

## İŞ STRESİNİN İŞGÖREN PERFORMANSINA ETKİSİNDE KURUMSAL AİDİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

### THE MODERATOR ROLE OF INSTITUTIONAL BELONGING IN THE EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Mehmet Ali CANBOLAT

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu  
Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
[malican70@gmail.com](mailto:malican70@gmail.com)  
ORCID: 0000-0003-1235-9013

#### ÖZ

**Geliş Tarihi:**

31.05.2023

**Kabul Tarihi:**

29.11.2023

**Yayın Tarihi:**

25.12.2023

**Anahtar Kelimeler**

İş stresi  
İşgören performansı  
Kurumsal aidiyet

**Keywords**

Job stress  
Employee  
performance  
Institutional  
belonging

İş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyicilik rolünün test edildiği araştırma 387 lojistik sektörü çalışanı ile yürütülmüştür. Araştırma deseni niceldir. Veriler demografik bilgiler, iş stresi ölçeği, işgören performansı ölçeği ve kurumsal aidiyet bilinci ölçeğinin yer aldığı veri toplama formu aracılığı ile toplanmıştır. Elde edilen veriler; geçerlik, güvenilirlik, korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutulmuştur. Düzenleyici etki rolünün test edilmesi için Hayes Process Makro 1'den yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre iş stresi ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, iş stresi ile kurumsal aidiyet bilinci arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, iş performansı ile kurumsal aidiyet bilinci arasında ise orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işgören performansına iş stresinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyet bilincinin düşük ve orta olduğu durumlarda ise iş stresinin işgören performansını artırdığı tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyet bilincinin düşük olduğu durumda bu ilişki daha da kuvvetlidir. Bu durumda iş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyici rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

#### ABSTRACT

The research in which the moderating role of institutional belonging in the effect of job stress on employee performance was tested was conducted with 387 logistics sector employees. The research design is quantitative. Data were collected through a data collection form including demographic information, job stress scale, employee performance scale and institutional belonging awareness scale. The data obtained; It was subjected to validity, reliability, correlation and confirmatory factor analyses. Hayes Process Macro 1 was utilised to test the moderating effect role. According to the findings of the research, it was determined that there was no significant relationship between job stress and employee performance, there was a low level, negative and statistically significant relationship between job stress and awareness of institutional belonging, and there was a moderate, positive and statistically significant relationship between job performance and awareness of institutional belonging. In addition, it was determined that job stress has a statistically significant positive effect on employee performance. In cases where the awareness of institutional belonging is low and medium, it is determined that job stress increases employee performance. This relationship is even stronger when the awareness of institutional belonging is low. In this case, it is concluded that institutional belonging plays a moderating role in the effect of job stress on employee performance.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1308035>

Atıf/Cite as: Canolat, M., A. (2023). İş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(4), 2435-2448.

## Giriş

İş dünyasının işgörenlerden beklentilerinin artması, zorlaşan çalışma koşulları, aile yaşamı, çeşitli beklenti, kaygı, hayat pahalılığı ya da bunlara benzer nedenlerle işgörenler, stres üreten çeşitli etkenlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu etkenlerin birçoğunun genellikle iş ortamı kaynaklı olduğu söylenebilir. Özellikle iş ortamının oluşturduğu negatif durumlar beraberinde iş stresini de getirmektedir. İş stresinin yol açtığı her türlü olumsuzluk, psikolojik ve ruhsal sorunlar, direkt şekilde işgören performansına etki edebilmekte (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005) ve bu etkiler genellikle olumsuz yönde olabilmektedir (Khan vd., 2022). Bu durum çoğu zaman işgörenden beklenen hedeflerin performans bağlamında yerine getirilememesine yol açmaktadır. Bazı durumlarda ise stres faktörü ters yönlü şekilde işgören performansını artırıcı bir unsur da olabilmektedir. Bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda işgören performansının şekillenmesinde iş stresinin etkilerini ortaya koyabilmek büyük önem taşımaktadır. Öte yandan kurumsal aidiyetin en önemli çıktularından bir tanesinin işgören performansı olduğu söylenebilir (Sevinç, 2022). Nitekim kurumsal aidiyeti yüksek olan işgörenler, örgüt tarafından kabul görme ve örgüte dahil olma isteği ile hareket etmektedir (Tatar, 2020). Böylelikle kurumsal aidiyet bilincinin örgütten örgüte farklılık gösterebileceği göz önünde bulundurularak (Bulut vd., 2016) kurumsal aidiyet bilinci yüksek olan işgörenlerin iş performanslarının da yüksek olacağı beklentisi oluşabilir.

İş stresi, işgören performansı ve kurumsal aidiyet değişkenlerinin birlikte incelenebileceği önemli sektörlerden bir tanesi lojistik sektörü olarak değerlendirilebilir. Özellikle günlerce evinden ya da ailesinden uzakta çalışmak zorunda olan uzun yol nakliye şoförleri, bir noktadan diğer bir noktaya yük taşınmasına destek vermekte ve taşınan yükün belirli koşullarda sorumluluğunu üstlenmektedir. Taşınan yükün sorumluluğu, zamanında teslim sürelerinin gözetilmesi, trafik kurallarına riayet edilmesi, kötü hava koşulları, araç arızası ya da trafik kazaları gibi onlarca nedenden ötürü tır, kamyon ya da treyler gibi karayolu araçları ile yük taşıyan şoförlerin iş stresi yaşamaları beklenen bir durum olarak kabul edilebilir. Elbette bu şoförlerin, tüm bu olumsuz ihtimallere rağmen seferlerini zamanında tamamlamaları ise işgören performansının bir göstergesi olabilir. Sektörde serbest çalışan şoförler olabileceği gibi belirli örgütlere bağlı olarak çalışan şoförler de bulunmaktadır. Araştırma işgörenlerin iş stresi, işgören performansı ve kurumsal aidiyet düzeyleri ile bu değişkenler arasındaki ilişki ve etkilerin tespit edilebilmesi amacıyla belirli örgütlere bağlı çalışan şoförlerle yürütülmüştür. Literatürde iş stresi, işgören performansı ve kurumsal aidiyetin birlikte ele alındığı herhangi bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Bu yönü ile araştırmanın özgün yönünün olduğu söylenebilir. Nitekim araştırmanın gerek literatürdeki eksikliğin giderilmesine destek sunması, gerekse yeni araştırmalara yön vermesi bakımından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. İş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyici rolünün test edildiği araştırma; giriş, kavramsal çerçeve, yöntem ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın son kısımda ise genişletilmiş özet bölümü yer almaktadır.

## Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda iş stresi, işgören performansı ve kurumsal aidiyet kavramlarına değinilerek bu değişkenler hakkındaki literatürdeki çalışmalar incelenmiştir. Daha sonra araştırma modeli ile araştırma hipotezlerine yer verilmiştir.

