www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625

INTERNATIONAL BALKAN UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Research Article / Araştırma Makalesi

Köprü Kuran Sosyal Sermayenin Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü*

The Regulatory Role of Perceived Organizational Support in the Effect of Bridging Social Capital on Person-Organization Fit

Sibel Bilkay**

Abstract: Social capital, one of the most important capital concepts of today, is one of the most important competitive elements in the global business world. Bridging capital, one of the types of social capital, is a concept that focuses on communication. Solidarity and unifying elements ensure that the diffusion takes place and becomes a holistic one within the organization. The aim of the study is to investigate whether organizational support plays a modetator role in the effect of bridging social capital on person-organization fit. The service sector, which is evaluated in terms of intense face-to-face communication, constitutes the sample of the research. Due to its cosmopolitan structure, service sector employees operating in Istanbul participated in the research. 405 questionnaire forms collected with convenience sampling technique were used in statistical analysis. The data used in the research consist of social capital (bridge building), person-organization fit and perceived organizational support scales and demographic questions. The research permission of the ethics committee, dated 25.04.2022 and numbered 10-1, obtained from the Malatya Turgut Özal University, Social and Human Sciences Research Ethics Committee Presidency. As a result of the analyzes made, it was found that the social capital that builds bridges increases the person-organization harmony; organizational support increases person-organization fit; It has been found that organizational support has a moderating role in bridging social capital and person-organization fit, and organizational support strengthens the positive relationship between bridging social capital and person-organization fit.

Structured Abstract: The intense competitive environment in today's business world continues unabated in international dimensions and in different geographies and makes it compulsory for organizations to host different cultures. These activities, both within domestic and outside the borders of the country, will be successful with the participation of the employees. This situation highlights the concept of social capital. Social capital is the ability of the individual/individuals to work together in a group or an organization, based on trust, to achieve their goals (Coleman, 1988).

This bridge-building social capital, on the other hand, can push people on the axis of class, race, ethnicity, sexual orientation and regional factors to act together, pointing to the value of overcoming social differences (Seminar, 2000). Person-organization fit is defined as the similarity, harmony between the

* Araştırmanın etik izni 25.04.2022 tarih ve 10-1 no ile Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığınca verilmiştir.

** Dr. Öğr. Üyesi, Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi
Assistant Professor, Malatya Turgut Özal University, Aviation Management
ORCİD 0000-0002-3938-8749
sibelbilkay@hotmail.com

Cite as/ Atıf: Bilkay, S. (2022). Köprü kuran sosyal sermayenin kişi-örgüt uyumuna etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü. *Turkish Studies - Economy, 17*(4), 905-922. https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.63205
Received/Geliş: 23 June/Haziran 2022
Accepted/Kabul: 25 December/Aralık 2022
Published/Yayın: 30 December/Aralık 2022
Checked by plagiarism software
© Yazar(lar)/Author(s) | CC BY-NC 4.0

individual and the organization (Peng & Chiu, 2010). There is unity of purpose on the basis of person-organization fit, and according to the attraction-choice-contention (ASA) theory, people prefer to join organizations that are in line with their own goals and that can support them in achieving their goals (Schneider et al., 1995). Given the unifying nature of bridging social capital, we wonder if it has an impact on person-organization fit.

Also, in this study, we wondered about the relationship between bridging social capital, person-organization fit and organizational support. Therefore, the aim of this study is to determine the moderator role of organizational support in the effect of bridging social capital on person-organization harmony.

Within the framework of the research, we reached 405 participants from the service sector representatives operating in Istanbul. Since it is impossible to reach the entire population during data collection, convenience sampling method, which is one of the non-probability sampling methods, was chosen. We put forward three hypotheses to examine this relationship. Structural Equation Modeling (SEM) was used to analyze the obtained data.

Firstly, a measurement model was established to test the construct validity, reliability, convergent and discriminant validity. According to the values obtained in the measurement model, it was concluded that the data did not pose any problems in terms of structure validity and reliability. In our research, bridging social capital was designed as independent variable, person-organization fit as dependent variable and perceived organizational support as moderator. In order to determine the relationship between the variables the effect of the independent variable on the dependent variable examined (R^2=44.8%; F(1, 403)= 329.223; p<0.001). In the second step, the effect of the dependent and regulatory variables on the dependent variable researched (R^2=47.9%; F(2, 402)= 186.359; p<0.001). At the last stage, each stage of the hierarchical regression analysis, which revealed the effect of independent, moderator and interaction terms on the dependent variable (R^2=49.3%; F(3, 401) =131,688; p<0.001), yielded significant results.

As a result of the regression analysis, the bridging social capital (β= 0.893; p<0.001); organizational support (β= 0.776; p<0.001) and the interaction term (β= 0.379; p<0.001) created to reveal the regulatory effect have a positive and significant effect on person-organization fit. According to these results; The hypotheses of “H1: Bridging social capital increases person-organization fit”, “H2: Organizational support increases person-organization fit” and “H3: Organizational support regulates the relationship between bridging social capital and person-organization fit” were supported.

According to this, bridging social capital increases person-organization fit, and with organizational support, it doubles its effect in a positive way. In this respect, our work is unique. These are the concepts studied together for the first time in the literature. We believe that this study fills an important gap in the literature in this sense.

According to the results of the research, some recommendations were made to the managers. Accordingly, "qualified workforce" in recruitment is not sufficient in a business focused solely on success. In an environment where competition is global, employees with "strong social relations" should contribute to employment. Social networks must be created within the organization and activities must be carried out on a sectoral basis. It is thought that the effective "suggestion/complaint" system within the organization will contribute to the organizational innovation of the employees. It is believed that allocating trust within the organization will enable employees to work in harmony and develop a positive perspective towards their organization.

Although the limitations of this research, which is specific to the service sector, have been tried to be minimized, there are some limitations. First of all, the fact that this research was conducted in only one province creates a limitation in terms of generalizability. Although it was concluded that the variables of our research, which was designed as an original model, have a positive effect on bridging social capital and person-organization fit, the effects of other factors that may affect bridging social capital can be examined. For example, the relationship between positive psychological capital and its components, psychological well-being and job performance can be examined. In addition, although the mediating role of perceived organizational support has been examined in our research, new research can be conducted with variables that may have negative organizational consequences such as organizational gossip, cynicism, and toxic leadership.

