

Lider-Üye Etkileşimi, Algılanan Kurumsal Destek ve Görev Performansı Arasındaki İlişki*

Semih DERELİOĞLU** 

ÖZ

Lider üye etkileşimi ile görev performansı arasındaki ilişkide kurumsal destek algısının aracılık, kurumdaki hizmet süresi değişkeninin ise düzenleyici etkisini tespit edebilmek bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'nin Ege Bölgesinde yer alan bir büyükşehir belediyesinde görev yapan 346 memur üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilerek veriler toplanmıştır. Araştırmada ilk olarak lider üye etkileşimi, algılanan kurumsal destek ve görev performansı kavramları açıklanarak değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve hipotezler sunulmuştur. Sonrasında toplanan veriler SPSS 26.0 ve AMOS 21.0 programları ile analiz edilmiştir. Veri setinin geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) yapılmış, güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Araştırma kapsamında aracılık ve düzenleyicilik testi Process Regresyon ile gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak; lider üye etkileşiminin görev performansı ilişkisinde çalışanların kurumlarından algıladıkları desteğin pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ancak kurumdaki hizmet süresinin bu ilişkide düzenleyici etki oluşturmadığı tespit edilmiştir. Son olarak araştırmanın bulgularına göre; lider üye etkileşiminin görev performansına etkisinde algılanan kurumsal desteğin kısmen aracılık ettiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, Algılanan Kurumsal Destek, Görev Performansı

The Relationship between LMX, Perceived Organizational Support and Task Performance

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the moderating effect of length of service and the mediating effect of perceived organizational support on the relationship between leader-member exchange and task performance. For this purpose, data were collected by conducting a survey on 346 white-collar workers working in a metropolitan municipality in one of the western provinces of Turkey. As part of the research, the concepts of leader member exchange, perceived organizational support, and task performance were explained, and the relationships among variables were examined. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, ver. 26.0) and Analysis of Moment Structures (SPSS AMOS, ver. 21.0) were used. A confirmatory factor analysis (CFA) was conducted for the validity of the data set, and the reliability of the Cronbach alpha coefficients was verified. Process Regression was used for moderator and mediator testing. As a result; It has been determined that perceived organizational support has a positive and significant effect on the relationship between leader-member exchange and task performance, but the length of service does not have a moderating effect on this relationship. Finally, it was seen that perceived organizational support partially mediated the effect of leader member exchange on task performance.

Keywords: Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Task Performance

1. Giriş

Bireysel ve örgütsel düzeyde pek çok çıktıya etki ettiği bilinen liderlik kavramının sosyal bilimler literatüründe sıklıkla araştırmalara konu olduğu görülmüştür. Geleneksel liderlik kuramlarında, liderin takipçileri üzerinde etkileri incelenmiş ve liderin özellikleri üzerine odaklanılmıştır. Genel olarak geleneksel liderlik kuramlarında, liderin kurumsal hedeflerin başarılmasında önemli rolleri olan birey ve gruplar üzerinde benzer etkileri olduğu varsayımı görülmektedir (Sürücü, 2021). Lider-üye etkileşimi ise gerek lider ile her bir üyenin aralarındaki ilişkilere odaklanması yönüyle; gerekse liderin her bir astı ile aynı ilişki yapısını geliştirmediği vurgusuyla geleneksel liderlik teorilerinden ayrılmaktadır (Dulebohn vd., 2012)

Liderlerin temel amaçları buldukları kurumun başarısını hedeflenen noktaya çekmektir. Bu anlamda lider, kurumun performansına daha çok katkı sağlayan bireylerle farklı bir etkileşim içerisinde olmaktadır. Söz konusu etkileşim üyelerin motivasyonlarını arttırmakta ve performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum performansı yüksek bireylerin daha da motive olmasını sağlarken; performansı

* Bu çalışma Manisa Celal Bayar Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 22.03.2022 tarihli ve 2022/02 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

** Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, semih.derelioglu@cbu.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 27.04.2022; Makalenin Kabul Tarihi: 21.10.2022

istenilen düzeyde olmayan işgörenlere yöneticileri/liderleri ile olan etkileşimi olumlu bir seviyeye taşımak için teşvik edici bir unsur olabilmektedir (Uludağ, 2019).

Bu araştırmada, lider-üye etkileşiminin çalışanın görev performansı üzerindeki etkisi Türkiye'nin Ege bölgesine yer alan bir Büyükşehir Belediyesinde incelenmiştir. Başka bir ifadeyle lider ve üye arasındaki etkileşimin, üyenin kurumun kendisinden beklediği görevleri yerine getirmesinde etkisi incelenmiştir. Literatür incelendiğinde, lider-üye etkileşimi ve görev performansı arasındaki ilişkide kurumsal performansın düzenleyici etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olup çalışmanın özgün bir değerinin olduğu ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında ilk olarak araştırmaya konu olan kavramlar ortaya konulmuş, örneklem dahilinde kamu kurumu çalışanlarından anket yöntemiyle elde edilen veriler istatistiksel yöntemler vasıtasıyla analiz edilmiş ve analiz sonuçlarının yorum ve tartışması yapılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Oluşturulması

2.1. Lider-Üye Etkileşimi

Lider ve üyeleri arasındaki etkileşim kalitesinin örgüte sağladığı bir dizi olumlu etkinin fark edilmesiyle birlikte lider-üye etkileşimi örgütsel davranış yazınında son derece popüler olmuştur (Yammarino vd., 2005). Bununla birlikte liderlikle ilgili pek çok kuram geliştirilmiş ve farklı bakış açıları sunulmuştur. Geleneksel liderlik kuramlarına bir alternatif olarak ortaya çıkan lider-üye etkileşimi (LÜE) kuramı, liderliği tek yönlü olarak liderin üyelerini etkilediği bir süreç değil, üyeler ile liderin karşılıklı olarak etkilendiği bir etkileşim sürecini ifade etmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1991). Söz konusu yaklaşım, temel olarak ilk defa Dansereau vd., (1975) tarafından “dikey ikili bağlantı modeli” olarak adlandırılmış, akabinde lider/yönetici ve üyeler/astlar arasındaki ilişki dikey bir etkileşim olarak değerlendirilerek “Lider-Üye Etkileşimi Kuramı” olarak kavramsallaştırılmıştır (Özutku vd., 2008).

Bireyler arası karşılıklı etkileşimin kaçınılmaz olduğu örgütsel süreçte, lider-üye etkileşimi, örgütsel süreç dahilinde liderin her bir üyesi ile farklı liderlik davranışları geliştirdiğini kabul etmektedir (Liden ve Graen, 1980; Dockery ve Steiner, 1990). Söz konusu LÜE kuramında lider-üyeleri “grup içi” ve “grup dışı” olarak iki grupta ele almaktadır. Lider-üye etkileşiminin formel düzeyde, görev bazlı olarak ilişkisi grup dışı (group out) olarak tanımlanmakta; buna karşın lider-üye etkileşiminin karşılıklı güvene dayalı, enformel ilişkilerin yoğun olduğu etkileşimler ise grup içi (group in) olarak tanımlanmaktadır (Liden ve Maslyn, 1998). Lider ile üye karşılıklı güvene dayalı bir ilişki oturtmadığı süreçlerde grup dışı ilişkiler egemen olmakta ve kurallara dayalı resmi denetim sistemi içerisinde bir etkileşim olmaktadır (Breland vd., 2007; Liden ve Graen, 1980).

