

Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü (*)

A. Asuman AKDOĞAN (**)

Onur KÖKSAL (***)

Öz: Bu çalışmanın amacı, çalışanların aidiyet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolünü tespit etmektir. Bu amaçla, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren sanayi işletmelerinin çalışanları üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Farklı sanayi işletmelerinde çalışan toplam 512 kişiye uygulanan anketlerden elde edilen veriler, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemleriyle incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, aidiyet algısının, yöneticiye güveni ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bunun yanında, yöneticiye güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, yöneticiye güvenin aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisinde kısmen aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Aidiyet Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yöneticiye Güven.

The Mediation Role of Trust in Supervisor on The Relationship Between Insider Perception and Organizational Citizenship Behavior

Abstract: The purpose of this study is to examine the mediation role of trust in supervisor on the relationship between employee's insider perceptions and organizational citizenship behaviors. In this context, a field study was conducted on employees working in industrial enterprises operating in Kayseri Industrial Zone. Correlation analysis and hierarchical regression analysis were applied to data which was driven from questionnaires of 512 employees in different industrial enterprises. According to analysis results, it was found that insider perception affects trust in supervisor and organizational citizenship behavior dimensions positively. Besides, it was assessed that trust in supervisor affects organizational citizenship behavior dimensions positively. Furthermore, it was stated that trust in supervisor partially mediated the relationship between insider perception and organizational citizenship behavior dimensions. These results revealed the significance of trust in supervisor on the relationship between insider perception and organizational citizenship behavior.

Keywords: Insider Perception, Organizational Citizenship Behavior, Trust in Supervisor.

*) Bu çalışma, T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN danışmanlığında 12.06.2012 tarihinde tamamlanmış olan Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi başlıklı doktora tezinden hazırlanmıştır.

**) Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, İİBF. İşletme Bölümü (e-posta: akdogana@erciyes.edu.tr)

***) Yrd. Doç. Dr., Niğde Üniversitesi, İİBF. İşletme Bölümü (e-posta: okoksal@nigde.edu.tr)

Giriş

Blau'a (2009) göre sosyal takas, bireylerin elde etmeyi ümit ettikleri geri dönüşler aracılığıyla motive oldukları gönüllü davranışlardır. Sosyal takas teorisine göre bir taraf, bir diğerine gelecekte birtakım geri dönüşler elde edeceği ümidiyle bir iyilik yapmaktadır. Örgüt tarafından çalışanlara tanınan hakların çalışanları tatmin edici olması ve bunun karşılığında çalışanların örgüt adına birtakım sorumluluklar sergilemeleri, çalışanlarla örgüt arasında meydana gelen takas ilişkisinin sosyal takas temelinde ele alındığının bir ifadesidir (Masterson ve Stamper, 2003). Çalışanların işletme bünyesinde sergiledikleri gönüllü davranışların temel dayanağının sosyal takas teorisi olduğu söylenebilir. Çalışan-örgüt ilişkisinin basit bir ekonomik takas anlaşmasından öteye gittiği varsayımına dayanan (Tsui vd., 1997) bu teori çerçevesinde çalışanlar, gelecekte ödüllendirilecekleri ümidiyle, işin gerektirdiğinden daha fazla çaba sarf etmektedirler (Blau, 2009). Sergilenen ekstra çabaların açıklaması niteliğindeki örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi rol gereksinimlerinin ötesinde karşılık beklemezsizin sergilenen örgüte fayda sağlayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Organ, 1997). Sosyal takas teorisi çerçevesinde, örgüt üyelerinin iş tanımlarının ötesinde davranışları ve böylece "iyi bir örgütsel vatandaş" olmaları beklenmektedir (Newstrom ve Davis, 1993).