Keywords: Organizational behavior, bringing social capital, erson-organization fit, organizational support, service sector

Öz: Günümüzün en önemli sermaye kavramlarından biri olan sosyal sermaye, global iş dünyasındaki önemli rekabet unsurlarından biridir. Sosyal sermaye türlerinden biri olan köprü kuran sermaye, iletişimi odağına alan bir kavramdır. Dayanışmacı ve birleştirici ögeler, yayılımın gerçekleşmesini ve örgüt içerisinde bütüncül bir hal almasını sağlamaktadır. Çalışmanın amacı, köprü kuran sosyal sermayenin, kişi örgüt uyumuna etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü üstlenip üstlenmediğini araştırmaktır. Yüz yüze iletişimin yoğun olması açısından değerlendirilen hizmet sektörü, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Kozmopolit yapısı sebebiyle İstanbul'da faaliyet gösteren hizmet sektörü çalışanları araştırmaya katılmıştır. Kolayda örnekleme tekniği ile toplanan 405 anket formu istatiksel analizlerde kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri topluma araçları, sosyal sermaye (köprü kuran), kişi-örgüt uyumu ve algılanan örgütsel destek ölçekleri ile demografik sorulardan oluşmaktadır. Araştırmanın etik izni 25.04.2022 tarih ve 10-1 no ile Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığınca verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, köprü kuran sosyal sermayenin kişi-örgüt uyumunu arttırdığı tespit edilmiştir. Yanı sıra, örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumunu arttırdığı; örgütsel desteğin köprü kuran sosyal sermaye ile kişi örgüt uyumunda düzenleyici rolü olduğu ve örgütsel desteğin köprü kuran sosyal sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirdiği bulgulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre yapılan analizler neticesinde İstanbul özelinde yapılan bu çalışmanın farklı bölgelerde yapılması önerilmekle birlikte, işletme yöneticileri açısından değerlendirilerek, köprü kuran sermayenin geliştirilmesi ve şirket içinde yaygınlaştırılması açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel davranış, köprü kuran sosyal sermaye, kişi-örgüt uyumu, örgütsel destek, hizmet sektörü

Giriş

Klasik sosyolojik kuramların merkezinde olan "insan" ögesinin, bir sermayenin bileşeni olduğunun kabulü 1916 yılında reformist bir eğitimci olan L. Jutsen Hanifan tarafından yapılan "The Rural School Community Center" isimli çalışması ile başlamıştır (Hanifan, 1916). Bireysel ve toplumsal boyutlarıyla "toplumsal varoluş"un yapı taşı olan insan ve sosyal sermaye kavramı, hizmet sektöründe önemli bir yer tutmaktadır. 1999 yılında Dünya Bankasının Refah Hesaplama Sisteminde yer alan 4 ana kriterden biri olan sosyal sermaye kavramı, o tarihten günümüze önem kazanmıştır. Raporda, sosyal sermayenin yanındaki diğer kriterler doğal sermaye, üretilmiş varlıklar ve insan kaynakları olarak sıralanmaktadır (Tanner, 1999). Dayanışmacı, köprü kuran, birleştirici olmak üzere 3 türü olan sosyal sermaye, çalışanların işyerine olan bağlılığını arttırıcı bir unsurdur. Araştırmamız bileşenlerinden biri olan köprü kuran yönüyle sosyal sermaye, farklı çevrelerden gelen bireylerin tek başlarına mümkün kılamayacaklarını zannettikleri konuları uygulamaya geçirerek öncesinde herhangi bir ilişki kurmadıkları ağlara girmelerini ve bu ağlarda ortak faaliyetlerde bulunmalarını sağlayan kavramdır (Eşki, 2009).

Örgütlerdeki kişi-örgüt uyumu, bireyin sahip olduğu özellikler ile örgütün özellikleri arasındaki uyum seviyesi şeklinde belirtilmektedir (Muchinsky & Monahan, 1987). Birey-örgüt uyumu, bireysel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki uyumluluk olarak da ifade edilmektedir (Goodman & Svyantek, 1999). Köprü kuran sosyal sermaye özelliği yüksek olan bireylerdeki kişi-örgüt uyumu diğerlerine oranla daha yüksek olması beklenmektedir. Çünkü köprü kuran sosyal sermaye, bireyin diğerleri ile ilişkiye girmesini barındırır. Uludağ vd. (2021) tarafından yapılan araştırmada, köprü kuran sosyal sermayenin kişi-örgüt uyumu ilişkisine aracılık ettiğini bulgulamıştır (Uludağ vd., 2021).

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986).

Köprü kuran sermayenin, kişi-örgüt uyumundaki etkisinde, algılanan örgütsel desteğin düzenleyici bir rol üstlenmesinin, söz konusu etkiyi arttıracağı düşünülmektedir. Araştırma konusu bu kuram üzerine oluşturulmuştur. Literatürde üç bileşenin bir arada bulunduğu bir araştırma bulunmamaktadır. Yapılan araştırma, çalışan davranışını etkileyen bileşenler olması sebebiyle, köprü kuran sosyal sermayenin kişi-örgüt uyumuna etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolünü üstlenip üstlenmediği merak edilmektedir. Araştırma sonuçlarının karar vericilere kılavuz olması amaçlanmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın değişkenlerini temsil eden köprü kuran sosyal sermaye, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel destekle ilgili kuramsal kavramlar ele alınacaktır.

Köprü Kuran Sosyal Sermaye

Kavram olarak sosyal sermaye, en az iki kişi arasında güvene dayalı olarak kurulan iletişim, toplumu oluşturan bireyler, sivil toplum yapılanmaları ve kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon faaliyetlerini kolaylaştıran, toplumsal üretimi arttıran, sosyal anlamda güven veren normlar ve sosyal ilişkiler bütünüdür (Bilgin & Kaynak, 2008; Bourdieu, 2018). Sosyal sermayenin bileşenleri karşılıklı güven, normlar ve sosyal ağlardır (Putnam, 1993).

Sosyal sermaye türlerini dayanışmacı, birleştirici ve köprü kuran sosyal sermaye olarak üç ana başlıkta toplayabiliriz (Abdioğlu & Yavuz, 2013):

(1) *Dayanışmacı Sosyal Sermaye:* Belirli bir yerde yaşayan, güçlü güven bağları ile birbirine bağlı bireylerin oluşturduğu aile, komşu veya bir topluluğun belirli kurallar ve normlar çerçevesinde dayanışma halinde olmalarıdır.

(2) *Birleştirici Sosyal Sermaye:* Dayanışmacı sosyal sermayeye ek olarak grup içindeki statü sahiplerinin, statü sahibi olmayanlarla bir araya geldiği ve gruplardan, resmî kurumlardan, edinilen bilgilerin geliştirilmesini sağlayan sosyal sermaye türüdür.

(3) *Köprü Kuran Sosyal Sermaye:* Farklı bölgelerde yaşayan grupların başka birey ya da gruplarla iletişim halinde olmalarıdır.

Bu yönüyle köprü kuran sosyal sermayenin dayanışmacı ve birleştirici özelliği olduğu tespiti yerinde olacaktır. Köprü kuran sosyal sermaye, toplumsal farklılıkları aşmanın değerine işaret ettiğinden, sınıf, ırk, etnik köken, cinsel tercih ve bölgesel unsurlar eksenindeki insanları bir araya getirerek birlikte hareket etmeye itebilmektedir (Saguaro Seminar, 2000). Köprü kuran sosyal sermayenin kimlik köprüsü oluşturan ve statü köprüsü kuran iki önemli özelliği vardır (Wuthnow, 2002):

(1) *Kimlik Köprüsü Kuran Sosyal Sermaye:* Bireylerin ırk, etnik köken, dini gelenek, cinsel tercih, ulusal ya da uluslararası köken gibi nedenle bir araya gelmeleri, kökleri itibariyle sahip oldukları kültürel özellikler ya da bağlı bulundukları grup özelindeki kültürel, geleneksel uygulamalar ve yaşam tarzlarına göre "biz" olarak hareket etmesi, "diğer"lerine karşı bir güç birliği oluşturmasıdır. Yatay bir örgüt yapısına sahiptir. Yanı sıra, işbirliği, karşılıklı saygı ve farklı kültürlerin bir araya gelmesi sebebiyle, değerler ve yaşam tarzları arasında öğretici bir misyonu vardır (Putnam, 2001).