Lider-üye etkileşiminin kalitesini; rekabet, dışa açıklık, lider/yönetici ile üye/ast özellikleri ve son olarak örgütsel özelliklerin etkilediğine yönelik bulgular mevcuttur (Cogliser ve Schriesheim, 2000). Lider ve üye arasında yaşanan etkileşimin örgütsel ortamda gerçekleşmesi, örgütsel etkilerin ele alınmasını önemli kılmaktadır. Bu anlamda liderin/yöneticinin gücü ve çalışma ortamı LÜE kalitesini etkilemektedir (Dienesch ve Liden, 1986). Liderin örgütsel hiyerarşide sahip olduğu pozisyonel kaynakları, astlara serbesti tanınması ve ödüllendirme gücü gibi bir takım kaynak dağıtma imkânı sunmaktadır. Liderler bu kaynakları astlara dağıtmak suretiyle etkileşimin kalitesini arttırabilmektedir (Sparrowe ve Liden, 1997). Liderin söz konusu güç kaynaklarına sahip olduğunu inanan astlar, lider ile yüksek kalitede etkileşim kurmak üzere motive olurlar (Cogliser ve Schriesheim, 2000).

Lider-üye etkileşimi ile ilgili alanyazın dikkate alındığında lider/yönetici ve üye/ast arası etkileşimin kalitesinin pek çok pozitif örgütsel çıktıya etki ettiği görülmektedir. Bu anlamda çalışanların yöneticileri tarafından destek görmeleri durumunda iş tatmini, kariyer gelişimi, kurumsal vatandaşlık ile görev ve bağlamsal performanslarının arttığına dair çalışmalar mevcuttur. Bununla birlikte lideri ile olumlu etkileşim içerisinde olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttığı işgücü devrinin azaldığı ve örgütte sinerjik bir çalışma ortamının doğduğu saptanmıştır (Gerstner ve Day, 1997; Liden ve Graen, 1980; Vecchio ve Gobdel, 1984).

Buna göre araştırmanın ilgili değişkenlerine ait oluşturulan hipotez aşağıda yer almaktadır.

H₁: Lider-üye etkileşimi ile görev performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

2.2. Algılanan Kurumsal Destek

Örgütsel süreçte işgörenlerin iş için sarf ettikleri çabanın takdir edilmesi ve refahlarının dikkate alınması kurumsal veya örgütsel destek olarak nitelenmektedir. İşgörenlerin kurumu tarafından örgüte sağladıkları katkının dikkate alındığına yönelik inançları ise algılanan kurumsal/örgütsel destek olarak ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 1986; Krishnan ve Mary, 2012). İşgörenlerin kurumlarınca destek gördüklerini algılamaları durumunda çabalarının artacağı ve örgüt ile bağlarının güçleneceği ortaya konulmuştur. Bu sayede kurumun işgörelere verdiği değer onlarda bir karşılık bulacağını ifade etmişlerdir (Robbins ve Judge, 2018).

Eisenberger vd. (1986), işgörenlerin örgütsel destek algılamaları durumunda stres, gerginlik ve işten ayrılmaya yönelik niyetlerinin azaldığını tespit etmişlerdir. İşgörenlerin kurumlarından destek algılamaları durumunda örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık gibi olumlu örgütsel çıktılar elde edecekleri belirtilmiştir. Bununla beraber Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan çalışmada, işgörenler tarafından kurumsal destek algısının yüksek olması durumunda kendilerine atanmış sorumlulukları daha iyi yerine getirecekleri ve örgüte katkı sunacak bilgi ve becerileri edinmek üzere daha fazla çaba sarf edecekleri kabul edilmiştir.

Algılanan kurumsal destek, literatürde ilgi ve önemsenme ve ilgisizlik olmak üzere iki alt boyut altında incelenmiştir. İlgisizlik alt boyutunu, kurumda yer alan işgörenlerin kurumda ne oranda göz ardı edildiklerine dair algıları ile ilgilenmektedir. İlgi ve önemsenme alt boyutu ise, kurumda çalışan işgörenlerin kurum tarafından kendilerine ne oranda ilgi ve değer gösterildiğine dair algıları üzerine odaklanmaktadır (Yılmaz, 2014). Bhanthumnavin (2000)'e göre çalışanların, kurumları tarafından ilgi görmeleri ve önemsenmeleri onları stresle ve karşılaşacakları güçlüklerle başa çıkma noktasında önemli olacağı ve duygusal desteğin onların iş motivasyonunu ve çalışma yaşam kalitesini arttıracığı kabul edilmektedir.

Örgütten algılanan destek ile bireysel performans arasındaki ilişki Settoon vd. (1996); Wayne vd. (1997) tarafından yapısal eşitlik modellemesini kullanarak araştırılmıştır. Bu çalışmaların her ikisinde de yol analizi incelendiğinde algılanan kurumsal destek ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna karşın Byrne ve Hochwarter (2008), araştırmalarında görev performansı ile algılanan kurumsal desteğin ilişkili olduğuna yönelik bulgular sunmuştur. Benzer şekilde Munyon vd. (2013), yapmış oldukları araştırmada algılanan kurumsal desteğin çalışanların stresini azalttığı ve iş performansına bu sayede olumlu etkilerinin olduğu bulmuştur. Bunun yanında Riggle vd. (2009)'ın 20 yıl süreyle yapılmış algılanan kurumsal destek çalışmalarının meta analiz, sonuçlarını sundukları çalışmada algılanan kurumsal desteğin; örgütsel bağlılık, iş tatmini, görev performansı, bağlamsal performans ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenler, çalıştıkları kurumda lider tarafından nasıl değerlendirildiklerine yönelik algılar oluşturmaktadır. Lider, üyelerin performansını yönlendirme ve değerlendirme sorumluluğuna sahip kişiler olduğundan dolayı kurumun birer temsilcisi kabul edilmektedir. Bu anlamda üyeler, lider ile olumlu etkileşimin kurumun desteğinin göstergesi olduğunu kabul etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu kuramsal ve görgül açıklamalar ışığında geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₂: Lider-üye etkileşimi ile algılanan kurumsal destek arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H₃: Lider-üye etkileşimi ile görev performansı ilişkisinde algılanan kurumsal destek aracı değişken olarak rol oynar.

2.3. Görev Performansı

İşgörenlerin, iş ile ilgili kendilerinden beklenen veya beklentinin ötesinde görevleri yerine getirmeleri performans olarak nitelendirilmektedir. Bu anlamda görev performansı, işgörenlerin çalıştıkları örgütü amaçlarına ulaştırmak üzere kullandıkları yetkinlikleri olmaktadır (Hatipoğlu vd., 2019). Bireysel iş performansının önemli bir boyutu olan görev performansı, örgütün ürettiği mal ve/veya hizmeti doğrudan etkileyen beceri, davranış ve faaliyetlerdir (Koopmans vd., 2011; Motowildo vd., 1997). Görev performansı veya diğer adıyla "rol içi performans"; iş tanımlarında gerekleri belirtilen, ödüllendirme sistemine bağlı ve formal sürece göre işleyen davranışlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Lary ve Anderson, 1991; Martin vd., 2016).

Weiss ve Cropanzao (1996) çalışanların performanslarının çeşitli unsurlardan etkilendiği varsayımını “Duyuşsal Olaylar Kuramı” çerçevesinde ele almıştır. Bu anlamda çalışanlar iş saatlerinde karşılaştıkları olaylardan duygusal olarak etkilenmekte ve bu da görev performanslarına etki etmektedir. Kell ve Motowidlo (2012), çalışanların kendilerinin kontrol edebildikleri veya edemedikleri durum ve davranışlardan performanslarının etkilendiğini belirtmiştir. Görev performansı, bu anlamda çalışanın kendisi ile ilgili faktörlerden etkilenebileceği gibi lider ve/veya örgüt ile ilgili faktörlerden de etkilenebilmektedir. Literatür incelendiğinde, lider-üye etkileşiminin görev performansını pozitif yönde etkilediğine dair pek çok çalışma bulunmaktadır (Martin vd., 2016; Rockstuhl vd., 2012; Gerstner ve Day, 1997; Rotundo ve Sackett, 2002). Söz konusu bilgilere göre, çalışmanın ilgili hipotezleri hazırlanmıştır.