Örgüt üyesi "iyi vatandaşların" sergileyeceği davranışlar ilgili yazında, Organ (1988) tarafından ortaya konulan beş boyut altında toplanmıştır. Birinci boyut olan özgecilik, çalışanların etkileşim içerisinde olduğu çalışma arkadaşlarına yardım etme faaliyetlerini içermektedir (Konovsky ve Organ, 1996). Özgecilik, özellikle bir birey veya gruba örgütsel bir görev veya problemle ilgili durumlarda yardım etmeyi temel alan gönüllü davranışları içermektedir (Farh vd., 1990). Nezaket olarak ifade edilen ikinci boyut, çalışma arkadaşlarının işle ilgili meydana gelebilecek problemlerinin önlenmesine yardımcı olma davranışlarını içermektedir (Konovsky ve Organ, 1996). Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar, öngörülen problemin ortaya çıkmasını engellemek veya o problemin etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektirmektedir (Organ, 1997). Bir diğer davranış biçimi olan centilmenlik, taraflar arasındaki ilişkiye zarar verebilecek küçük uyumsuzluk ve problemleri tolere etme eğilimini ifade etmektedir (Organ, 1990). Bunun yanında bireyler, örgütsel görevlerini yerine getirmek için gösterdikleri çaba esnasında ortaya çıkan zorlukları bertaraf etmek için centilmenlik davranışı sergilemektedirler (Farh vd., 2004). Dördüncü boyut olarak ele alınan vicdanlılık, bireylerin örgüt içi rol gereksinimlerini yerine getirmelerini mümkün kılan davranışları ifade etmektedir (Moorman vd., 1993). Bu tarz davranışlar, mesai saatinde iş tanımları dışında başka bir işle uğraşmama, örgüt kural ve düzenlemelerine bağlılık gibi faaliyetleri içermektedir (Podsakoff vd., 1990). Son olarak sivil erdem, bireylerin örgüt yaşantısı içerisinde olduğunu ve örgütsel faaliyetlere katıldığını gösteren davranışlardır (Moorman vd., 1993). Ayrıca, sivil erdem yönetime uygun yollarla destek olma sorumluluğunu ifade etmektedir (Organ, 1990). Örgüt üyeleri, hem çalıştıkları örgüte hem de çalışma arkadaşlarına faydalı olacak şekilde davranışlar sergiliyorlarsa, iyi bir örgüt vatandaşı olarak nitelendirilebilmektedirler.

Örgütsel güven, bireylerin, diğer örgüt üyelerinin rolleri, ilişkileri, deneyimleri ve karşılıklı bağılıklarına dayalı olarak sergiledikleri davranışları ile ilgili pozitif beklentilerini ifade etmektedir (Huff ve Kelley, 2003). Bunun yanında örgütsel güven, çalışanların örgüt içerisinde haklarının korunacağına, adaletli ve etik davranışlarla karşılaşacaklarına olan inançlarıdır. Bu anlamda, çalışanların adalet ve etik algılamalarıyla oluşan örgütsel güven, örgütlerin sürekliliklerini sağlamak için gereken temel örgütsel tutumlardan biridir (Cardona ve Elola, 2003). Örgütsel güven ile ilgili araştırmalar, yöneticiye güven, çalışanlararası güven ve bir kurum olarak örgütün kendisine duyulan güven olmak üzere üç ayrı düzeyde yürütülmektedir (Ganesan ve Hess, 1997; Jeffries ve Reed, 2000; Möllering vd., 2004). Bu çalışmada, alan yazında yer alan örgütsel güven düzeylerinden yalnızca yöneticiye güven ele alınmıştır. Çalışan-yönetici arasında gelişen etkileşimi örgüt için kritik kılan durum, çalışanın, örgütü temsil eden yöneticiye duyduğu güveni, tüm örgüte duyduğu güven olarak genelleştirmesidir. Bu nedenle, örgütün kendisine duyulan güven ve yöneticiye güven arasında aynı yönde gelişen bir ilişki olduğu söylenebilir (Erdem, 2003). Birçok örgütte bilgi akışını yöneticiler kontrol etmektedirler. Bu anlamda, örgüt üyelerinin bilgiye ulaşma imkanının olması, yöneticiye ve örgüte olan güven düzeyini etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Nyhan ve Marlowe, 1997). Bunun yanında, yöneticinin iletişime açık ve destekleyici davranışları, ona karşı güven oluşmasında etkili unsurlar olarak dikkat çekmektedir (Joseph ve Winston, 2005). Etkinlik ve verimlilik sağlamak isteyen yöneticilerin, yalnızca çalışanların güvenlerini kazanmaları değil, aynı zamanda sağladıkları güveni sürdürülebilmeyi öğrenmeleri gerekmektedir (Deluga, 1994).