(2) *Statü Köprüsü Kuran Sosyal Sermaye:* Bireyler, iş bulmak, ekonomik olarak yükselmek, yüksek idari görevlere gelmek, iyi eğitim veya tıbbi yardım almak için statü köprüsü kuran sosyal sermayeye ihtiyaç duyarlar (Pescosolido, 1986; Granovetter, 1973; Campbell & Alexander, 1965). Burada dikey bir yapılanmadan söz etmek mümkündür çünkü grup üyeleri rütbe ve güç potansiyeli ekseninde biraraya gelir; üyeleri zenginler ve seçkinlerdir (Useem & Karabel, 1986). Günümüz dünyasında, toplumdaki dezavantajlı insanların yüksek statülü kişilerden yardım almak, diğer kaynaklara ulaşmak gibi nedenlerle statü köprüsü kuran sosyal sermayeye ihtiyaç duymaları giderek önem kazanacaktır.

Kişi-Örgüt Uyumu

Rekabetin hızlanarak arttığı günümüz iş dünyasında "kişi-örgüt uyumu" konusu, yönetim ve örgütsel davranış literatüründe geniş yer alan konulardan biridir. Temel olarak kişi-örgüt uyumu, bireyin parçası olduğu örgütün gereksinimlerini kişisel bilgi, beceri, yetenekleri ile karşılarken; bireysel ihtiyaçları ile örgütün yapısı; bireysel değeri ile örgüt kültür ve değerleri; bireyin kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel imaj arasındaki uyum olarak değerlendirilebilir (Bretz & Judge, 1994). Kişi-örgüt uyumunun temelinde amaç birliği vardır ve çekim-seçim-çekişme (ASA) kuramına göre kişiler kendi hedefleri doğrultusunda olan, hedeflerini gerçekleştirmesinde destek olabilecek örgütlere katılmayı tercih etmektedirler (Schneider vd., 1995). En genel tanımı ile kişi-örgüt uyumu, birey ile örgüt arasındaki benzerlik, uyum ve ahenktir (Peng & Chiu, 2010).

Literatürde kişi-örgüt uyumunun değer uyumu (bütünleştirici uyum), beceri-beklenti uyumu ve gereksinim karşılanma uyumu (tamamlayıcı uyum) olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Değer uyumu, kişilerin sahip oldukları değer ve inançlar ile örgütsel değer ve normlar arasındaki uyumdur (De Clercq vd., 2008). Arzu edilen durum ya da davranışlarla ilgili olarak olayların irdelenmelerine yön verici ve göreceli öneme sahip inanışlar, değerler olarak anılır (Cable & Edwards, 2004). Bu yönüyle değerler, kişilerin ve örgütlerin anlamlı bir şekilde karşılaştırılmasında önemli bir rol oynamakta, kişilerin örgüt içerisindeki davranış, tutum ve düşüncelerine rehberlik etmektedir (Cable & Judge, 1996). Beceri-beklenti uyumu ise, kişilerin iş uyumu ile ilgili bir kavram olup, işin gerekleri ile kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekler arasındaki benzerlikler sebebiyle kurulan bir bağdır (Scroggins, 2007). Son olarak, gereksinim-karşılanma uyumu, bireyin ihtiyaçlarına örgütün cevap verebiliyor olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bulunduğu örgütte ihtiyaçlarını karşılayan kişilerin, işinden tatmin olduğu, daha verimli çalıştıkları ve pozitif davranışlar sergileme eğilimi gösterdikleri söylenebilir (Piasentin & Chapman, 2006; Kristof-Brown, vd., 2005).

Algılanan Örgütsel Destek

Rekabetin yüksek ivme ile devam ettiği günümüz dünyasında, etkinliğin ve verimliliğin arttırılması konusu önem kazanmış; çalışanların etkinlik ve verimliliğini arttırma çabalarından biri olan örgütsel destek literatürde yoğun bir biçimde yer almaya başlamıştır. Çalışanların saygı duyulma arzusu, kabul görme ve değer verildiğini hissetmesi duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasının önemli kaynaklarındandır (Eğriboyun, 2014). Örgüt açısından bu duyguların tatmini iş tatmin ve performansını arttırıcı etkide olup, işe devamsızlık, işi bırakma eğilimlerini ve iş devir hızını azaltmaktadır (Van Vuuren vd.,2007; Rhoades & Eisenberger, 2002). Örgütsel desteğe önem veren yönetim anlayışını benimseyen örgütlerin çalışanlar ile gönül bağı kurmalarına verdikleri önemin örgütsel destek sağlayacakları değerlendirilmektedir (Turunç & Çelik, 2010; Çiçek vd., 2021).

Çalışanların örgüt için ortaya koyduğu katkıya değer verilmesi, karşılıklı güven tahsisi, çalışanların mutluluğunun örgüt tarafından önemsenmesi, örgütte çalışanları etkileyen politika, faaliyet ve kuralların gönüllülük esasına dayanması ve örgütsel desteğin günlük olaylara göre şekillenmemesi örgütsel desteğin ana unsurlarını oluşturmaktadır (Köse & Gönüllüoğlu, 2010).

Çalışanları her anlamda destekleyen örgütte bulunması gereken özellikler (Özdevecioğlu, 2013);

(a) Çalışanları dikkate alan, onların fikir ve eleştirmeleri çerçevesinde düzenlemeler yapan bir yönetim anlayışının olması,
(b) Çalışanlarında iş güvencesi fikrini hâkim kılan,
(c) Örgüt içi iletişimin güçlü olduğu, ast-üst, ast-ast, üst-ast ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olduğu bir örgüt iklimine ve halkla ilişkilerine sahip olan,
(d) Örgütsel adaleti yüksek olan,
(e) Çalışanların işletme içerisindeki sosyal birer varlık olarak yönetim kararlarına katılım gösterdiği bir örgüt yapısının varlığının olması.

Literatürde çalışanların örgütten aldığı maaş, sosyo-duygusal destekler ve eğitim gibi kaynakların, bağlı olduğu örgüte gösterdiği olumlu yansımalar örgütsel destek teorisi olarak ele alınmaktadır. Örgütsel destek teorisi, çalışanların davranış ve tutumlarındaki değişikliklerin gerek örgütleri gerekse kendi aralarındaki ilişkilerini geliştirdiğini, karşılanan sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanma ölçüsüne göre örgütsel kimlikleri ile kendi kimlikleri arasında özdeşleştiğini ve sosyal değişim ilişkileri güçlenen çalışanların performans düzeylerini arttırdığı değerlendirilmektedir (Byrne & Hochwarter, 2008).

Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

En geniş tanımıyla, birden çok insan ya da örgütün bir araya gelerek güvene dayalı ağ oluşturması olarak tanımlanan sosyal sermayenin boyutlarından biri olan köprü kuran sosyal sermaye, farklı sosyolojik yapılara sahip ve farklı coğrafyada yer alan örgüt ve bireylerin, resmi ve gayri resmi bağlantılarla oluşturdukları güç birliğini işaret eder. Örgütsel başarının stratejik anahtarlarından biri olarak kabul edilen kişi-örgüt uyumu, güven duygusu ekseninde gelişebilen bir olgudur. Örgütlerin başarısına katkı sağlayıcı çalışanlarından en üst düzeyde performans alabilmesi, yine güven duygusunun merkezde olduğu kişi-örgüt uyumunun ahengi ile mümkün olabilmektedir. Ortak bir güç birliği oluşturmak amacıyla bir araya gelen birey ya da örgütlerin ahenk ile ortak olarak hareket edebilmesi, örgüt üyelerinin her birinin uyumlu olması ile mümkündür. Köprü kuran sosyal sermayenin, farklı gruplar arasındaki birleştirici özelliği sayesinde farklı ağları aktif hale getirebilme özelliğine sahiptir (Putnam, 2001). Alanyazında köprü kuran sosyal sermeyenin kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulgulayan ilk araştırma Uludağ ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir (Uludağ vd., 2021). Farklı bir modelde kurgulanan araştırmaya ek olarak aynı hipotez araştırma modelimizde yer almaktadır. Buna göre:

H_1: Köprü kuran sosyal sermayenin kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır

Çalışanların bağlı oldukları örgütlerine yönelik davranış, tutum ve bağlılıklarının önemli belirleyicilerinden biri olan kişi-örgüt uyumu, örgüt ile üyelerinin karşılıklı beklentilerinin tatmin edildiği ve benzer karakteristik özellerin uyumu olarak değerlendirilmektedir (Turunç & Turgut, 2017). Kişi-örgüt uyumunun gerçekleşmesindeki kritik odak noktalarından birini algılanan örgütsel destek oluşturmaktadır (Özlü, 2021). Örgütsel amaçlara ulaşma ekseninde birleşen çalışanların, bu çabalarının ödüllendirileceğine emin olduklarında, örgütsel faaliyetlere gönüllü katılımları, örgütleri tarafından desteklendiği algısı ve örgütsel uyum düzeyleri artmaktadır (Bal, 2018). Yanı sıra, kişi-örgüt uyumunun derecesi, bağlı bulundukları örgüt tarafından karşılandığı oranda çoğalır ve azalır. Diğer bir ifade ile, kişinin algıladığı örgütsel destek yükseldikçe, kişi-örgüt uyumu artmaktadır (Cable & Judge, 1994). Literatüel araştırmalar ve kuramlar ışığında, hizmet sektöründe de bu durumun aynı netice verip vermeyeceği araştırma çerçevesinde merak edilmiş, araştırma modeli ile uyumlu Hipotez 2 geliştirilmiştir.

H_2: Algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır

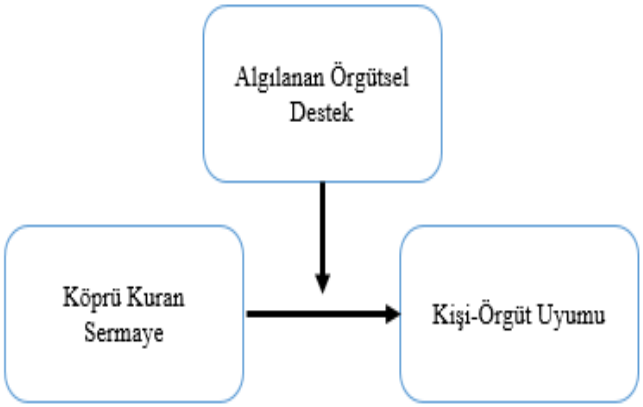
Alanyazında yapılan araştırmalar neticesinde köprü kuran sermayenin kişi örgüt uyumunda (Uludağ, vd., 2021) pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir değişken olan kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasında (Kristof, 1996; Allen, Shore, & Griffeth, 2003; Tokgöz, 2011; Jehanzeb, 2020; Saether, 2019; Afsar & Badir, 2016; Wnuk, 2017; Hankey vd., 2020) pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki değişken arasındaki mevcut pozitif yönlü ilişki, örgütsel desteğin aracılık rolünü üstlenebileceği ve var olan etkiyi daha da güçlendirebileceği yönünde güçlü işaretler vermektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalardan yola çıkılarak köprü kuran sosyal sermayenin kişi-örgüt uyumunuma etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın ana konusunu oluşturan Hipotez 3 bu araştırma ve kuramlar çerçevesinde geliştirilmiştir:

H_3: Algılanan örgütsel destek, köprü kuran sosyal sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi düzenler

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmada köprü kuran sosyal sermayenin, kişi-örgüt uyumuna etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu ilişkinin incelenmesi için nicel araştırma yönetimi benimsenmiştir. Araştırmada veri toplamak için Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulu'ndan 25.04.2022 tarih ve 10-1 no'lu Etik Kurul Onayı alınmıştır. Anketler on-line olarak uygulanmış olup, verileri analiz etmek amacıyla uygulanan hipotez testleri için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerde SPSS 26 programı ve Process Macro eklentisi kullanılmıştır. Çalışma çerçevesinde yapılan araştırmadaki literatür taraması sonucunda oluşturulan teori çerçevesinde geliştirilen model ve hipotezler Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın ana kütlesini İstanbul ilinde faaliyet gösteren hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. İstanbul'da yapılma sebebi, şehir olarak kozmopolit bir demografik yapıya sahip olmasıdır.

Hizmet sektörü, ticaret, gayrimenkul hizmetleri, işletme destek hizmetleri, depolama, radyo-TV hizmetleri, ulaştırma, kargo-posta-depolama, konaklama ve yiyecek/içecek faaliyetlerinin verildiği işletmeleri kapsar. İstanbul Ticaret Odası'nın verilerine göre 2022 Nisan ayı itibariyle İstanbul ilinde kayıtlı 121,108 hizmet işletmesi bulunmaktadır (İTO, 2022). Bu işletmelere ait ayrıntılar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: İTO'ya Kayıtlı Hizmet Sektörü İşletmeleri Tablosu

Meslek Grubunun Adı	İTO'ya Kayıtlı Firma Sayısı
Baklava, pasta ve şekerli mamüller	2.968
Basım-yayın	5.205
Bijuteri, oyuncak ve hediyelik eşya	3.359
Ekmek, un ve unlu mamüller	2.362
Et ve et ürünleri	2.076
Gayrimenkul hizmetleri	11.391
Hayvansal gıda ürünleri	2.210
Hazır giyim ve konfeksiyon	19.581
Hububat, bakliyat, kuruyemiş ve kuru meyve	1.459
İşletme destek hizmetleri	16.091
Kargo, posta ve depolama	3.119
Meyve ve sebze	2.455
Oteller	4.455
Peyzaj ve çiçekçilik	1.435
Restoran ve yiyecek içecek hizmetleri	15.798
Şehiriçi yolcu taşımacılığı	7.270
Taşımacılık ve lojistik hizmetleri	9.022
Taşıt kiralama ve ilgili hizmetler	3.584
Yolcu taşımacılığı ve seyahat acenteleri	7.268
Toplam	**121.108**

Kaynak: İstanbul Ticaret Odası'nın resmi web sitesinden derlenmiştir.

Verilerin toplanması esnasında ana kütlenin tamamına ulaşmak imkânsız olduğu için, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacılara hız, erişebilirlik ve maliyet açısından avantaj sunduğundan dolayı tercih edilmiştir (Bryman, 2016). Veri toplamak amacı ile oluşturulan anketlerde, "katılımın gönüllülük esasına dayandığı" beyan edildiğinden, katılımcılara ait bilgilerin yer aldığı verilerin gizliliğinin korunacağı onam bölümünde yer almıştır. Katılımcılara sosyal arzu edilebilirlik hatası minimize edilmesi için bu yöntem seçilmiştir (Podsakoff vd., 2003).