H₄: Algılanan kurumsal destek ile görev performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H₅: Lider-üye etkileşimi ile algılanan kurumsal destek arasındaki ilişkide kurumdaki hizmet süresi düzenleyici rol oynar. Bu etki sürecinde, kurumdaki hizmet süresi arttığında lider-üye etkileşimi ve kurumsal destek arasındaki ilişki daha yüksek seviyede gerçekleşecektir.

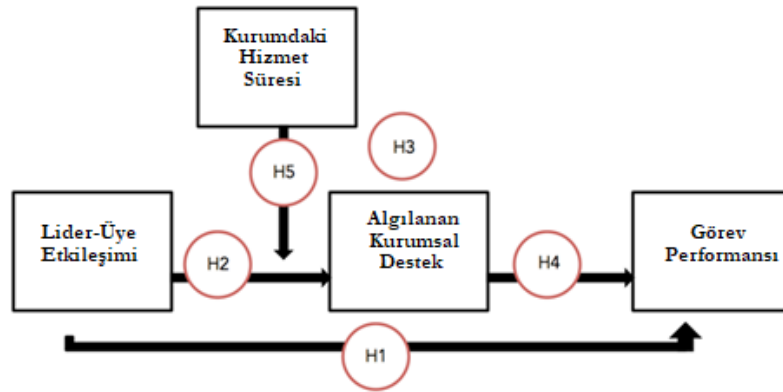
3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Modeli

Araştırmanın evrenini Türkiye’nin Ege Bölgesinde yer alan bir büyükşehir belediyesinde görev yapan memurlar oluşturmaktadır. İlgili büyükşehir belediyesinde; genel idare, avukatlık ve sağlık hizmetleri ile teknik ve yardımcı hizmetler memur personel olarak tanımlanmaktadır. Evreninin bir büyükşehir belediyesi seçilmesinin nedeni; mahalli seçimler nedeniyle belediyelerin yüksek performans göstermek istemesi ve çalışanların da performansa odaklı olmasıdır. Bu bağlamda ölçme araçlarının uygulanacağı bireyler amaçlı örnekleme yoluyla belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında incelenecek olan veriler anket tekniği ile Şubat 2022 ve Mart 2022 tarihleri arasında katılımcılara “Google Formlar” aracılığıyla elektronik ortamda uygulanmıştır. Söz konusu büyükşehir belediyesinden alınan bilgilere göre ilgili belediyede 423 memur (beyaz yakalı) personel bulunmaktadır. Yapmış olduğumuz çalışmada ise 346 kişiye anket uygulanmış ancak eksik ve/veya hatalı doldurulan 37 adet anket araştırma kapsamı dışında tutularak 309 anket ile analiz gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada aracı ve düzenleyici etkilerin araştırılmasında sıklıkla kullanılan, nicel araştırma desenlerinden “nedensel araştırma deseni” uygulanmıştır. Araştırmada yer alan alanyazın ve bu kapsamda öne sürülen hipotezler çerçevesinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere aşağıda yer alan araştırma modeli kurulmuştur (Bkz: Şekil 1.).



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma sürecinde kullanılmak üzere nicel veri toplama yöntemlerinden anket aracı tercih edilmiştir. Araştırmada katılımcılara ait kişisel bilgileri ölçen bir adet sosyo-demografik bilgiler formu ve üç farklı ölçek barındıran toplamda dört bölümden oluşan bir soru formu uygulanmıştır. Uygulama yapılan anket

üzerinde yer alan ifadeler 5'li likert tarzı ölçekle belirlenmiştir. Ölçekler ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Formun ilk bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve belediye'deki görev süresi gibi bilgilere yönelik altı adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde lider-üye etkileşimini ölçmeye yönelik 11 adet ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan maddeler; Liden ve Maslyn (1998), Gant vd. (1993), Babin ve Boles (1996), Jiang ve Klein (2002) ve Gillen vd. (2002)'in geliştirmiş oldukları ölçeklerin derlemesinden oluşmaktadır. Söz konusu ölçeğin uyarlanmasına yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, Yılmaz (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Eisenberger (1986)'in geliştirdiği Algılanan Örgütsel/Kurumsal Destek (AÖD) ölçeği yer almaktadır. Burada, çalışanların kurumsal destek algılamalarına yönelik sekiz adet ifade yer almaktadır. Araştırmanın son bölümünde ise işgörenlerin görev performanslarını ölçen dokuz soru bulunmaktadır. Ölçek geliştirme çalışması Goodman ve Svyntek (1999) tarafından yapılan ve Türkçeye uyarlanması Özçelik (2017) tarafından yapılan görev performansı ölçeğidir.

3.2.1. Etik İzin

Bu araştırmanın izni, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 22.03.2022 tarihinde, E--050.01.04-275961/ sayılı yazı ve 2022/02/30 sayılı karar ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları ve Sonuçları

Araştırma verileri SPSS 26.0 ve AMOS 21.0 programı ile analiz edilmiş ve %95 güven aralığı dikkate alınmıştır. Ölçeklerin geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) yapılmış, güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Ölçek güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır.

Cronbach alfa katsayısının, 0.80-1.00 aralığında olması durumunda, söz konusu ölçek "yüksek derecede güvenilir" olarak değerlendirilmektedir (Nunnally, 1967). Algılanan kurumsal destek ölçeği için 0,907 , kurumsal destek ölçeğinin alt boyutları olan ilgisizlik için 0,841 ve diğer alt boyut olan ilgi ve önemsenme için 0,881; lider-üye etkileşimi için 0,974 ve görev performansı için 0,932 hesaplanmıştır. Tablo1'de görüleceği üzere ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyleri çok yüksektir (Cronbach Alpha>0,800).

Tablo 1. Ölçek Faktörlerine İlişkin İlişkin Cronbach's Alpha Değerleri

| Faktör | Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|----------------------|------------------|--------------|
| İlgisizlik | 0,841 | 3 |
| İlgi ve Önemslenme | 0,881 | 5 |
| Kurumsal Destek | 0,907 | 8 |
| Lider-Üye Etkileşimi | 0,974 | 11 |
| Görev Performansı | 0,932 | 8 |

Ölçeklerin likert olarak kullanıldığı çalışmalarda elde edilen puanların normal dağılım kontrolü amacıyla kullanılan Kolmogrov-Smirnov veya Shapiro-Wilk testlerinde normal dağılımın sağlanması son derece zordur (Sipahi vd., 2010). Bu açıdan çarpıklık ve basıklık katsayılarının -3 ile +3 değerleri arasında dağılım göstermesi ile veri setinin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Hopkins ve Weeks, 1990; Hosking, 1990; Groeneveld ve Meeden, 1984). Bu anlamda Tablo 2 incelendiğinde, çalışmamızda yer alan ölçek puanlarının normal dağıldığı görülmektedir.