Aidiyet algısı, çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak algılaması durumudur (Stamper ve Masterson, 2002). Aidiyet algısı, çalışanların örgütte kendilerine bireysel bir yer kazandıkları ve kabul gördüklerine ilişkin bir hisse sahip olmalarını ifade etmektedir ve bir anlamda çalışanın örgüt içerisindeki kimliğini oluşturmaktadır (Chen ve Aryee, 2007). Aidiyet algısı yüksek bireylerin, örgüte yönelik fazladan sorumlulukları kabul etme, diğer örgüt üyelerine yardım edebilmek için çeşitli görevler ifa etme ve iş süreçlerinin gelişimi için birtakım önerilerde bulunma gibi belirli faaliyetleri gerçekleştireceği ifade edilmektedir (Stamper vd., 2009). Bu anlamda, çalışanlar örgütle ilgili ne kadar sorumluluğa sahip olurlarsa, kendilerini örgüte ait hissetme olasılıkları o kadar artış gösterebilmektedir. Çalışan-örgüt ilişkisinin kalitesinin bir göstergesi olarak algılanan aidiyet, tutumsal ve davranışsal iş çıktılarıyla ilişkili olabilmektedir (Chen ve Aryee, 2007). Bu çalışmada, aidiyet algısı, yöneticiye güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmiş, ayrıca aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık eden bir değişken olup olmadığı araştırılmıştır. Bu anlamda çalışmanın amacı, çalışanların aidiyet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolünü incelemektir.

I. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

A. Aidiyet Algısı ve Yöneticiye Güven

Örgüt ile birey arasındaki ilişkiyi kavramlaştırmanın bir yolu, birey ve örgüt arasında gerçekleşen karşılıklı takasların incelenmesidir (Mirap, 2008). Bu anlamda, çalışanların örgütle yaşadıkları takas ilişkilerinin başarılı veya başarısız olması, çalışanların kendilerini örgüte ait veya ait olmayan şeklinde hissetmesi ile sonuçlanmaktadır. Sosyal takas teorisi çerçevesinde algılanan aidiyet düzeyi, örgütle çalışanlar arasında oluşan takas ilişkisine dayanmaktadır. Sosyal takas teorisine göre bir taraf karşı tarafa gönüllü olarak bir kaynak veriyorsa, bu kaynak alıcı tarafından daha değerli hale gelmektedir. Bu tür gönüllü yardımlar, alıcıya değer verildiğinin ve saygı duyulduğunun bir göstergesidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütün önemli bir temsilcisi olarak yöneticinin davranışlarının tutarlı olması, söyledikleri ile yaptıklarının bir bütünlük arz etmesi, katılımcılığa imkan vermesi ve kontrolü paylaşması, doğru bilgi vererek verilen kararlara açıklık getirmesi, çalışanlar ile açık iletişim kurması, çalışanların iyiliğini düşünmesi gibi unsurların yöneticiye güveni etkilediği düşünülmektedir (Omarov, 2009). Yönetici/liderden bu tarz davranışlar gören çalışanların aidiyet algılarının artış göstereceği düşünülmekte ve karşılıklılık ilkesi gereği yöneticilerine pozitif karşılık vereceği ifade edilmektedir (Shapiro ve Conway, 2005). Tarafların birbirlerine karşı sergiledikleri pozitif davranışlar ilişkisinin kalitesini artırıcı bir rol oynamaktadır. Yönetici/lider ile yüksek kalitede bir lider-üye etkileşim ilişkisi içerisinde olan çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmesi mümkün olmaktadır. Bu anlamda, lider-üye etkileşimi yaklaşımının algılanan aidiyeti artırdığı düşünülmektedir (Wang vd., 2010). Dolayısıyla, aidiyet algısı ile yöneticiye güven arasındaki ilişkiye hem sosyal takas teorisi hem de lider-üye etkileşimi yaklaşımları teorik bir temel sağlayabilir. İlgili yazında aidiyet algısının yöneticiye güven üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara rastlanmasa da, aidiyet algısının diğer bir örgütsel tutum olan örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ortaya koyan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Larsen, 2006; Lapalme vd., 2009). Bu açıklamalar ışığında, aidiyet algısının yöneticiye güveni pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın birinci hipotezini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

Hipotez 1: Aidiyet algısının yöneticiye güven üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