Araştırmaya 405 kişi katılmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 2'deki gibidir. Buna göre, katılımcıların profili şu şekildedir: 178 kadın (%44); 227 erkek (%56)'tir. Medeni durum açısından 141'i evli (%34,8); 264 bekar (%65,2)'dır. Katılımcıların yaş aralığı ise, 18-23 yaş 135 kişi (%33,3); 24-29 yaş 118 kişi (%29,1); 30-35 yaş 113 kişi (%27,9); 36 yaş ve üzeri 39 kişi (%9,7)'dir. Eğitim durumu olarak: İlköğretim 63 kişi (%15,6); lise 206 kişi (%50,9); ön lisans 95 kişi (%23,5); lisans 30 kişi (%7,4); lisansüstü 11 kişi (%2,7) mezunudur. Çalıştıkları pozisyon açısından: çalışan 365 kişi (%90,1); yönetici 40 kişi (%9,9)'dir.

Tablo 2: Örneklemin Demografik Tablosu

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	178	44
	Erkek	227	56
Medeni Durum	Evli	141	34,8
	Bekâr	264	65,2
Yaş	18-23	135	33,3
	24-29	118	29,1
	30-35	113	27,9
	36 Üzeri	39	9,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	63	15,6
	Lise	206	50,9
	Ön Lisans	95	23,5
	Lisans	30	7,4
	Lisansüstü	11	2,7
Pozisyon	Çalışan	365	90,1
	Yönetici	40	9,9
Toplam		**405**	**100**

Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada köprü kuran sosyal sermaye, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel destek ölçüm araçları kullanılmıştır. Ölçeklere ait ayrıntılar aşağıdaki gibidir:

Sosyal Sermaye (Köprü Kuran) Ölçeği: Ellison vd. (2007) tarafından geliştirilen, Işık ve Çiçek (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan sosyal sermaye ölçeği kullanılmıştır (Ellison vd., 2007; Işık & Çiçek, 2020). 8 maddeden oluşan ve tek boyutlu olan ölçeğin örnek maddeleri: "Bu şirkette olup bitenlerle ilgilenirim" ve "İşyerimde sürekli yeni insanlarla temas kuruyorum" tarzındadır.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Kişi-örgüt uyumu Turunç ve Çelik (2012) tarafından geliştirilen 4 madde ve tek boyuttan oluşan ölçekle ölçülmüştür (Turunç & Çelik, 2012). Ölçeğin örnek maddeleri: "Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum" ve "Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur".

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Örgütsel desteği ölçmek için Armstrong-Stassen vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçek uyarlanmıştır (Armstrong-Stassen vd., 2009). Tek boyutlu ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda ikinci, altıncı ve dokuzuncu maddeler ters kodlanmıştır. Uyarlama yapılırken bu maddeler aynı şekilde ters sorulup analizlerde düzenlenmiştir. Örnek ölçek maddeleri: "İşyerime yaptığım katkılara değer verilir" ve "Eğer organizasyon benim yerime daha düşük bir maaşla birini işe alabilseydi, bunu yapardı (R)" şeklindedir.

Verilerin Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Güvenirliği test etmek için ise Cronbach α katsayısı hesaplanmıştır. Öncelikle ölçeklerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğu test edilmiş bunun için KMO ve Bartlett değeri incelenmiştir. Elde edilen değerlere göre ölçeklere ilişkin KMO değerinin 0,936 Bartlett değeri ise $\chi 2 = 6322{,}620(300)$; $p = ,000<0{,}001$ bulunmuştur. Buna göre ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tavşancıl, 2010).

Yapılan analiz sonucunda tüm faktör yüklerinin 0,50 eşiğinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçek maddelerinin orijinaline uygun dağıldığı gözlemlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde bir sorun olmadığı tespit edilmiş olup, doğrulayıcı faktör analizi adımına geçilmiştir. AMOS v24 programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu

	χ^2 / df <5	**AGFI >0,85**	**GFI >0,80**	**CFI >0,90**	**NFI >0,90**	**SRMR <0,08**	**RMSEA <0,08**
Köprü Kuran Sosyal Sermaye	3,018	0,93	0,91	0,94	0,95	0,045	0,042
Algılanan Örgütsel Destek	3,19	0,89	0,9	0,91	0,9	0,048	0,054
Kişi-Örgüt Uyumu	2,773	0,91	0,95	0,97	0,96	0,076	0,078
Tüm Değişkenler	3,227	0,88	0,86	0,89	0,93	0,073	0,068

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen sonuçlara göre ölçeklerin yeterli uyum iyiliği değerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kline, 2015). Cronbach α değerleri ise sosyal sermaye için 0,841; örgütsel destek için 0,926 ve kişi-örgüt uyumu için 0,759 olarak ölçülmüştür. Buna göre ölçeklerde geçerlilik ve güvenirlik açısından sorun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tavşancıl, 2010). Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	**Ort.**	**SS**	**1**	**2**	**3**
1. Köprü Kuran Sosyal Sermaye	3,814	0,718	-		
2. Algılanan Örgütsel Destek	3,245	0,984	0,481***	-	
3. Kişi-Örgüt Uyumu	3,689	0,883	0,341**	0,511***	-

Ort. = Ortalama; SS = Standart Sapma; **p<0,01; ***p<0,001

Tablo 4'teki korelasyon analizi sonuçlarından anlaşılacağı üzere köprü kuran sosyal sermaye, algılanan örgütsel destek ($r = 0,481$; $p<0,001$) ve kişi-örgüt uyumu ($r = 0,341$; $p<0,01$) ile pozitif yönlü ilişkilidir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile kişi-örgüt uyumu ($r = 0,511$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez Testleri

Hipotez testlerine geçmeden önce ölçeklerin normalliği test edilmiştir. Bu amaçla test edilen çarpıklık değerinin -0,204 ile -1,133 arasında; basıklık değerlerinin ise -0,127 ile -1,189 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler ±1,5 kriterini sağladığından verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick vd., 2007). Hipotezleri test etmek için SPSS v26 programı ve Process Macro (Hayes, 2017) eklentisi kullanılmıştır. Bağımlı değişken (kişi-örgüt uyumu) ile bağımsız (köprü kuran sosyal sermaye) ve düzenleyici (örgütsel destek) değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 5'te yer aldığı şekilde ölçümlenmiştir.

Tablo 5: Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler[a]	1. Adım		2. Adım		3. Adım	
	β	S.h.	B	S.h.	β	S.h.
Sabit	,343*	,179	,133	,179	-1,293**	,447
Köprü Kuran Sosyal Sermaye (Bağımsız)	,671***	,047	,582***	,052	,893***	,126
Örgütsel Destek (Düzenleyici)			,198***	,040	,776***	,170
Sosyal Sermaye X Örgütsel Destek					,379**	,045
R^2	0,450		0,481		0,496	
ΔR^2	0,448		0,479		0,493	
F	329,223		186,359		131,688	
[a]Bağımlı Değişken: Kişi-Örgüt Uyumu; N=405; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001						

Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ilk aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini (R^2=%44,8; F(1, 403) = 329,223; p<0,001); ikinci aşamada bağımlı ve düzenleyici değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini (R^2=%47,9; F(2, 402)= 186,359; p<0,001); son aşamada ise bağımsız, düzenleyici ve etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisini (R^2=%49,3; F(3, 401) =131,688; p<0,001) ortaya koyan hiyerarşik regresyon analizinin her aşaması anlamlı sonuç vermiştir.