Kurumdaki hizmet süresinin ordinal değişken olması ve parametrik olmayan teste tabi olmasından dolayı test tekniklerinden Pearson ve Spearman korelasyon analizi, Process Regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz yöntemi, iki bağımsız değişken arasında doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin tespiti için gerçekleştirilen test yöntemidir. Araştırma kapsamında aracılık ve düzenleyicilik testi Process Regresyon ile analiz edilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Değişkenlere Yönelik Betimleyici İstatistik Değerler

| | Ortalama | Std. Sapma | Düzyey % | Çarpıklık | Basıklık |
|----------------------|----------|------------|----------|-----------|----------|
| İlgisizlik | 2,67 | 1,16 | 53,4 | 0,22 | -0,78 |
| İlgi ve Önemslenme | 3,45 | 1,04 | 68,9 | -0,36 | -0,47 |
| Kurumsal Destek | 3,40 | 1,00 | 68,1 | -0,18 | -0,53 |
| Lider-Üye Etkileşimi | 3,95 | 1,02 | 78,9 | -0,96 | 0,21 |
| Görev Performansı | 4,38 | 0,67 | 87,5 | -1,37 | 2,56 |

4.1 Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik yapılarını tespit etmek için yapılan frekans analizi neticesi göre araştırmaya katılanların %55,7'si erkek, %52,1'i lisans mezunu ve %89,0'u yönetici vasfı olmayan personeldir. Ankete cevap verenlerin %45,0'i 5-9 yıldır kurumunda çalışmakta, %45,3'ü 1-5 yıldır şu an bulunduğu pozisyonda çalışmaktadır.

Tablo 3. Demografik Özelliklerin Dağılımı

| | | n | % |
|---------------------------|-----------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Kadın | 137 | 44,3 |
| | Erkek | 172 | 55,7 |
| Eğitim durumu | İlk öğretim | 3 | 1,0 |
| | Lise | 34 | 11,0 |
| | Ön lisans | 80 | 25,9 |
| | Lisans | 161 | 52,1 |
| | Yüksek lisans | 30 | 9,7 |
| Görev | Doktora | 1 | 0,3 |
| | Yönetici | 34 | 11,0 |
| Kurumdaki hizmet süresi | Personel | 275 | 89,0 |
| | 1 yıldan az | 7 | 2,3 |
| | 1-5 yıl | 101 | 32,7 |
| | 5-9 yıl | 139 | 45,0 |
| | 9-13 yıl | 22 | 7,1 |
| | 13-17 yıl | 15 | 4,9 |
| | 17-21 yıl | 5 | 1,6 |
| 21-25 yıl | 5 | 1,6 | |
| Pozisyonda çalışma süresi | 25 yıldan fazla | 15 | 4,9 |
| | 1 yıldan az | 22 | 7,1 |
| | 1-5 yıl | 140 | 45,3 |
| | 5-9 yıl | 117 | 37,9 |
| | 9-13 yıl | 18 | 5,8 |
| | 13-17 yıl | 5 | 1,6 |
| 17-21 yıl | 1 | 0,3 | |
| 21-25 yıl | 2 | 0,6 | |
| 25 yıldan fazla | 4 | 1,3 | |
| Toplam | | 309 | 100 |

4.2. Araştırmanın Geçerliliği

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), çeşitli değişkenlerden meydana gelen faktörlerin gerçek verilerle uyum derecesini, bir başka ifadeyle ne derece doğrulandığını belirlemeye yönelik bir analiz yöntemidir (Sümer, 2000; Cole, 1987). Doğrulayıcı faktör analizinde modelin sınanması aşamasında yeterliliğin tespiti için birçok uyum indeksi kullanılmaktadır.

Tablo 4. Ölçeklerin DFA Uyum İndeksleri

| İndeks | Mükemmel Uyum Eşik Değeri | Kabul Edilebilir Uyum Aralığı | Kurumsal Destek | Lider-Üye Etkileşimi | Görev Performansı |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------|
| X ² | x | x | 15,666 | 112,773 | 24,048 |
| df | x | x | 18 | 38 | 15 |
| X ² /df | ≤ 3 | ≤ 5 | 0,870 | 2,968 | 1,603 |
| RMR | ≤ 0,05 | ≤ 0,08 | 0,034 | 0,023 | 0,010 |
| GFI | ≥ 0,95 | ≥ 0,90 | 0,987 | 0,938 | 0,981 |
| AGFI | ≥ 0,90 | ≥ 0,85 | 0,975 | 0,893 | 0,953 |
| CFI | ≥ 0,97 | ≥ 0,90 | 0,999 | 0,982 | 0,996 |
| RMSEA | ≤ 0,05 | ≤ 0,08 | 0,000 | 0,079 | 0,044 |

Kaynak: Hooper vd., 2008

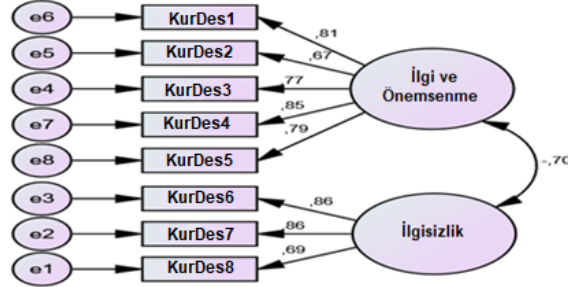
Kurumsal destek ölçeği DFA sonuçlarına göre; Kikare serbestlik derecesi uyum iyiliği ($\chi^2/df=0,870$), Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (0,034), Uyum İyiliği Endeksi (0,987), Düzeltilmiş Uyum Endeksi (0,975), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (0,999), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (0,000) indeksleri sağlanmıştır. Ölçek veri ile uyumlu, geçerlidir. Lider-Üye Etkileşimi ölçeği DFA sonuçlarına göre; Kikare serbestlik derecesi uyum iyiliği ($\chi^2/df=2,968$), Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (0,023), Uyum İyiliği Endeksi (0,938), Düzeltilmiş Uyum Endeksi (0,893), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (0,982), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (0,079) indeksleri sağlanmıştır. Ölçek veri ile uyumlu, geçerlidir.

Görev performansı ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre; Kikare serbestlik derecesi uyum iyiliği ($\chi^2/df=1,603$), Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (0,010), Uyum İyiliği Endeksi (0,981), Düzeltilmiş Uyum Endeksi (0,953), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (0,996), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (0,044) indeksleri sağlanmıştır. Dolayısıyla ölçek veri ile uyumlu, geçerlidir.

