

ROL İÇİ VE ROL DIŞI PERFORMANSTA İŞ TALEPLERİNİN – İŞ KAYNAKLARININ VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ETKİLERİ: ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ¹²

Selen DOĞAN

Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Niğde, Türkiye.

E-posta: sdogan01@ohu.edu.tr ORCID: 0000-0002-4019-5581

Mehtap ŞEKER KAYAR

Dr. Öğr. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gemerek Meslek Yüksekokulu, Sivas, Türkiye.

E-posta: mehtapseker_8@hotmail.com ORCID: 0000-0001-9375-6365

Makale geliş tarihi: 09.09.2021 Makale kabul tarihi: 15.12.2021 iThenticate benzerlik oranı: % 19

Kaynak gösterimi (APA 6):

Doğan, S., & Şeker Kayar, M. (2021). Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (IJBEMP)*, 5(2), 673-697.

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Selen DOĞAN danışmanlığında Mehtap ŞEKER KAYAR'ın Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde bitirilen “**Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü**” başlıklı Doktora Tezinden hazırlanmıştır.

² Bu çalışmaya olan destekleri için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimi (Proje No: SOB 2017/04-BAGEP)’ ne teşekkür ederiz.

**ROL İÇİ VE ROL DIŞI PERFORMANSTA İŞ TALEPLERİNİN – İŞ KAYNAKLARININ VE
PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ETKİLERİ:
ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri - iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolü olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Araştırmada, Kayseri’de faaliyet gösteren mobilya ve bilişim sektöründe yer alan 528 çalışana sistematik veri toplama yöntemi olan anket kullanılarak nicel bir araştırma tekniği kullanılmıştır. Elde edilen verilerden yararlanılarak ise geçerlilik, güvenilirlik, hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarında rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri – iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolünün olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma, rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri – iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünü düzenleyicilik rolü olup olmadığını ortaya koyması açısından önemli görülmekte ve literatür alanındaki bu boşluğa ışık tutmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Talepleri, İş Kaynakları, Rol İçi ve Rol Dışı Performans, Psikolojik Sözleşme, Örgüt Yapısı

**THE EFFECTS OF JOB DEMANDS - JOB RESOURCES AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON
IN-ROLE AND EXTRA-ROLE PERFORMANCE:
MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE**

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal whether organizational culture has a moderating role in the effects of job demands - job resources and psychological contract on in-role and extra-role performance. In the research, a quantitative research technique was used by using a questionnaire, which is a systematic data collection method, to 528 employees in the furniture and informatics sector operating in Kayseri. Using the obtained data, validity, reliability and hierarchical regression analyzes were performed. The results of the analysis revealed that organizational culture has a regulatory role in the effects of job demands – job resources and psychological contract on in-role and extra-role performance. This study is important in terms of revealing whether organizational culture has a regulatory role in the effects of job demands – job resources and psychological contract in in-role and extra-role performance and sheds light on this gap in the literature.

Keywords: Job Demands- Job Resources, In-Role and Extra - Role Performance, Psychological Contract, Organizational Structure

1. GİRİŞ

Sürekli ve hızlı bir değişim ve gelişim süreci içinde yer alan örgütler; varlıklarını sürdürebilmek, rekabet güçlerini artırabilmek, değişen koşullara kolayca uyum sağlayarak etkinliklerini bir adım öteye taşıyabilmek için pek çok konuda dikkatli davranmak durumundadır. Örgütün öncelikli paydaşları arasında yer alan ve örgütün etkinliği, verimliliği ile performansına önemli ölçüde katkı sağlayan çalışanlarla örgüt arasındaki ilişkiler de örgütün dikkatli davranması gereken konular arasında yer almaktadır.

Örgütte çalışanlar arasındaki ilişki resmi, yazılı ve önceden sınırları belirlenmiş kurallara göre yürütülmektedir. Fakat bu kurallar dışında tarafların ilişkilerini belirleyen, yazılı olmayan, psikolojik sözleşme olarak literatürde yer edinen ve taraflar arasındaki ilişkinin devamını sağlayan bir bağ bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme olarak adlandırılan bu bağ, örgüt-çalışan ilişkilerine dair ele alınan önemli konulardan biridir. Bir diğer konu ise örgütte yerine getirilen işlerin fiziksel, sosyal, örgütsel özelliklerini içeren iş talepleri ile iş kaynaklarıdır.

Örgüt kültürü ise bir örgütte kuşaktan kuşağa aktarılabilen ve hem örgütü betimleyen hem de çalışan davranışlarını şekillendiren ortak değer, inanç ve kurallardan oluşmaktadır. Örgüt kültürü, sahip olduğu bu özellikler sayesinde, örgütte birçok işlevi de yerine getirmektedir. Bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan örgüt kültürü, aynı zamanda, çalışanları neyi, nasıl ve ne gerekçe ile yapacakları konusunda bilgilendirmektedir.

Bu değişkenlerin belirtilen nitelikleri bağlamında yapılan çalışmanın amacı, rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri – iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Psikolojik sözleşme ve iş talepleri ile iş kaynakları konuları örgüt ve çalışan ilişkileri açısından önemli bulunmasına rağmen ulusal alanda bu konularda yeterli düzeyde araştırma görülmemektedir.

Yapılan çalışmada SPSS programı kullanılarak hiyerarşik regresyon ve düzenleyici etki analizleri yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri- iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü olduğu ortaya çıkmıştır. Literatürde bu alanda yapılmış bir çalışma olmadığından çalışmada elde edilen sonuçların önemli bir boşluğu doldurduğu ve bu alanda yapılacak başka çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt Kültürü Ve Yapısı Kavramına Genel Bir Bakış

Schein (1990) kültürü, bir dizi farklı değerler ve başarıya giden yolda kabul edilebilir davranışlar olarak tanımlamaktadır. Kotter ve Heskett (1992) ise bir dizi inançlar, toplanan bilgiler, açıklamalar, değerler, iletişim, aynı zamanda ve aynı yerde bir grup insan davranışı ve genellikle toplum değerlerinin kurulması olarak açıklamaktadır (Shahzad, Lugman, Khan ve Shabbir, 2012: 987). Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının kabul edilebilir ya da edilemez olduğunu düşündükleri eylemlerin anlaşılmasına yardımcı olan bir dizi değerler, inançlar ve normlar bütünüdür (Griffen ve Moorhead, 2014: 494). Aynı zamanda “bir grubun sahip olduğu ve çeşitli ortamları nasıl algıladığını, hakkında ne düşündüğünü ve nasıl tepki verdiğini belirleyen, paylaşılan, kabul edilen örtük varsayımlar bütünüdür” (Schein, 1996: 236). Bu tanıma göre örgüt kültürü üç önemli özelliği vurgulamaktadır (Kinicki ve Fugate, 2012): İlki, sosyalleşme sürecinde yeni çalışanlara aktarıldığı; ikincisi, iş yerindeki davranışları etkilediği; üçüncüsü, farklı seviyelerde işlemekte olduğudur.

Örgüt yapısı ise işle ilgili görevlerin biçimsel olarak nasıl bölüneceğini, sınıflanacağını ve koordine edileceğinin tanımlamaktadır (Robbins ve Judge, 2011: 488). Ahmady, Mehrpour ve Nikooravesh (2016) örgütlerde, organik ve mekanik yapılardan bahsetmekte ve bu yapıların birbirinden farklı özelliklere sahip olduğunu belirtmektedir. Mekanik örgüt yapıları çalışanları, öngörülebilir ve hesap verebilir şekilde davranmaya teşvik etmek amacıyla; organik örgüt yapıları ise, çalışanların değişen koşullara hızlı uyum sağlayabilmesi için esnekliğe elverişli yapılar şeklinde tasarlanmaktadır (George ve Jones, 2008: 538).

2.1.1. Örgüt Kültürü ve Performans İlişkisi

Örgüt kültürü ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ele alan farklı araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Shahzad ve arkadaşları (2012) yaptıkları araştırmaya dayanarak örgüt kültürünün, çalışanın iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Örgüt kültürünün benimsenmesi, çalışanların işlerini verimli bir şekilde yapmaları açısından yararlı görülmektedir. Gallagher (2008) örgüt kültürünün, üretkenliği ve örgütsel performansı artırmak bakımından çalışanların performansı üzerinde derin etkilere sahip olduğunu ileri sürmektedir (Shahzad vd., 2012: 982).

2.1.2. Örgüt Kültürü ve Psikolojik Sözleşme İlişkisi

Örgüt kültürünün psikolojik sözleşmeye etkisini kabul eden araştırmalarda, örgüt kültürünün neden olduğu faktörleri, çalışanların psikolojik sözleşmeye özgü ve belirlenmiş içeriğe nasıl katkıda bulunabileceği de ele alınmıştır. Makin ve arkadaşları (1996) psikolojik sözleşmelerle ilişkili olarak örgüt kültürünün, örgütte var olacak sözleşme türünü tanımladığını ya da en azından psikolojik sözleşmelerin çerçevesini oluşturduğunu tespit etmişlerdir (Carbajal, 2006: 23-24). Bu bağlamda örgüt kültürünün, temelde işlemsel ve ilişkisel olmak üzere ikiye ayrılan psikolojik sözleşmeler üzerindeki etkisini ele alan ve inceleyen araştırmalara da bakmak gerekmektedir. Bu araştırmalardan bazıları; Gagnum (2016), Maguire (2002), Jafri (2016)'e aittir.

Psikolojik sözleşmelerin karşılıklılık özelliği göz önünde bulundurulduğunda, çalışan refahına odaklanan kültürlere sahip örgütlerin daha yüksek düzeyde ilişkisel psikolojik sözleşme yapma ihtimalleri bulunmaktadır (Gagnum, 2016: 6). Jafri'nın (2016) araştırmasında ise, örgüt kültürünün psikolojik sözleşmeleri etkilediği ileri sürülmektedir. Bu çalışma, özellikle örgüt kültürü ile ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmenin farklı boyutları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, destekleyici ve başarı kültürünün işlemsel psikolojik sözleşmeyi olumlu ve belirgin biçimde etkilediği görülmektedir. Araştırmanın sonuçları, aynı zamanda, güç ve rol kültürünün, çalışanların işlemsel psikolojik sözleşmesini önemli ve olumlu ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır.

2.2. Psikolojik Sözleşme ve Türleri

Psikolojik sözleşme kavramı ile ilgili araştırmaların temelinde, sözleşmeli statüye sahip (veya sahip olma potansiyeli olan) çalışan ile örgüt arasındaki öznel mübadele yer almaktadır (Cullinane ve Dundon, 2006: 117). Bu bağlamda psikolojik sözleşme, tarafların karşılıklı beklentilerinin neler olduğunu göstermektedir. İş sözleşmesinin aksine psikolojik sözleşme yazılı değildir ve açıkça müzakere edilmemiş tüm konulardan oluşmaktadır (Ebert ve Griffin, 2015: 280). Bu durumda psikolojik sözleşmeler, taraflar arasındaki etkileşimin algılanmasını ve tarafların birbirine vaat ettiği kazanımları içermektedir (George ve Jones, 2008: 248).