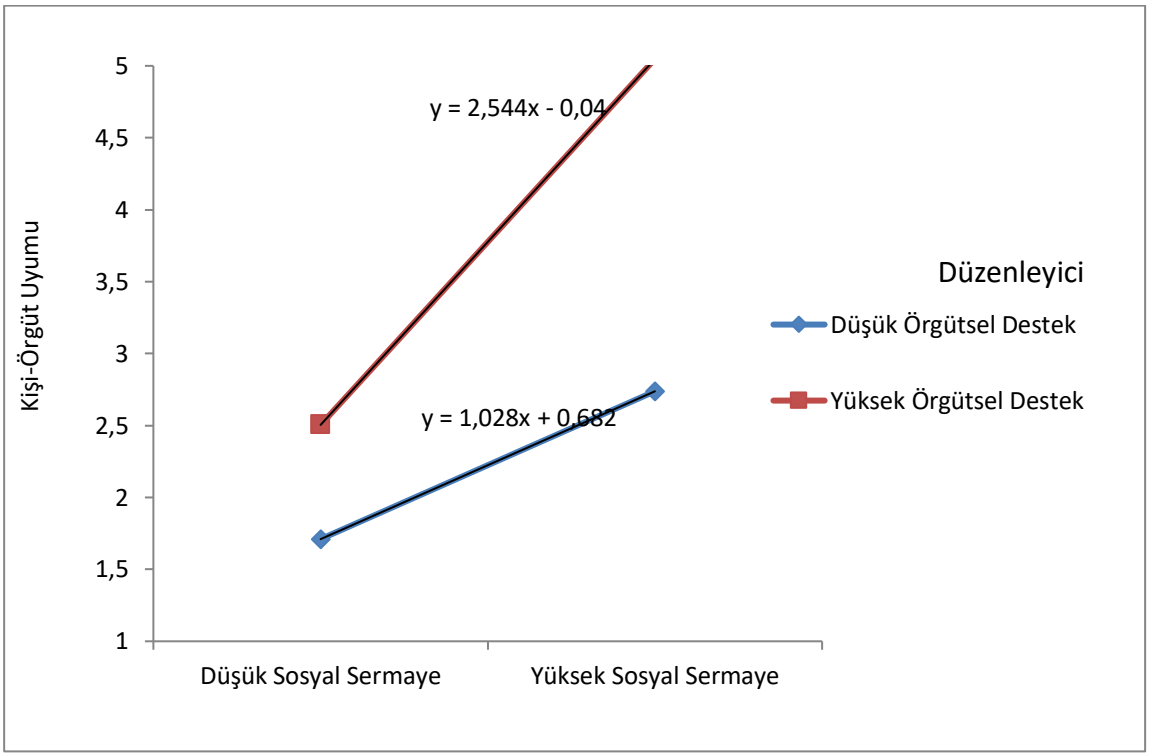
Regresyon analizi sonucunda köprü kuran sosyal sermayenin (β = 0,893; p<0,001); örgütsel desteğin (β= 0,776; p<0,001) ve düzenleyici etkiyi ortaya koymak için oluşturulan etkileşim teriminin (β= 0,379; p<0,001) kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre; "**H1:** Köprü kuran sosyal sermayenin kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır", "**H2:** Algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır" ve "**H3:** Algılanan örgütsel destek, köprü kuran sosyal sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi düzenler" hipotezleri desteklenmiştir.

Hayes (2017) tarafından geliştirilen Process Makro eklentisi yardımıyla düzenleyici değişkenlerin koşulsal ilişkileri incelenmiştir. Değerler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Düzenleyici Değişkenlerin Koşulsal İlişki Tablosu

Örgütsel Destek						
Koşul	β	S.h	t	p	LLCI	ULCI
Düşük	,4914	0,897	5,4803	,000	,3151	,6676
Orta	,6536	0,576	11,3379	,000	,5403	,7669
Yüksek	,8158	,0545	14,9809	,000	,7087	,9229

Tablodan da anlaşılacağı üzere örgütsel desteğin, köprü kuran sosyal sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkideki rolü her üç koşulda da anlamlıdır. Fakat beta katsayısı örgütsel destek arttıkça yükselmektedir. Bu durum örgütsel desteğin artmasının, köprü kuran sosyal sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki pozitif ilişkinin daha da güçlenmesine neden olduğunu göstermektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin yönünü tespit etmek için çizilen slope matrisi Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2: Değişkenlere Ait Slope Matrisi

Şekilde görüldüğü üzere çizgilerin birbirine paralel olmayışı düzenleyici etkinin varlığının ispatıdır (Aiken vd., 1991). Yüksek örgütsel destek çizgisinin ufuğa doğru yükseliyor oluşu örgütsel desteğin, köprü kuran sosyal sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirdiği şeklinde yorumlanmıştır.

Sonuç

Günümüz iş dünyasındaki yüksek rekabet ortamı, işletmelerin amaçlarına ulaşmaları için çalışanları ile uyum içinde olmalarını gerektiren, performansı arttırıcı, çalışanları pozitif yönde motive edici; yeni pazarlara açılabilmek ve kendi coğrafyası dışında fırsatları değerlendirebilmek için sürekli ağ geliştiren; bilişim unsurlarını en usta şekilde organize edebilmeleri ile mümkün olabileceği tespitinde bulunmak yerinde olacaktır. Çalışanların yüksek rekabet ortamındaki çok boyutlu düzene uyumunu sağlayabilmek için, onları pozitif yönde motive edici unsurların güçlendirilmesi yöneticilerin görevidir. Akademik olarak yapılan bu ve benzer araştırmalar, karar vericilerin daha doğru karar alabilmelerinde kılavuzluk edebilmeleri açısından önemlidir. Araştırmamızın değişkenleri olan *köprü kuran sosyal sermaye*, örgütlerin yeni pazarlara açılabilmeleri ve başarılı olabilmeli için gerekli olup, kişi-örgüt uyumu güçlendirici ve algılanan örgütsel desteği arttırıcı unsurları bünyesinde bulunduran bir kavramdır.

Bu araştırmanın amacı, köprü kuran sosyal sermayenin, kişi örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi inceleyip, bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolünü ortaya koyan özgün bir model kurmaktır. Alanyazında bulunan kuramlar ve daha önce değişkenlerle ilgili yapılmış olan araştırmaların desteğiyle oluşturulan modelin, daha önce çalışılmamış olmaması sebebiyle örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın modelinde köprü kuran sosyal sermaye bağımsız değişken, kişi-örgüt uyumu bağımlı değişken olarak ele alınırken, algılanan örgütsel desteğin düzenleyici olarak ele almıştır. Nicel yöntemler kullanılarak elde edilen bulgulara göre köprü kuran sosyal sermayenin kişi örgüt uyumunu pozitif yönde etkilediği sonucu ile Hipotez 1'in desteklendiği gözlenmiştir. Araştırmamız bu yönüyle Uludağ ve diğerleri tarafından 2021

yılında yapmış oldukları çalışma ile paralellik göstermektedir. Araştırmanın bir önemli bulgusu, algılanan örgütseldesteğin kişi-örgüt uyumu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, kişi-örgüt uyumu ile örgütsel desteği inceleyen diğer çalışmalarla örtüşmektedir (Cable & Judge, 1994; Bal, 2018; Bremner & Goldenberg, 2015).