### İş Stresi

Stres, özneliği ve karmaşıklığı sebebiyle tanımı yapılması zor bir kavramdır (Adamopoulos ve Syrou, 2022). Genel olarak stres, çevresel talepler ile kişisel kaynakların değerlendirilmesi arasındaki dengesizliği temsil eder (Çivilidağ, 2017) ve “ruhsal gerilim” anlamında kullanılır (TDK, 2023). Stres, işgörenlerin verimlilik, performans ya da iş tatminlerini doğrudan etkileyebilen bir unsurdur (Onay ve Kılıcı, 2011). Stresin meydana gelmesinde çeşitli faktörler rol oynamakla birlikte bunları, “bireyin kendisi ile ilgili stres faktörleri” ve “bireyin iş çevresinin yarattığı stres faktörleri” şeklinde iki grupta incelemek mümkündür (Yapraklı ve Yılmaz, 2007). İşyerinde strese neden olan psikososyal etkenlerin incelendiği ilk büyük ölçekli çalışma 1960’lı yıllarda Michigan Sosyal Araştırma Enstitüsü tarafından gerçekleştirilmiştir (Eğin, 2015). İşgörenlerin işle ilgili yaşamış oldukları stres durumuna ise iş stresi adı verilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Daha genel bir tanımla iş stresi, işgörenin işiyle ilgili etkenlerle etkileşimleri sonucunda zihin ve beden normal işlevinden sapmaya zorlanması durumu şeklinde açıklanabilir (Beehr ve Newman, 1978). İş stresi; işgörenlerin performans düşüklüğüne, iş doyumсуzulduğuna, işe devamsızlığına, iş kazalarına, iş gücü devrine ve yorgunluk gibi olumsuz örgütsel sonuçlara neden olabilmektedir

(Onay ve Kılıcı, 2011). İş stresi konusunda benimsenen temel yaklaşım, sistem kuramını esas alan yaklaşımdır. Buna göre işgören, kendisine yöneltilen bir talebi beceri, yetki ya da zaman vb. gibi mevcut yetkinlikleri ve kaynaklarıyla karşılayamadığında iş stresi ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2017).

Stres ve performans ilişkisinde ise dört farklı modelin olduğunu ileri süren araştırmalar mevcuttur (Ekin Örnek, 2017; Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; Sullivan ve Bhagat, 1992). Araştırmacılar bu modelleri; pozitif ilişki modeli (stres ve performans arasında doğru orantılı bir ilişki), negatif ilişki modeli (stres ve performans arasında ters orantılı bir ilişki), ters U biçimi ilişki modeli (belirli bir seviyeye kadar stres performansı pozitif yönde etkilerken stres seviyesi yükseldikçe negatif yönde bir etki) ve ilişki bulunmaması modeli (stres ve performans arasında anlamlı bir ilişki olmaması) şeklinde açıklamaktadırlar.

Literatürde iş stresinin iş tatmini (Yapraklı ve Yılmaz, 2007), işten ayrılma niyeti (Onay ve Kılıcı, 2011), örgütsel özdeşleşme ve iş performansına (Turunç ve Çelik, 2010) olası etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda iş stresinin iş tatminini (Tekingündüz vd., 2015; Yapraklı ve Yılmaz, 2007) ve örgütsel özdeşleşmeyi (Turunç ve Çelik, 2010) negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ek olarak iş stresinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı (Turunç ve Çelik, 2010), iş-aile yaşam çatışmasının, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisinde iş stresinin kısmi aracılık rolünün olduğu (Turunç ve Erkuş, 2010), iş doyumu ve iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğu (Erşan vd., 2013) ve iş stresinin tükenmişliği artırdığı (Eğin, 2015) iddia edilmektedir.

### **İşgören Performansı**

Performans sözlük anlamıyla kapasitenin kullanım düzeyi şeklinde açıklanabilir (Uludağ, 2018). Performans, bir işi yapan işgörenin, ekibin ya da örgütün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neleri başarabildiğini nicel ve nitel şekilde belirten bir kavramdır (Çöl, 2008). Performans, planlanan bir etkinliğin amaca ulaşma derecesi olup örgüt açısından, belirli bir zamanda üretilen mal ya da hizmetin miktarı iken bireysel açıdan, hedefe ulaşma konusunda sergilenen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010). Performans, değişimlerden fazlaca etkilendiği için işgörenlerin çalışma şartlarının net bir şekilde tanımlanmış olması gerekir (Eymür, 2009). Performans temelde iki gruba ayrılabilir. Bunlar işgören performansını temsil eden bireysel performans ve ekip performansdır (Kirkman ve Rosen, 1999). İşgören performansı, işgörenlerin amaç, görev ve hedefleri gerçekleştirme düzeyi ya da bunlara ilişkin çabaları ifade eder (Işık ve Kama, 2018). İşgören performansı, herhangi bir iş ya da görevin başarı ile tamamlanmasıdır (Uludağ, 2018). Performansın ölçümlenebilmesi genellikle performans değerlendirme ile gerçekleştirilmektedir. Performans değerlendirme ile işgörenin herhangi bir alandaki etkinliği ve başarı düzeyi belirlenebilmektedir (Kaplan, 2007). Performans değerlendirme aynı zamanda bir motivasyon aracı olarak da kullanılabilir (Steven ve Bretz, 1994). Nitekim işgören performansı için motivasyon tetikleyici bir unsurdur (Uysal ve Yıldız, 2014). İşgören performansı sorunlarının birçok nedeni olabilmekle birlikte bu nedenlerden en belirginlerinin; beceri yetersizliği, motivasyon eksikliği ve kaynak yetersizliği olduğu söylenebilir (Saltık, 2016). Bu açıdan değerlendirildiğinde işgören performansı, iş talepleri ve iş kaynakları (JDR) modeli ile açıklanabilir. Model, işgörenlerin sahip olduğu kaynakların, iş beklentilerini karşıladığı durumlarda iş çıkarılabileceğini, tersi durumda ise işgörenleri tükenmeye kadar götüren olumsuz sonuçlara sevk edebileceğini ileri sürmektedir (Demerouti vd., 2001). Diğer bir ifade ile iş kaynaklarının karşılanmadığı durumda işgören performansının da yeteri düzeyde olması beklenmemelidir.