Rousseau (1995) psikolojik sözleşmeleri dört boyutta sınıflandırmaktadır. Bu sözleşme türleri; işlemsel, ilişkisel, dengeli ve geçişli sözleşmelerdir (Jamil, Raja ve Darr, 2013: 495). Ancak psikolojik sözleşmelerin öznel yapısı ışığında araştırmacılar, psikolojik sözleşmelerin öğelerini sınıflandırmaya çalışmaktadır (örneğin, iş güvenliği, kariyer beklentileri, ücret, eğitim ve gelişim fırsatları, işte özerklik vb.) Bu sınıflandırmayı özellikle iki alt boyuta göre yapmaktadırlar. Bu boyutlar (Robinson, Kraatz ve Rousseau, 1994):

- * İşlemsel sözleşmeler.
- * İlişkisel sözleşmelerdir.

Bulgular, bir yapı olarak iş sözleşmesinin, örgüt veya çalışan yükümlülüklerinde, rol dışı performansta, örgütte kalma veya ayrılma niyetinde ve devamsızlıkta daha fazla değişken açıkladığını göstermektedir. Psikolojik sözleşmelerde bu unsurlar, ilişkisel ve işlemsel sözleşme ayrımını kullanarak analiz edilmektedir. (Millward ve Brewertons, 1999: 254). Dolayısıyla iş performansı ile psikolojik sözleşmelerin örgüt çalışan ilişkilerindeki yeri dikkate alındığında bu iki değişkenin birbirleriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Nitekim literatür incelendiğinde iş performansı, psikolojik sözleşme, iş talepleri ve iş kaynakları değişkenlerinin birbiri ile olan ilişkisini ele alan çalışmalar da bulunmaktadır.

2.3. İş Performansı ve Türleri

Performans, örgütte yürütülen işlerdeki görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde çalışanın ortaya koyduğu davranış biçimi olarak açıklanmakta ve çalışanların isteyken yaptığı eylemleri içermekte (Motowidlo, Borman ve Schmit, 1997) olup performans kavramı, belirli bir görevin nasıl ve ne şekilde yerine getirileceği anlamına gelmekle birlikte genellikle çalışan etkinliği olarak değerlendirilmektedir. Performans, kârlılığın artırılması ve tüm örgütsel çabalarda en iyi sonuçların elde edilmesi gibi örgütsel çıktılarla ilişkilendirilmelidir ve bir örgütte çalışanın hedeflediği başarının kapsamını yansıtmaktadır (Ojo, 2008). Borman ve Motowidlo (1993) ve Conway (1999), iş performansını ele almakta ve davranışları kendi özellikleri temelinde rol içi (görev) performans ile rol dışı (bağlamsal) performans modelleri olmak üzere ikiye ayırarak sınıflandırmaktadır (Jex ve Britt, 2008: 98). Rol içi performans, “çalışanların örgütün teknik çekirdeğini oluşturan faaliyetlerini gerçekleştirme etkinliği” olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997: 100). Örneğin, satış işi için örnek görev performansı boyutları; ürün bilgisi, satışın kapatılması, kuruluş ve zaman yönetimini içermektedir. İtfaiyeci için örnek görev performansı boyutları; arama kurtarma çalışmaları, havalandırma ve kurtarma işlemlerini içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Aslında görev performansının özü, mesleğe özel görevlerdeki yetkinliktir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996: 525). Rol dışı performans, örgütsel etkinlik için gerekli ve isteğe bağlı olan etkinliklerdir (örneğin nazik davranma, başkalarına yardım etme gibi) (Becker ve Kernan, 2003: 328) ve etkili iletişim kurma, iş yerinde motivasyon, gayret gösterme ve iyi bir takım üyesi olabilme gibi teknik olmayan yetenekleri ifade etmektedir (Jex ve Britt, 2008: 98). Bu bağlamda iş talepleri ve kaynakları değişkenleri de işin özellikleri ile ilgili olduğu için bu iki değişkenin iş performansı ile ilişkilendirilmesi söz konusu olabilir.

2.4. İş Talepleri ve Kaynakları Modeli

İş talepleri ve kaynakları, çoğunlukla her meslek alanında birbirinden farklı olarak ortaya çıkmaktadır. Jones ve Fletcher (1996) iş taleplerini, çalışma ortamının daimi, göze çarpan ve reaksiyona sebep olabilecek uyarıcıları olarak ifade etmekte ve iş taleplerini, işte yapılması gereken iş gereklilikleri olarak ele almaktadır. Daha spesifik olarak iş talepleri, bir işin bilişsel ya da duygusal çaba gerektiren fiziksel, psikolojik, sosyal ya da örgütsel yönleri olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle iş talepleri, belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 296).

İş talepleri ve kaynakları modeli, herhangi bir örgütte çalışanın; sağlığında bozulma ile motivasyonunun ya da katılımının, iş talepleri ve kaynakları aracılığı ile nasıl üretilebileceğini ortaya koyan bir modeldir. Çalışma koşulları, sadece işin özelliklerini temsil eden ve yetenek sınırlarını aştığında potansiyel olarak gerginlik yaratan iş talepleri ile değil, aynı zamanda, iş kaynakları ile de ilişkilendirilmektedir (Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2003: 395). İş talepleri ve kaynakları modeline (Demerouti vd., 2001) göre işin özellikleri, iki kategoride sınıflandırılmaktadır. Bunlar iş talepleri ile iş kaynaklarıdır. İş talepleri ve kaynakları, genel ve farklı özellikleri olan talep ile kaynakları içermektedir. İş talepleri, devamlı fiziki ve psikolojik çabayı içeren, fizyolojik ve psikolojik maliyetleri olan taleplerdir. Bu talepler aynı zamanda yapılan işin yönlerini de ortaya koymaktadır. Örneğin, aşırı iş baskısı, iş yükü, olumsuz çevre şartları vb. İş kaynakları ise kişisel gelişimi özendiren, iş taleplerini ve bu taleplerin maliyetlerini azaltarak işle ilgili belirlenen amaçlara ulaşma imkânı veren; işin fiziki, sosyal ya da örgütsel niteliklerini içermektedir (Xanthopoulou, vd., 2007: 122 Hakanen, vd., 2008: 225; Bakker, vd., 2004: 86).

2.5. Literatür Taraması

Performans, belirli bir görevin nasıl ve ne şekilde yerine getirileceği anlamına gelmektedir ve genellikle çalışan etkinliği olarak değerlendirilmektedir. Performans, kârlılığın artırılması ve tüm örgütsel çabalarda en iyi sonuçların elde edilmesi gibi örgütsel çıktılarla ilişkilendirilmektedir (Ojo, 2008: 123). En önemli iş sonuçlarından biri de iş performansıdır ve örgütlerde en çok ölçülen, en çok dikkat edilen değişkendir. Bir örgütün başarısı veya başarısızlığı, çalışanlarının performansına bağlı olduğundan iş performansına verilen önem şaşırtıcı değildir (Riggio, 2003: 124). Nitekim literatür incelendiğinde iş performansı ile pek çok kavram birlikte ele alınmıştır. Bunlardan bazıları örgüt kültürü, psikolojik sözleşme, iş talepleri ve iş kaynaklarıdır. Örneğin kültürün performans üzerindeki etkisini tartışılırken aynı endüstride bulunan örgütler arasında çalışanların performansındaki farklılıklar,

örgüt kültüründeki farklılıkların sonucudur. Örgüt kültürünün çalışanların performansı üzerindeki etkisi hassastır ve göz ardı edilemez (Ojo, 2008: 123).

Performans ile ele alınan bir diğer kavram psikolojik sözleşme kavramıdır ve günümüz iş ortamındaki gelişmeler doğrultusunda bu sözleşmeler, bugünün istihdam ilişkilerinde artan bir rol oynamaktadır (Manxharia, 2015: 233). Psikolojik sözleşmeler etkileşimle bağlantılıdır; çalışanlar ya da örgütler ayrı ayrı psikolojik sözleşmeler oluşturmamakta, ancak taraflar arasındaki etkileşimin kaçınılmaz bir sonucu olarak gelişmektedir. Dikkate değer bir diğer nokta, araştırmacılar tarafından nadiren tartışılrsa da psikolojik sözleşmelerin çalışanların davranış ve tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğudur (Anderson ve Shalk, 1998: 640).

Çoğu araştırmacı, psikolojik sözleşme türlerinden işlemsel psikolojik sözleşmelerin çalışanların tutumlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Örneğin, işlemsel psikolojik sözleşmeler ile örgüte olan güven arasında olumsuz yönlü bir ilişkili olduğu ve psikolojik sözleşmelerin zayıflamış iş ilişkileri veya azalan örgütsel bağlılığa yol açtığı görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sözleşmelerin içeriğinin etkilerini ortaya çıkarmaya çalışan başka araştırmalar da bulunmaktadır (Cuypera, Rigotti, Witte ve Mohrb, 2008: 547). Örneğin Yongjing ve arkadaşları (2010), jufri ve arkadaşları (2018), Coyle-Shapiro, J. ve Kessler, I. (2000), yaptıkları araştırmalarda psikolojik sözleşmelerin iş performansı etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Araştırmacılar psikolojik sözleşme ile görev ve bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki olduğunu da belirtmektedirler.

Bu araştırmaların dışında iş talepleri ve iş kaynakları ile çalışan performansı kavramları da birlikte ele alınarak inceleme konusu yapılmış ve özellikle iş talepleri ve kaynakları ile iş performansı arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Çalışma koşulları, sadece işin özelliklerini temsil eden ve yetenek sınırlarını aştığında potansiyel olarak gerginlik yaratan iş talepleri ile değil, aynı zamanda, iş kaynakları ile de ilişkilendirilmektedir (Bakker, Demerouti, ve Schaufeli, 2003: 395). Dolayısıyla İş talepleri ve kaynaklarının özelliklerini, hangi değişkenlerden oluştuğunu ve çalışma ortamında meydana getirdiği etkileri ele alarak açıklamaya çalışan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Bakker ve arkadaşları (2004) bu araştırmacıardan bazılarıdır. Ayrıca Chung ve Angelina (2010), çalışmalarında iş kaynakları ile performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. R. Verma ve J. Verma(2012), Babakuş ve arkadaşları(2009) iş talepleri ve kaynaklarının iş performansına etki ettiğini belirtmişlerdir.