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların sahip oldukları algılanan örgütsel desteğin, köprü kuran sosyal sermaye ile arttığı görülmüştür. Bu durum, farklı bir perspektiften ele alınarak, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin, köprü kuran sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği moderator etki analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, köprü kuran sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi daha da güçlendirerek arttırdığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın bulguları ışığında karar vericilere bir takım öneriler sunulmaktadır. Buna göre:

- Araştırmadaki tüm bileşenleri (köprü kuran sosyal sermaye, kişi-örgüt uyumu ve algılanan örgütsel destek), merkezinde "güven" unsurunun bulunduğu kavramlardır. Bu sebeple, örgüt içerisinde gerek örgütsel amaçların belirlenmesinde, gerek çalışan memnuniyetinin karşılanması ya da ödüllendirme sisteminin işletilmesinde, gerekse prosedürel kuralların uygulanmasında örgütün çalışanlarına adil, vicdanlı ve eşit olacağı yönünde güven duyması sağlanmalıdır. Bu sebeple, ücret, ödül, ceza, iş güvencesi gibi konularda açık, şeffaf ve adil olunan bir yönetim tarzı benimsenmelidir.

- Çalışanların uyum içerisinde çalışabilmesi, örgütsel amaçlara ulaşma yönünde yüksek performans gösterebilmeleri için, özellikle köprü kuran sosyal ağlarla kendilerini geliştirmeleri, bağlı bulundukları örgütü bu ağ içinde daha iyi bir yere taşıyabilmeleri ve örgütlerini geliştirebilmeleri için fırsat tanınmalıdır. Bunun için mutlaka örgüt içerisindeki iletişim kanallarının açık olması, "öneri/şikayet sistemi" kurulması ve bu sistem üzerinden gelen geri-bildirimle dikkatle incelenmesi ve katılımın sağlanması gerekmektedir.

- Örgüt içerisinde katı olmayan bir yönetim anlayışı ile kurulan ast-üst; üst-ast, ast-ast ve üst-üst kademelerinin birbiri içerisinde rekabet etmeden, uyum içerisinde, örgüt amaçlarına sıkı sıkı bağlanmaları sağlanmalıdır. Bunun için, ast kademesinin neresinde olduğu önemli olmayan bir çalışan getirdiği "öneri"nin hem kendine hem de örgütüne katkı sağlayacağına dair güven duyulması tahsis edilmesi, inovatif ve ağ kurucu yeni girişimlerin gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır.

- Çalışanların iş dışında sosyalleşmelerini sağlamaları teşvik edilmeli, örgütün içinde bulunduğu gerek iş gerekse sosyal ağlardaki diğer paydaşlar ile iletişimde olmaları sağlanmalıdır. Böylece çalışanların köprü kuran sosyal sermayeye sahip olmaları ya da var olanı geliştirmeleri sağlanmalıdır. İş ilişkisinde bulunulan örgütlerin de bulunduğu geniş katılımlı spor müsabakaları, sosyal sorumluluk projeleri, işle ilgili proje yarışmaları, turnuvalar düzenlenmesi ya da buna benzer etkinlikler çalışanların köprü kuran sosyal sermayelerini, kişi-örgüt uyumunu, örgütsel destek algılarını arttırıcı bir etkiye sahip olacaktır.

- Uluslararası örgüt çalışanları için, çok zengin olan Türk kültürünün unsurlarının misafirperverliği, güler yüzlülüğü, gastronomi çeşitliliği, tarihsel ve kültürel mirasları, başka kültürden olan insanlar üzerinde derin etkilere sahiptir. Ustaca bir yapılanma, ortak projeler geliştirme, yeni pazarlara açılma stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasında önemlidir. Çalışanların birbirine ve örgütlerine güven duyarak uyum içerisinde çalışması uluslararası ticarette yeni fırsatları şansına sahip olunmasını sağlayacaktır.

- Günümüz dünyasında "nitelikli iş gücü" tanımının içerisinde artık "sosyal ilişkileri güçlü" unsuru yer almalıdır. Araştırmamızın önemli sonuçlarından ikisi köprü kuran sosyal sermayenin çalışanların örgüt içerisindeki pozitif yönlü eğilimlerinin yükselttiği yönündedir. Bunlar, çalışan performansı ile doğrudan pozitif yönlü etkisi bulunan algılanan örgütsel destek (Erkoç, 2015; Du, Zhang, & Tekleab, 2018; Yıldız & Çakı, 2018; Zhong, Wayne, & Liden, 2016) ve kişi-örgüt uyumu (Özkan, Tolga, & Akyüz, 2019; Özkan & Omay, 2019; Demir, 2015) kavramlarıdır.

Hizmet sektörü özelinde yapılan bu araştırmadaki sınırlılıklar her ne kadar minimize edilmeye çalışılmış olsa da, bir takım kısıtlılıkların bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırma sadece 1 ilde gerçekleştirilmiş olması genellenebilirliği açısından kısıt oluşturmaktadır. Orijinal bir model olarak kurgulanan araştırmamız değişkenlerinden köprü kuran sosyal sermaye ile kişi-örgüt uyumunda pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmış olsa da köprü kuran sosyal sermayeyi etkileyebilecek başka faktörlerin etkilerine bakılabilir. Örneğin, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri, psikolojik iyi oluş, iş performansı gibi ilgili farklı değişkenler ile olan ilişkileri incelenebilir. Yanı sıra, araştırmamızda algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiş ise de, örgütsel dedikodu, sinizm, toksik liderlik gibi örgütsel açıdan olumsuz sonuçları olabilecek değişkenlerle yeni araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

Abdioğlu, H., & Yavuz, S. (2013). İşletmelerde sosyal sermayenin ölçümlenmesi ve raporlanmasına yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(1), 25-56. https://dergipark.org.tr/en/pub/akuiibfd/issue/1619/20279

Afsar, B., & Badir, Y. F. (2016). Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, *15*(3), 252-278. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15332845.2016.1147936

Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, *29*(1), 99-118. https://doi.org/10.1177/014920630302900107

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(1), 201-220. https://doi.org/10.1348/096317908X288838

Bal, Ş. (2018). *Otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve örgüte uyum düzeyinin algılanan hizmet performansı üzerindeki etkisi: Ankara ili örneği.* (Yayın No: 1593) [Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Ünüversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. https://acikerisim.aku.edu.tr/xmlui/handle/11630/5056

Bilgin, N. & Kaynak, R. (2008). Sosyal sermaye faktörlerinin iş başarısına etkisi: Üniversite çalışanları üzerine ampirik bir çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *32*(1), 29-38. https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/89382/

Bourdieu, P. (2018). The forms of capital. *In The Sociology of Economic Life,* 78-92.

