


Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde İşin Anlamının ve Öz-Şefkatin Rolü¹

Şerife Karagöz² 

Hasan Hüseyin Uzunbacak³ 

Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde İşin Anlamının ve Öz-Şefkatin Rolü	The Role of Meaning of Work and Self-Compassion in the Effect of Perceived Organisational Support on Job Performance
Öz Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinde işin anlamının ve öz-şefkatin aracı rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmektir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda araştırma örneklemini kamu ve özel sektörde çalışan 707 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veriler anket tekniği kullanılarak elektronik ortamda (Google form aracılığıyla) toplanmıştır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve toplanan verilerin analizinde SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 programları kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde algılanan örgütsel destek işin anlamını, öz-şefkati, görev ve bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemiştir. İşin anlamı ile öz-şefkat görev ve bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemiş ve aracı rol üstlenmiştir.	Abstract The purpose of this study is to determine whether the meaning of work and self-compassion play a mediating role in the effect of perceived organisational support on job performance. In line with this purpose, the research sample consists of 707 teachers working in the public and private sectors. A quantitative research method was used in the study. The data were collected electronically (via Google form) using the questionnaire technique. The convenience sampling method was preferred in the study and SPSS 22.0 and AMOS 24.0 programs were used to analyse the collected data. As a result of the analyses, perceived organisational support positively affected job meaning, self-compassion, task and contextual performance. Job meaning and self-compassion positively affected task and contextual performance and played a mediating role.
Anahtar Kelimeler: Öz-şefkat, Örgütsel Destek, Algılanan Örgütsel Destek, İşin Anlamı, İş Performansı	Keywords: Self-compassion, Organisational Support, Perceived Organisational Support, Meaning of Work, Job Performance
JEL Kodları: M10, M12, M19	JEL Codes: M10, M12, M19

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı	Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 10.10.2022 tarih ve 1 sayılı Etik Kurul Onay Belgesi ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.
Yazarların Makaleye Olan Katkıları	Yazar 1'in makaleye katkısı %50, Yazar 2'nin makaleye katkısı %50'dir.
Çıkar Beyanı	Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

¹ Bu çalışma Süleyman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Hasan Hüseyin Uzunbacak danışmanlığında Şerife Karagöz tarafından "Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansına Etkisinde İşin Anlamının ve Öz-Şefkatin Rolü" başlığı ile tamamlanarak 05.09.2023 tarihinde savunulan Doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, srfrkgz1992@gmail.com

³ Doç .Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

1. Giriş

Örgütler, belirli amaçları gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelen bireyler (çalışanlar) tarafından kurulan yapılardır. Bu amaçlar birbirlerine göre farklılaşsa da genel olarak örgütlerin amacı kâr elde etmek, işe devamlılık, verimlilik, topluma ve bireye yarar sağlama, performans geliştirme şeklinde sıralanabilir. Yaşamsal faaliyetlerini ve varlıklarını devam ettirebilmek için örgütler değişen koşullara adaptasyon ile sürekli bir değişim ve gelişim içerisindeyler. Bir örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmesinde temel unsur insan sermayesidir. Örgüt yöneticileri, çalışanlarının motivasyonunu sağlamak ve örgüte olan bağlılıklarını arttırmak için çalışanlarına destek sağlamalıdır (Paruntu, 2016: 78). Çalışanların örgüte yapmış olduğu katkı ve değerlerin örgüt tarafından görmezden gelinmesi, çalışanların duygu ve düşüncelerinin önemsenmemesi gibi gözle görülebilen olumsuzlukların varlığı çalışanların yaptığı işlerini anlamsızlaştırmasına sebep olacaktır (Seçkin, 2018: 146). Fakat tam tersi bir durumda örgütleri tarafından desteklendiklerini algılayan çalışanlar işlerini anlam atfedeceklerdir (Akgunduz vd., 2017: 63).

Örgütün sağladığı desteği algılayarak işlerini anlamlı bulan çalışanların (Novanto vd., 2021) iş performanslarında da artışlar gözlemlenmektedir (Nwanzu ve Babalola, 2021: 144). Dolayısıyla algılanan örgütsel destek, çalışanın iş performansını artırmak için önemlidir (Paruntu, 2016: 76). Çalışanlar kurumları tarafından zor zamanlarında desteklendiklerini algıladıklarında, örgütün desteğini üzerinde hissettiklerinde bu durum onların örgütsel ve bireysel performanslarına da yansıtacaktır (Turunç ve Çelik, 2010: 184). Bu bağlamda çalışanların dile getirmiş olduğu yaratıcı fikirlerin, bazı öneri ya da eleştirilerin örgüt tarafından önemsenmesinin, kariyer ya da finansal destek sağlanmasının, çalışanların işteki performans ve işlerini anlamlı bulma düzeylerini olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca çalışanların karşılaştığı yaygın ve bazen kaçınılmaz zorluklar göz önüne alındığında, öz-şefkatli olmanın birey için önemini anlamak daha faydalı hale gelmektedir (Babenko vd., 2019). Çalışanlar işe karşı öz-şefkat zihniyetine sahip olduklarında, çoğu insanın işlerinde düzenli olarak mücadeleler yaşadığını fark ederler ve kendilerine karşı destekleyici ve nazik bir şekilde hareket etmeyi seçmektedirler (Neff vd., 2007). Çalışanların öz-şefkat düzeylerini artıracak ortam ve durumların yaratılması hem motivasyonlarını hem de performanslarını artıracaktır (Aslan, 2023: 372). Çalışanlar işlerini daha anlamlı deneyimleyerek iş performansını arttırmaktadır (Grant, 2008: 108).

Öğretmenler eğitimin temelini oluşturdukları için kaliteli eğitimin üretilmesinde önemli rol üstlenmektedirler. Taşıdığı anlam ve misyon açısından bakıldığında öğretmenlik mesleği yüksek motivasyon gücüne sahip mesleklerin başında gelmektedir. Eğitim kurumlarının başarılı olup olmadığını etkileyebilecek bir husus öğretmenlerin algıladıkları destek ve performans düzeyleridir. Öğretmenlerin performanslarını desteklemek için koruyucu faktörlerin (öz-şefkat, işin anlamı gibi) işteki zorluklarla ve stresle başa çıkmalarına, öğrencilerle empati ve kişiler arası ilişkileri geliştirmelerine ve performansını iyileştirmelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle örneklem olarak öğretmenler seçilmiştir. Bu çalışmanın yazındaki önemi incelendiğinde, araştırma modelinde kullanılan dört değişkeninin (algılanan örgütsel destek, işin anlamı, öz-şefkat, iş performansı) ele alındığı çalışmaya ulusal ve uluslararası yazında rastlanılmamış olmasının bu çalışmayı değerli kılacağı düşünülmektedir. Ayrıca Türkçe yazında öz-şefkat kavramının daha çok psikoloji disiplini altında ele alındığı ve son zamanlarda örgütsel davranış alanında güncel konular haline geldiği görülmektedir. Oysa örgütlerde şefkatin içsel bir süreç olabileceğini, böylece

çalışanların işte kendilerine özen ve nezaket göstermekten fayda sağlayabileceği düşünülmektedir. Örgütlerde öz-şefkat üzerine araştırmalar yeni gelişmekte olduğu için iş yerinde öz-şefkatın tüm potansiyelini kavramak için gelecekte araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu bağlamda öz-şefkat kavramının bu araştırmada, örgütsel perspektiften incelenecek olmasının araştırmacının önemini ve özgünlüğünü ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

Yazında büyük ölçüde başkalarından alınan desteğin işte çalışanlara nasıl fayda sağlayabileceğine odaklanılırken bu çalışmada çalışanların hem başkalarından aldığı desteğin hem de kendilerine karşı nazik ve destekleyici bir duruş sergilemelerinin nasıl faydalı olabileceğine odaklanması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, çalışanlarının psikolojik açıdan daha sağlıklı olmaları için örgütlerin insan kaynakları uygulamalarında öz-şefkat gelişiminin ön plana çıkarılmasının önem arz edebileceği düşünülmektedir. Ayrıca mevcut çalışmada incelenen aracı modellerin (öz-şefkat ve işin anlamı) örgütler için oldukça önem arz eden iş performansındaki değişimin nedenlerini ortaya çıkarabilmek adına önemli olduğu varsayılmaktadır. Bu araştırmacının amacı, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisinde işin anlamının ve öz-şefkatın aracı rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda öz-şefkatın ve işin anlamının örgütün desteğini algılayan çalışanların performanslarının artması yönünde aracılık rolünü test eden bir model geliştirilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuç ve önerilerinin literatürün gelişmesine ve zenginleşmesine, ayrıca öğretmenlerin daha verimli çalışması için neler yapılabileceğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Algılanan Örgütsel Destek: Çalışanların örgütün sağladığı desteği algılayabilmesi ve kendilerini güvende hissedebilmeleri olarak ifade edilmektedir (Özdevicioğlu, 2003: 113). Çalışanlar kendilerine saygı duyulduğu, onaylandığı, yaratıcı fikirlerinin, önerilerinin ve eleştirilerinin dikkate alındığı (İplik vd., 2015: 111) üstleri tarafından desteklendiği ve iyi yaptığı işlerde ödüllendirildikleri zaman örgütün sağlamış olduğu desteği algılayabileceklerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-699). Algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütlerinin kendi iyiliklerini göz önünde bulundurduğunda, katkılarını takdir ettiğinde, yapıcı unsurlarla teşvik ettiğinde ve sorun çıktığında onlara yardım edeceklerine inanmaktadır. Tersine, düşük düzeyde algılanan örgütsel desteğe sahip çalışanlar, örgütlerinin kendi çıkarlarını göz ardı ettiğini, onların aleyhine olduğunu düşünmektedirler (Nassiwa, 2021: 7).