Tablo 5. Ölçeklerin DFA Madde Faktör Yüklerinin Dağılımı

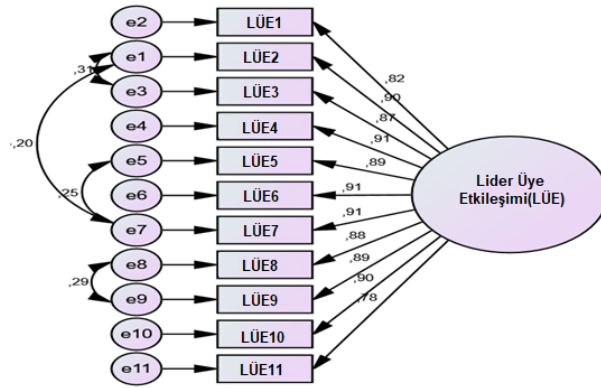
| Alt boyut | Madde | β | sh. | t | p |
|--------------------------------------|----------|---------|--------|--------------|--------------|
| İlgisizlik (Kurumsal Destek) | KurDes7 | 0,685 | | | |
| | KurDes5 | 0,857 | 0,100 | 13,402 | 0,000 |
| | KurDes3 | 0,856 | 0,094 | 13,391 | 0,000 |
| İlgi ve Önemslenme (Kurumsal Destek) | KurDes4 | 0,766 | | | |
| | KurDes2 | 0,666 | 0,088 | 11,664 | 0,000 |
| | KurDes1 | 0,812 | 0,076 | 14,578 | 0,000 |
| | KurDes6 | 0,850 | 0,075 | 15,305 | 0,000 |
| | KurDes8 | 0,795 | 0,074 | 14,234 | 0,000 |
| Lider-Üye Etkileşimi | LÜE2 | 0,895 | | | |
| | LÜE1 | 0,816 | 0,046 | 19,876 | 0,000 |
| | LÜE3 | 0,872 | 0,032 | 27,522 | 0,000 |
| | LÜE4 | 0,905 | 0,041 | 25,101 | 0,000 |
| | LÜE5 | 0,889 | 0,038 | 23,941 | 0,000 |
| | LÜE6 | 0,911 | 0,039 | 25,488 | 0,000 |
| | LÜE7 | 0,914 | 0,042 | 23,508 | 0,000 |
| | LÜE8 | 0,884 | 0,042 | 23,678 | 0,000 |
| | LÜE9 | 0,889 | 0,039 | 23,995 | 0,000 |
| | LÜE10 | 0,902 | 0,035 | 29,045 | 0,000 |
| | LÜE11 | 0,779 | 0,044 | 18,221 | 0,000 |
| Görev Performansı | GörPerf9 | 0,784 | | | |
| | GörPerf8 | 0,788 | 0,049 | 20,803 | 0,000 |
| | GörPerf7 | 0,896 | 0,065 | 17,939 | 0,000 |
| | GörPerf6 | 0,912 | 0,061 | 18,353 | 0,000 |
| | GörPerf5 | 0,885 | 0,068 | 17,654 | 0,000 |
| | GörPerf4 | 0,652 | 0,069 | 11,432 | 0,000 |
| | GörPerf3 | 0,650 | 0,064 | 11,986 | 0,000 |
| GörPerf2 | 0,569 | 0,072 | 10,273 | 0,000 | |

Kurumsal Destek ölçeği orijinal Türkçe çalışmasındaki 2 boyutlu yapı için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü düşük madde bulunmadığı için ilgili ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. İlgisizlik boyutu 3 maddeden oluşmakta, faktör yükleri 0,685-0,857 arasında değişmektedir. İlgili ve Önemsizlik boyutu 5 maddeden oluşmakta, faktör yükleri 0,666-0,850 arasında değişmektedir.



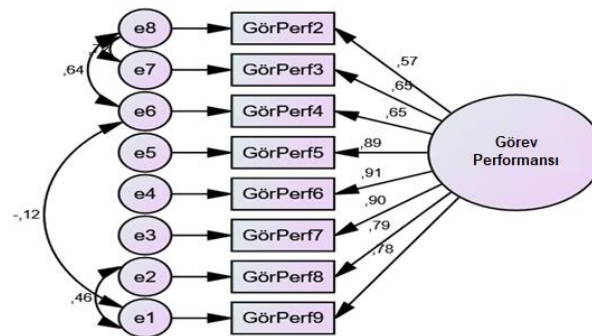
Şekil 2. Algılanan Kurumsal Destek DFA Diyagramı

Lider-Üye Etkileşimi ölçeği orijinal tek boyutlu yapı için DFA yapılmıştır. Ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış, faktör yükü düşük madde bulunmamaktadır. Ölçek 11 maddeden oluşmakta, faktör yükleri 0,779-0,914 arasında değişmektedir.



Şekil 3. Lider-Üye Etkileşimi DFA Diyagramı

Görev Performansı ölçeği orijinal tek boyutlu yapı için DFA yapılmıştır. İndekslerden RMSEA sağlanamaması nedeniyle faktör yükü diğerlerine göre düşük olan "GörPerf1" (1.madde) ölçekten çıkarılmış, indeks sağlanmıştır. Ölçek 8 maddeden oluşmakta, faktör yükleri 0,569-0,912 arasında değişmektedir. DFA sonuçlarına göre ölçeklerden elde edilen puanların betimleyici istatistikleri verilmiştir.



Şekil 4. Görev Performansı DFA Diyagramı

4.3. Korelasyon Analizi

Aracı ve düzenleyici değişkenlerin analizleri öncesinde araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Tablo 6'da yer alan korelasyon analizi bulgularına göre; ilgisizlik puanı ile lider-üye etkileşimi ($r=-0,413$), görev performansı ($r=-0,248$) arasında negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0,05$). İlgî ve önemsenme puanı ile lider-üye etkileşimi ($r=0,579$), görev performansı ($r=0,347$) arasında anlamlı ancak zayıf bir ilişki görülmektedir ($p<0,05$). Kurumsal destek puanı ile lider-üye etkileşimi ($r=0,553$), görev performansı ($r=0,332$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Lider-üye etkileşimi puanı ile görev performansı ($r=0,332$), kurumda hizmet süresi ($r=0,158$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Görev performansı ile kurumda hizmet süresi ($r=0,182$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 6. Model Değişkenlerinin İlişki Analizi Sonuçları

| | | İlgisizlik | İlgî ve Önemsenme | Kurumsal Destek | Lider-Üye Etkileşimi | Görev Performansı | Kurumdaki Hizmet Süresi |
|-------------------------|---|------------|-------------------|-----------------|----------------------|-------------------|-------------------------|
| İlgisizlik | r | 1 | -,702** | -,888** | -,413** | -,248** | -,067 |
| | p | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,242 |
| İlgî ve Önemsenme | r | | 1 | ,951** | ,579** | ,347** | 0,064 |
| | p | | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,261 |
| Kurumsal Destek | r | | | 1 | ,553** | ,332** | 0,063 |
| | p | | | | 0,000 | 0,000 | 0,270 |
| Lider Üye Etkileşimi | r | | | | 1 | ,413** | ,158** |
| | p | | | | | 0,000 | 0,005 |
| Görev Performansı | r | | | | | 1 | ,182** |
| | p | | | | | | 0,001 |
| Kurumdaki hizmet süresi | r | | | | | | 1 |
| | p | | | | | | |

** $p<0,01$, * $p<0,05$

Korelasyon analizinden elde edilen bulgulara göre; H_1 kabul, lider-üye etkileşimindeki artış görev performansının artmasına neden olacaktır. Aynı şekilde H_2 kabul, lider-üye etkileşimindeki artış algılanan kurumsal desteğin artmasına neden olacaktır. H_4 kabul, örgütten algılanan destekteki artış görev performansının artmasına neden olacaktır.

4.4. Aracılık Etkisi Analizi

Araştırmada aracılık etkisinin ölçülmesi için geleneksel yöntem olarak kabul edilen Baron ve Kenny (1986)'nin önerdiği nedensel adımlar yaklaşımı yerine, daha geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edildiği düşünülen bootstrap tekniğine dayalı modern yaklaşım uygulanmıştır (Fritz ve MacKinnon, 2007; Shrout ve Bolger, 2002; Mallinckrodt vd., 2006). Bu yaklaşıma göre aracılık modeli analizlerinde odaklanılan temel nokta, dolaylı ve doğrudan etki değerlerinin Sobel testi yerine bootstrap güven aralığı ile hesap edilmesi ve bu değerlerin yorumlanmasıdır (MacKinnon vd., 1995; Hayes, 2018).

Tablo 7. İlgisizlik Boyutu Aracılık Modeli Sonuçları

| Yol Testi | B | sh. | t | p | %95 Güven Aralığı | | R ² / F |
|-----------------------------|--------|-------|--------|--------------|-------------------|--------------|--------------------|
| | | | | | Alt | Üst | |
| LÜE>İlgisizlik | -0,413 | 0,052 | -7,939 | 0,000 | -0,515 | -0,310 | 0,170 / 63,022 |
| İlgisizlik>GörevPerformansı | -0,094 | 0,057 | -1,644 | 0,101 | -0,206 | 0,018 | 0,178 / 33,013 |
| LÜE>GörevPerformansı | | | | | | | |
| Toplam etki | 0,413 | 0,052 | 7,936 | 0,000 | 0,310 | 0,515 | 0,170 / 62,974 |
| Direk etki | 0,374 | 0,057 | 6,570 | 0,000 | 0,262 | 0,486 | |
| Dolaylı etki | 0,039 | 0,027 | | | -0,016 | 0,091 | |

* $p<0,05$ anlamlı yordama, $n=2000$ Bootstrap Process, (%95 güven düzeyi alt sınır:Alt*üst sınır:Üst)

Bootstrap yöntemine göre, orijinal veri setindeki gözlemler yinelenerek birbirinden farklı yeni bir gözlem seti meydana getirilmekte ve istatistiki hesaplamalar buna göre gerçekleştirilmektedir (Efron, 1987).