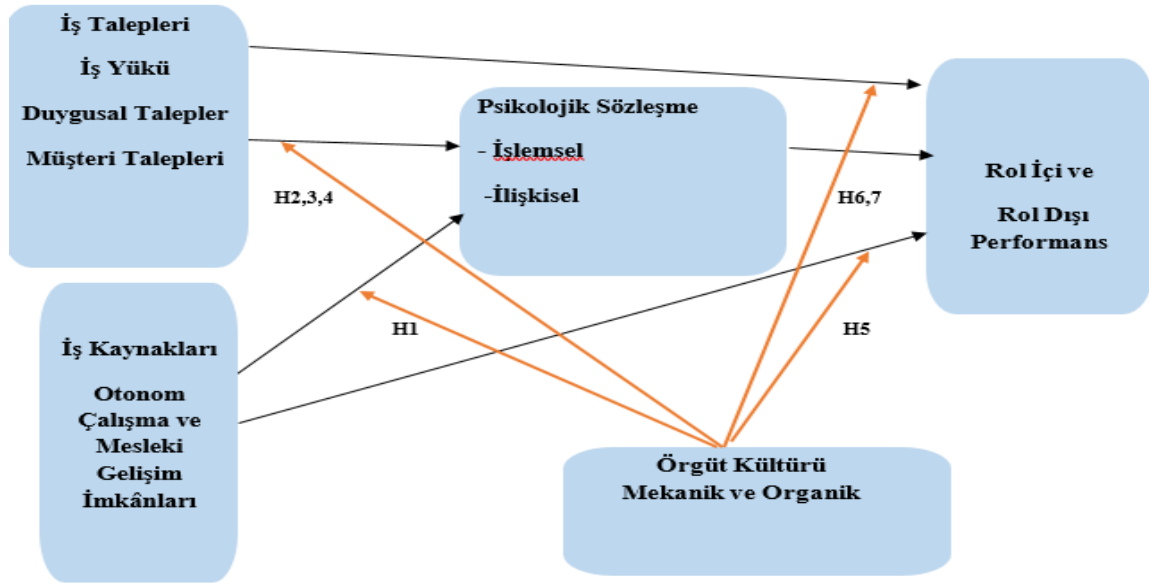
Yapılan literatür incelemesi neticesinde iş talepleri-iş kaynakları, psikolojik sözleşme, iş performansı ve örgüt kültürü kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu gözlenmektedir. Ayrıca iş talepleri, iş kaynakları ile psikolojik sözleşmelerin iş performansına etkisinin olduğu da görülmektedir. Bu etki ve ilişki göz önünde bulundurularak örgüt kültürünün; iş talepleri, iş kaynakları ve psikolojik sözleşmenin iş performansına etkisi üzerinde düzenleyici bir role sahip olabileceği düşünülmektedir. Bu konu daha önce hiç araştırılmamıştır. Yapılan araştırmada, özellikle merak edilen bu konu üzerinde inceleme yapılmış ve örgüt kültürünün belirtilen değişkenler üzerindeki düzenleyici etkisi ele alınmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Modeli Ve Kapsamı

Çalışmanın uygulama kısmında ilk önce demografik faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, toplam çalışma süresi, işletmede çalışılan süre ile gelir gibi alt boyutların katılımcılara göre dağılımı ele alınmıştır. Ardından Şekil 1’de oluşturulan model çerçevesinde hipotezler oluşturulmuştur.

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli çerçevesinde iş talepleri -iş kaynakları, psikolojik sözleşme ve rol içi rol dışı performans değişkenleri arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurularak oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H1: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H2: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından müşteri taleplerinin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H3: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından duygusal taleplerin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H4: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H5: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H6: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından iş yükünün görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

H7: İş talepleri ve kaynakları alt boyutlarından duygusal taleplerin görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Araştırmanın evrenini zaman, maliyet kısıtları nedeniyle ve verilerin daha hızlı, çok daha kolay elde edilmesi amacıyla Kayseri ilinde bulunan “Mobilya” ve “Bilişim” sektörlerindeki işletmelerin çalışanları oluşturmuştur. Çalışanlara değişik tarihlerde toplam 804 adet anket dağıtılmıştır. Ancak bunun 604’ ünün geri dönüşü olmuştur. 200 anket geri gönderilmediği ve 76 anket eksik doldurulduğu için örneklem 528 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bazı bulgular ise şu şekildedir:

* 528 katılımcının %79,7’ sini erkek, %20,3’ ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

* Katılımcıların 237’ si (%44,9’ u) bekâr iken 291’ i (%55,1’ inin) evlidir

* Katılımcıların 305’ i (%57,8’ i) lise mezunu, 65’ i (%12,3’ ü) ön lisans mezunu, 158’ i ise (%29,9’ u) lisans ve üzeri mezunudur.

* Katılımcıların 227’ si (%43’ ü) Bilişim Sektöründe; 301’ i (%57’ si) Mobilya Sektöründe çalışmaktadır ve yapılan bağımsız örneklem T testi analizinin sonuçlarına göre ($t = 5,676$, $p = ,000 < 0,05$)

olduğundan) katılımcıların yer aldığı Mobilya ve Bilişim Sektörlerinin örgüt yapısının birbirinden anlamlı bir biçimde farklılaşmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın modelinde de belirtildiği üzere örgüt kültürü özellikle mekanik ve organik örgüt yapısı çerçevesinde ele alınmaktadır. Örnekleme dâhil edilen mobilya ve bilişim sektörü çalışanları bu mekanik ve organik örgüt yapısı göz önünde bulundurularak ele alınmıştır. Nitekim araştırma sonuçlarında da bu farklılık gözlenmektedir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma sürecinde veri toplama aracı olarak, geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki araştırmalarda kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler ile ilgili sorular, ikinci bölümde ise psikolojik sözleşme, iş talepleri ve kaynakları, örgüt yapısı ile görev ve bağlamsal performans ölçekleri bulunmaktadır. Araştırmada her bir ölçekte 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır.

3.2.1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Mimaroglu’nun (2008) çalışmasından alınan psikolojik sözleşme ölçeği, 17 maddeden oluşmakla birlikte işlemsel ve ilişkisel sözleşme olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu sorulardan 10’ u ilişkisel sözleşme boyutunu 7’ si ise işlemsel sözleşme boyutunu ölçmektedir. Örneğin İşlemsel sözleşme boyutuna ilişkin “İşte her şeye karışmamak önemlidir, Fazla mesai için ek ücret almayı bekliyorum” ölçek maddeleri yer alırken; ilişkisel sözleşme boyutuna ilişkin ise “Bu firmada sonuna kadar çalışırım, Bu firmada ilerlemeyi bekliyorum” şeklinde ölçek soruları bulunmaktadır. Ayrıca ölçeğin Cronbach’s Alpha değerinin de ,68 olduğu görülmektedir.

3.2.2. İş Talepleri ve İş Kaynakları Ölçeği

Xanthopoulou ve arkadaşları (2007)’nın geliştirdiği ölçeğin Türkçeye uyarlamasının da, Metin (2010) tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu ölçeğin bazı kısımları Metin(2010)’in çalışması da dikkate alınarak Kaya (2016)’nın çalışmasından alınmıştır. Ölçekte otonom çalışma, mesleki gelişim imkânları, iş yükü ve duygusal talepler alt boyutları bulunmaktadır. Ölçekte İş yükü ve duygusal talepler iş talepleri alt boyutlarından; otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları ise iş kaynakları alt boyutlarındandır. İş talepleri alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,76; iş kaynakları alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı ise 0,86’dır.

3.2.3. Örgüt Yapısı Ölçeği

Örgüt yapısı ölçeği Perçin’in 2008 yılında yaptığı doktora tezinde kullanmış olduğu 7 maddeden oluşan ölçektir. Ölçek sorularına örnek olarak “Bu firmada gereksiz işlemler ortadan kaldırılmıştır, Bu firma piyasadaki değişikliklere kolay uyum sağlamaktadır” maddeleri verilebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,94’tür.

3.2.4. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği

Smith, Organ ile Near tarafından (1983) geliştirilen 16 Bağlamsal Performans sorusu ve Goodman ile Svyantek (1999: 254-275) tarafından geliştirilen 9 Görev Performansı sorusundan oluşmaktadır. Görev performansını ölçmek için 8 ifade, bağlamsal performans ölçmek içinse 14 ifade Doğan (2005) tarafından yapılan çalışmadan yararlanılmıştır. Eksik sorular esas ölçekten alınarak Türkçeye çevrilip eklenmiştir. Ölçek sorularına ilişkin “ hak edilmeyen iş molaları alırım, gereksiz yere işten ayrılmam, daha üst bir pozisyon için uygun görülmekteyim” maddeleri örnek verilebilir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise görev performansı alt boyutu için 0,86; bağlamsal performans alt boyutu için 0,77’dir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada ölçeklerin geçerlilik analizi için SPSS 23 ve AMOS 23 programından yararlanılmıştır ve mutlak uyum (ki-kare uyum iyiliği (χ^2), $0 < \chi^2/sd < 5$, uygunluk indeksi (GFI) $GFI \geq .80$, düzeltilmiş GFI (AGFI) $.80 \leq AGFI < .90$, yaklaşık ortalama kök kare hatası (RMSEA) $RMSEA \leq .08$, Tucker – Lewis endeksi (TLI) $TLI \geq .80$ ve karşılaştırmalı uygunluk endeksi (CFI) $CFI \geq .80$ olarak

belirlenen kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri göz önünde bulundurulmuştur (Schreiber, Nora, Stage, Barlow ve King, 2006:330; Hu ve Bentler 1999; Duyan ve Gelbal 2008, Karagöz 2016).