Öz-Şefkat: Bireylerin zorlu yaşam mücadeleleri ile karşı karşıya kaldığında veya kişisel hatalar, başarısızlıklar ve yetersizliklerle yüzleştğinde, kusurluluğunun paylaşılan insan deneyiminin bir parçası olduğunu kabul ederek (Neff ve Dahm, 2015: 2) acılarını küçümsemek ya da öz-eleştiri ile kendilerini azarlamak yerine, yargılayıcı olmayan bir tavırla kendilerine nazik ve anlayışlı (Neff vd., 2007: 908) davranmasıdır. Öz-şefkat (Neff, 2003b: 234) pozitif ve negatif kutba ayrılarak üç ana bileşeni içermektedir. Pozitif bileşenler öz-nezaket, ortak insanlık, bilinçli farkındalık; negatif bileşenler ise öz-eleştiri, yalıtılmışlık ve aşırı özdeşleşmedir. Kendisine şefkat gösteren bireylerin yaşam tatminlerinin ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğu, iletişim ve empati becerilerinin daha güçlü olduğu, fiziksel ve mental sağlıklarının daha iyi olduğu, depresyon/kaygı gibi durumları daha az deneyimledikleri, stres verici olaylarla başa çıkabilmede psikolojik olarak daha dayanıklı oldukları görülmektedir (Neff ve Germer: 2018).

İşin Anlamı: İşin anlamı genel olarak bireylerin işlerinin kendileri için olumlu bir anlam ve öneme sahip olduğuna dair algıları olarak kavramsallaştırılmaktadır (Rosso vd., 2010; Steger vd., 2012). Yapılan işin anlamlı olabilmesi için bireyin amaçlarına yönelmesi ve bireyin beklentilerini karşılaması gerekmektedir (Sarıçam, 2016: 350). İşin anlamı 3 boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlar; işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve yüksek motivasyon (Steger vd., 2012: 324-325) şeklindedir. Çalışanın işini sahiplenmesi, işine motive olması ve zorluklara karşı dirençli olması gibi sıralanabilecek birçok iş çıktısı işin anlamını olumlu yönde etkilemektedir (Ertosun, 2021: 91). Aynı zamanda işlerini anlamlı bulan çalışanlar, daha az işten ayrılma ve devamsızlık, daha yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi içerisindedirler (Steger vd., 2012: 326).

İş Performansı: Örgütün amaç ve hedeflerinin yerine getirilmesine hem doğrudan hem de dolaylı olarak katkıda bulunan, finansal veya finansal olmayan katma değer olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowillo, 1993). Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlayabilmesi yüksek performans gösteren yetenekli, görevini etkin bir şekilde yerine getiren ve örgütün başarısına katkıda bulunan çalışanlara sahip olması ile gerçekleşmektedir (Turunç ve Turgut, 2020: 377). Borman ve Motowidlo (1993) iş performansını görev performansı ve bağlamsal performans olarak ikiye ayırmıştır.

3. Hipotezler

3.1. Algılanan Örgütsel Destek ve İşin Anlamı Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek ve işin anlamı arasındaki ilişkiyi Sosyal Mübadele Teorisine dayandırılabilirliği düşünülmektedir. Bu teori, çalışanların örgüte katkılarını ve örgüt içerisinde yaşadıkları etkileşimler sonucunda beklentilerini açıklamaktadır. Bir kişi başka bir kişiye yardım ettiğinde, o kişi gelecekte yaptığı yardımın karşılığının alınmasını bekleyecektir. Böylece çalışanlar olumlu davranışlar sergileyecek (İbrahim, vd., 2016: 510) ve yardımlarının ödüllendirileceği beklentisiyle örgütlerine katkı sağlayacaklardır (Eisenberger, vd., 1986). İlgili teoriye göre (Blau, 1964) çalışanlar, örgütleri tarafından desteklendiklerini algıladıkları zaman, bu örgütsel desteğe yanıt vermenin bir yolu olarak örgütsel sonuçlara daha fazla katkıda bulunacaklardır (Akgunduz vd., 2018: 106). Yazında algılanan örgütsel desteğin işin anlamını arttırdığına yönelik bazı araştırmalar (Kim vd., 2018; Novanto vd., 2021; Nair, 2020; Akgunduz vd., 2018) yer almaktadır. Bu bilgiler ve söz konusu yapılmış olan araştırmalar ışığında aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H₁: Algılanan örgütsel desteğin işin anlamı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Algılanan Örgütsel Destek ve Öz-Şefkat Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek ve öz-şefkat arasındaki ilişkinin Genişlet ve İnşa Teorisi ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Teori, pozitif duyguların kişinin algısal ve bilişsel yeteneklerini genişlettiğini ve bu genişletilmiş bakış açısıyla kişinin kişisel kaynaklar oluşturabileceğini öne sürmektedir. Pozitif duygular tarafından geliştirildiği varsayılan kişisel ve sosyal kaynaklar, deneyime dikkatli bir şekilde katılma becerisini, çevresel ustalık duygusunu, yaşamda bir amaç duygusunu, gelişmiş öz-şefkat veya gelişmiş sosyal destek verme ve alma becerisini içerebilmektedir (Fredrickson, 2001: 223-224). Öz-şefkat, kişinin örgütsel deneyimiyle ilgili olan çeşitli içsel faktörlerle olumlu ilişkilere sahiptir. Spesifik olarak, öz-şefkat, daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlık sonuçları, refahın korunmasına yardımcı olan kaynaklar (dayanıklılık) ve işle ilgili tutumlar (iş tatmini gibi) gibi refah faktörleri ile olumlu bir

şekilde ilişkilendirilmiştir (iş performansı gibi) (Dodson ve Heng, 2021: 177). Bu bilgiler ve teori ışığında aşağıdaki hipotez önerilmektedir:

H₂: Algılanan örgütsel desteğin öz-şefkat üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkiyi Örgütsel Destek Teorisine dayandırarak açıklamanın mümkün olabileceği düşünülmektedir. Teori, örgüt tarafından uygulanan politika ve faaliyetlerin faydalarının çalışanlar tarafından algılanabileceğini iddia etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). Örgüt, çalışanlarının katkılarına değer verdiğinde ve onlara gerekli yardımı sağladığında (DeConinc vd., 2018: 43) çalışanlarda örgütün değer ve yardımlarını algıladığında performansı iyileştirme çabalarına yöneleceklerdir. Böylece örgütsel destek algısı oluşturabilen örgütlerin performansları daha yüksek olacaktır (Şanlıöz vd., 2022: 5). Yazında algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar (Paruntu, 2016; Karaalioglu ve Karabulut, 2019; Hur vd., 2021; Nwanzu ve Babalola, 2021) yer almaktadır. Yukarıda verilen bilgiler ve teori ışığında aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H₃: Algılanan örgütsel desteğin görev performansı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.4. Öz-Şefkat ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Öz-şefkat ile iş performansı arasındaki ilişkinin varlığının Kaynakların Korunması Teorisi ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Çünkü öz-şefkatin performansı besleyen kişisel kaynaklardan biri olduğu düşünülmektedir (George vd., 2023: 3). Teorinin temel önermelerinden biri, bireylerin ellerinde bulunan kaynakları korumak ve geliştirmek için çaba sarf etmesidir (Hobfoll vd., 2018: 104). Öz-şefkatli bireylerin içsel bir ilgi veya merak tarafından yönlendirildiğini ve algılanan başarı ve başarısızlıklarını kişisel karakterden ziyade bireysel çabanın bir yansıması olarak nitelendirildiği öne sürülmektedir (Neff vd., 2005: 263). Bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarının korunmasına yardımcı olabilmek için psikolojik sağlamlıklarını arttırabilmekte, bunun yanında çalışanların örgütteki iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Dodson ve Heng, 2021: 178). Yazında öz-şefkat ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalar (Kim ve Han, 2021; Eke vd., 2020; Polatçı ve Baygın, 2022; Aslan, 2023; George vd., 2023) yer almaktadır. Yukarıdaki bilgiler ve teori ışığında aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H₅: Öz-şefkatin görev performansı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Öz-şefkatin bağlamsal performansı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.5. İşin Anlamı ve İş Performansı Arasındaki İlişki