Söz konusu yöntemde, analizi sonucunda ulaşılan %95 güven aralığında alt ve üst limit değerleri kontrol edilerek aracılı ve düzenleyici etkinin varlığına karar verilmektedir (Sürücü vd. 2021; Gürbüz, 2019; Hayes, 2018).

Lider-üye etkileşimi ($B=-0,413$), ilgisizlik üzerinde negatif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilidir ($p<0,05$). İlgisizlik boyutu ($B=-0,094$), görev performansı üzerinde istatistiksel anlamlı değildir ($p>0,05$). Lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerindeki toplam etkisi $B=0,413$; $[0,310;0,515]$), direk etkisi ($B=0,374$; $[0,262;0,486]$) istatistiksel olarak anlamlı iken dolaylı etki ($B=0,039$; $[-0,016;0,091]$) istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna göre lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerine etkisinde ilgisizlik boyutu aracılık etmemektedir.

Tablo 8. İlgü ve Önemsenme Boyutu Aracılık Modeli Sonuçları

| Yol Testi | B | S.H. | t | p | Alt Limit | Üst Limit | R ² / F |
|--------------------------------|-------|-------|--------|---------------|--------------|--------------|--------------------|
| LÜE>İlgüÖnemsenme | 0,579 | 0,047 | 12,429 | 0,000* | 0,487 | 0,670 | 0,335 / 154,471 |
| İlgüÖnemsenme>GörevPerformansı | 0,163 | 0,063 | 2,584 | 0,010* | 0,039 | 0,288 | 0,188 / 35,409 |
| LÜE>GörevPerformansı | | | | | | | |
| Toplam etki | 0,413 | 0,052 | 7,936 | 0,000* | 0,310 | 0,515 | 0,170 / 62,974 |
| Direk etki | 0,318 | 0,063 | 5,037 | 0,000* | 0,194 | 0,442 | |
| Dolaylı etki | 0,094 | 0,044 | | | 0,013 | 0,184 | |

* $p<0,05$ anlamlı yordama, $n=2000$ Bootstrap Process, (%95 Güven Düzeyi)

Lider-üye etkileşimi ($B=0,579$), ilgi ve önemsenme üzerinde pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilidir ($p<0,05$). İlgü ve önemsenme boyutu ($B=0,163$), görev performansı üzerinde pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilidir ($p<0,05$). Lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerindeki toplam etkisi ($B=0,413$; $[0,310;0,515]$), direk etkisi ($B=0,318$; $[0,194;0,442]$), dolaylı etkisi ($B=0,094$; $[0,013;0,184]$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Aracılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek üzere uygulanan yöntemlerden birisi VAF (Variance Accounted For) değeridir. Buna göre $VAF<0,20$ aracılık etkisi yok, $0,20\leq VAF\leq 0,80$ kısmi aracılık etkisi, $VAF\geq 0,80$ tam aracılık ile ifade edilir (Sarstedt, vd., 2014). $VAF=DolaylıEtki/ToplamEtki$ olarak hesaplanır. $VAF1=0,094/0,413=0,228$. Bu anlamda lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerine etkisinde ilgi ve önemsenme boyutu kısmi aracılık etmektedir.

Tablo 9. Kurumsal Destek Aracılık Modeli Sonuçları

| Yol Testi | B | S.H. | t | p | Alt Limit | Üst Limit | R ² / F |
|---------------------------------|-------|-------|--------|---------------|--------------|--------------|--------------------|
| LÜE>KurumsalDestek | 0,553 | 0,048 | 11,634 | 0,000* | 0,460 | 0,647 | 0,306 / 135,355 |
| KurumsalDestek>GörevPerformansı | 0,150 | 0,062 | 2,418 | 0,016* | 0,028 | 0,272 | 0,186 / 34,907 |
| LÜE>GörevPerformansı | | | | | | | |
| Toplam etki | 0,413 | 0,052 | 7,936 | 0,000* | 0,310 | 0,515 | 0,170 / 62,974 |
| Direk etki | 0,330 | 0,062 | 5,326 | 0,000* | 0,208 | 0,452 | |
| Dolaylı etki | 0,083 | 0,040 | | | 0,007 | 0,164 | |

* $p<0,05$ anlamlı yordama, $n=2000$ Bootstrap Process, (%95 Güven Düzeyi)

Lider-üye etkileşimi ($B=0,553$), kurumsal destek üzerinde pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilidir ($p<0,05$). İlgü ve önemsenme boyutu ($B=0,150$), görev performansı üzerinde pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı etkilidir ($p<0,05$). Lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerindeki toplam etkisi ($B=0,413$; $[0,310;0,515]$), direk etkisi ($B=0,330$; $[0,208;0,452]$), dolaylı etkisi ($B=0,083$; $[0,007;0,164]$) istatistiksel olarak anlamlıdır.

$VAF2=0,083/0,413=0,201$. Buna göre lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerine etkisinde kurumsal destek kısmi aracılık etmektedir. Dolayısıyla H_3 kısmen kabul, lider-üye etkileşimi ile görev performansı ilişkisinde algılanan kurumsal destek kısmen aracı rol oynamaktadır.

4.5. Düzenleyici Etki Analizi

Regresyon modeline, düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpımından ulaşılan etkileşim terimi eklendiğinde eğer bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etki oluşturursa düzenleyici değişkenin ve

düzenleyici etkinin olduğu anlaşılmaktadır (Sharma, vd., 1981; Baron ve Kenny, 1986). Çalışmada düzenleyici model Process Regresyon model 1, aracılık model 4 ile analiz edilmiştir.

Tablo 10. Düzenleyici Etki Modeli Sonuçları

| Model | Yol Testi | B | S.H. | t | P | Alt Limit | Üst Limit |
|-------|--------------------------------------|--------|-------|--------|---------------|-----------|-----------|
| 1 | LÜE>İlgisizlik | -0,548 | 0,109 | -5,045 | 0,000* | -0,761 | -0,334 |
| | Kurum.HizmetSüresi(2)>İlgisizlik | 0,022 | 0,137 | 0,157 | 0,875 | -0,248 | 0,291 |
| | Kurum.HizmetSüresi(3)>İlgisizlik | -0,063 | 0,171 | -0,366 | 0,714 | -0,400 | 0,274 |
| | Etkileşim1 | 0,170 | 0,140 | 1,212 | 0,227 | -0,106 | 0,446 |
| 2 | Etkileşim2 | -0,033 | 0,170 | -0,192 | 0,848 | -0,366 | 0,301 |
| | LÜE>İlgiÖnemslenme | 0,626 | 0,087 | 7,171 | 0,000* | 0,454 | 0,797 |
| | Kurum.HizmetSüresi(2)>İlgiÖnemslenme | -0,127 | 0,110 | -1,154 | 0,250 | -0,343 | 0,090 |
| | Kurum.HizmetSüresi(3)>İlgiÖnemslenme | -0,006 | 0,138 | -0,045 | 0,964 | -0,277 | 0,265 |
| | Etkileşim3 | -0,063 | 0,113 | -0,554 | 0,580 | -0,284 | 0,159 |
| | Etkileşim4 | 0,028 | 0,136 | 0,207 | 0,836 | -0,240 | 0,296 |
| 3 | LÜE>KurumsalDestek | 0,596 | 0,086 | 6,934 | 0,000* | 0,427 | 0,766 |
| | Kurum.HizmetSüresi(2)>KurumsalDestek | -0,087 | 0,108 | -0,806 | 0,421 | -0,301 | 0,126 |
| | Kurum.HizmetSüresi(3)>KurumsalDestek | 0,020 | 0,136 | 0,145 | 0,885 | -0,247 | 0,287 |
| | Etkileşim5 | -0,103 | 0,111 | -0,925 | 0,356 | -0,322 | 0,116 |
| | Etkileşim6 | 0,030 | 0,134 | 0,222 | 0,825 | -0,235 | 0,294 |