Yapılan geçerlilik analizi sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ölçeğinden toplam üç soru çıkarılmış ve ölçek her biri yedişer maddeden oluşan iki boyutta tekrar ele alınmıştır. Yine bu değerler doğrultusunda, bazı maddelerin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği ortaya çıkmıştır ve gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Bu durumda Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.132 olarak bulunmuştur. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) .077; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değerinin .923 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin ise .937 değeri ile kabul edilebilir uyum aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonucunda, Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin alt boyutu olan 'İşlemsel Sözleşme' boyutunun 0.85 ve 'İlişkisel Sözleşme' boyutunun 0.88 güvenilirlik değerleri ile ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

İş talepleri ve kaynakları ölçeğine ilişkin yapılan analizde esas ölçekte yer alan otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları boyutlarının birleştiği ve 5 sorudan oluştuğu görülmektedir. Yine esas ölçekten farklı olarak yapılan AFA sonuçlarında yeni bir faktörün oluştuğu gözlemlenerek soruların niteliğine bakılmış ve bu faktör, müşteri talepleri adı altında isimlendirilmiştir. Buna göre ölçek yine dört boyutta değerlendirilmiştir. Ayrıca DFA sonucunda elde edilen değerlerden bazılarının uyum iyiliği indeksi ile uyusmaması nedeniyle AMOS 23 programının tavsiye ettiği iyileştirme değerleri incelenmiştir. Ortaya çıkan değerler doğrultusunda bazı maddelerin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, yapılan iyileştirme neticesinde ortaya çıkan değerlerle model uyum değerleri kabul edilebilir bir uyum seviyesine getirilmiştir. İş Talepleri ve Kaynakları Ölçeği'nin yapılan bu geçerlilik analizi sonuçlarında ise ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.275 olarak bulunmuştur. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) .079; Tucker-Lewis indeksi (TLI) değerinin .915 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin ise .933 olduğu görülmektedir. İş Talepleri ve Kaynakları Ölçeği'nin güvenilirliği yapılan analiz doğrultusunda alt boyutlardan 'iş yükü' faktörünün güvenilirliği için, Cronbach's Alpha değeri ,88; 'otonom çalışma ve mesleki gelişim imkanları' faktörünün güvenilirliği ,80; 'duygusal talepler' faktörünün ,84 'müşteri talepleri' faktörünün ise ,87, toplamda İş Talepleri ve Kaynakları Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değerinin de ,87 olduğu görülmektedir. Bu değerler ölçeğin ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu göstermektedir.

Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği'nin geçerlilik analizi sonuçlarına göre yapılan analiz neticesinde ölçeğin geçerliliğinin sağlanması için bağlamsal performans ölçeğinde 7 görev performansı ölçeğinde de 5 madde çıkartılmış olup toplamda 12 madde değerlendirilmeye alınmıştır ve ortaya çıkan değerler doğrultusunda bazı maddelerin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, yapılan iyileştirme neticesinde ortaya çıkan değerlerle model uyum değerleri kabul edilebilir uyum seviyesine getirilmiştir. Buna göre ölçeğin ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3,601; yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) .070 ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin ise .900 olduğu tespit edilmiş olup bu değerlerin kabul edilebilir uyum aralığında bulunduğu belirlenmiştir. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği'nin 'bağlamsal performans' faktörü için Cronbach's Alpha değeri ,76; 'görev performansı' için Cronbach's Alpha değeri ise ,71 olarak tespit edilmiştir; ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha değeri ,79' dur. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilirliği sağladığı görülmektedir.

Örgüt Yapısı Ölçeği'ne ilişkin yapılan DFA neticesinde ortaya çıkan sonuçlar $\chi^2 = 35,990$, $p < .000$, $df = 12$, $\chi^2/df = 2,99$, $GFI = .987$, $AGFI = .955$, $NFI = .981$, $TLI = .978$, $CFI = .987$ olarak belirlenmiş ve bu değerlerin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Örgüt Yapısı Ölçeği'nin yapılan güvenilirlik analizi sonucuna bakıldığında, 0.90 seviyesinde bir güvenilirlik tespit edildiği gözlenmektedir. Bu güvenilirlik değeri ile de ölçeğin ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Bulgular

Bu araştırmada, Normallik testi yapılarak ardından, değişkenler arasında ilişki olup olmadığına, ilişki varsa bunun yönünü ve gücünü ortaya koymak amacıyla korelasyon analizine yer verilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 1.1'de görülmektedir.

Tablo 1.1: Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları, İş Talepleri ve İş Kaynakları Alt Boyutları, Görev ve Bağlamsal Performans ile Örgüt Yapısı Arasındaki Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İşlemsel Sözleşme	1								
2. İlişkisel Sözleşme	,565**	1							
3. Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânları	,227**	,087*	1						
4. Müşteri Talepleri	,302**	,215**	,282**	1					
5. İş Yükü	,095*	,013	,241**	,524**	1				
6. Duygusal Talepler	,404**	,351**	,269**	,538**	,288**	1			
7. Örgüt Yapısı	,340**	,202**	,360**	,255**	,214**	,429**	1		
8. Bağlamsal Performans	,134**	-,039	,340**	,207**	,312**	,239**	,373**	1	
9. Görev Performansı	,016	-,154**	,321**	,045**	,152**	,020*	,106**	,364**	1

Tablo 1.1 incelendiğinde; psikolojik sözleşme alt boyutlarından ‘ilişkisel psikolojik sözleşme’ ile ‘iş kaynakları’ alt boyutu OMGİ ($r=,087$, $p<0,05$), iş talepleri alt boyutlarından ‘duygusal talepler’ ($r=,351$, ($p<0,01$) ile ‘müşteri talepleri’ ($r=,215$, $p<0,01$) ve ‘örgüt yapısı’ ($r=,202$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki ve ‘görev performansı’ ($r=,154$, $p<0,01$) arasında ise ayrı yönde yani negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş yükü ve bağlamsal performans arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Psikolojik sözleşme alt boyutlarından ‘işlemsel psikolojik sözleşme’ ile iş kaynakları alt boyutu ‘OMGİ’ ($r=,227$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘duygusal talepler’ ($r=,404$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,095$, $p<0,05$) ve ‘müşteri talepleri’ ($r=,302$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü; ‘bağlamsal performans’ ($r=,134$, $p<0,01$) ve ‘örgüt yapısı’ ($r=,340$, $p<0,01$) arasında da yine pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer değişkenler ile bir ilişki tespit edilememiştir.

Örgüt yapısı ile iş kaynakları alt boyutu olan ‘OMGİ’ ($r=,360$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘müşteri talepleri’ ($r=,255$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,214$, $p<0,01$), ‘duygusal talepler’ ($r=,429$, $p<0,01$) arasında ve ‘görev performansı’ ($r=,106$, $p<0,01$), ‘bağlamsal performans’ ($r=,373$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Görev performansı ile iş kaynakları alt boyutu ‘OMGİ’ ($r=,321$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘müşteri talepleri’ ($r=,045$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,152$, $p<0,01$) ve ‘duygusal talepler’ ($r=,020$, $p<0,05$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal performans ile iş kaynakları alt boyutu olan ‘OMGİ’ ($r=,340$, $p<0,01$), iş talepleri alt boyutları ‘müşteri talepleri’ ($r=,207$, $p<0,01$), ‘iş yükü’ ($r=,312$, $p<0,01$) ve ‘duygusal talepler’ ($r=,239$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada ayrıca, görev ve bağlamsal performansta iş talepleri –iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkisinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolünü tespit etmek amacıyla düzenleyici değişken analizi yapılmıştır. Örgüt yapısının düzenleyici etkisi SPSS 23 programında hiyerarşik regresyon analizi yapılarak tespit edilmeye çalışılmış ve SPSS 23 eklentisi olan PROCESS Programı kullanılarak düzenleyici etkinin olup olmadığı ile düzenleyici etki seviyesi değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, düzenleyici etki ve yorumları tablolar halinde ele alınmıştır.

H1:

İş kaynakları alt boyutlarından otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır

Tablo 1.2: İş Kaynakları Alt Boyutlarından Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama			2. Aşama			3. Aşama		
	B	p	Beta	B	p	Beta	B	p	Beta
Cinsiyet	,060	,555	,026	,089	,365	,038	,106	,281	,045
Yaş	,070	,342	,061	,031	,667	,027	,011	,874	,010
Medeni Hal	-,336	,001	-,177	-,222	,021	-,117	-,198	,038	-,105
Eğitimi	,082	,075	,078	,064	,151	,061	,060	,179	,057
Toplam Çalışma Yılı	-,003	,962	-,003	-,022	,685	-,028	-,019	,716	-,024
İşyerinde Çalışma Yılı	,045	,428	,043	,057	,304	,054	,053	,336	,050
OMGİ	,192	,000	,203	,099	,020	,105	,144	,001	,152
Örgüt Yapısı				,261	,000	,276	,256	,000	,271
OMGİ* Örgüt Yapısı							,104	,004	,127
R ²	,082			,145			,158		
F	6,599			10,969			10,823		

Tablo 1.2’ de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=6,599, F=10,969, F=10,823; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri işlemsel sözleşmenin %8,2’ sini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının (OMGİ) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (β =,203 ; p<,001). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının işlemsel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı, medeni durumun ve OMGİ’nin ise anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni, istatistiksel açıdan anlamlıdır (β =,276; p<,001). Bu aşamada, OMGİ’nin işlemsel sözleşmeyi etkileme gücü devam etmekte (β =,105; p<,001) ve model işlemsel sözleşmenin %14,5’ ini açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır (β =,271; p<,001). Üçüncü aşamada da OMGİ’ nin işlemsel sözleşmeyi etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliğinin %16’ sını açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşmeye etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H1) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

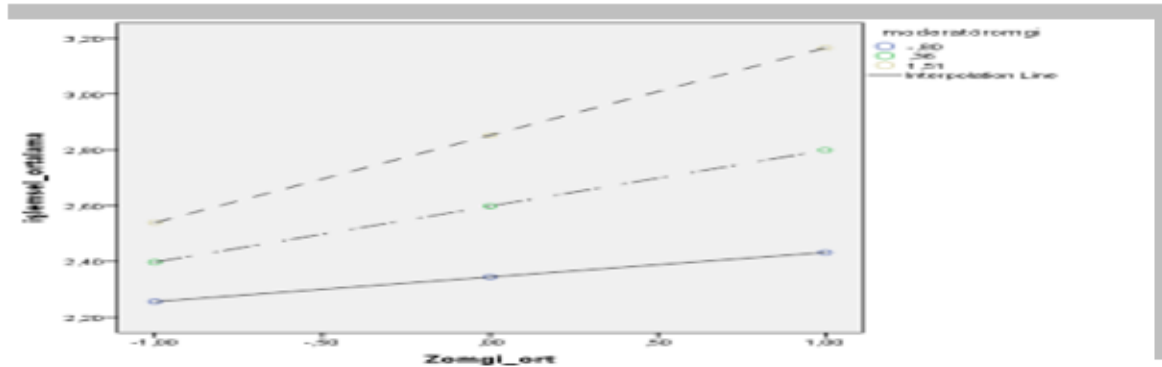
Tablo 1.3: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Etki Düzeyi Hesaplanması					Güven Aralıkları	
Etki	B	Seviye	se	p	Alt Sınır	Üst Sınır
X-M-Y Etkileşimi(int-1)	,0975		,0192	,000	,0597	,1353
Seviye	,2007	Orta	,0436	,000	,1152	,2863
	,3134	Yüksek	,0426	,000	,2297	,3971
R=,3396			R²=,1153		R² değişim=, 0434	
Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95						

Tablo 1.3 otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² Değişim değerinin ,0434 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin işlemsel sözleşmede %4’ lük ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %11’ lik varyansın, %4’ ünü etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=22,7647; p<,05). Bu sonuca göre H1 hipotezi doğrulanmaktadır. Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017: 230) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 8,70’den -,64’e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<,05). Bu sonuç, orta ve yüksek seviyede örgüt yapısının, otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları ve işlemsel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğunu, düşük seviyede ise istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir (Bakınız Grafik 1.1).