Bremner, N. L., & Goldenberg, I. (2015). Kanada Silahlı Kuvvetlerinde liderlik, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık: birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Journal of Sociology, 35*(2), 119-141. https://doi.org/10.16917/sd.21195

Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: ımplications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 32-54. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1003

Bryman, A. (2016). *Social research methods.* Oxford University Press.

Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology, 23*(1), 54-72. https://doi.org/10.1108/02683940810849666

Cable, D. M. & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology, 47*(2), 317-348. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x

Cable, D. M. & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67*(3), 294-311. https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081

Cable, D. M. & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 822.

Campbell, E. Q. & Alexander, C. N. (1965). Structural effects and interpersonal relationships. *American Journal of Sociology,* (71), 284-289.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120. https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/228943

Çiçek, B., Türkmenoğlu, M. A. & Özbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology, 12*, 1621. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.606215

De Clercq, S., Fontaıne, J. R. & Anseel, F. (2008). In search of a comprehensive value model for assessing supplementary person—organization fit . *The Journal of Psychology, 142*(3), 277-302. https://doi.org/10.3200/JRLP.142.3.277-302

Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research, 1*(2), 57-71. https://doi.org/10.24288/jttr.202823

Du, Y., Zhang, L. & Tekleab, A. G. (2018). Job strains, job control, and POS on employee performance: An interactionist perspective. *Journal of Business Research, 82*, 213-219. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.040

Eğriboyun, D. (2014). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları arasındaki iİişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*(2), 329-364. https://dergipark.org.tr/en/pub/sbedergi/issue/11261/134565

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Ellison, N. B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook "friends:" Social capital and college students' use of online social network sites. *Journal of Computer. Mediated Communication, 12*(4), 1143-1168. https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00367.x

Erkoç, İÇ (2015). *Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma.* [Doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Psikoloji ABD/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı]. http://hdl.handle.net/11413/842

Eşki, H. (2009). *Sosyal sermaye- önemi, üretimi ve ölçümü-üzerine bir alan araştırması*. [Yayınlanmış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/8745/234762.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 254-275. https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology, 78*, 1360-1380. https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/225469

Hanifan, L. J. (1916). The rural school community center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 67. https://doi.org/10.1177/000271621606700118

Hankey, G. J., Hackett, M. L., Almeida, O. P., Flicker, L., Mead, G. E., Dennis, M. S. & Bunce, L. (2020). Safety and efficacy of fluoxetine on functional outcome after acute stroke (AFFINITY): a randomised, double-blind, placebo-controlled trial. *he Lancet Neurology, 19*(8), 651-660. https://doi.org/10.1016/S1474-4422(20)30207-6

Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach.* Guilford Publications. https://www.jstor.org/stable/24018134

Işık, M. & Çiçek, B. (2020). Planlı davranış teorisi perspektifinden girişimcilik niyeti üzerinde sosyal sermaye öz yeterlilik ve öz saygının rolü. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics, 15*(1), 185-206. https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.39894

İTO. (2022). *Meslek gruplarına göre üye sayıları.* İTO. https://bilgibankasi.ito.org.tr/tr/bilgi-bankasi/firma-istatistikleri/meslek-gruplarina-gore-uye

Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?Person–organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development, 44*(6/7), 637-657. https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling.* Guilford publications.

Köse, S. & Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27*, 85-94. https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/108241/

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1-49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x

Kristof-Brown, A., Barrick, M. R. & Kay Stevens, C. (2005). When opposites attract: a multi-sample demonstration of complementary person-team fit on extraversion. *Journal of Personality, 73*(4), 935-958. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x

Muchinsky, P. M. & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence: supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior, 31*(3), 268-277. https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1

Özdevecioğlu, M. (2013). Algilanan örgütsel destek ile örgütsel bağlilik arasindaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştirma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 113-130.https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/22757/242905

Özkan, O. S. & Omay, T. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü: Vakıf üniversitelerindeki öğretim üyelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11*(2), 743-757. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=791084

Özkan, O. S., Tolga, O. M. & Akyüz, G. A. (2019). Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu: Bir literatür taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 41*, 113-126. https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61822/924981

Özlü, M. (2021). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolü. [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. http://hdl.handle.net/11684/4162

Peng, J. C. & Chiu, S. F. (2010). An integrative model linking feedback environment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology, 150*(6), 582-607. https://doi.org/10.1080/00224540903365455

Pescosolido, B. A. (1986). Migration, medical care preferences and lay referral system: A network theory of role assimilation. *American Sociological Review, 51*, 523-540. https://doi.org/10.2307/2095585

Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 202-221. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.001

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879. https://psycnet.apa.org/buy/2003-08045-010

Putnam, R. D. (1993). What making democracy work? *National Civic Review, 82*(2), 101-107. https://doi.org/10.1002/ncr.4100820204

Putnam, R. D. (2001). Social capital: Measurement and consequences. *Canadian Journal of Policy Research, 2*(1), 41-51. https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/1825848.pdf

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714. https://psycnet.apa.org/buy/2002-15406-008

Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research, 30*(2), 100350. https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350

Saguaro Seminar. (2000). Better together. *Report of the Saguaro Seminar on civic engagement in America*. John F. Kennedy School of Government. http://www.bettertogether.org

Schneider, B., Goldstiein, H. W. & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology, 48*(4), 747-773. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x

Scroggins, W. A. (2007). An examination of the additive versus convergent effects of employee perceptions of fit. *Journal of Applied Social Psychology, 37*(7), 1649-1665. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00231.x

Seminar, S. (2000). *Report of the saguaro seminar: Civic engagement.* Saguaro Seminar.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2007). Using multivariate statistics (Vol. 5, pp. 481-498). Boston, MA: pearson. Tanner, L. (1999). *Open Australia.* https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/1/3/4/0134790545.pdf

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi.* Nobel Yayınları.

Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 6*(2), 363-387. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/65499

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(2), 183-206. https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13693/165728

Turunç, Ö. & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14*(2), 57-78. https://dergipark.org.tr/en/pub/isguc/issue/25465/268665

Turunç, Ö., & Turgut, H. (2017). *Yönetim ve strateji 101 teori ve yaklaşım.* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Uludağ, G., Çiçek, B. & Türkmenoğlu, M. A. (2021). Köprü kuran sosyal sermaye, psikolojik sahiplenme ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 18* (Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1337-1364. https://doi.org/10.26466/opus.867368

Useem, M. & Karabel, J. (1986). Pathways to top corporate management. *American Sociological Review, 51,* 184-200. https://doi.org/10.2307/2095515

Van Vuuren, M., Veldkamp, B. P., De Jong, M. D., & Seydel, E. (2007). The congruence of actual and perceived person–organization fit. *The International Journal of Human Resource Management, 18*(10), 1736-1747. https://doi.org/10.1080/09585190701570908

Wnuk, M. (2017). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics, 11*(1), 31-44. https://link.gale.com/apps/doc/A570046777/AONE?u=anon~98dd1856&sid=googleScholar&xid=bce6390a

Wuthnow, R. (2002). Religious involvement and status-bridging social capital. *Journal for the Scientific Study of Religion, 41*(4), 669-684. https://doi.org/10.1111/1468-5906.00153

Yıldız, G. & Çakı, F. (2018). Kimlik politikaları ve ulusalcı kimlik politikalarına tepki türleri. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(23), 1335-1351.

Zhong, L., Wayne, S. J. & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823-844. https://doi.org/10.1002/job.2076