*p<0,05 anlamlı yordama, n=2000 Bootstrap Process, (%95 güven düzeyi)

Kurumdaki hizmet süresi düzenleyici değişkeni kategorik değişkendir. Bu nedenle modele dahil edilebilmesi için Process Regresyon analizinde kategorik tanımlanmıştır. 1.grup olan 0-4 yıl referans alınmıştır. 2. (5-9 yıl), 3. (10 yıl ve üzeri) analizlerde kullanılmıştır.

Düzenleyici etkinin söz konusu olabilmesi için etkileşim teriminin (bağımsız değişken x düzenleyici değişken) anlamlı olması gerekmektedir. Kurumsal destek (Hem alt boyutlarda hem de toplam ölçekte) üzerinde lider-üye etkileşiminin etkisinde kurumda hizmet süresi düzenleyici role sahip değildir (Etkileşim terimleri için p>0,05). Buna göre H_5 desteklenmemiş, kurumdaki hizmet süresi bu ilişkide düzenleyici bir etki göstermemektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Lider- üye etkileşimi teorisi, liderler ile üyeler veya yöneticiler ile astlar arasında kurumsal süreç içerisinde gelişen etkileşimi incelemektedir. Lider ile üye arasında karşılıklı güven, uyum ve saygı gibi yüksek nitelikte bir ilişkinin olması durumunda üyeler lider için ekstra rol davranışında bulunacak ve iç grup üyesi olarak nitelendirilecektir. Buna göre üyelerin iç grup üyesi olması durumunda liderden daha fazla ilgi ve destek göreceği ancak dış grup üyelerin ise standart rol ve sorumlulukları üstleneceği kabul edilmektedir. Alanyazın incelendiğinde; yöneticileri/liderleri tarafından desteklenen çalışanlar, çalıştıkları örgüte karşı duygusal bağlılık hissetmekte, sadakati artmakta ve örgütün amaçlarını yerine getirmek üzere ekstra çaba göstererek yüksek performans sergilemektedirler (Scandura ve Pellegrini, 2008; Bhal, 2006; Dyne vd., 2008; Martin vd., 2016).

Lider-üye etkileşimi, kurumdaki hizmet süresi, kurumsal destek algısı ve görev performansı değişkenlerinin bir arada çalışıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda lider-üye etkileşimi ile görev performansı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak, bu ilişkide kurumdaki hizmet süresinin düzenleyici ve kurumsal destek algısının aracı rolünü tespit etmek üzere Türkiye'nin Ege Bölgesinde bir büyükşehir belediyesinde çalışan 346 büro personeli üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde elde edilen bulgulara göre, lider-üye etkileşiminin görev performansı ilişkisinde çalışanların kurumlarından algıladıkları desteğin pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmakta, kurumdaki hizmet süresi bu ilişkide düzenleyici etki oluşturmaktadır.

Çalışmanın bir başka hipotezi, lider-üye etkileşimi görev performansı ilişkisinde algılanan kurumsal desteğin aracılık etkisiydi. (Settoon vd., 1996)'in algılanan kurumsal desteğin lider-üye etkileşimiyle birlikte iş çıktılarına olan etkisini incelendiği çalışmada söz konusu değişkenlerin arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde (Stamper ve Johlke, 2003) algılanan kurumsal destek ile rol stresi ve iş çıktıları

üzerine yapmış olduğu çalışmada algılanan kurumsal destek ile görev performansının birbiriyle ilgisi olmayan konular olduğuna yönelik bulgular sunmuştur. Buna karşın çalışmamızın sonuçları Riggel vd., (2009)'nin çalışmalarında olduğu gibi algılanan kurumsal desteğin görev performansı üzerinde etki ettiği yönünde çıktılar ile benzeşmektedir. Bu anlamda çalışmamızın analiz sonuçları; algılanan kurumsal desteğin görev performansı ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir.

Martin vd. (2016), lider-üye etkileşimi ve görev performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada 116'sı görev performansını kapsayan 262 örnek araştırma incelemişlerdir. Söz konusu meta analizi neticesinde lider-üye etkileşiminin görev performansına anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmuştur. Çalışmamızda bu bulgulara benzer olarak lider-üye etkileşimi ile görev performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerine etkisinde algılanan kurumsal desteğin alt boyutu olan "ilgisizlik" boyutunun aracılık etmediği; "ilgi ve önemsenme" boyutunun ise lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerine etkisinde kısmi aracılık ettiği bulunmuştur. Dolayısıyla lider-üye etkileşiminin görev performansı üzerine etkisinde kurumsal destek algısı kısmi olarak aracılık etmektedir. Lider-üye etkileşiminin, algılanan kurumsal desteğe etkisinde kurumdaki hizmet süresi hem alt boyutlarda hem de toplam ölçekte düzenleyici role sahip değildir.

Araştırma belirli bir örnekleme sınırlı olduğundan, çoğu çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da genellenabilirliği kısıtlıdır. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise çalışmanın yalnızca bir ildeki kurum çalışanlarını kapsaması ve kamu sektöründe yapılmış olmasıdır. Araştırmada bir diğer sınırlılığı olarak verilerin katılımcılardan bir defada elde edilmesi (kesitsel bir nitelik sergiliyor) olarak gösterilebilir. Gelecek çalışmalarda, özel sektör çalışanları ile çalışmanın yapılması kıyaslanabilirlik açısından önemli faydalar sağlayacaktır.

6. Extended Abstract

The aim of this study is to examine the moderating effect of length of service and the mediating effect of POS on the relationship between LMX and task performance. For this purpose, data were collected by conducting a survey on 346 white-collar workers working in a metropolitan municipality in one of the western provinces of Turkey.

Leader-member exchange (LMX) has become extremely popular in the organizational behavior literature, with the realization of the many positive effects that the quality of interaction between the leader and its members provides to the organization (Yammarino et al., 2005). Leader-member interaction theory, which emerged as an alternative to traditional leadership theories, expresses an interaction process in which the members and the leader are mutually affected, not a process in which the leader affects the members unilaterally. Leader-member exchange theory, which emerged as an alternative to traditional leadership theories, suggests an interaction process in which the members and the leader are mutually affected, not a process in which the leader affects the members unilaterally (Graen & Uhl-Bien, 1991). In the organizational process, in which mutual interaction between individuals is inevitable, the leader-member exchange accepts that the leader develops specific leadership behaviours with each member in the organizational process (Liden & Graen, 1980; Dockery & Steiner, 1990). Within the organizational process, appreciation of employees' efforts for work and consideration of their well-being are described as organizational support. Perceived organizational support is defined as the belief of employees that the benefits they offer to the organization are considered by their organization (Eisenberger et al., 1986; Krishnan ve Mary, 2012). Eisenberger et al. (1986) observed that when employees perceive organizational support, stress, tension, and their intention to leave work decreases. Performance is defined as the fulfillment of duties by the employees beyond their job-related expectations. In this sense, task performance is the competencies that employees use to achieve their organizational goals (Hatipoğlu et al., 2019). The performance of the task may be affected by factors related to the employee himself, as well as factors related to the leader or the organization. In reviewing the literature, numerous studies show that leader-member interaction has a positive impact on task performance (Martin et al., 2016; Rockstuhl et al., 2012; Gerstner & Day, 1997; Rotundo & Sackett, 2002).