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

Grafik 1.1’de yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının, düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.1: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.1’e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi orta seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B = ,2007$; $P < ,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B = ,3134$; $p < ,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür.

H2:

İş talepleri alt boyutlarından müşteri taleplerinin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.4: İş Talepleri Alt Boyutlarından Müşteri Taleplerinin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama			2. Aşama			3. Aşama		
	B	p	Beta	B	p	Beta	B	p	Beta
Cinsiyet	,156	,118	,067	,155	,109	,066	,149	,121	,064
Yaş	,106	,143	,092	,072	,307	,062	,074	,289	,064
Medeni Hal	-,277	,004	-,146	-,178	,059	-,094	-,160	,088	-,085
Eğitimi	,089	,046	,085	,061	,160	,058	,069	,114	,065
Toplam Çalışma Yılı	-,037	,499	-,047	-,051	,336	-,064	-,052	,325	-,066
İş Yerinde Çalışma Yılı	,052	,351	,049	,053	,324	,050	,051	,339	,048
Müşteri Talepleri	,271	,000	,287	,214	,000	,226	,202	,000	,214
Örgüt Yapısı				,247	,000	,262	,240	,000	,254
Müşteri Talepleri* Örgüt Yapısı							,085	,032	,087
R ²	,119			,181			,188		
F	10,063			14,293			13,306		

Tablo 1.4’ de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=10,063$, $F=14,293$, $F=13,306$; $p < ,001$). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri işlemsel sözleşmenin %11,9’ unu açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında müşteri taleplerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu

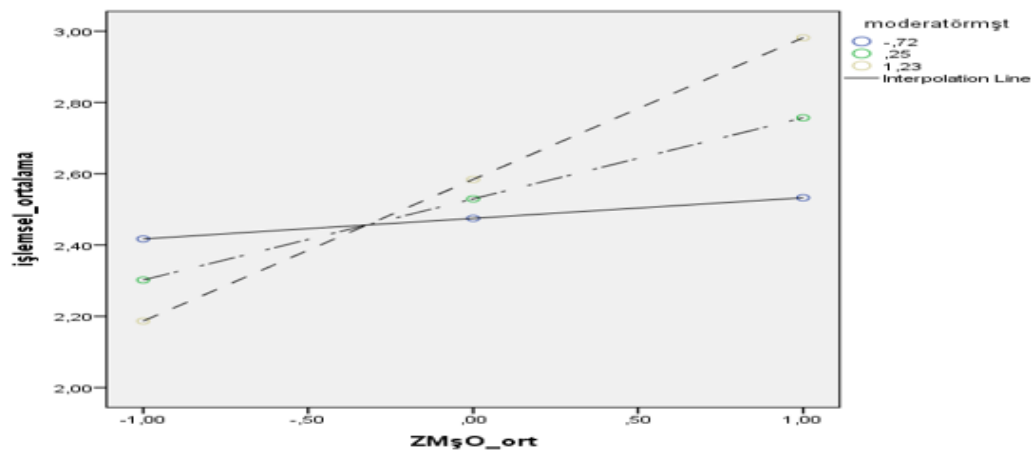
Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

görülmüştür ($\beta=287$, ; $p<,001$). Yaş, cinsiyet, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının işlemsel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı; medeni durum ve eğitim durumunun ve müşteri taleplerinin ise anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=,262$; $p<,001$). Bu aşamada model, işlemsel sözleşmenin %18' ini açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Bu model değişikliğinin %19' unu açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, müşteri taleplerinin işlemsel sözleşmeye etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H2) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 1.5: Müşteri Taleplerinin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Etki Düzeyi Hesaplanması					Güven Aralıkları	
Etki	B	Seviye	se	p.	Alt Sınır	Üst Sınır
X-M-Y Etkileşimi (int-1)	,1750		,0282	0,00	,1195	,2304
Seviye	,2276	Orta	,0388	0,00	,1514	,3038
Seviye	,3975	Yüksek	,0436	0,00	,3117	,4832
R=,4053			R²=,1643		R² değişim=, 0613	
Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95						

Tablo 1.5 müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0613 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin işlemsel sözleşmede %6' lık ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %16' lık varyansın, %6' sını etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²'deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur ($F= 38,4177$; $p<,05$). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017); standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 3,58'den -,51'e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Elde edilen bu sonuca göre orta ve yüksek seviyede örgüt yapısı seviyesinin, müşteri talepleri ve işlemsel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu, düşük seviyede ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Grafik 1.2' de yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının, düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi ele alınmıştır.



Grafik 1.2: Müşteri Taleplerinin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.2'de örgüt yapısının düzenleyici etkisi orta seviyede iken müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,2276$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal düzeyde iken müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek düzeyde iken müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,3975$; $p<,05$

Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H2 hipotezi doğrulanmaktadır.

H3:

İş talepleri alt boyutlarından duygusal taleplerin işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.6: İş Talepleri Alt Boyutlarından Duygusal Taleplerin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama			2. Aşama			3. Aşama		
	B	p	Beta	B	p	Beta	B	p	Beta
Cinsiyet	,105	,276	,045	,111	,239	,047	,102	,281	,043
Yaş	,085	,218	,074	,060	,378	,052	,073	,286	,063
Medeni Hal	-,185	,049	-,097	-,134	,151	-,071	-,137	,139	-,072
Eğitim	,052	,234	,049	,040	,349	,038	,049	,255	,046
Toplam Çalışma Yılı	-,038	,479	-,047	-,046	,382	-,057	-,043	,413	-,053
İş Yerinde Çalışma Yılı	,059	,271	,056	,060	,257	,057	,055	,299	,052
Duygusal Talepler	,361	,000	,383	,287	,000	,304	,268	,000	,284
Örgüt Yapısı				,184	,000	,195	,200	,000	,212
Duygusal Talepler* Örgüt Yapısı							,080	,034	,086
R ²	,176			,206			,213		
F	15,887			16,857			15,586		

Tablo 1.6’ da görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=15,887, F=16,857, F=15,586; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri işlemsel sözleşmenin %18’ ini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, duygusal taleplerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta=,383$; p<,001). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının işlemsel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı, medeni durumun ise etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni, istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=,195$; p<,001). İkinci aşamada, duygusal taleplerin işlemsel sözleşmeye etkileme gücü devam etmektedir ($\beta=,304$; p<,001). Bu aşamada model, işlemsel sözleşmenin %20’ sini açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Bu model, değişimin %21’ ini açıklamaktadır. Analiz sonucunda iş talepleri alt boyutlarından ‘duygusal taleplerin’ işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyici etkiye sahip olduğunu ileri süren (H3) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

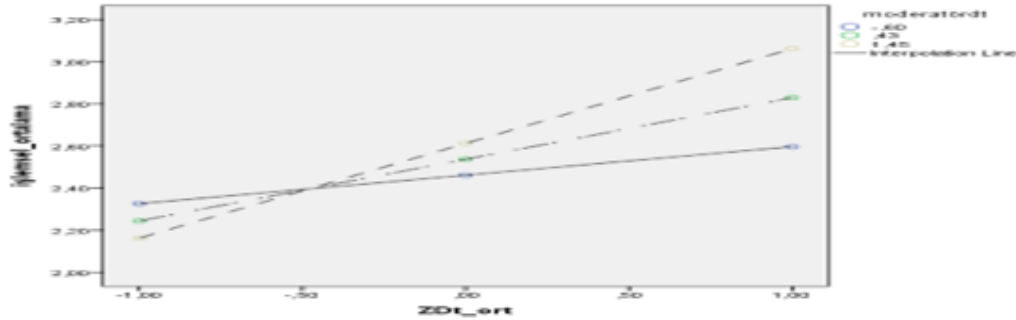
Tablo 1.7: Duygusal Taleplerin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Etki Düzeyi Hesaplanması					Güven Aralıkları	
Etki	B	Seviye	se	p	Alt Sınır	Üst Sınır
X-M-Y Etkileşimi(int-1)	,1535		,0251	,000	,1041	,2028
Seviye	,1352	Düşük	,0539	,012	,0292	,2411
Seviye	,2924	Orta	,0393	,000	,2153	,3695
Seviye	,4496	Yüksek	,0387	,000	,3737	,5256
R=,4696			R²=,2205		R² değişim=, 0556	
Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95						

Tablo 1.7 duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² Değişim değerinin ,0556 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin işlemsel sözleşmede %5’ lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %22’ lik varyansın %5’ ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F= 37,3809; p<,05). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

puanlarının 3,81’den -,74’ e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Bu sonuca göre düşük, orta ve yüksek seviyede örgüt yapısının, duygusal talepler ve işlemsel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.3). Grafik 1.3’ te görülen eğim analizi kapsamında örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.3: Duygusal Taleplerin İşlemsel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.3’e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi düşük seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,1352$; $p<,05$ olmaktadır. Bu durumda, örgüt yapısının, duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü düşük ve anlamlıdır. Örgüt yapısı orta seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,2924$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,4496$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, duygusal taleplerin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H3 hipotezi doğrulanmıştır.