Literatürde işgören performansı ile algılanan örgütsel destek (Lynch vd., 1999), örgütsel bağlılık (Eymür, 2009; Uygur, 2007), iş tatmini (Yazıcıoğlu, 2010), liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık (Yılmaz ve Karahan, 2010) ve işgören gelişiminin (Hameed ve Waheed, 2011) ilişkisini tespit etmeye yönelik yürütülen araştırmalarla karşılaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın (Turnal, 2013), stresin (Baytar, 2010), örgütsel iklimin (Tutar ve Altınöz, 2010), motivasyonun (Shahzadi vd., 2014), örgütsel bağlılık, örgütsel destek, iş arkadaşı desteğinin (Şentürk ve Tekin, 2015) ve örgütsel adaletin (Kalay, 2016) işgören performansına olası etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Öte yandan araştırmacılarca güçlendirme algısının işgören performansı ve örgütsel bağlılığa pozitif yönde etki ettiği (Sigler ve Pearson, 2000), iş stresi arttıkça işgören performansının düştüğü (Saltık, 2016), hastane çalışanlarında işgören performansı ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (Tekingündüz vd., 2016), iş stresinin işgören performansını etkileyen bir unsur olduğu (Ekin Örnek, 2017), işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça performanslarının da arttığı (Uludağ, 2018), örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın kısmi aracılık rolü üstlendiği (Işık ve Kama, 2018) ve işgörenlerin Covid-19 ile alakalı olarak

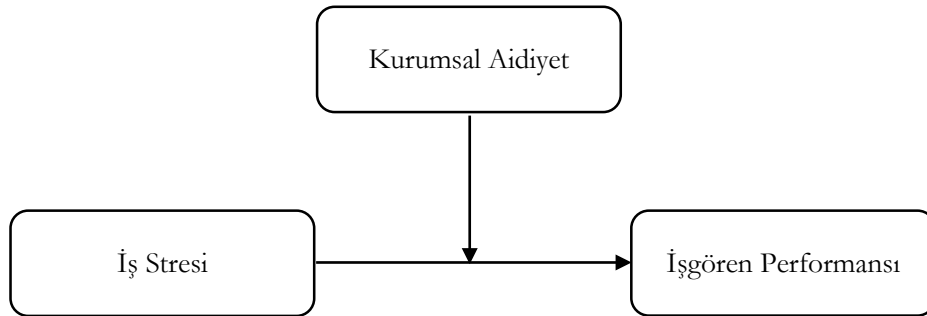
tehlike ve bulaşıcılık algılarının artması durumunda işgören performansının düştüğü (Özcan ve Erkasap, 2021) tespit edilmiştir.

### Kurumsal Aidiyet

Ait olma, bireyin en önemli ihtiyaçlarından bir tanesidir (Çelik ve Akçi, 2016). Ait olma duygusu, bireyin hayata adım atması ile başlayıp devam eden süreçlerde farklı şekillerde biçimlenen duygu ya da histir (Sevinç, 2022). Aidiyet bireyin; bir fikre, başkasına ya da kendisinden daha önemli gördüğü bir olguya sadakat duygusu beslemesidir (Kaplan ve Bezirgan, 2020). Aynı zamanda aidiyet, “ilişkili olma”, “mensup olma” ya da “ait olma” kavramları ile açıklanabilir (Karayağz, 2018). Kurumsal aidiyet duygusu ise örgütün amaç ve değerlerinin katılımıyla örgüt tarafını özümseyerek duygusal bağlanma şeklinde tanımlanabilir (Varlık ve Günbayı, 2019). Kurumsal aidiyet duygusuyla işgörenlerin örgütte daha verimli ve başarılı olmaları arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu söylenebilir (Yokuş vd., 2016). İşgörenlerin bir takım niteliklere sahip olmalarının yanında bu nitelikleri örgüt içinde sergileyebilmeleri için örgüt ile güçlü bir duygusal bağ kurmuş olmaları beklenmektedir. Bu duygusal bağ kurumsal aidiyet ile ilişkilendirilmektedir (Yalçın ve Akıncı Vural, 2021). Dolayısıyla kurumsal aidiyet kavramı işgörenin çalışmakta olduğu örgütüne karşı hissettiği bütünleşme ve özdeşleşmenin bir boyutudur (Demir, 2019). İşgörenler, işe yeni başladıklarında yüksek bir kurumsal aidiyet ile işe başlamamaktadırlar. Zamanla görüşlerine önem verilmeleri, hak ve menfaatlerinin gözetilmesi, iyi çalışma koşulları ya da kendilerini bir aile içinde görmeleri gibi etkenlerle kurumsal aidiyet bilinçleri de artmaktadır (Öztop, 2014)). Kurumsal aidiyet bilinci yüksek olan işgörenler, örgütün merkezinde ve kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak hissettiklerinden, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedirler (Deniz, 2022). Güney ve Bektaş (2018) ise kurumsal aidiyet ile örgütsel bağlılık kavramlarının aynı anlama geldiğini savunmaktadırlar.

Kurumsal aidiyet bilinci yüksek olan işgörenler, örgüt için değerli bir kaynak ve bir rekabet avantajı olarak görülebilir. Kurumsal aidiyet bilinci düşük olan işgörenler ise işe geç kalma, düşük performans, devamsızlık ya da işten ayrılma gibi durumlara daha çok yatkındırlar (Öztop, 2014). Literatürde kurumsal aidiyet ile motivasyon (Cılız, 2017), mesleki yeterlilik (Karayağz, 2018), iş performansı (Sevinç, 2022) ve siyasi parti üyeliği (Raychaudhury, 2023) arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Sotardi (2022) ise kurumsal aidiyet ve akademik performans üzerinde sosyal öz yeterlik ve üst bilişsel stratejilerin aracılık etkisini tespit etmeye çalışmıştır. Ayrıca araştırmacılarca kurumsal aidiyet arttıkça iş performansının arttığı (Sevinç, 2022), iç hizmet kalitesinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin aracılık rolü üstlendiği (Seyhan, 2021), Covid-19 pandemisi nedeniyle ortaya çıkan uzaktan çalışma modelinin kurumsal aidiyeti azaltmadığı (Yalçın ve Akıncı Vural, 2021) ve kurumsal aidiyetin örgütsel değişim algısı üzerinde etkisinin olduğu (Öztop, 2014) tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyet konusundaki araştırmaların (Lauber, 2023; Ahn ve Davis, 2022; Gopalan ve Brady, 2019; Yokuş vd., 2016; Quinn, 2013) genellikle öğrencilerin bağlı olduğu eğitim kurumlarına olan aidiyetlerine odaklandıkları söylenebilir. Bacızade (2017) ise bazı demografik değişkenlerin, işgörenlerin kurumsal aidiyet düzeyine etkisinin olduğunu ileri sürmektedir.

Bütün bu bilgiler doğrultusunda iş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyici rolünün test edilebilmesi adına araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Şekil 1'deki araştırmanın kavramsal modeli doğrultusunda ileri sürülen hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

*H<sub>1</sub>: İş stresinin işgören performansına etkisi vardır.*

*H<sub>2</sub>: İş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyici rolü vardır.*

## Yöntem

Nicel araştırma desenindeki araştırma için bir devlet üniversitesinin Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 09-2023/135 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Bu kısımda sırası ile evren ve örneklem, veri toplama formu, veri analizi ve bulgular ile hipotez testlerine yer verilmiştir.