İşin anlamı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi İş Özellikleri Teorisine dayandırarak açıklanabileceği düşünülmektedir. Teori, çalışanların yaptıkları işlerini değerli ve anlamlı bulmaları gerektiğini öne süren ve bunun için gerekli koşulları açıklayan teoridir (Hackman ve Oldham, 1976). Bu teoriye dayanarak, anlamlılığın çalışanların işe bağlılığını beslediği ve çalışanların bağlılığının da iş performansını artırdığı sürecini önermektedir (Han vd., 2020: 6). İşlerini anlamlı bulan, gerekli bilgi ve becerilere sahip olan, işlerini nasıl ve ne şekilde yerine getirebileceği konusunda yeterli düzeyde bilgiye sahip olan çalışanların (Sigler ve Pearson,

2000: 32) işe bağlılıkları ve işteki performansları daha yüksek seviyede olacaktır (Dan vd., 2020: 10). Yazında işin anlamı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalar (Tong, 2018, Sobacı, 2021; Junça-Silva vd., 2022; Han vd., 2020; Fürstenberg vd., 2021; Dan vd., 2020; Akar ve Bekar, 2022) yer almaktadır. Yukarıdaki bilgiler ve teori ışığında aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H₇: İşin anlamının görev performansı üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₈: İşin anlamının bağlamsal performans üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

3.6. Aracı Değişken Olarak İşin Anlamı

Anamlı işi bütünleştiren örgütsel teorilerden biri, İş Özellikleri Teorisi (Hackman ve Oldham 1976) olarak düşünülmektedir. Hackman ve Oldham (1976) anlamlı çalışmayı, daha yüksek iş doyumuna ve iş performansına yol açan kilit bir psikolojik boyut olarak tanımlamaktadırlar. Hackman ve Oldham'a (1976) göre, işte anlam, çalışanların işlerinin önemli veya değerli olduğuna dair algıları ile ilgilidir (Junça-Silva vd., 2022: 31). Anamlı bir işe sahip olmak aynı zamanda daha yüksek iş tatmini, motivasyon ve iş performansı düzeyleriyle ilişkilendirilmekte (Allan vd., 2019: 502) ve bu durum hem çalışanlar hem de örgütler için olumlu sonuçlar sağlayabilmektedir (Rosso vd., 2010: 96). Yazın incelemesi sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde işin anlamının aracı rol üstlendiğine yönelik doğrudan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Fakat yazında pozitif örgütsel davranış alanında işin anlamının aracı rol üstlendiğine yönelik farklı değişkenler ile ele alınan bazı araştırmalar (Akgündüz vd., 2018; Hulshof vd., 2020) bulunmaktadır. Yukarıdaki bilgiler ve teori ışığında aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H₉: Algılanan örgütsel desteğin görev performansı üzerindeki etkisinde işin anlamının aracılık etkisi vardır.

H₁₀: Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde işin anlamının aracılık etkisi vardır.

3.7. Aracı Değişken Olarak Öz-Şefkat

Öz-şefkati bütünleştiren örgütsel teorilerden biri Genişlet ve İnşa Et Teorisi olarak düşünülmektedir. Teori, çeşitli pozitif duygular (neşe, ilgi, şükran, gurur ve sevgi) farklı olmasına rağmen, sosyal ve psikolojik kaynaklara bağlı olarak insanların anlık düşünce-eylemlerini genişletme, fiziksel ve entelektüel kaynaklardan değişen kalıcı kişisel kaynaklarını oluşturma yeteneği olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle öz-şefkat, artan olumlu etki veya duygular yoluyla kişisel kaynaklar oluşturarak bireylerin gelişmesine yardımcı olmaktadır (Fredrickson, 2001: 223). Yazında algılanan örgütsel desteğin öz-şefkati artırmak için yapılan proaktif bir davranış olduğu vurgulanmıştır. Yapılan bazı araştırmalar (Reizer, 2019; Kim ve Han, 2021) öz-şefkatin iş performansını etkilediğini göstermektedir. Yazın incelemesi sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde öz-şefkatin aracı rol üstlendiğine yönelik doğrudan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Fakat yazında pozitif örgütsel davranış alanında öz-şefkatin aracı rol üstlendiğine yönelik bazı araştırmalar (Barczak ve Eklund, 2020; Amemiya ve Sakairi, 2020) bulunmaktadır. Yukarıdaki bilgiler ve teori ışığında aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

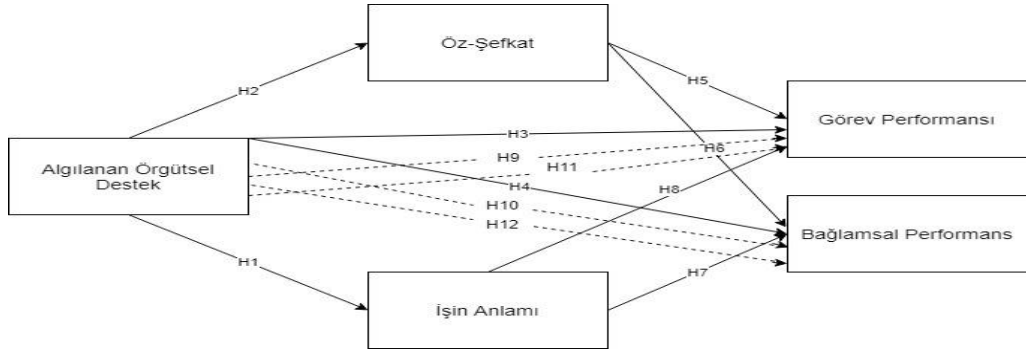
H₁₁: Algılanan örgütsel desteğin görev performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracılık rolü vardır.

H₁₂: Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracılık etkisi vardır.

4. Araştırma Yöntemi ve Modeli

Mevcut çalışmanın hipotezlerinin belirlenebilmesi amacıyla araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu model Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Not: Modeldeki düz çizgiler etkiyi, kesikli çizgiler ise aracılığı belirtmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin iş performansına etkisinde öz-şefkatin ve işin anlamının rolü olup olmadığını tespit etmektir. Örgütsel destek, yöneticilerin çalışanlarının katkılarına ne kadar saygı duyduğu ve çalışanlarının refahı ile ne kadar ilgilendikleri ile ilgilidir. Bugün bile çalışanlar, yalnızca belirli bir miktar para için değil, insanlara ve onların katkılarına değer veren kuruluşlarda çalışmak istemektedirler. Çalışanların bu örgütten destek algılarının performans ve etkileşim üzerinde etkisi bulunacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışanlarına örgütsel destek sağlayarak iş performansını arttırmaya giden yolun çalışanların öz-şefkat düzeyleri ve işlerini anlamlı bulup bulmamasından geçtiği düşünülmektedir. Bu bağlamda iş performansını arttırmak isteyen örgütlerin verimliliklerini yükseltebilmesi için çalışanlarını desteklemesi, öz-şefkat ve işin anlamına yönelik gelişimlerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının kazandıracığı bakış açısının etkisiyle akademisyenler ve uygulayıcılara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda bu araştırmanın evrenini, Antalya ili ve ilçelerindeki 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında devlete bağlı okullardaki tüm öğretmenler oluşturmaktadır. Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı toplam okul sayısı 2.262 ve öğretmen sayısı 39.276'dır (MEB, 2021/2022). Mevcut çalışmada ölçüm tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket uygulaması Google Form üzerinden oluşturulan link aracılığıyla farklı sosyal medya platformları (örn.; WhatsApp, Telegram) vasıtasıyla gönüllü katılımcılara ulaştırılmış ve 707 veriye ulaşılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda uç değer ve kayıp veri kontrolü gerçekleştirilmiştir. Toplamda 68 anket formu veriler içerisinde ayıklanmış ve 639 anket üzerinden veri analize tabi tutulmuştur. Güvenilir faktörler elde edebilmesi için örneklem büyüklüğünün 200'ün üzerinde olması yeterli sayılmaktadır. Bunun yanında, ölçekteki ifade sayısının 10 katı gibi bir örneklem olması önerilmektedir (Kline, 1994). Ayrıca Tabachnick ve Fidell (2013: 123)'in önermiş olduğu formüle göre ($N \geq 104 + m$; m =bağımsız değişken sayısı)