H4:

İş talepleri alt boyutlarından duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.8: İş Talepleri Alt Boyutlarından Duygusal Taleplerin İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama			2. Aşama			3. Aşama		
	B	p	Beta	B	p	Beta	B	p	Beta
Cinsiyet	,079	,373	,037	,081	,360	,038	,055	,520	,026
Yaş	,046	,471	,044	,038	,552	,037	,073	,238	,070
Medeni Hal	-,075	,385	-,044	-,059	,497	-,035	-,069	,411	-,040
Eğitim	-,011	,780	-,012	-,015	,711	-,016	,009	,812	,010
Toplam Çalışma Yılı	-,113	,021	-,158	-,115	,018	-,161	-,107	,022	-,150
İş Yerinde Çalışma Yılı	,036	,467	,038	,036	,463	,038	,022	,644	,023
Duygusal Talepler	,289	,000	,342	,266	,000	,314	,215	,000	,254
Örgüt Yapısı				,057	,138	,068	,103	,007	,121
Duygusal Talepler* Örgüt Yapısı							,218	,000	,264
R2	,140			,144			,207		
F	12,089			10,878			15,048		

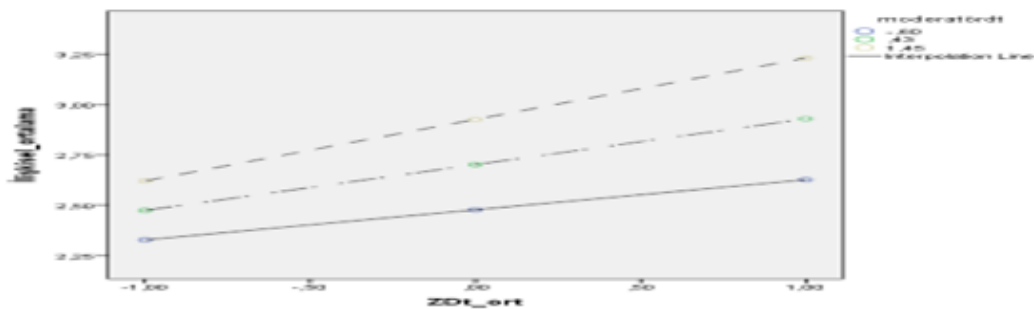
Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

Tablo 1.8’ de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=12,089$, $F=10,878$, $F=15,048$; $p<,001$). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri ilişkisel sözleşmenin %14’ ünü açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, toplam çalışma yılının ve duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Bu aşamada, toplam çalışma yılı ve duygusal talepler değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu model, işlemsel sözleşmenin %14’ ünü açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=,121$; $p<,001$). Üçüncü aşamada da duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeyi etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliğinin %21’ ini açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşmeye etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H4) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 1.9: Duygusal Taleplerin İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Etki Düzeyi Hesaplanması				Güven Aralıkları	
Etki	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>	<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
X-M-Y Etkileşimi (int-1)	,0763	,0228	,000	,0315	,1212
Düşük	,1495	,0491	,002	,0532	,2459
Orta	,2277	,0357	,000	,1576	,2979
Yüksek	,3059	,0352	,000	,2369	,3750
R=,4456		R²=,1986		R² değişim=, 0171	
Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95					

Tablo 1.9, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0171 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin ilişkisel sözleşmede %1’ lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %19’ luk varyansın, %1’ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur ($F=11,1817$; $p<,05$). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017), standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 3,81’ den -1,074’ e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Bu sonuca göre düşük, orta ve yüksek seviyede duygusal talepler ve ilişkisel sözleşme arasındaki düzenleyicilik etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.4). Grafik 1.4’te, yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının, düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiş ve yorumlanmıştır.



Grafik 1.4: Duygusal Taleplerin İlişkisel Psikolojik Sözleşmeye Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.4’e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi düşük seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,1495$; $p<,05$ ’tir. Yani örgüt yapısının, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü düşük ve anlamlıdır. Orta seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi $B=,2277$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

B=,3059; p<,05 olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, duygusal taleplerin ilişkisel sözleşme üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H4 hipotezi doğrulanmıştır.

H5:

İş kaynakları alt boyutlarından Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının (OMGİ) görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.10: İş Kaynaklarının Alt Boyutlarından Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama			2. Aşama			3. Aşama		
	B	p	Beta	B	p	Beta	B	p	Beta
Cinsiyet	,090	,087	,073	,089	,093	,072	,105	,042	,085
Yaş	,019	,613	,032	,021	,579	,035	,002	,957	,003
Medeni Hal	-,080	,113	-,080	-,086	,096	-,086	-,062	,215	-,062
Eğitim	,028	,243	,050	,029	,229	,052	,024	,297	,044
Toplam Çalışması	,007	,807	,017	,008	,782	,019	,010	,711	,025
İşyeri Çalışma Yılı	-,015	,623	-,026	-,015	,610	-,027	-,019	,509	-,034
İş Kaynakları ve Talepleri (OMGİ)	,153	,000	,308	,158	,000	,317	,202	,000	,406
Örgüt Yapısı				-,013	,565	-,026	-,018	,417	-,036
OMGİ*Örgüt Yapısı							,103	,000	,238
R²	,115			,116			,164		
F	9,669			8,491			11,270		

Tablo 1.10’ da görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=9,669, F=8,491, F=11,270; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri görev performansının %11,5’ ini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, OMGİ’nin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta=308$; p<,001). Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılının görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. İkinci aşamada modele, düzenleyici değişken olarak örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni, istatistiksel açıdan anlamlı değildir. İkinci aşamada, OMGİ’nin görev performansını etkileme gücü devam etmektedir ($\beta =,317$; p<,001). Bu aşamada model, görev performansının %11,6’ sını açıklamaktadır. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Üçüncü aşamada da OMGİ’nin görev performansını etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliğinin %16’ sını açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, iş kaynaklarından OMGİ’nin görev performansına etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H5) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

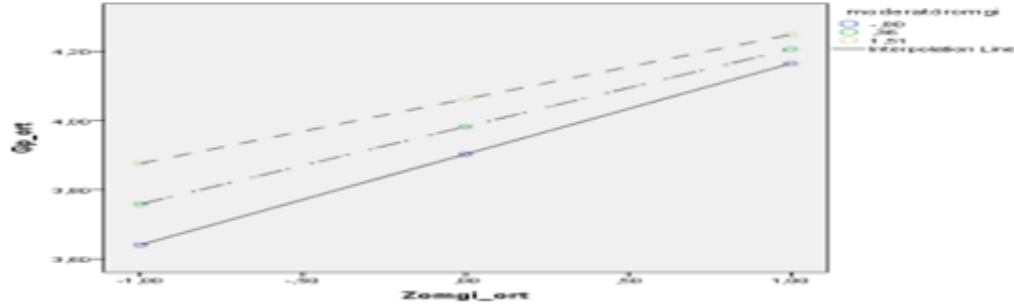
Tablo 1.11: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının, Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Etki Düzeyi Hesaplanması				Güven Aralıkları	
Etki	B	se	p	Alt Sınır	Üst Sınır
X-M-Y Etkileşimi (int-1)	-,0330	,0098	,000	-,0523	-,0137
Düşük	,2625	,0279	,000	,2078	,3172
Orta	,2244	,0223	,000	,1806	,2682
Yüksek	,1863	,0218	,000	,1434	,2291
R=,4110		R²=,1690		R² değişim=, 0178	
Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95					

Tablo 1.11 OMGİ’ nin görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0178 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin görev performansında %1’ lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %16’ lık varyansın, %1’ ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=11,2434; p<,05). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

puanlarının -4,82' den 4,67' e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Elde edilen bu sonuca göre düşük, orta ve yüksek seviyede örgüt yapısının, OMGİ ve görev performansı arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.5). Grafik 1.5' te, yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi gösterilmiştir.



Grafik 1.5: Otonom Çalışma ve Mesleki Gelişim İmkânlarının Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.5' e göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi düşük seviyede iken otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânlarının görev performansı üzerindeki etkisi $B=,2625$; $p<,05$ olmaktadır. Yani OMGİ' nin görev performansı üzerinde örgüt yapısının düzenleyici etkisi daha yüksek ve anlamlıdır. Bu etki orta seviyede iken görev performansı üzerindeki etkisi $B=,2244$; $p<,05$ olmaktadır. Bu durumda, örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken OMGİ' nin görev performansı üzerindeki etkisi biraz daha zayıftır. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken OMGİ' nin görev performansı üzerindeki etkisi $B=,1863$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısı etkisinin yüksek olduğu seviyede OMGİ' nin görev performansı üzerindeki etkisi daha zayıftır. Bu sonuca göre H5 hipotezi doğrulanmıştır.

H6:

İş talepleri alt boyutlarından iş yükünün görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.12: İş Talepleri Alt Boyutlarından İş Yükünün Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama			2. Aşama			3. Aşama		
	B	p_v	Beta	B	p_v	Beta	B	p_v	Beta
Cinsiyet	,140	,012	,113	,139	,012	,112	,138	,013	,111
Yaş	,011	,784	,018	,007	,862	,011	,009	,814	,015
Medeni Hal	-,081	,124	-,081	-,069	,197	-,069	-,067	,209	-,067
Eğitim	,053	,033	,094	,049	,048	,088	,054	,030	,097
Toplam Çalışma Yılı	-,010	,746	-,024	-,011	,729	-,026	-,012	,706	-,028
İş Yeri Çalışma Süresi	,014	,646	,025	,014	,657	,024	,011	,730	,019
İş yükü	,087	,000	,158	,081	,001	,147	,072	,005	,132
Örgüt Yapısı				,028	,212	,056	,022	,330	,044
İş Yükü* Örgüt Yapısı							,053	,038	,092
R ²	,049			,052			,060		
F	3,813			3,536			3,646		

Tablo 1.12' de görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=3,813$, $F=3,536$, $F=3,646$; $p<,001$). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri görev performansını %4,9' unu açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında cinsiyet, eğitim durumu ve iş yükünün görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. İkinci aşamada iş yükü,

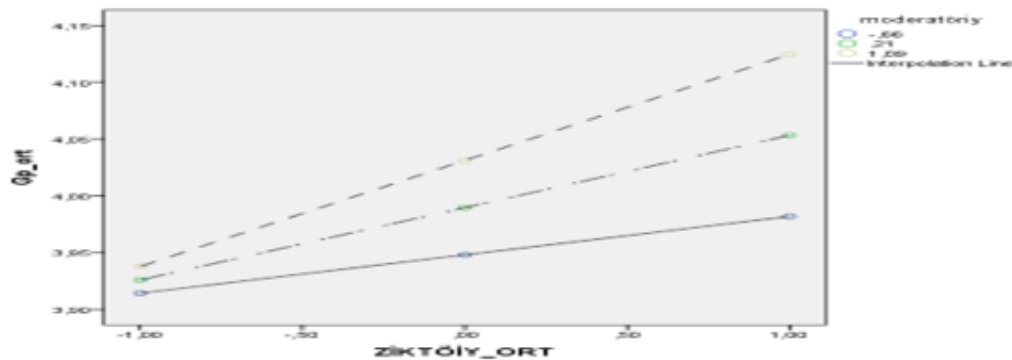
Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri: Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü

eğitim durumu ve cinsiyetin görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($\beta=,044$; $p<,001$). Üçüncü aşamada da iş kaynakları ve taleplerinin görev performansını etkileme gücü devam etmektedir. Bu model değişikliği %6 'sını açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, iş taleplerinden iş yükünün görev performansına etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H6) hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 1.13: İş Yükünün, Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Etki Düzeyi Hesaplanması				Güven Aralıkları	
Etki	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>	<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
X-M-Y Etkileşimi (int-1)	,0342	,0164	,0379	,0019	,0664
Orta	,0637	,0220	,003	,0205	,1068
Yüksek	,0935	,0254	,000	,0437	,1434
R=,1982		R²=,0339		R² değişim=,0080	
Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95					

Tablo 1.13, iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki seviyesini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0080 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin görev performansında %0,8' lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %3,3' lük varyansın, %0,8' ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²'deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F= 4,3308; $p<,05$). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının 4,45'ten -,27' ye kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($p<,05$). Bu sonuca göre orta ve yüksek örgüt yapısı seviyesinin, iş yükü ve görev performansı arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.6). Grafik 1.6' da, yapılan eğim analizi kapsamında, örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.6: İş Yükünün Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.6' ya göre örgüt yapısının düzenleyici etkisi orta seviyede iken iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi B=,0637; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisi normal seviyede iken iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi biraz daha güçlüdür. Örgüt yapısının etkisi yüksek seviyede iken iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi B=,0935; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin yüksek olduğu seviyede, iş yükünün görev performansı üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Bu sonuca göre H6 hipotezi doğrulanmıştır.