### Evren ve Örneklem

UND (Uluslararası Nakliyeciler Derneği) 2023 yılı verilerine göre Türkiye'de en fazla uluslararası lojistik hizmeti sunan iller sırası ile İstanbul (320 şirket), Mersin (187 şirket) ve Hatay (158 şirket)'dir (UND, 2023). Gerek serbest bölgeye sahip olması gerekse meyve-sebzeden akaryakıtta kadar birçok ürünün yurtiçi sevkiyatının sağlanmasında önemli rol oynaması bakımından araştırmanın evrenini Mersin ilinde faaliyet gösteren yurtiçi/uluslararası kamyon şoförleri oluşturmaktadır.

2022 yılı TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre Türkiye'de 919.125 adet kamyon (tır ve treyler dahil) bulunmakta ve bu kamyonlardan 38.439 adedi Mersin trafik tesciline kayıtlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Kamyonlar, kullanım amacı bakımından özel, ticari ya da resmi olarak üç farklı kategoride trafik tesciline kayıtlıdır. TÜİK 2021 verilerine göre Türkiye'deki toplam kamyon sayısının yaklaşık %80'i ticari kullanım amacıyla kullanılmaktadır. Bu bakımdan Mersin'de 30.908 adet ticari kamyon bulunduğu, ayrıca yine bu sayıda ticari kamyon şoförünün bulunduğu varsayımında bulunulmuştur (TÜİK, 2023).

Araştırma örnekleminde basit tesadüfi örneklem yöntemine göre %5 hata payı ve %95 güven aralığında 384 katılımcıya ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır. Bu sebeple araştırmacı tarafından 2023 yılı Mayıs ayında yüz yüze görüşme yöntemi ile 418 kamyon şoförüne ulaşılmıştır. Elde edilen veri formlarında hatalı ya da eksik doldurulduğu tespit edilen 31 form iptal edilmiş ve geçerli 387 veri toplama formu ile araştırma yürütülmüştür.

### Veri Toplama Formu

Veri toplama formu dört bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerde sırasıyla demografik bilgilerin yer aldığı 5 soru, iş stresi ölçeği (5 madde), işgören performansı ölçeği (4 madde) ve kurumsal aidiyet bilinci ölçeği (5 madde) yer almaktadır. İş stresi ölçeği, House ve Rizzo (1972) tarafından 7 maddeli olarak geliştirilmiştir. Çelik (2013) ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmiştir. Yurttaş vd. (2020) ise ölçeği yeniden test ederek 5 madde olarak ölçeğe son şeklini vermiştir. Araştırmada Yurttaş vd. (2020)'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirdiği ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, 1-kesinlikle katılmıyorum'dan 5-tamamen katılıyorum'a beşli Likert tipi ile kullanılmıştır.

İşgören performansı ölçeğinin temellerini Kirkman ve Rosen (1999) atsa da ölçeğe son şeklini Sigler ve Pearson (2000) vermişlerdir. Çöl (2008) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği gerçekleştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, 1-kesinlikle katılmıyorum'dan 5-tamamen katılıyorum'a beşli Likert tipi ile kullanılmıştır.

Kişilerin kurumsal aidiyet bilincini tespit etmek amacıyla Öztop (2014), kamu kurumunda çalışanlara yönelik Türkçe beş soruluk bir madde havuzu oluşturmuştur. Seyhan (2021) bu maddelerin bütünü ölçek olarak değerlendirerek imalat sektöründe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmada Seyhan (2021)'in geçerlilik ve güvenilirliğini sağladığı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, 1-kesinlikle katılmıyorum'dan 5-tamamen katılıyorum'a beşli Likert tipi ile kullanılmıştır.

### Veri Analizi ve Bulgular

Araştırmaya katılan kamyon şoförlerinin demografik özelliklerine yönelik frekans analizi sonuçlarına göre katılımcıların tamamının erkek, çoğunluğunun ise 51 ve üzeri yaş aralığında (%27,4), lise mezunu (%52,5), evli (%74,2), örgütsel kıdemi 5 yıldan az (%65,1) ve toplam iş deneyiminin 16 yıldan fazla (%33,3) olduğu tespit



edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliğini / iç tutarlılığını test etmek için Cronbach's Alfa Analizi ve yapı geçerliliğinin belirlenebilmesi için ise Kaiser Meyer Olkin (KMO) geçerlilik analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı Likert tipi ölçeklerde, ifadelerin birbirleriyle tutarlı olup olmadığını ve bu ifadelerin varsayımsal bir değişkeni ölçüp ölçmediğini belirlemek için incelenen bir değerdir (Çakmur, 2012). KMO geçerlilik analizi ise örneklem büyüklüğünün yeterli sayıda olup olmadığını tespit edebilmek için başvurulan bir yöntemdir (Kaiser, 1974). Her bir değişkene ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri Sonuçları (N=387)

	Madde Sayısı	Ölçek Güvenirliği ( $\alpha$ )	Ölçek Geçerliliği (KMO)*
1-İş Stresi	5	.772	.774
2-İşgören Performansı	4	.733	.723
3-Kurumsal Aidiyet Bilinci	5	.807	.842

\*.  $p < 0.001$

Tablo 1'de yer alan analiz sonuçlarına göre; İş Stresi Ölçeği'nin Cronbach's Alfa Güvenirlik Katsayısı 0,772, İşgören Performansı Ölçeği'nin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı 0,733 ve Kurumsal Aidiyet Bilinci Ölçeği'nin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı 0,807 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizlerde, İş Stresi Ölçeği KMO katsayısı 0,774 (Bartlett's Sphericity  $\chi^2 = 390,542$ , serbestlik derecesi/df = 10), İşgören Performansı Ölçeği KMO katsayısı 0,723 (Bartlett's Sphericity  $\chi^2 = 260,202$ , serbestlik derecesi/df = 6) ve Kurumsal Aidiyet Bilinci Ölçeği KMO katsayısı 0,842 (Bartlett's Sphericity  $\chi^2 = 443,514$ , serbestlik derecesi/df = 10) olarak bulunmuştur. Bu durumda Bartlett Sphericity testinin 0,05 düzeyinde anlamlı ve KMO değerinin 0,60'dan büyük olması, ölçeğin yeterli geçerliliğe, Cronbach's Alfa değerinin 0,60'dan büyük olması ise ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Büyüköztürk, 2010; Çokluk vd., 2016). Bu aşamadan sonra korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizi, değişkenlerin birbirleri ile olan olası ilişkinin ve varsa bu ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi amacıyla uygulanan bir yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Elde edilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'deki gibidir.