B. Aidiyet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sosyal takas teorisi, iş ilişkilerinin farklı görünüşlerini açıklamada kullanılmaktadır. Örneğin, çalışanların yöneticileriyle olan ilişkileri, örgütsel adalet algısı, yöneticiye güven, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme gibi konularda sosyal takas teorisinden faydalanılmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Bu anlamda sosyal takas teorisi, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamada kullanılan en iyi çerçevelerden biridir. Bu teori, işyeri tutumları ve davranışları üzerine yapılan araştırmalara kavramsal bir destek sağlamaktadır. Çünkü bir ekonomik takasta yer alan ürün veya faydaların tersine sosyal takas, takası yapılan iyilik ve faydalar, karşılıklı destek ve iliş-

kiye yapılan yatırımın göstergesidir (Aryee vd., 2002). Sosyal takas, resmi sözleşmelerin ötesinde yer aldığından, belirsizlik yönünde eğilim göstererek, bireylerin gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergilemelerine imkan vermektedir. Çalışanlar kendilerini sosyal takas koşulları içerisinde görürlerse, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinde artış olabilmektedir (Niehoff ve Moorman, 1993). Ayrıca Organ (1990), çalışanların örgüt tarafından sunulan adil davranışların karşılığı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ileri sürmüştür. Bu doğrultuda, aidiyet algısı, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini teşvik edebilmektedir. Aidiyet algısına sahip çalışanlar kendilerini örgüt vatandaşı olarak görmekte ve sorumluluklarının bilincine varmaktadır. Çalışanlar bu durumda, belirlenmiş rol gereksinimlerinin ötesinde, örgütle ilgili aktivelere daha fazla katılma eğiliminde olabilmektedirler (Stamper ve Masterson, 2002). Ulusal yazında, aidiyet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaya rastlanmasa da, uluslararası yazında aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu bulgusuna ulaşan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Stamper ve Masterson, 2002; Buonocore vd., 2009; Lapalme vd., 2009; Wang vd., 2010). Bu çalışma sonuçları ışığında, aidiyet algısı yüksek çalışanların, örgütün daha verimli hale gelmesine hizmet eden örgütsel vatandaşlık davranışı gibi gönüllü pozitif davranışları sergileme eğilimlerinin arttığı belirtilmektedir (Namasivayam ve Lin, 2005). Bu doğrultuda, çalışmanın ikinci hipotezini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

Hipotez 2: Aidiyet algısının özgecilik (H_{2a}), nezaket (H_{2b}), centilmenlik (H_{2c}), vicdanlılık (H_{2d}) ve sivil erdem (H_{2e}) üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

C. Yöneticiye Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Güven duygusunun geliştiği bir ortamda, örgütsel etkinlik daha sağlıklı ve buna bağlı olarak örgütsel yenilikler de daha başarılı olabilmektedir. Çünkü yüksek güven duygusu, her türden sosyal ilişkide kendini göstermektedir (Börü, 2001). Bu anlamda güvenin, bütün sosyal takas ilişkilerinin önemli bir ögesi olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır (Sitkin ve Roth, 1993). Kritik bir sosyal takas aracı olan güven, iş tatmini, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pozitif tutum ve davranışların oluşmasına yol açmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Karşılıklılık ilkesinin bir formu olarak güven, vatandaşlık davranışına öncülük etmektedir (Van Dyne vd., 1994). Başkalarına güvenme eğilimleri yüksek olan bireyler için sosyal takas teorisi, karşılıklılık ilkesini temel alarak, pozitif ilişkiler öngörmektedir. Bu anlamda, güven işbirliği sağlamaktadır. Çünkü bireyler yaptıkları iyiliğin karşılığını alacaklarına inanmaktadırlar (Van Dyne vd., 2000). Diğer taraftan, bireyler karşı tarafa güvenmediği durumlarda, sosyal takas teorisine göre, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri düşüş göstermektedir. Böyle bir durumda bireyler, iyi vatandaşlıklarını karşı tarafın kötüye kullanacağını ve gereken karşılığı vermeyeceğini düşünmektedirler (Rousseau vd., 1998). Dolayısıyla, yüksek düzey güvenin yüksek düzey iş tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi), pozitif örgütsel davranışlar (örgütsel vatandaşlık davranışı gibi) ve yüksek düzey performans ile sonuçlanması beklenmektedir (Dirks ve Ferrin, 2001). Gerek ulusal, gerekse uluslararası yazında yönetici-

ye güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Podsakoff vd., 1990; Konovsky ve Pugh, 1994; Marrs, 1999; Pillai vd., 1999; İşbaşı, 2001; Trivers, 2009; Yücel ve Samancı, 2009). Bu doğrultuda, çalışmanın üçüncü hipotezini aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür.