H7:

İş talepleri alt boyutlarından duygusal taleplerin görev performansına etkisinde örgüt yapısının düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 1.14: İş Talepleri Alt Boyutlarından Duygusal Taleplerin Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Etki Analizi

Bağımsız Değişkenler	1. Aşama			2. Aşama			3. Aşama		
	B	p	Beta	B	p	Beta	B	p	Beta
Cinsiyet	,119	,032	,096	,121	,028	,098	,112	,040	,090
Yaş	-,016	,687	-,026	-,024	,554	-,039	-,012	,765	-,019
Medeni Hal	-,097	,072	-,097	-,082	,130	-,082	-,085	,112	-,085
Eğitim	,061	,015	,110	,058	,021	,103	,066	,008	,118
Toplam Çalışma Yılı	,018	,556	,043	,016	,608	,037	,018	,543	,043
İş Yerinde Çalışma Süresi	,013	,665	,024	,014	,659	,024	,009	,773	,016
Duygusal Talepler	-,010	,670	-,019	-,032	,197	-,064	-,049	,050	-,098
Örgüt Yapısı				,055	,024	,109	,070	,004	,140
Duygusal Talepler* Örgüt Yapısı							,073	,001	,150
R ²	,028			,037			,058		
F	2,102			2,494			3,525		

Tablo 1.14’ te görüldüğü gibi kurulan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=2,102, F=2,494, F=3,525; p<,001). Birinci aşamada, kontrol değişkenleri görev performansının %2,8’ ini açıklamaktadır. Analizin ilk kısmında, eğitim durumu ve cinsiyetin görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İkinci aşamada modele, örgüt yapısı değişkeni ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu model değişikliğinin %3,7’ sini açıklamaktadır. İkinci aşamada eğitim durumu, örgüt yapısı ve cinsiyetin görev performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Üçüncü aşamada modele, düzenleyici ve bağımsız değişken ilave edilmiştir. Örgüt yapısı değişkeni istatistiksel açıdan anlamlıdır ($\beta=140$; p>,001). Düzenleyici değişken de anlamlı bulunmuştur. Bu model, değişikliğin %5,8’ ini açıklamaktadır. Analiz sonucunda örgüt yapısının, iş taleplerinden duygusal taleplerin görev performansına etkisi üzerinde düzenleyici (moderatör) bir etkiye sahip olduğunu ileri süren (H7) hipotezin desteklendiği görülmüştür.

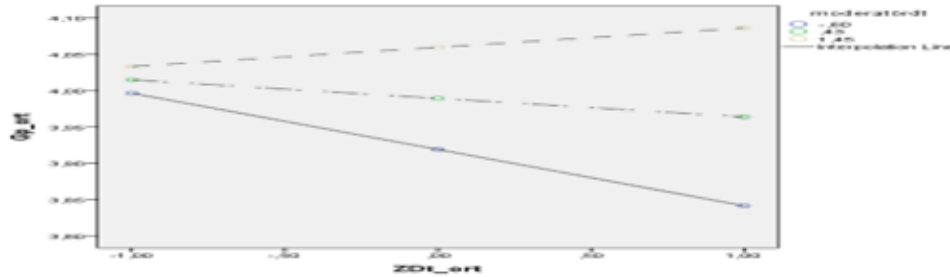
Tablo 1.15: Duygusal Taleplerin, Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki Düzeyi Analizi

Etki Düzeyi Hesaplanması				Güven Aralıkları	
Etki	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>p</i>	<i>Alt Sınır</i>	<i>Üst Sınır</i>
X-M-Y Etkileşimi (int-1)	,0507	,0147	0,00	,0218	,0797
Düşük	-,0774	,0317	0,148	-,1397	-,0152
R=,1885		R²=,0355		R² değişim=,0218	
Bootstrap 5000 örneklem Güven Aralıkları (GA) %95					

Tablo 1.15 duygusal taleplerin görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolünü ve etki düzeyini göstermektedir. R² değişim değerinin ,0218 olduğu görülmektedir. Bu oran, etkileşimsel terimin görev performansında %2,1’ lik ilave varyansa neden olduğunu göstermektedir. Yani genel modelin açıkladığı %3,5’ lik varyansın, %2,1’ ini etkileşimsel terim oluşturmaktadır. R²’deki görülen bu değişim anlamlı bulunmuştur (F= 6,4372; p<,05). Jonson-Neyman tarafından durumsal etkiye ilişkin analiz sonuçlarına göre (Aksu vd., 2017) standart z puanlarına dönüştürülmüş olan ZÖY puanlarının -3,0’ dan -.11’ e kadar anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (p<,05). Bu sonuca göre düşük örgüt yapısı seviyesinin, duygusal talepler ve görev

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

performansı arasındaki düzenleyicilik etkisinin anlamlı olduğu, yüksek ve orta seviyede ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir (Bakınız Grafik 1.7). Grafik 1.7’ de, yapılan eğim analizi kapsamında örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerdeki düzenleyici etkisi incelenmiştir.



Grafik 1.7: Duygusal Taleplerin Görev Performansı Üzerine Etkisinde Örgüt Yapısının Düzenleyici Rolüne İlişkin Eğim Analizi

Grafik 1.7’ ye göre örgüt yapısının etkisi düşük seviyede iken duygusal taleplerin görev performansı üzerindeki etkisi $B=-,0774$; $p<,05$ olmaktadır. Yani örgüt yapısının etkisinin düşük olduğu seviyede, duygusal taleplerin görev performansı üzerindeki etkisi güçlüdür. Bu sonuca göre H7 hipotezi doğrulanmıştır.

Örgüt yapısının diğer değişkenler üzerinde düzenleyicilik rolü, yapılan analizler neticesinde anlamlı bulunmamış ve analizlerin sayısının çok olması sebebiyle sadece olumlu netice alınan analizler çalışmada dikkate alınarak düzenleyicilik rolü ele alınmıştır.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş hayatındaki hızlı değişim ve gelişmeler çalışanları, yöneticileri ve işletmeleri yoğun bir şekilde etkilemektedir. Böyle bir ortamda, çalışanların ve yöneticilerin işletmeye olan katkılarının daha da artırılması amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Psikolojik sözleşme, rol içi ve rol dışı performans, iş talepleri ve iş kaynakları ile örgüt kültürü bu çalışma konuları içinde yer almaktadır.

Örgüt kültürü, iş performansı, psikolojik sözleşme ile iş talepleri ve iş kaynakları sade ve ölçülebilir açıklamalarıyla, ulusal ve uluslararası literatürde yer almaktadır. İş performansı ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişki literatürde araştırma konusu olmuştur. Fakat ülkemizde literatürde psikolojik sözleşme, iş talepleri ile iş kaynakları konularına fazla yer verilmediği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmada daha önce hiç ele alınmamış bir konu olan rol içi ve rol dışı performansta iş talepleri- iş kaynakları ve psikolojik sözleşmenin etkilerinde örgüt kültürünün düzenleyicilik rolünü tespit etmek amacıyla öncelikle bir literatür taraması yapılmış ve kavramsal çerçevede örgüt kültürü, psikolojik sözleşme, iş talepleri ve kaynakları rol içi ve rol dışı performans konuları ele alınmıştır. Ardından araştırmanın amacına uygun olarak konuyla ilgili uygulamalı nicel bir araştırma yapılarak veriler değerlendirilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

* Yapılan korelasyon analizi sonuçlarında sadece ilişkisel sözleşme ile bağlamsal performans arasında, işlemsel sözleşme ile görev performansı arasında ve iş yükü ile ilişkisel sözleşme arasında da bir ilişki belirlenememiştir.

* Yapılan hiyerarşik regresyon ve düzenleyici etki analizlerine göre ise otonom çalışma ile mesleki gelişim imkânları ve müşteri taleplerinin işlemsel sözleşme üzerindeki etkisinde örgüt yapısının orta ve yüksek düzeyde düzenleyici role sahip olduğu, duygusal taleplerin ise hem işlemsel hem de ilişkisel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düşük, orta ve yüksek seviyelerde düzenleyici rolünün olduğu görülmektedir.

* Otonom çalışma ve mesleki gelişim imkânları, iş yükü ile duygusal taleplerin görev performansına etkisinde de örgüt yapısının değişik seviyelerde(düşük, orta ve yüksek) düzenleyici role sahip olduğu görülmüştür.

* Araştırmada, mekanik ve organik örgüt yapısı bağlamında iş talepleri ve iş kaynaklarının iş performansına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici etkisi ele alınmakta ve ortaya

çıkan sonuca göre örgüt yapısı ile görev performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlenmektedir. Nitekim, Eryılmaz ve Gülova (2019)’nın örgüt kültürü ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmada, örgüt kültürü ile bağlamsal performans arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, Shahzad ve arkadaşları (2012) da örgüt kültürünün, çalışanın iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedirler. Yapılan bu çalışmada da örgüt kültürünün mekanik ve organik yapı bağlamında düzenleyici bir rol üstlendiği görülmektedir. Dolayısıyla araştırma bu çalışmaları destekler niteliktedir.

Bu değişkenlerin örgüt ve çalışan için önemi göz önünde bulundurulduğunda araştırmaya yönelik verilebilecek bazı öneriler şunlardır:

* Örgütlerde işten ayrılanlarla anket, görüşme tekniği gibi yöntemler kullanılarak işten ayrılma sebepleri belirlenebilir. Yine işe alım sırasında mülakatlarda çalışanların beklentilerine, sahip oldukları tecrübe ve yeteneklerine ilişkin anketler yapılabilir. Bu çalışmalar değerlendirilerek eksik kalınan, yetersiz görülen örgüt unsurları belirlenerek buna göre psikolojik sözleşmeler, örgüt yapısı, iş talepleri - iş kaynakları yeniden düzenlenebilir.