mevcut araştırmadan elde edilmiş olan veri sayısının evreni temsil etme gücüne sahip örneklem sayısına ulaşıldığı görülmektedir. Mevcut çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Veri toplama işlemleri 26.11.2022-08.01.2023 tarihleri arasında yapılmıştır. Mevcut çalışmada katılımcının demografik özelliklerine ilişkin dağılımları incelendiğinde 63,4'ü kadınlardan, %36,6'sı erkeklerden oluşmakta olup %70,4'ü evli %29,6'sı bekârdır. Yaş ortalamaları 40,64±9,74 ve çalışma süresi 12,43±9,63 yıldır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma deseninin ve kesitsel bir saha araştırmasının benimsendiği mevcut çalışmada anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplam kırk iki ifadeden oluşan araştırmanın amacı kapsamında yer alan dört farklı değişken (algılanan örgütsel destek, işin anlamı, öz-şefkat ve iş performansı) yer almaktadır. Bahsi geçen değişkenlerin ölçümlenmesinde 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipinde derecelendirmeden faydalanılmıştır. Söz konusu anket formunun ikinci bölümünde ise beş ifadeden oluşan katılımcıların sosyo-demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi) özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. Ölçeklere ilişkin psikometrik özellikler aşağıda belirtildiği gibidir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmaya konu olan katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri Eisenberger vd., (1986)'nin 36 ifade olarak geliştirdiği, ardından Stassen ve Ursel (2009)'in geçerlemesini yaparak 10 ifadeye indirgediği "*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlemesini Turunç ve Çelik (2010) yapmış olup geçerleme çalışması sonucunda ölçek tek boyuttan oluşmuştur. Ölçekte 2 ters ifade bulunmaktadır. Uyarlaması yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri .88'dir. Söz konusu ölçekte, "*Çalıştığım kurum gerçekten benim refahımı düşündür*" şeklinde bazı sorular yer almaktadır.

Öz-Şefkat Ölçeği

Araştırmada katılımcıların öz şefkat algılarını ölçümlemek için Raes ve arkadaşları (2011)'nin geliştirdiği 11 ifadeye sahip olan "*Öz Şefkat Ölçeği Kısa Formu*" kullanılmıştır. Ölçekte 6 ters ifade (1,4,8,9,10,11) bulunmakta ve ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal haline ait olan Cronbach Alpha katsayısı .86'dır. Türkçe uyarlaması Yıldırım ve Sarı (2018) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri .84'tür. Söz konusu ölçekte, "*Beğenmediğim kişilik özelliklerimle ilgili kendime karşı sabırlı ve anlayışlı olmaya çalışırım*" şeklinde bazı sorular yer almaktadır.

İşin Anlamı Ölçeği

Araştırmada Steger ve arkadaşlarının (2012) geliştirdiği "*The Work and Meaning Inventory -WAMI*" adlı ölçek kullanılmıştır. Ölçekte bir ters soru (3. ifade) bulunmaktadır. Ayrıca Fındıklı ve arkadaşları (2017) tarafından da işin anlamı ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerliliği yapılmıştır. Ölçek 10 ifade ve tek boyuttan (Cronbach Alpha katsayısı .88) oluşmaktadır. Söz konusu ölçekte, "*İşim aslında dünyaya bir fark katmaz*" şeklinde bazı sorular yer almaktadır.

İş Performansı Ölçeği

Katılımcıların iş performansı düzeylerini ölçmek amacıyla Borman ve Motowidlo (1993) ile Beffort ve Hattrup'un (2003) geliştirdiği, Türkçeye uyarlamasının Karakurum (2005) tarafından yapıldığı ölçme aracından faydalanılmıştır. Ölçekte ters ifade bulunmamaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha değeri .95'tir. Karakurum'un (2005) uyarlamasını yaptığı iş performansı ölçeği 11 ifade ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 6 ifadesini görev performansı ve 5 ifadesini bağlamsal performans oluşturmaktadır. Uyarlaması yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri .80'dir. Söz konusu ölçekte, "*Kendi işlerimi yaparken büyük bir heves ve gayret içerisindeyim*" şeklinde bazı sorular yer almaktadır.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın hipotezlerinin testinden önce yapılması gereken ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin geçerliliğinin tespitinde en çok olabilirlik (Maximum Likelihood) yönteminden faydalanılmıştır. Veriler SPSS 22 ve AMOS 24 programları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeline ilişkin hipotezlerin test edilmesi amacıyla değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini ölçümlemek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yönteminden biri olan yol (path) analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca YEM modelinin tespitinde maksimum olabilirlik Bootstrap 5000 örnekleme ve %95 yanlılığı düzeltilmiş güven aralığı yöntemleri kullanılmıştır. Öz-şefkatin ve işin anlamının aracılık rolü değerlerinin hesaplanması için Gaskin ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen AMOS eklentisi (plugin) kullanılmış olup Preacher ve Hayes (2008)'in önerdiği Bootstrap yöntemi esas alınarak çoklu aracılık analizi gerçekleştirilmiştir.

4.5. Ölçeklerin Yapısal Geçerliliği

Mevcut çalışmada ölçeklerin geçerliliklerini ve araştırma için uygun olan yapıyı test etmek için DFA gerçekleştirilmiştir. Analizlere geçmeden önce ölçeklerde yer alan bazı ifadelerin soru köklerinde yer alan olumsuz ifadeler için ters kodlama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra normal dağılımın tespitine yönelik çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Hair ve arkadaşları (2013) veri setinde normal dağılımın sağlanabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında değişiklik göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışmada verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Ölçüm modellerin test edilmesi sırasında dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise model uyum iyiliği değerleridir (Hair vd., 2013).

Öncelikle ölçeklerin model uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayacak modifikasyon önerileri incelenmiştir. Bu işlem sırasında bazı değerlerin yazında belirtilmiş olan eşik değerinin altında olduğu tespit edildiği için bir önceki adıma tekrar dönülmüş ve önerilen gerekli modifikasyon işlemleri gerçekleştirilerek istenilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Fakat öz-şefkat ölçeğinde gerekli modifikasyon işlemi neticesinde elde edilen bulgular ilgili ölçeğin faktör yük değerlerinin yazında belirtilmiş olan sınırlar içerisinde olmadığı için madde atımı gerçekleştirilmiştir. Çünkü Harrington'a (2009) göre faktör yük değerlerinin 0.30'un üzerinde olması gerekmektedir. Toplamda bir madde modelden çıkarılmıştır. Geriye kalan 10 maddenin faktör yüklerinin anlamlı olduğu ($p < .001$) belirlendikten sonra analizler tekrarlanmıştır. Araştırmada DFA sonuçları neticesinde ölçeklerin orijinal yapıları (öz-şefkat ölçeği dışında) korunarak geçerlemesi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI
Algılanan Örgütsel Destek	3,236	.059	.986	.969	.946	.980
Öz-şefkat	4,524	.074	.966	.926	.929	.957
İşin Anlamı	4,735	.077	.957	.952	.917	.946
İş Performansı	2,849	.054	.977	.968	.949	.965
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Tablo 1 incelendiğinde, tüm ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin yazında belirtilen referans aralığında olduğu gözlenmektedir (Jöreskop ve Sörbom, 1993).

4.6. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler Ait Bulgular

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalama, standart sapma, korelasyon ve güvenilirlik değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	SS	İA	ÖŞ	AÖD	GP	BP
İşin Anlamı (İA)	4,24	.50	(.885)				
Öz-Şefkat (ÖŞ)	3,49	.74	.333**	(.897)			
Algılanan Örgütsel Destek (AÖD)	3,59	.83	.471**	.503**	(.944)		
Görev Performansı (GP)	4,25	.49	.519**	.369**	.374**	(.877)	
Bağlamsal Performans (BP)	4,13	.51	.525**	.373**	.546**	.678**	(.796)

**p<.01 Not: , **p<.01, Parantez içerisinde yer alan katsayılar Cronbach Alpha iç tutarlılık değerlerini belirtmektedir.

Değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde sırasıyla görev performansı (Ort=4.25, SS=.49) işin anlamı (Ort=4,24, SS=.50) bağlamsal performans (Ort=4.13, SS=.51) algılanan örgütsel destek (Ort=3,59, SS=.72) ve son olarak öz-şefkat (Ort=3,49, SS=.74) değişkenlerinin ortalamasının üzerinde değerler aldığı görülmektedir.