**Tablo 2.** Korelasyon Analizi Bulguları (N=387)

	Ort.	SS	1	2	3
1-İş Stresi	3,03	,724	1		
2-İşgören Performansı	3,64	,694	,025	1	
3-Kurumsal Aidiyet Bilinci	3,79	,743	-,160**	,663**	1

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. Ort.: Ortalama, SS: Standart Sapma.

Tablo 2'de ilk olarak katılımcıların iş stresi, işgören performansı ve kurumsal aidiyet ölçeklerini ortanın üzerinde bir düzeyde algıladıkları görülmektedir. Korelasyon analizi bulgularına göre iş stresi ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı, iş stresi ile kurumsal aidiyet bilinci arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, iş performansı ile kurumsal aidiyet bilinci arasında ise orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Daha sonra ölçeklerin kavramsal yapısının doğrulanması adına tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. DFA bulgularının yorumlanmasında çeşitli uyum indekslerinden yararlanılmaktadır. Bu doğrultuda Gürbüz (2021a)'ün önerdiği şekliyle en sık tercih edilen uyum iyiliği indekslerine göre oluşturulan indeks listesi, AMOS ile gerçekleştirilen analiz bulguları ve iyi uyum değeri aralıkları Tablo 3'de gösterilmiştir.

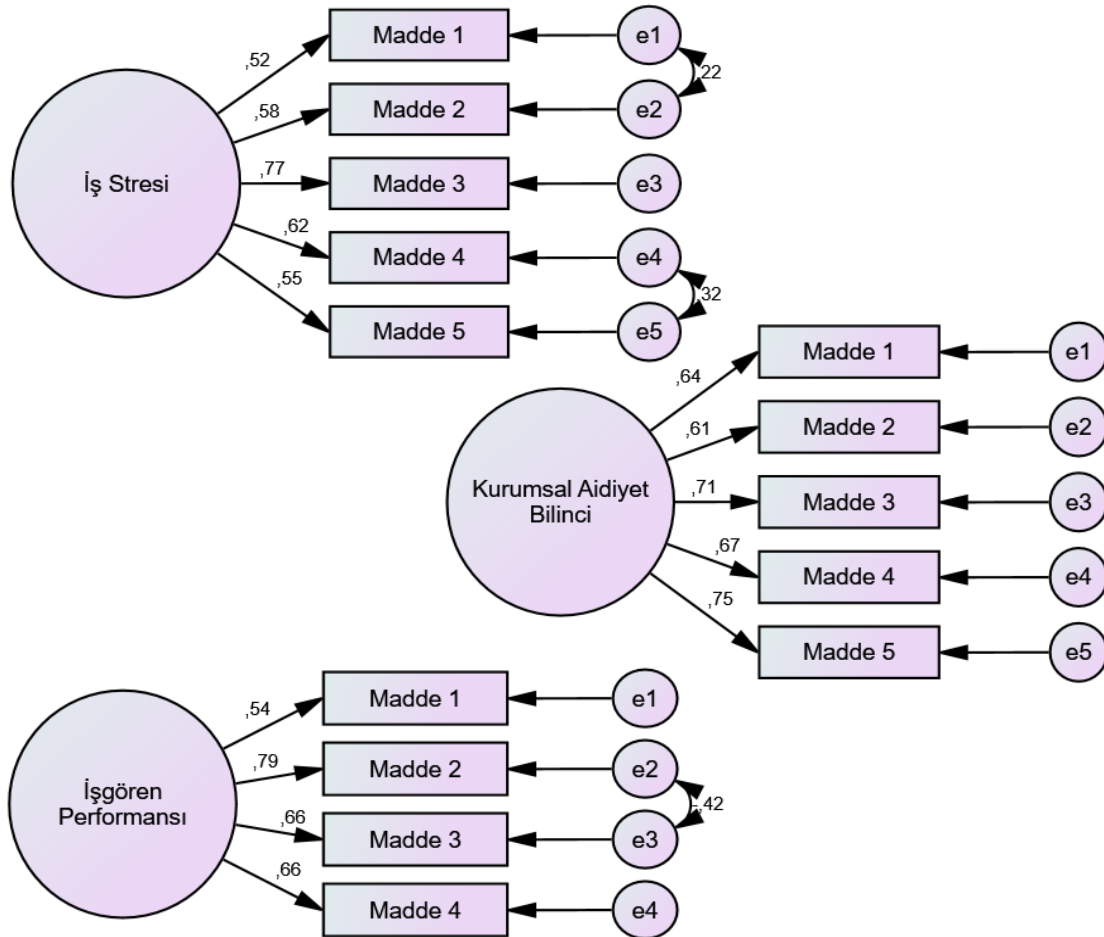
**Tablo 3.** Ölçeklerin DFA Modeli Uyum İndeksleri

İndeks	İş Stresi	İşgören Performansı	Kurumsal Aidiyet Bilinci	İyi Uyum Değerleri
X <sup>2</sup> /df	1,380	1,341	,444	<3
RMSEA	,035	,033	,000	<,05

SRMR	,015	,014	,012	<,05
CFI	,997	,999	1,000	>,95
NFI	,989	,995	,995	>,95
AGFI	,974	,979	,992	>,95

Not:  $X^2/df$  = Ki kare / serbestlik derecesi, RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, SRMR = Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü, CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, NFI = Standart Uyum İndeksi, AGFI = Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi, Kaynak: Gürbüz (2021a:38).

Tablo 3'e göre tüm ölçeklerin "iyi uyum" değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Şekil 2'de ise ölçeklerin DFA modelleri toplu şekilde gösterilmiştir.



Şekil 2. Ölçekler Tek Faktörlü DFA Modelleri

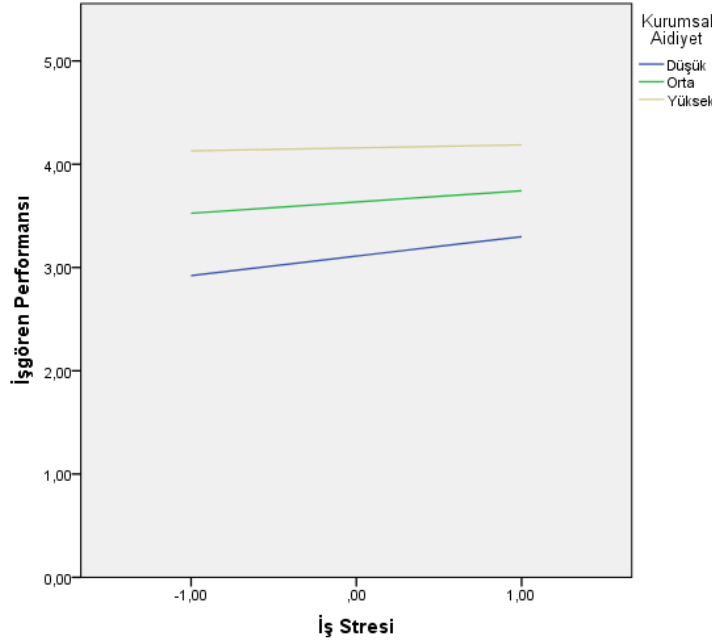
Şekil 2'de yer alan her bir ölçek için standardize yol katsayılarının ,50 değerinin üzerinde yer alması ve Tablo 3'deki iyi uyum değerlerinin sağlanması öngörülen yapı geçerliliğinin elde edilen veriler ile doğrulandığına işaret eder Gürbüz (2021:38).