* Yapılan çalışmada iş kaynaklarından olan “*otonom çalışma*” ve “*mesleki gelişim imkânları*”nın işlemsel sözleşmeye etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolü olduğu sonucundan yola çıkarak kısa vadeli, daha çok ekonomik içeriğe dayanan sözleşmelerin otonom çalışma yönteminden ve çalışanların işleri ile ilgili gelişimlerinden etkilendiği söylenebilir. Dolayısıyla, mesleki gelişim sağlayamadığını düşünen, işinde kendi kararlarını özgürce alamayan çalışanların sözleşmelerini kısa tuttukları ve iş yerinde kalma sebeplerinin ise daha çok ekonomik nedenlerle olduğu sonucuna ulaşılabilir. Üstelik örgütün mekanik veya organik yapıda olmasının da bu durumu etkilediği söylenebilir. Muhtemelen organik yapılar; daha esnek belirlenen görevleri, merkezdeki otoriteye bağlı olmayan bir karar sistemi, çalışanın katılımına imkân veren bir yapı olması nedeniyle uzun vadeli sözleşmelere; mekanik yapı ise organik yapının tersi özelliklere sahip olması nedeniyle kısa vadeli işlemsel sözleşmelerin oluşumuna etki edecektir. Mekanik yapılarda mesleki gelişim imkânlarının sınırlı tutulması, otonom çalışma sistemine izin verilmemesi de yine işlemsel sözleşmelerin oluşumunu sağlayabilecektir.

* İş kaynaklarından “*otonom çalışma*” ve “*mesleki gelişim imkânları*”nın ve iş taleplerinden “*iş yükü*” ve “*duygusal talepler*”in görev performansı üzerindeki etkisinde örgüt yapısının düzenleyici rolü olduğu sonucundan yola çıkarak çalışanların işinde özerk olması ve işlerindeki yetkinliklerinin artırılmasının, çalışanın işin fiziksel özelliklerini, yani işlerinin teknik boyutuyla ilgili başarısını ve performansını artırdığı söylenebilir. Çünkü yapılan bu çalışmada, iş talepleri - iş kaynaklarından iş yükü ve otonom çalışma ile mesleki gelişim imkânlarının görev performansına pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Üstelik bu etki üzerinde örgütün mekanik ya da organik yapıda olmasının da belirleyici olduğu görülmüştür. Muhtemelen, özellikleri gereği, organik yapılarda yine iş talepleri ve iş kaynakları performansı olumlu etkilemektedir. Bu bağlamda örgütlere, çalışanların görev performansını artıracak iş talepleri - iş kaynaklarının neler olduğunu belirlemesi, bunların fayda ve zarar analizinin yapılması, ardından da iş analizleri ve tanımlarının yenilenmesi önerisinde bulunulabilir.

* Çalışanlara psikolojik sözleşme, iş talepleri ve kaynakları, iş performansı kavramları ile ilgili bilgiler verilerek bu konularda bilinçlendirilmeleri sağlanabilir.

Psikolojik sözleşme, işveren ve çalışanın karşılıklı beklentilerinden oluşmakta ve tamamen tarafların birbirine ve örgüte bakış açısıyla şekillenmektedir. Bu yüzden örgütsel yaşam, iki taraf açısından da değerlendirilmeli ve ele alınmalıdır. Bu çalışma, sadece çalışan perspektifinden ele alınmaktadır. O halde işveren beklentilerinin ve algılarının da göz önünde bulundurulduğu aynı örneklem içinde başka çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayabilir. Özellikle kamu sektöründe veya farklı meslek alanlarında benzer bir modelin ve/veya çalışmaların yapıp ölçeklerin boyutlandırılıp karşılaştırma yapılması değişkenler arasındaki ilişkilerin ve nedenlerin daha iyi anlaşılmasına ve araştırma sonuçlarının geliştirilebilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlali konusu da araştırmaya eklenebilir ve aynı değişkenlerle psikolojik sözleşme ihlali konusu birlikte değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmady, G. A., Mehrpour, M.V., Nikooravesh, A.(2016), “Organizational Structure, International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership”, Procedia. Social and Behavioral Sciences, 2(5), 455 – 462.
- Anderson, N., Schalk, R. (1998), “Editorial the Psychological Contract in Retrospect and Prospect.” Journal of Organizational Behavior,19, 637-647.
- Aksu, G., Eser, M.T., Güzeller, C.O. (2017), Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Babakuş, E., Yavaş, U., Ashill, N.J.(2009), “ The Role of Customer Orientation As A Moderator of the Job Demand-Burnout- Performance Relationship: A Surface-Level Traitperspective”, Journal of Retailing, 85(4), 480-492.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B.(2003), “Dual Processes at Work in A Call Centre: An Application of The Job Demands–Resources Model”, European Journal of Work And Organizational Psychology, 12, 4, 393–417.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004), “ Using The Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance”, Human Resource Management, 43, 1, 83–104.
- Becker, T. E., M. C. Kernan. (2003), “Matching Commitment to Supervisors and Organizations to in-Role and Extra-Role Performance”, Human Performance, 16, 4, 327–348.
- Borman, W.C., Motowidlo S. J. (1997), “ Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research”, Human Performance, 10, 2, 99-109.
- Carbajal, J. M. (2006), “Influence of Organizational Culture on the Relationship Between Psychological Contracts and Organizational Citizenship Behavior”, (Master's Thesis, Department Of The Air Force Air University), March, Erişim adresi: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a446228.pdf>.
- Chung, N.G., Angelina, T. (2010), “Does Work Engagement Mediate the Relationship Between Job Resource and Job Performance of Employees”, African Journal of Business Management, 4(9), 1837-1843.
- Coyle-Shapiro, J., Kessler, I. (2000), “Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large-Scale Survey”, Journal of Management Studies, 37 (7), 903-930.
- Cullinane, N., Dundon, T. (2006), “The Psychological Contract: A Critical Review the Psychological Contract”, International Journal of Management Reviews, 8, 2, 113–129.
- Cuyper, N., Rigotti, T., Witte, H., Gisela Mohr, D.(2008), “Balancing Psychological Contracts: Validation of A Typology”, The International Journal of Human Resource Management, 19(4), April, 543–561.
- Doğan, Y. (2005), “Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri’de Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Kayseri, Erişimadresi:<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Duyan, G., Gelbal, S. (2008), “Sosyal Sorun Çözme Envanterinin Türkçeye Uyarlama Çalışması”, Toplum ve Sosyal Hizmet, 19, 1, 7-28.
- Ebert, R.J., Griffin, R.W.(2015), Business Essentials, Tenth Edition, Global Edition. England.
- Eryılmaz, İ., Gülova, A. A. (2019), “Örgüt Kültürü ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki Temel Motivasyon Kaynaklarının Biçimleyici Rolü”, Yönetim ve Ekonomi, 26, 2, 95-514.
- Gagnum, B. (2016), “The Mediating Role of Psychological Contracts on the Relationship Between Organizational Culture and Affective Commitment A Multi-Level Analysis”, (Mater Thesis, University Of Oslo), April. Erişim adresi: <https://www.duo.uio.no/handle/10852/50961>.

*Rol İçi ve Rol Dışı Performansta İş Taleplerinin –İş Kaynaklarının ve Psikolojik Sözleşmenin Etkileri:
Örgüt Kültürünün Düzenleyicilik Rolü*

- George, J.M., Jones, G.R. (2008), Understanding and Managing Organizational Behaviour, Five Edition, New Jersey, Oearson Prentice Hall Inc.
- Griffin, R.W., Moorhead, G. (2014), Organization Behaviour (Managing People and Organizations), Elevent Edition, U.S.A.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., Ahola, K. (2008), “The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement”, Work & Stress, 22, 3, 6, 224-241.
- Hu, L., Bentler, P. M. (1999), “Cut Off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”, Structural Equation Modeling, 6, 1-55.
- Jafri, H. (2016), “Organizational Culture and Employee’s Psychological Contract: A Signaling Theory Perspective”, Management Today, 6(3), 131-136.
- Jufri, M., Jalal M.N., Aras, M., Asri, A. (2018), “The Effect of Psychological Contracts and Organizational Commitments to the Performance of Employees”, 1st International Conference on Social Sciences, <https://www.atlantispres.com/proceedings/icss-18/25903997> (Erişim tarihi: 21.10.2021).
- Jamil, A., Raja, U., Darr, W. (2013), “Psychological Contract Types As Moderator in the Breach-Violation and Violation-Burnout Relationships”, The Journal of Psychology, 147, 5, 491-515,
- Jex, S.M., Britt, T.W. (2008), Organizational Psychology. A Scientist-Practitioner Approach, Second Edition, John Wiley-Sons, Inc. Canada.
- Karagöz, Y. (2016), SPSS23 ve AMOS23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler, 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Kaya, E. (2016), İş Talepleri ve Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Kinicki, A., Fugate, M. (2012), Organizational Behaviour, Key Concepts, Skills & Best Practices. Fifth Edition, McGraw-Hill Irwinconnect Management, New York- USA.
- Manxharia, M. (2015), “Employment Relationships and the Psychological Contract: The Case of Banking Sector in Albania”, Procedia - Social and Behavioral Sciences 210, 231 – 240.
- Millward, L.J., Brewertons, P.M. (1999). “Contractors and Their Psychological Contracts”, British Journal of Management, 10, 253–274.
- Mimaroglu, H. (2008), Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana, Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., Schmit, M. J. (1997), “A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance”, Human Performance, 10, 2, 71– 83.
- Ojo, O. (2008), “Organisational Culture and Performance: Empirical Investigation of Nigerian Insurance Companies”, Manager Journal, 8, 118-127.
- Perçin, M. (2008), İşletmenin Örgüt Yapısının İş Görenlerin Örgütsel Yapısına Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.
- Riggio, R.E. (2003), Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Pearson Education International, New Jersey, U.S.A.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2011), Organizational Behaviour, 14. Edition, Pearson Education. U.S.A.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., Rousseau, D.M. (1994). “Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study”, Management Journal, 37, 1, 137-152.

- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B.(2004), “Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 3, 293–315.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006), “Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review”, *The Journal of Educational Research*, 99, 323-338.
- Shahzad, F., Luqman, R.A., Khan, A.R., Shabbir, L.(2012), “Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business Copy Right”, *Institute of Interdisciplinary Business Research* , 3, 9, 975-985.
- Shein, E. H. (1996), “Culture: The Missing Concept in Organization Studies”, *Administrative Science Quarterly*, 41, 2, 229-240.
- Van Scotter J. R., Motowidlo S. J. (1996), “Interpersonal Facilitation and Job Dedication As Separate Facets of Contextual Performance”, *Journal of Applied Psychology*, 81, 5, 525-531.
- Verma, R., Verma, J. (2012), “The Role of Motivation As A Moderator of the Job Demand-Burnout-Performance Relationship Among Service Employees in A Social Marketing Company”, *Akademik Dergi*, 39(3), 68-85.
- Yongjing, H., Huixin, Y., Zheng, X., Boashan, Z. (2010), “Effect of Psychological Contract on Employee Performance: A Review. International Conference on Management and Service Science”, <https://ieeexplore.ieee.org/document/5577987> (Erişim tarihi: 21.10.2021).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2007), “The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model”, *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.