Değişkenler arası ilişkinin gücü ve hangi yönde olduğu (pozitif veya negatif) hakkında bilgi edinebilmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları sırasıyla işin anlamı ve öz-şefkat ($r=.333$; $p<.01$) algılanan örgütsel destek ($r=.471$, $p<.01$), görev performansı ($r=.519$, $p<.01$) ve bağlamsal performans ($r=.525$, $p<.01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı seviyede bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öz-şefkat ile algılanan örgütsel destek ($r=.503$, $p<.01$), görev performansı ($r=.369$, $p<.01$) ve bağlamsal performans ($r=.373$, $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Algılanan örgütsel destek, görev performansı ($r=.374$, $p<.01$) ve bağlamsal performans ($r=.546$, $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Görev performansı ve bağlamsal performans ($r=.678$, $p<.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Değişkenlerin güvenilirliklerini hesaplamak için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Yazında Cronbach Alpha değerinin eşik değerin (.70) üzerinde olması iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir (Field, 2013). Tablo 2’de ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin kabul edilebilir sınırlar çerçevesinde olduğu görülmektedir.

5. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yol analizi gerçekleştirilmiştir. Modelin desteklenip desteklenmediği ya da doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için uyum iyiliği indeksleri değerleri incelenmiştir. Model uyum iyiliği indeksleri $\chi^2/df=2,845$, NFI=.915, CFI=.917, AGFI=.945, GFI=.915, RMSEA=.071 şeklinde hesaplanmıştır. Dolayısıyla modelin doğrulandığı görülmektedir (Gürbüz, 2019: 33). Modeldeki yol analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Modeldeki Yol Analizi Sonuçları

	Yol		B	SH	LLCI	ULCI
H ₁	AÖD	→ ÖŞ	.471***	.021	.437	.565
H ₂	AÖD	→ İA	.503***	.031	.408	.528
H ₃	AÖD	→ GP	.083***	.025	.296	.452
H ₄	AÖD	→ BP	.346***	.024	.489	.600
H ₅	ÖŞ	→ GP	.190***	.025	.108	.275
H ₆	ÖŞ	→ BP	.088***	.024	.108	.167
H ₇	İA	→ GP	.420***	.037	.330	.507
H ₈	İA	→ BP	.334***	.036	.254	.412

*** p<.001; β katsayıları standardize edilmiş değerlerdir. S.H.= Standart Hata, LLCI= Alt Sınır Güven Aralığı; ULCI= Üst Sınır Güven Aralığı.

Tablo 3 incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin; öz-şefkat ($\beta=.471$; p< .001, BC 95% CI [.437, .565]), işin anlamı ($\beta=.503$; p< .001, BC 95% CI [.408, .528]) görev performansı ($\beta=.083$; p<.001, BC 95% CI [.296, .452]), bağlamsal performans ($\beta=.346$; p< .001, BC 95% CI [.489, .600]) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öz-şefkatin görev performansı ($\beta=.190$; p< .001, BC 95% CI [.180, .275]) ve bağlamsal performans ($\beta=.088$; p< .001, BC 95% CI [.108, .167]) üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Son olarak işin anlamının görev performansı ($\beta=.420$; p<.001, BC 95% CI [.330, .507]) ve bağlamsal performans ($\beta=.334$; p< .001, BC 95% CI [.254, .412]) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır. Algılanan örgütsel destek öz-şefkatin %25'ini işin anlamının %22'sini, görev performansını %30'unu ve bağlamsal performansın %39'unu açıklamaktadır. Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, H₇, H₈ hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir.

5.1. Aracılık Etkisine Yönelik Analizler

Öz-şefkatin ve işin anlamının aracılık rolü değerlerinin hesaplanması için Gaskin ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen AMOS eklentisi (plugin) kullanılmış olup Preacher ve Hayes (2008)'in önerdiği Bootstrap yöntemi esas alınarak çoklu aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 4'te aracılık etkisine yönelik analiz sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 4: Aracılık Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları

Dolaylı Etki		B	LLCI	ULCI	P	B
AÖD →	ÖŞ → GP	.025***	.013	.043	.001	.041***
AÖD →	ÖŞ → BP	.011***	.002	.024	.050	.018*
AÖD →	İA → GP	.105***	.072	.147	.001	.173***
AÖD →	İA → BP	.105***	.075	.146	.001	.184***
AÖD →	İA → ÖŞ → GP	.380***	.186	.297	.001	.237***
AÖD →	İA → ÖŞ → BP	.124***	.172	.284	.001	.221***

*** $p < .001$; * $p < .05$; B katsayıları standardize edilmemiş değerleri, β katsayıları ise standardize edilmiş değerlerdir. S.H.= Standart Hata, LLCI= Alt Sınır Güven Aralığı; ULCI= Üst Sınır Güven Aralığı.

Öz-şefkat değişkeninin aracı rol üstlenip üstlenmediğine yönelik bulgulara bakıldığında, algılanan örgütsel desteğin görev performansı ($\beta = .041$; $p < .001$, BC 95% CI [.013, .043]) ve bağlamsal performans ($\beta = .018$; $p < .001$, BC 95% CI [.002, .024]) etkileşiminde öz-şefkat değişkeninin dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir. İşin anlamı değişkeninin aracı rol üstlenip üstlenmediğine yönelik bulgulara bakıldığında, algılanan örgütsel desteğin görev performansı ($\beta = .173$; $p < .001$, BC 95% CI [.072, .147]) ve bağlamsal performans ($\beta = .184$; $p < .001$, BC 95% CI [.075, .146]) etkileşiminde işin anlamının değişkeninin dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin görev performansına etkisinde işin anlamının ve öz-şefkatin aracı rol üstlenip üstlenmediğine yönelik bulguların etkileşimine bakıldığında ($\beta = .237$; $p < .001$, BC 95% CI [.186, .297]) öz-şefkatin ve işin anlamının dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Son olarak algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performansa etkisinde işin anlamının ve öz-şefkatin aracı rol üstlenip üstlenmediğine yönelik bulguların etkileşimine bakıldığında ($\beta = .221$; $p < .001$, BC 95% CI [.172, .287]) öz-şefkatin ve işin anlamının dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde H_9 , H_{10} , H_{11} , H_{12} hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir.

6. Sonuç ve Tartışma

Her örgütte çalışanlar yaptıkları görevlerinde kaçınılmaz bir biçimde başarısızlıklar, olumsuzluklar yaşayabilirler. Çalışanlar yaşadıkları bu olumsuz durumların üstesinden gelebilirse iş ile ilgili olumlu sonuçlar (iş performansında artış) ortaya çıkabilir. Dolayısıyla aracı değişken olarak kullanılan öz-şefkat ve işin anlamı kavramlarının incelenmesi ve uygulanmasının örgütler için önemli bir potansiyele sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile çalışanların performanslarının artırılmasının nasıl sağlanacağını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda öz-şefkatin ve işin anlamının örgütsel destek algısı olan çalışanların performanslarının artması yönünde aracılık rolünü test eden bir model geliştirilmiştir.