Bu aşamadan sonra hipotez testlerine geçilmiştir. İş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyet bilincinin düzenleyicilik etkisinin tespitinde Hayes (2018) SPSS Process makro eklentisi Model 1'den yararlanılmıştır. Düzenleyici değişken analizinin temel amacı, düzenleyici olarak seçilen değişkenin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü nasıl etkilediğini ortaya koyabilmektir (Saraç, 2016; Gürbüz, 2021b). Buna göre elde edilen bulgular Tablo 4'deki gibidir.

**Tablo 4.** Düzenleyici Etkiyi Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları (N=387)

Değişkenler	<i>b</i>	G.A.	S.H.	t
Sabit	3.63*	[3.57, 3.69]	.029	125.68
İş Stresi (X)	.18*	[.09, .27]	.044	4.21
Kurumsal Aidiyet Bilinci (W)	.65*	[.57, .73]	.039	16.62
X.W	-.166**	[-.27, -.06]	.053	-3.12

Not:  $R=.69$ ,  $R^2=.473$ ; \* $p<.001$ , \*\* $p<.01$ . S.H.: Standart Hata, G.A.: Güven Aralığı. *b*: Standardize Edilmemiş Beta Katsayısı  
Tablo 4’deki sonuçlara göre regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin, işgören performansı üzerindeki değişimin yaklaşık %47’sini ( $R^2=.473$ ) açıkladığı görülmüştür. İşgören performansına iş stresinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif yönde ( $b=.18$ ,  $p<.001$ ) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir. Benzer şekilde işgören performansına kurumsal aidiyet bilincinin de istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif yönde ( $b=.65$ ,  $p<.001$ ) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi ve kurumsal aidiyet bilinci değişkenlerinin, işgören performansı üzerindeki etkileşimsel etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ( $b=-.166$ ,  $p<.01$ ). Bu bulgular doğrultusunda düzenlenen eğitim analizi grafiği ise Şekil 3’deki gibidir.

**Şekil 3.** Kurumsal Aidiyet Bilincinin Düzenleyici Etkisinin Grafıksel Gösterimi

Şekil 3’de yer alan düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde, kurumsal aidiyet bilincinin düşük ( $b=.31$ ,  $p<.001$ ) ve orta ( $b=.18$ ,  $p<.001$ ) olduğu durumlarda iş stresinin işgören performansını artırdığı tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyet bilincinin düşük olduğu durumda bu ilişki daha da kuvvetlidir. Bu bulguya karşılık kurumsal aidiyet bilinci yüksek olduğunda, iş stresinin işgören performansına olan etkisinin anlamlı olmadığı ( $b=.05$ ,  $p=.306$ ) gözlemlenmiştir. Diğer bir ifade ile kurumsal aidiyet bilincinin düşük olması durumunda, iş stresinin işgören performansına etkisi daha çok olmaktadır. Bu durum ise iş stresi ile işgören performansı arasındaki ilişkinin kurumsal aidiyet tarafından düzenlendiği anlamı taşımaktadır (Gürbüz, 2021b). Bu bulgular sonucunda  $H_2$  desteklenmiştir.

## Sonuç

İş stresinin işgören performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyicilik rolünün test edildiği araştırma 387 lojistik sektörü çalışanı ile yürütülmüştür. Nicel araştırma desenindeki çalışmada veriler demografik bilgiler, iş stresi ölçeği, işgören performansı ölçeği ve kurumsal aidiyet bilinci ölçeğinin yer aldığı veri toplama formu aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmaya katılan lojistik sektörü çalışanlarından kamyon şoförlerinin, demografik



özelliklerine yönelik frekans analizi sonuçlarına göre tamamının erkek, çoğunluğunun ise 51 ve üzeri yaş aralığında (%27,4), lise mezunu (%52,5), evli (%74,2), örgütsel kıdemi 5 yıldan az (%65,1) ve toplam iş deneyiminin 16 yıldan fazla (%33,3) olduğu tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların yüksek iş deneyimi süresine sahip olmalarına karşın işgücü devrinin sektörde çok yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca sektörde genellikle 51 yaş ve üzerindeki şoförlerin yer aldığı söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre iş stresi ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacılar (Ekin Örnek, 2017; Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; Sullivan ve Bhagat, 1992) stres ve performans arasındaki ilişkide dört farklı modelin olduğunu sürmüştü ve bu modelleri; pozitif ilişki modeli, negatif ilişki modeli, ters U biçimi ilişki modeli ve ilişki bulunmaması modeli şeklinde açıklamışlardır. Bu durumda araştırma sonuçları stres ile performans arasında “ilişki bulunmaması” modeli ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca Turunç ve Çelik (2010) araştırmalarında iş stresinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Tekingündüz vd. (2016) de işgören performansı ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçları lojistik sektörü örnekleminde bu sonuç ile benzerlik göstermektedir. Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç iş performansı ile kurumsal aidiyet bilinci arasında orta düzeyde ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Bu durum Sevinç (2022)’in araştırma sonuçları ile benzerlikler göstermektedir.

Son olarak araştırma hipotezleri SPSS yazılımında eklenti olarak çalışabilen ve Hayes (2018) tarafından geliştirilen PROCESS makrosu Model 1 aracılığı ile test edilmiştir. Analiz sonucuna göre ilk olarak işgören performansına iş stresinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif yönde ( $b=.18$ ,  $p<.001$ ) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca model çıktılarına göre düzenleyici etkinin ayrıntılarında ise kurumsal aidiyet bilincinin düşük ( $b=.31$ ,  $p<.001$ ) ve orta ( $b=.18$ ,  $p<.001$ ) olduğu durumlarda, iş stresinin işgören performansını artırdığı tespit edilmiştir. Kurumsal aidiyet bilincinin düşük olduğu durumda bu ilişki daha da kuvvetlidir. Bu bulguya karşılık kurumsal aidiyet bilinci yüksek olduğunda, iş stresinin işgören performansına olan etkisinin anlamlı olmadığı ( $b=.05$ ,  $p=.306$ ) gözlemlenmiştir. Diğer bir ifade ile kurumsal aidiyet bilincinin düşük olması durumunda, iş stresinin işgören performansına etkisi daha çok olmaktadır. Bu durum ise iş stresi ile işgören performansı arasındaki ilişkinin kurumsal aidiyet tarafından düzenlendiği anlamı taşımaktadır. Bu bulgular sonucunda  $H_2$  desteklenmiştir. Literatürde benzer bir araştırma modeli ile karşılaşmadığından bu sonuç tartışılmamıştır. Kamyon şoförlerinin düşük kurumsal aidiyete sahip olduklarında iş streslerinin yüksek olmasının nedeni sektördeki işgücü devir oranının yüksek olmasından kaynaklanabilir. İşlerin zamanında yetiştirilmesi baskısı ise iş stresini artırarak işgören performansının artmasında etkili bir neden olabilir.