The research questions developed within the scope of the study are as follows: Does leader-member exchange affect task performance? Does leader-member exchange affect perceived organizational

support? Does perceived organizational support affect task performance? Does perceived organizational support have a mediating role in the effect of LMX on task performance? Does length of service have a moderating role in the effect of LMX on task performance?

In this study, a quantitative survey method was used and data were collected using a questionnaire technique. The individuals to whom the measurement tools will be used were determined based on the purposive sampling approach. The collected data were analyzed using SPSS, ver. 26.0 and AMOS, ver. 21.0 statistical package program. For the reliability levels of the questionnaires applied in the study, the Cronbach alpha factor was taken into account and descriptive statistics of the variables were established. A confirmatory factor analysis (CFA) was conducted for the validity of the data set, and the reliability of the Cronbach alpha coefficients was verified. Process Regression was used for moderator and mediator testing. Pearson and Spearman correlation analysis, process regression analysis, which is part of the testing techniques, has been applied because length of service is an ordinal variable and is subject to non-parametric tests.

As a result of the research, the support perceived by the employees from their organizations has a positive and significant effect on the task performance relationship of the leader-member interaction, and the length of service in the institution has a regulatory effect on this relationship. Research analysis indicates that perceived organizational support has a meaningful and positive relationship with job performance. However, it has been revealed that the "indifference" dimension, which is the sub-dimension of perceived organizational support, does not mediate the effect of leader-member interaction on task performance. On the other hand, it was found that the "interest and caring" dimension partially mediated the effect of leader-member exchange on task performance. Therefore, the perception of organizational support partially mediates the effect of leader-member interaction on task performance. In the effect of leader-member exchange on perceived organizational support, the length of service in does not have a moderator role in both sub-dimensions and overall scale.

Keywords: Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Task Performance

Kaynakça

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bhal, K. T. (2006). LMX-Citizenship Behavior Relationship: Justice as a Mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(2), 106-117.
- Breland, J. W., Treadway, D. C., Duke, A. B., & Adams, G. L. (2007). The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Political Skill on Subjective Career Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 1-14.
- Bhantumnavin, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and its Implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.
- Büyükköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470- 483.
- Cogliser, C., & Schriesheim, C. A. (2000). Exploring Work Unit Context and Leader-Member Exchange: A Multi-Level Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 487-511.
- Cole, D. A. (1987). Utility of Confirmatory Factor Analysis in Test Validation Research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 584-594.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *The Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Dockery, T. M., & Steiner, D. D. (1990). The Role of the Initial Interaction in Leader-Member Exchange. *Group and Organization Studies*, 15(4), 395-413.
- Dulebohn, J., Bommer, W., Liden, R., Brouer, R., & Ferris, G. (2012). A Meta-Analysis of Antecedents and Consequences of Leader-Member Exchange: Integrating the Past with an Eye toward the Future. *Journal of Management*, 38(6), 1715-1759.

- Dyne, L. V., Kamdar, D., & Joireman, J. (2008). In-Role Perceptions Buffer the Negative Impact of Low LMX on Helping and Enhance the Positive Impact of High LMX on Voice. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1195-1207.
- Efron, B. (1987). Better Bootstrap Confidence Intervals. *Journal of the American Statistical Association*, 82(397), 171-185.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required Sample Size to Detect the Mediated Effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: c Review of Leader-Member Exchange Theory. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, Aralık, 15(30), 1-9.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1991). The Transformation of Professionals into Self-Managing and Partially Self-Designing Contributors: Toward a Theory of Leadership-Making. *Journal of Management Systems*, 25-39.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri (Cilt 37). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hatipoğlu, Z., Akduman, G., & Demir, B. (2019). Babacan Liderlik Tarzının Çalışan Görev Performansı ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 279-292.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, Conditional, and Moderated Mediation: Quantification, Inference, and Interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.
- Hosking, J. R. (1990). L-moments: Analysis and Estimation of Distributions using Linear Combinations of Order Statistics. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 52(1), 105-124.
- Riggle, J. R., Edmondson, R. D., & Hansen, D. J. (2009). A Meta-Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Yammarino, J. F., Dionne, D. S., Chun, J. e., & Dansereau, F. (2005). Leadership and Levels of Analysis: A State-Of-The-Science Review. *The Leadership Quarterly*, 16(6), 879-919.
- Kim, H. J., Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Jun, J.-K. (2017). Is All Support Equal? The Moderating Effects Of Supervisor, Coworker, And Organizational Support On The Link Between Emotional Labor and Job Performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 124-136.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). Perceived Organisational Support an Overview on its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13.
- Lary, J. W., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Liden, R. C., & Graen, G. (1980). Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *The Academy of Management Journal*, 23(3), 451-465.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- MacKinnon, D., Warsi, G., & Dwyer, J. H. (1995). A Simulation Study of Mediated Effect Measures. *Multivariate Behav Research*, 30(1), 41-62.

- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advances in Testing the Statistical Significance of Mediation Effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372-378.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitroapaki, O. (2016). Leader–Member Exchange (Lmx) and Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 69, 67-121.
- Motowildo, 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.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Özçelik, Z. (2017). Çalışanların Mesai İçi ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının İş Performansı ve Ruhsal Sağlıkları Üzerindeki Etkisi. *Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Özutku, H., Ağca, V., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* (2), 193-210.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714., 87(4), 698-714.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (14. b.). London: Pearson Education, Inc.
- Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). Leader–Member Exchange (LMX) and Culture: A Meta-Analysis of Correlates of LMX Across 23 Countries. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1097–1130.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive. Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Scandura, T. A., & Pellegrini, E. K. (2008). Trust and Leader—Member Exchange: A Closer Look at Relational Vulnerability. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 101-110.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291-300.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445.
- Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and Structure in Leader-Member Exchange. *The Academy of Management Review*, 22(2), 522-552.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Sürücü, L. (2021). Lider Üye Etkileşimi: Literatür Taraması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 257-277.
- Sürücü, L., Şeşen, H., & Maşlakçı, A. (2021). SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi Uygulamalı Analizler (1. b.). Detay Yayıncılık.
- Uludağ, G. (2019). Lider Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 719-739.
- Vecchio, R. P., & Gobdel, B. C. (1984). The Vertical Dyad Linkage Model of Leadership: Problems and Prospects. *Organizational Behavior & Human Performance*, 34(1), 5-20.
- Yılmaz, D. (2014). Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarıyla İlişkisi. *Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Araştırmacıların Katkı Oran Beyanı / Contribution of Authors

Yazarların çalışmadaki katkı oranları %100 şeklindedir.
The authors' contribution rates in the study are %100 form.

Çıkar Çatışması Beyanı / Conflict of Interest

Çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.
There is no conflict of interest with any institution or person in the study.

İntihal Politikası Beyanı / Plagiarism Policy

Bu makale İntihal programlarında taranmış ve İntihal tespit edilmemiştir.
This article was scanned in Plagiarism programs and Plagiarism was not detected.

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı / Scientific Research and Publication Ethics Statement

Bu çalışmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında belirtilen kurallara uyulmuştur.
In this study, the rules specified within the scope of the Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive were followed.