Araştırmanın ilk sonucu, algılanan örgütsel desteğin işin anlamı üzerinde olumlu bir etkisi bulunduğu yöneldir. Araştırma kapsamında ulaşılan bu sonucun Sosyal Mübadele Teorisi ile uyumlu olabileceği düşünülmektedir. Bu teoride, bir kişi başka bir kişiye yardım ettiğinde, o kişi gelecekte yaptığı yardımın karşılığının alınmasını bekleyecektir. Çalışanlar örgütün sağladığı ya da sağlayacağı desteği algıladıkları zaman işlerini daha anlamlı bulacaklardır. Çünkü örgütün sağladığı desteği aynı zamanda çalışanların işleriyle anlamlı bir ilişki kurmalarına yardımcı olacak ve sonuçta onların çalışmalarının kendileri ve toplum için anlamlı olduğunu fark edebilmelerinin yolunu açacaktır. Dolayısıyla örgütleri tarafından

desteklendiğini algılayan çalışanlar karşısına çıkacak olan fırsatları değerlendirdiği, inisiyatif aldığı ve harekete geçtiği zaman işlerini daha anlamlı bulabileceği varsayılmaktadır. Yazında bazı araştırma (Kim vd., 2018; Akgunduz vd., 2018; Novanto vd., 2021; Hidayat vd., 2023) sonuçları bireylerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin arttırılabilmesinde işin anlamının önemli bir yordayıcı olduğunu ve algılanan örgütsel destek ile işin anlamı arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla yazındaki belirtilen araştırmalar bu çalışmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın ikinci sonucuna göre, algılanan örgütsel desteğin öz-şefkat üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Sonuçlar özellikle çalışanların öz-şefkatli olma çabalarında başkaları tarafından desteklendiğini hissetmeye ihtiyaç duyabileceklerini göstermektedir (Dodson ve Heng, 2021: 177-178). Araştırma kapsamında ulaşılan bu sonucun Genişlet ve İnşa Et Teorisi ile uyumlu olabileceği düşünülmektedir. Teori olumsuz duygu ve düşünceleri olumluya çevirmede çevirmede panzehir görevi üstlendiğine vurgu yapmaktadır. Yazında algılanan örgütsel desteğin öz-şefkat üzerine etkisini inceleyen doğrudan araştırmaya rastlanılmamış olmasının yanında dolaylı olarak da incelenen de çok sınırlı çalışma bulunmaktadır (Hotchkiss ve Leshner, 2018). Dolayısıyla algılanan örgütsel destek düzeylerinin arttırılabilmesinde bireyin kendisine gösterdiği şefkatin önemli bir yordayıcısı olduğu yazında vurgulanmaktadır.

Araştırmanın üçüncü sonucunda, algılanan örgütsel desteğin iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışanların çalıştıkları örgütleri tarafından destek gördüklerinde hem görev hem de bağlamsal performans düzeylerinde artışlar meydana gelebileceğini ortaya koymaktadır. Bunun nedeni, çalışanların örgütü kendilerine karşı anlayışlı ve düşünceli olarak algıladıklarında, örgütün işlerine daha fazla katılmaları ve dolayısıyla iyi performans göstermeleri olabilir. Araştırma kapsamında ulaşılan ve algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koyan sonuçların Örgütsel Destek Teorisi ile uyumlu olabileceği varsayılmaktadır. Yazında söz konusu bu araştırma sonucu ile paralellik gösteren bazı araştırmalar (Karaalioğlu ve Karabulut, 2019; Hur vd., 2021; Utomo vd., 2023) bulunmaktadır.

Araştırmanın dördüncü sonucunda, öz-şefkatin iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan bu sonucun Genişlet ve İnşa Et Teorisi ile uyumlu olabileceği düşünülmektedir. Söz konusu teori kapsamında, pozitif yönde duygusal genişleme ve inşa etme sürecinin etkisiyle, bireylerin kendilerine yönelik şefkat duygularında da artışlar olabileceği öngörülmektedir (Fredrickson, 2000). Yazında çalışanların kendilerine şefkatli davrandıkları zaman gelişmiş kaynak kapasitesi ve motivasyon yoluyla daha yüksek iş performansı ve refahı sergileyecekleri öne sürülmüştür (Reizer, 2019; Jennings vd., 2022: 279). Çalışanların, çalıştıkları kurumlarda kendilerine nazik, kibar ve özenli davranmaya çalıştıkları için iş performanslarında artışların olabileceği düşünülmektedir. Yazında söz konusu bu araştırma bulgusu ile paralellik gösteren bazı araştırmalar (Kim ve Han, 2021; George vd., 2023; Polatçı ve Baygın, 2022; Eke vd., 2020; Aslan, 2023; Öztürk ve Çiçek, 2023) bulunmaktadır.

Araştırmanın beşinci sonucu, işin anlamının iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan bu sonucun İş Özellikleri Teorisi ile uyumlu olabileceği düşünülmektedir. Çünkü yazında da belirtildiği üzere söz konusu teoride anlamlı iş çalışanların iş tatminlerinde

ve performans düzeylerinde artışa, personel devir hızlarında düşmeye sebep olan psikolojik faktörlerden biridir. İşlerini iyi yapmak için gereken bilgi ve beceriye sahip olan, büyüme ve öğrenme fırsatlarına değer veren çalışanlar (Oldham ve Hackman, 2010: 465) anlamlı bir görevde iyi performans gösterdiklerinde olumlu etki meydana gelmektedir (Allan vd., 2019: 502). Mevcut araştırma sonucuna göre işin anlamı, iş performansını tahmin eden bileşenlerden birini oluşturmakta ve çalışanların performans düzeylerinde artışlar gözlemlenecektir. Yazında söz konusu bu araştırma sonucu ile paralellik gösteren bazı araştırmalar (Akar ve Bekar, 2022; Junçe-Silve vd., 2022; Dan vd., 2020) yer almaktadır.

Araştırmanın altıncı sonucu, algılanan örgütsel desteğin iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerindeki etkisinde işin anlamının anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğudur. Bu sonuca göre algılanan örgütsel destekten görev ve bağlamsal performansının arttırabilmenin yolu işin anlamından geçmektedir. Araştırma kapsamında ortaya koyulan sonucun İş Özellikleri Teorisi ile uyumlu olabileceği düşünülmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere örgütsel destek algısı yüksek seviyede olan çalışanlar, işlerini anlamlı buldukları takdirde işteki performanslarını arttırabileceği öngörülmektedir.

Araştırmanın son sonucu ise, algılanan örgütsel desteğin iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçların Genişlet ve İnşa Et Teorisi ile uyumlu olabileceği varsayılmaktadır. Teoriye göre, olumlu duygular olumsuz duyguların kalıcı ve yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmaktadır. Bu doğrultuda mevcut araştırmanın sonuçları ve söz konusu teori doğrultusunda algılanan örgütsel desteğin çalışanların düşünce ve eylem dağarcığını genişletmesi sonucu inşa edilen öz-şefkat gibi kişisel özelliklerin, bireyin iş performansı seviyelerini arttırabileceği öngörülmektedir. Bu sonuca göre çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek olması öz-şefkat düzeylerini yükseltmek suretiyle çalışanların iş performanslarını da arttırmaktadır. Bir başka ifadeyle algılanan örgütsel destekten iş performansına giden yol öz-şefkateki artıştan geçmektedir. Bu doğrultuda örgütsel destek algısı yüksek seviyede olan çalışanların kendilerine şefkat gösterebildikleri ölçüde işteki performanslarını arttıracığı düşünülmektedir.

6.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okul yöneticileri öğretmenlerin örgütsel desteğini arttırmak için kurumdaki çalışanlarının her türlü öneri ve eleştirilerine açık olmalı, öğretmenlere işlerini anlamlı hissettirecek ortamlar yaratmalı ya da farklı stratejilerden faydalanmalıdır. Böylelikle öğretmenlerin hem algılanan örgütsel destek düzeylerinin artacağı hem de işlerinin anlamlılığını güçlendireceği düşünülmektedir.

- Okul yöneticileri çalışanlarının maaşları zamanında vermeli ve adil bir şekilde dağıtmalıdır. Yöneticiler bunu yaparak, işin algılanan anlamlılığını artırabilir ve bu da öğretmenlerin kurumdaki performanslarını arttırabilir. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin öğretmenlerin maddi konularda da ihtiyaçlarının dikkate alınmasını fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

- Eğitim sektöründe çalışan yöneticiler (örn.; okul müdürleri, üniversite rektörleri) öğretmenlerin bireysel koruyucu faktörlerinin (örn.; öz şefkat, farkındalık, dayanıklılık) ne olduğu ve kurumdaki performanslarını nasıl geliştirebileceğine yönelik bilgilendirmeler yapabilirler.

- Yazında da belirtildiği üzere öz-şefkatin geliştirilebilir doğasını öne süren önceki araştırmalar göz önüne alındığında, öğretmenler öz-şefkat düzeylerini arttırabilmek için bazı etkili müdahale programları uygulayabilirler. Çünkü sistematik bir şekilde uygulanabilecek yapılandırılmış bazı programlar (örn.; Öz-Şefkatli Farkındalık, Şefkatli Zihin Eğitimleri gibi) mevcuttur.

6.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Gelecekteki araştırmalara ve araştırmacılara yön vermesi açısından; farklı örneklem gruplarında (örn.; stresli, riskli yoğun çalışma koşullarının olduğu sağlık çalışanları üzerinde ya da emek yoğun sektörlerdeki otel çalışanları) belirli bir sektör üzerinde (sağlık, turizm, bilişim gibi) ve farklı illerde araştırma yapılabilir.

- Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. İleride yapılacak olan araştırmalarda nitel ya da karma araştırma yöntemleri kullanılarak daha geniş örneklem gruplarında araştırma yenilenebilir. Bu sayede, elde edilen sonuçlarla farklı açılardan değerlendirmeler ile yazına farklı öneriler sunulabilir.

- Bu araştırma kesitsel olarak yapılmıştır. Dolayısıyla katılımcıların algıları zaman içerisinde değişiklik gösterebilir. Gelecekteki araştırmacılar, bu çalışmanın genellenebilirliğini en üst düzeye çıkarabilmek için çeşitli kaynaklardan veri toplayarak ve boylamsal bir çalışma yapabilir.

- Bu çalışmada söz konusu değişkenler, bir aracılık modeli çerçevesinde ele alınmıştır. Sosyal gerçeğe daha derin bir yaklaşımla ışık tutabilmek adına, düzenleyici (cinsiyet, motivasyon, iş tatmini gibi) ve aracı (psikolojik sermaye, mutluluk, meslek aşkı gibi) etkileri birlikte ele alabilen durumsal etki analizlerinin daha işlevsel olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla yukarıda bahsi geçen farklı değişkenleri durumsal aracı modeller bağlamında incelenmesinin çalışmayı zenginleştireceği ve derinlik katabileceği düşünülmektedir.

- Bu çalışmada iş yerinde nasıl tezahür ettiğini göstermek için bireysel faktör ile içsel sonuçları birbirine bağlayan öz-şefkatin aracı rolünü dahil edilmiş olsa da, öz-şefkatin kişilerarası sonuçlar üzerindeki süreçsel etkisi ele alınmamıştır. Gelecekteki çalışmalar, iş yerinde öz-şefkatin kavramsallaştırmasını daha da genişletmek için bu alanı genişletebilir.

- Araştırmanın amacı doğrultusunda aracı değişkenler olarak işin anlamı ve öz-şefkat kavramları kullanılmıştır. Fakat algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde birçok farklı değişkenin etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda yazındaki bazı farklı değişkenlerin (işte mutluluk, psikolojik sermaye gibi) aracı rol üstlenip üstlenmediği araştırılabilir.

6.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Mevcut araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar şu şekildedir:

- Araştırma farklı meslek gruplarında değil öğretmenler üzerinde yürütülmüştür.

- Mevcut çalışmanın evreni sadece Antalya il ve ilçelerinde görevli devlete bağlı öğretmenler oluşturmuştur. Ülkemizdeki farklı illerde görev yapan öğretmenler çalışma dışında bırakılmıştır.

- Araştırmada araştırma verilerinin toplanmasında kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma boylamsal değil, kesitsel yapılmıştır.

- Mevcut araştırmada veri toplama süreci online (çevrimiçi) olarak yürütülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların online olarak uygulanan anketlere verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

Kaynakça

- Akar, V. & Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Journal of Economics and Social Research*, 9(17), pp. 24-36.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, pp. 105-114.
- Akgunduz, Y., Gök, Ö. A., & Alkan, C. (2017). Örgütsel destek algısı, iş stresi, işin anlamlılığı ve proaktif kişilik özelliklerinin çalışanların yaratıcılığına etkisi: Beş yıldızlı bir otel çalışanlarında uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), pp. 50-68.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), pp. 500-528.
- Amemiya, R., & Sakairi, Y. (2020). The role of self-compassion in athlete mindfulness and burnout: examination of the effects of gender differences. *Personality and Individual Differences*, 166, 110167.
- Aslan, M. (2023). Investigation of relationship between self-compassion, extrinsic motivation, intrinsic motivation and performance: A research in the textile sector. *OPUS Journal of Society Research*, 20(53), pp. 364-374.
- Babenco, O., Mosewich, A. D., Lee, A., & Koppula, S. (2019). Association of physicians' self-compassion with work engagement, exhaustion, and professional life satisfaction. *Medical Sciences*, 7(29), 1-8.
- Barczak, N., & Eklund, R. C. (2020). The moderating effect of self-compassion on relationships between performance and subsequent coping and motivation. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(2), pp. 256-268.
- Beffort, N. & Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. In B. Holzer & C. Stegbauer (Eds.). *Netzwerkforschung. Schlüsselwerke der Netzwerkforschung* (pp. 51-54). Wiesbaden: Springer.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.). *Personnel selection in organization: 71-98*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dan, C. I., Roşca, A. C., & Mateizer, A. (2020). Job crafting and performance in firefighters: The role of work meaning and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 894.
- DeConinck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 29(4), pp. 333-350.
- DeConinck, J. B., Moss, H. K., & Deconinck, M. B. (2018). The relationship between servant leadership, perceived organizational support, performance, and turnover among business to business salespeople. *Global J Management and Marketing*, 2(1), pp. 38-52.
- Dodson, S. J., & Heng, Y. T. (2021). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), pp. 168-196.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), pp. 500-507.
- Eke, A., Adam, M., Kowalski, K., & Ferguson, L. (2020). Narratives of adolescent women athletes' body self-compassion, performance and emotional well-being. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 12(2), pp. 175-191.
- Ertosun, Ö. G. (2021). The decisive role of meaningful work and fair workplace in life satisfaction satisfaction. *İş'te Davranış Dergisi*, 6(2), pp. 89-101.

- Fındıklı, M. A., Keleş, H. N. & Afacan, C. (2017). İşin anlamı kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçede geçerlik ve güvenirlik analizi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), pp. 395-413.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention ve Treatment*, 3(1).
- Fredrickson, V. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), pp. 218-226.
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), pp. 903-919.
- Gaskin, J., James, M., & Lim, J. (2019). Master validity tool. AMOS Plugin In: Gaskination's StatWiki.
- George, L., Wallace, J. C., Snider, J. B., & Suh, H. (2023). Self-compassion, performance, and burnout: Surfacing an unknown work construct. *Group ve Organization Management*, 0(0), pp. 1-45.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), pp. 108-124.
- Gürbüz, S. (2019). AMOS yapısal eşitli modellemesi. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), pp. 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*, Pearson Education Limited.
- Han, S. H., Oh, E. G., & Kang, S. P. (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: Moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership ve Organization Development Journal*, 41(4), pp. 519-533.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hidayat, S., Eliyana, A., Pratama, A. S., Emur, A. P., & Nugraha, B. K. (2023). Building creativity in the television industry: The mediating role of meaning of work. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), pp. 347-355.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 103-128.
- Hotchkiss, J. T., & Leshner, R. (2018). Factors predicting burnout among chaplains: Compassion satisfaction, organizational factors, and the mediators of mindful self-care and secondary traumatic stress. *Journal of Pastoral Care ve Counseling*, 72(2), pp. 86-98.
- Hulshof, I. L., Demerouti, E. & Le Blanc, P. M. (2020). Day-level job crafting and service-oriented task performance: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Career Development International*, 25(4), pp. 335-371.
- Hur, W. M., Moon, T. W. & Choi, W. H. (2021). The role of job crafting and perceived organizational support in the link between employees' CSR perceptions and job performance: A moderated mediation model. *Curr Psychol*, 40, pp. 3151-165.
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational support and creativity: The role of developmental experiences as a moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 509-514.
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. E. (2015). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), pp. 109-122.
- Jennings, R. E., Lanaj, K., & Kim, Y. J. (2022). Self-compassion at work: A self-regulation perspective on its beneficial effects for work performance and wellbeing. *Personnel Psychology*, 76(1), pp. 279-309.

Jöreskog, K. & Sörbom, D. (1993). Lisrel 8: structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Lincolnwood, USA: Scientific Software International.

Junça-Silva, A., Silva, S., & Caetano, A. (2022). Job crafting, meaningful work and performance: A moderated mediation approach of presenteeism. *SN Business ve Economics*, 2(4), pp. 1-21.

Karaalioglu, Z. F., & Karabulut, A. T. (2019). The mediating role of satisfaction on the relationship between perceived organizational support and job performance. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 7(2), pp. 1022-1041.

Karakurum, M. (2005). The effects of person-organization fit employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kim, B. J., Nurunnabi, M., Kim, T. H., & Jung, S. Y. (2018). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. *Sustainability*, 10(7), 2208.

Kim, Y. A., & Han, K. S. (2021). Work performance, anger management ability, resilience, and self compassion of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing*, 30(2), pp. 110-118.

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.