## Öneriler

Lojistik sektöründe iş stresinin iş performansına etkisinde kurumsal aidiyetin düzenleyici rolünün tespit edilmeye çalışıldığı araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Sektördeki işgücü devir oranının düşürülmesine yönelik tedbirlerin yöneticiler tarafından alınması,
- Kurumsal aidiyet bilincinin her ne kadar düşük olması ile işgören performansının artmış olduğu tespit edilse de işgören performansı sağlanırken trafik kuralları, trafik kazaları, kusurlu durumlarda sigorta teminat bedelini aşan hasar ödemeleri, taşınan ürünlerin sağlıklı bir şekilde teslimi vb. gibi unsurların birlikte ele alınabileceği yeni araştırmaların yürütülmesi,
- Sektörde iş stresinin ortanın üzerinde bir değerde olmasından ötürü kamyon şoförlerinin iş koşullarının -bu durum göz önüne alınarak- iyileştirilmesine yönelik faaliyetlerin örgütlerince sağlanması,
- Araştırma modelinin farklı şehir, sektör ve bölgelerde yeniden uygulanarak sonuçlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi önerilebilir.

Araştırmanın en büyük kısıtı ise verilerin tek bir ildeki katılımcılarla sınırlı olmasıdır. Bu kısıt göz önünde bulundurularak araştırma sonuçları genellendirilmemelidir.

## Kaynakça

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), 1-9. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Ahn, M. Y., & Davis, H. H. (2022). Are local students disadvantaged? Understanding institutional, local and national sense of belonging in higher education. *British Educational Research Journal*, 49(1), 19.34.
- Bacızade, A. (2017). *Telekomünikasyon sektöründe çalışanlarda kurumsal aidiyeti etkileyen faktörlerin analizi: Trabzon Vodafone mağazaları analizi*. [Yüksek lisans tezi, Avrasya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Baytar, Ö. (2010). *İş yaşamında stresin işgören performansı üzerindeki etkileri*. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bulut, Y., Duruel, M., Kara, M., & Bilbay, Ö. F. (2016). Yerel yönetimlerde insan kaynaklarının etkin yönetimi: Hatay'da bir uygulama. *Stratejik Public Management Journal (SPMJ)*, 2(3), 1-24. <https://doi.org/10.25069/spmj.290497>
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cılız, S. (2017). *Kamu kurumlarında çalışan personelin kurumsal aidiyet ve motivasyon düzeylerinin incelenmesi: İSKİ örneği*. [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda ölçme - güvenilirlik - geçerlilik. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(3), 339-344.
- Çelik, S. (2013). *Görev odaklı ve birey odaklı liderlik davranışlarının çalışan davranışları üzerine etkisi*. [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, M., & Akçi, Y. (2016). Futbol taraftarlığı ve kurumsal aidiyet incelemesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 948-959. <https://doi.org/10.17755/esosder.258828>
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi, iş doyumunu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 59, 355-373.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Demir, İ. (2019). *Kurumsal aidiyet düzeyine etki eden faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi örneği*. [Yüksek lisans tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Deniz, G. (2022). Otel işletmelerinde işgörenlerin kurumsal itibar algılarının aidiyet algıları üzerindeki etkisinde şeffaflığın aracılık rolü. *Turizm Akademik Dergisi*, 9(1), 1-15.
- EğİN, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik*. [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ekin Örnek, F. (2017). *Örgütsel stresin iş gören performansı üzerinde etkileri ve stres yönetimi: Kamu ve özel sektör bankacılığı üzerine bir uygulama*. [Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Eren Gümüştekin, G., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121.
- Eymür, E. (2009). *Örgütsel bağlılık ile işgören performansını incelemeye yönelik bir alan araştırması*. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Gopalan, M., & Brady, S. T. (2019). College students' sense of belonging: A national perspective. *Educational Researcher*, 49(2), 134-137. <https://doi.org/10.3102/0013189X19897622>
- Güney, C., & Bektaş, B. (2018). Vergi müfettişlerinin "kurumsal aidiyet (örgütsel bağlılık)" özellikleri üzerine bir araştırma: Kocaeli ili örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(83), 400-427.
- Gürbüz, S. (2021a). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2021b). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224-229.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis Second Edition: A Regression-Based Approach* (Second Edition). New York: The Guilford Press.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 56(5), 388-396. <https://doi.org/10.1037/h0033444>
- Işık, M., & Kama, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403. <https://doi.org/10.18506/anemon.338253>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde örgütsel adaletin işgören performansı üzerindeki etkisi: Teorik bir inceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 147-158.
- Kaplan, A., & Bezirgan, M. (2020). Toplu yemek firmalarında uygulanan personel güçlendirmenin, personel memnuniyeti, kurum aidiyeti ve kurum içi imaja olan etkisinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 413-428.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. [Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karayağız, K. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin kurumsal aidiyet algısı ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, K., & Najam, H. (2022). Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employees' job stress and job performance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 1-17. <https://doi.org/10.1108/JEAS-12-2021-0246>
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. doi:<https://doi.org/10.5465/256874>
- Lauber, M. (2023). *Why diversity is not enough: Perceptions of university diversity, equity, and inclusion initiatives predict institutional belonging*. [Honors theses, University of Richmond].
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467>

- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Özcan, A., & Erkasap, A. (2021). Covid-19 algısının işgören performansına etkisi. *International Journal of Economics Administrative and Social Sciences*, 4(2), 142-155.
- Öztop, S. (2014). Kurumsal aidiyet bilincinin çalışanların örgütsel değişim algısı üzerinde etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.
- Quinn, K. C. (2013). *Transition into a Canadian university for non-native English speaking immigrant students: Finding a sense of institutional belonging*. [Masters dissertation, University of Manitoba].
- Raychaudhury, P. (2023). 'Working at becoming a communist': institutional belonging and political self-making of women in the Communist Party of India (Marxist). *Commonwealth & Comparative Politics*, 61(1), 36-64.
- Saltık, Z. (2016). *Stresin işgören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama*. [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Saraç, E. Ö. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgüt performansı üzerindeki etkisinde insan kaynakları bilgi sistemleri kullanımının rolü üzerine araştırma*. [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Sevinç, İ. (2022). Din görevlilerinin kurumsal aidiyet algısı ile iş performansları arasındaki ilişki. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 5(2), 249-274. <https://doi.org/10.52637/kiid.1174725>
- Seyhan, M. (2021). İç hizmet kalitesinin işgören performansı üzerindeki etkisinde kurumsal aidiyetin aracı rolü. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(25), 413-428.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Sotardi, V. A. (2022). On institutional belongingness and academic performance: mediating effects of social self-efficacy and metacognitive strategies. *Studies in Higher Education*, 47(12), 2444-2459.
- Steven, L. T., & Bretz, R. D. (1994). Research and practice in performance appraisal: Evaluating employee performance in America's largest companies. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 59(2), 28.
- Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where o we go from here? *Journal of Management*, 18(2), 353-374.
- Şentürk, F., & Tekin, Y. (2015). Örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin işgören performansı üzerine etkileri: AVM çalışanları örneği. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 195-206.
- Tatar, O. F. (2020). *Öğretmen algılarına göre müdürlerin okul kültürü oluşturmadaki rolleri ile öğretmenlerin kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- TDK. (2023). Türk Dil Kurumu. <http://www.tdk.gov.tr>
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Eğilmez, Ç. (2016). Sosyal destek, işe yabancılaşma ve iş stresinin işgören performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 683-694.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Turnalı, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel bağlılığın işgören performansı üzerine etkisi*. [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.

- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *SÜ İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002162](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002162)
- TÜİK. (2023). Türkiye İstatistik Kurumu. <https://www.tuik.gov.tr/>
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 171-193.
- UND. (2023). Uluslararası Nakliyeciler Derneği. <https://www.und.org.tr/hizmetlerimiz>
- Uygun, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Uysal, H. T., & Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 835-849.
- Varlık, S., & Günbayı, İ. (2019). Kurumsal aidiyet ile girişimcilik arasındaki ilişkide yönetsel yeterliliğin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1559-1580.
- Yalçın, M., & Akıncı Vural, Z. B. (2021). COVID-19 Pandemisinde uzaktan çalışma ve kurumsal aidiyet: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Atatürk İletişim Dergisi*, Özel Sayı, 129-139.
- Yapraklı, Ş., & Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurumda ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *bilig*, 55(1), 243-264.
- Yılmaz, H., & Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 145-158.
- Yokuş, G., Ayçiçek, B., & Yanpar Yelken, T. (2016). Üniversite öğrencilerinin yükseköğretim hizmet kalite algılarının ve kurumsal aidiyet düzeylerinin incelenmesi: Eğitim fakültesi örneği. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-18.
- Yurttaş, Y., Erat, S., & Alnıaçık, E. (2020). Etkileme taktiklerinin iş performansı ve iş stresi üzerindeki etkisi: Kimya sektöründe bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 8(2), 176-200.

## EXTENDED SUMMARY

The research in which the moderating role of institutional belonging in the effect of job stress on employee performance was tested was conducted with 387 logistics sector employees. The research design is quantitative. Data were collected through a data collection form including demographic information, job stress scale, employee performance scale and institutional belonging awareness scale. The data obtained; It was subjected to validity, reliability, correlation and CFA analyses. Hayes Process Macro 1 was utilised to test the moderating effect role. According to the frequency analysis results of the demographic characteristics of the truck drivers, who participated in the study, all of them were male, the majority of them were 51 and over (27.4%), high school graduates (52.5%), married (74.2%), organizational it has been determined that the seniority is less than 5 years (65.1%) and the total work experience is more than 16 years (33.3%). This situation can be interpreted as the fact that the labor turnover is very high in the sector, although the participants have a high period of work experience. In addition, it can be said that the sector generally includes drivers aged 51 and over.

According to the research findings, it was determined that there was no statistically significant relationship between job stress and employee performance. Researchers (Ekin Örnek, 2017; Eren Gümüştekin & Öztemiz, 2005; Sullivan & Bhagat, 1992) suggested that there are four different models in the relationship between stress and performance and explained these models as positive relationship model, negative relationship model, inverted U-shaped relationship model and no relationship model. In this case, the research results can be associated with the "no relationship" model between stress and performance. In addition, Turunç and Çelik (2010) concluded that job stress has no significant effect on job performance. Tekingündüz et al. (2016) also found that there is no significant relationship between employee performance and job stress. The results of the research are similar to this result in the logistics sector sample. Another result obtained in the research is that there is a statistically significant relationship between job performance and institutional belonging awareness at a moderate level and in a positive direction. This situation is similar to the research results of Sevinç (2022). Finally, the research hypotheses were tested through PROCESS macro Model 1, which can be run as an add-on in SPSS software and developed by Hayes (2018). According to the results of the analysis, firstly, it was determined that job stress has a statistically significant positive effect on employee performance ( $b=.18, p<.001$ ). In this case,  $H_1$  hypothesis was supported. In addition, in the details of the moderating effect according to the model outputs, it was determined that job stress increases employee performance when the awareness of institutional belonging is low ( $b=.31, p<.001$ ) and medium ( $b=.18, p<.001$ ). This relationship is even stronger when the awareness of institutional belonging is low. In contrast to this finding, it was observed that the effect of job stress on employee performance was not significant ( $b=.05, p=.306$ ) when the awareness of institutional belonging was high. In other words, when the awareness of institutional belonging is low, the effect of job stress on employee performance is higher. This means that the relationship between job stress and employee performance is moderating by institutional belonging. As a result of these findings,  $H_2$  was supported. The reason why truck drivers have high job stress when they have low institutional belonging may be due to the high labour turnover rate in the sector. The pressure to get the work done on time may be an effective reason for increasing the performance of the labour force by increasing job stress. According to the results of the research in which the moderating role of institutional belonging in the effect of job stress on job performance in the logistics sector is tried to be determined, the following suggestions can be made:

- Managers should take measures to reduce the labour turnover rate in the sector,
- Although it has been determined that employee performance has increased with low awareness of institutional belonging, conducting new studies in which factors such as traffic rules, traffic accidents, damage payments exceeding the insurance coverage amount in defective cases, healthy delivery of transported products, etc. can be considered together while ensuring employee performance,
- Provision by their organisations of activities to improve the working conditions of truck drivers due to the above-average level of work stress in the sector,
- It may be recommended to reapply the research model in different cities, sectors and regions and to examine the results comparatively.

The biggest limitation of the research is that the data is limited to participants in a single province. Considering this limitation, the results of the research should not be generalised.