Nair, R. S. (2020). Core self-evaluation as a predictor of meaningful work and altruism: Perceived organizational support as a mediator. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 9(1/2), pp. 1-10.

Nassiwa, A. J. (2021). Perceived organizational support and job performance. Doctoral Dissertation, Makerere University.

Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2(3), pp. 223-250.

Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of research in personality*, 41(4), pp. 908-916.

Neff, K. D., & Dahm, K. A. (2015). Self-compassion: what it is, what it does, and how it relates to mindfulness. In B. D. Ostafin, M. D. Robinson, & B. P. Meier (Eds.). *Handbook of Mindfulness and Self-Regulation*. New York: Springer.

Neff, K. D., Hsieh, Y. P. & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4(3), pp. 263-287.

Neff, K., & Germer, C. K. (2018). *The mindful self-compassion workbook: A proven way to accept yourself, build inner strength, and thrive*. Guilford Publications.

Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. L. (2021). Predicting the life satisfaction of Indonesian Christian employees: Examining the role of religiosity, perceived organizational support, and meaningful work. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 11(2), pp. 116-141.

Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2021). Effect of workplace spirituality on perceived organizational support and job performance among university administrative employees. *Contemporary Management Research*, 17(2), pp. 127-155.

Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), pp. 463-479.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 18(2), pp. 113-130.

Öztürk, F. & Çiçek, H. (2023). Psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerindeki etkisinde öz-şefkatin aracı rolü, *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), pp. 363-381.

Paruntu, S. (2016). The influence of perceived organizational support on job performance (Study at The Main Office of PT. Bank SulutGo Manado). *Journal EMBA*, 4(2), pp. 77-85.

Polatçı, S., & Baygın, E. (2022). Öz-şefkatin görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü: Covid-19 salgını sürecinde görevli sağlık personeli üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), pp. 15-29.

Polatçı, S., & Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), pp. 185-207.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), pp. 879-891.

Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the Self-Compassion Scale. *Clinical Psychology ve Psychotherapy*, 18(3), pp. 250-255.

Reizer, A. (2019). Bringing self-kindness into the workplace: Exploring the mediating role of self-compassion in the associations between attachment and organizational outcomes, *Frontiers in Psychology*, pp. 10, 1-13.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698-714.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, pp. 91-127.

Sarıçam, H., (2016). The mediator role of social safeness and pleasure in relation between mobbing and meaning of work in academicians, *Education and Science*, 41(184), pp. 349-361,

Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan işin anlamlılığı ve işe tutkunluk ilişkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), pp. 143-160.

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), pp. 27-52.

Sobacı, F. (2021). İşin anlamının performans üzerindeki etkisinde işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılığın rolü: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Doktora Tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.*

Stassen, M. & Ursel, N. D., (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82, pp. 201–220.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), pp. 322-337.

Şanlıöz, E., Sağbaş, M., & Sürücü, L. (2022). The mediating role of perceived organizational support in the impact of work engagement on job performance. *Hospital Topics*, 1-14.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Edition). Pearson Education.

Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), e12620.

Turunç, Ö. & Turgut, H. (2020). İş performansı. *İçinde Örgütsel Davranış 46 Yaygın Değişken İncelemesi Teori ve Uygulama* (1. Baskı). Siyasal Kitabevi.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), pp. 183-206.

Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R. & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: An empirical study on smes performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.

Yıldırım, M. & Sarı, T. (2018). Öz-şefkat ölçeği kısa formu'nun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), pp. 2502-2517.

Extended Summary

The Role of Meaning of Work and Self-Compassion in the Effect of Perceived Organisational Support on Job Performance

The purpose of this study is to determine whether job meaning and self-compassion mediate the effect of perceived organisational support on job performance. While much of the literature focuses on how perceived support from others can benefit employees at work, this study aims to focus on how employees can benefit from both the support they receive from others and a kind and supportive stance towards themselves. In this direction, it is thought that it may be important to bring self-compassion development to the forefront in human resources practices of organisations in order for their employees to be psychologically healthier. In addition, it is assumed that the mediating models examined in the current study (self-compassion and meaning of work) are important in order to reveal the reasons for the change in job performance, which is very important for organisations. Therefore, it is thought that the results and suggestions of this study will contribute to the development and enrichment of the literature and what can be done for teachers to work more efficiently.

Perceived organizational support is defined as the ability of employees to perceive the support provided by the organisation and to feel secure (Özdevecioğlu, 2003: 113). Employees will be able to perceive the support provided by the organisation when they are respected, approved, their creative ideas, suggestions and criticisms are taken into consideration (İplik et al., 2015: 111), supported by their superiors and rewarded for good work (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698-699). Employees with high levels of perceived organisational support believe that their organisations take their well-being into consideration, appreciate their contributions, encourage them with constructive elements and help them when problems arise. On the contrary, employees with low levels of perceived organisational support believe that their organisations ignore their interests and work against them (Nassiwa, 2021: 7). Self-compassion is when individuals treat themselves kindly and understandingly (Neff et al., 2007: 908) in a non-judgemental manner (Neff et al., 2007: 2) when faced with difficult life struggles or when facing personal mistakes, failures and inadequacies, recognising that imperfection is part of the shared human experience (Neff & Dahm, 2015: 2), rather than minimising their suffering or berating themselves with self-criticism. Job meaning is generally conceptualised as individuals' perceptions that their jobs have a positive meaning and importance for them (Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). In order for the work to be meaningful, it should be directed towards the individual's goals and meet the expectations of the individual (Şarıçam, 2016: 350). Job performance is defined as financial or non-financial added value that contributes both directly and indirectly to the fulfilment of organisational goals and objectives (Borman & Motowilo, 1993).

In line with the purpose of the study, the population of this research consists of all teachers in state-affiliated schools in Antalya province and its districts in the 2021-2022 academic year. The total number of schools affiliated with the Antalya Provincial Directorate of National Education is 2,262 and the number of teachers is 39,276 (MoNE, 2021/2022). In the current study, a questionnaire was used as a measurement technique. In total, 68 questionnaire forms were eliminated from the data and the data were analysed on 639 questionnaires. When the distribution of the demographic characteristics of the participants in the current study is analysed, 63.4% of them are female, 36.6% are male, 70.4% are married and 29.6% are single. The average age was 40.64±9.74 years and the average working period was 12.43±9.63 years. In the current study, in which a quantitative research design and a cross-sectional field research was adopted, the questionnaire form consists of two parts. Perceived Organisational Support, Self-Compassion, Meaning of Work and Job Performance Scales were used in the study. Before testing the hypotheses of the research, the validity and reliability analyses of the scales were performed. Maximum Likelihood method was used to determine the validity of the scales. The data were analysed using SPSS 22 and AMOS 24 programmes. In order to test the hypotheses related to the research model, correlation analysis was performed to determine the relationship between the variables. Path analysis, which is one of the Structural Equation Modelling (SEM) methods, was performed to measure the direct and indirect effects of independent variables on dependent variables. In addition, maximum likelihood Bootstrap 5000 sampling and 95% bias corrected confidence interval methods were used to determine the SEM model. The AMOS plugin developed by Gaskin et al. (2019) was used to calculate the mediating role values of self-compassion and job meaning, and multiple mediation analysis were performed based on the Bootstrap method proposed by Preacher and Hayes (2008).

The first result of the research is that perceived organisational support has a positive effect on job meaning. According to this result, employees will find their jobs more meaningful when they perceive the support provided or to be provided by the organisation. According to the second result of the research, perceived organisational support has a significant effect on self-compassion. According to the third result of the study, perceived organisational support has a significant effect on job performance (task performance and contextual performance). This result reveals that when employees are supported by their organisations, both task and contextual performance levels may increase. In the fourth result of the study, it was determined that self-compassion has a significant effect on job performance (task performance and contextual performance). This result suggests that employees may increase their job performance because they try to be kind, polite and attentive to themselves in the organisations they work in. The fifth result of the study shows that job meaning has a significant effect on job performance (task performance and contextual performance). Therefore, job meaning constitutes one of the components that predict job performance and increases in the performance levels of employees will be observed. The sixth result of the study is that the meaning of work has a significant and positive effect on the effect of perceived organisational support on job performance (task performance and contextual performance). According to this result, the way to increase task and contextual performance from perceived organisational support are through the meaning of work. It is predicted that employees with a high level of organisational support perception can increase their performance at work if they find their jobs meaningful. The last result of the study shows that self-compassion mediates the effect of perceived organisational support on job performance (task performance and contextual performance). According to this result, high levels of perceived organisational support increase the job performance of employees by increasing their self-compassion levels. In line with all these results, all hypotheses of the study were accepted.