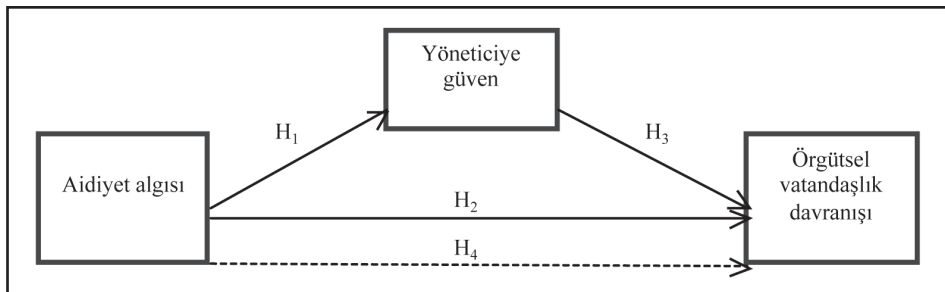
Hipotez 3: Yöneticiye güvenin özgecilik (H_{3a}), nezaket (H_{3b}), centilmenlik (H_{3c}), vicdanlılık (H_{3d}) ve sivil erdem (H_{3e}) üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

D. Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık ettiği düşünülmektedir. Bu düşüncesinin temelini oluşturan ana unsur, sosyal takas teorisidir. Sosyal takas teorisine göre taraflar arasında sosyal takas ilişkilerinin gelişebilmesi, karşılıklı güveni esas almaktadır (Blau, 2009). Bu anlamda güven, güvenilen birey ile güvenen birey arasında daha etkili bir takas ilişkisinin gelişmesini mümkün kılmaktadır (Colquitt vd., 2007). Sosyal takas ilişkisinin başlayabilmesi, ancak iyilik yapan tarafın karşı tarafa elde ettiği iyiliğin karşılığını nazik bir şekilde ödeyeceğine dair güven duyması ile mümkündür. Sosyal takas, örgütlerin çalışanlardan karşılığını alacağı beklentisiyle çalışanlarına karşı gönüllü faaliyetlerini içermektedir. Gelecekte elde edilmesi beklenen geri dönüşün doğası, bireysel değerlendirmeye bağlıdır. Söz konusu geri dönüş, örgüte karşı duyulacak minnettarlık ve güven şeklinde olabilmektedir (Williams ve Davies, 2005). Dolayısıyla, konunun sosyal takas teorisi çerçevesinde incelenmesi, aidiyet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yöneticiye güvenin aracılık ettiği varsayımının gelişmesine neden olmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın dördüncü hipotezini aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür.

Hipotez 4: Aidiyet algısının özgecilik (H_{4a}), nezaket (H_{4b}), centilmenlik (H_{4c}), vicdanlılık (H_{4d}) ve sivil erdem (H_{4e}) üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık etkisi vardır.

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda kurulan araştırma modeli Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

II. Araştırmanın Metodolojisi

A. Örneklem

Alan araştırması niteliğindeki bu çalışmaya, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde ev eşyaları, yapı malzemeleri, metal ürünler, mobilya, tekstil vb. sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan toplam 512 kişi katılmıştır. Araştırma için hedeflenen örneklem, belirlenen işletmelerde herhangi bir yönetim pozisyonunda bulunmayan mavi ve beyaz yakalı çalışanları kapsamıştır. Tam sayım yöntemi ile evren üzerinde çalışmanın zorlukları nedeniyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 800 kişiye anket formu dağıtılmıştır. Anket formları araştırmaya katılmaya gönüllü çalışanlara mola başlangıçlarında dağıtılmış ve mola bitimlerinde toplanmıştır. Dağıtılan toplam 800 anket formundan 288'i eksik veri içerdiğinden kapsam dışı tutulmuş ve 512 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirilebilir anket formlarının geri dönüş oranı %64'tür. Araştırmaya katılan çalışanlardan 100'ü (%19,5) kadın, 412'si (%80,5) erkektir. Katılımcıların 457'sinin (%89,3) yüksekokul ve daha aşağı seviyeden, 55'inin (%10,7) ise üniversite ve daha yukarı bir seviyeden mezun olduğu görülmüştür. Büyük bir çoğunluğu (%71,5) evli olan çalışanların 357'sinin (%69,7) 35 yaş ve altında, 155'inin (%30,3) ise 36 yaş ve üzerinde olduğu anlaşılmıştır. 334'ü (%65,2) işçi pozisyonunda olan katılımcıların 220'si (%43) 1-5 yıldır aynı işletmede çalışmaktadır.

B. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan temel veri toplama aracı ankettir. Anket formu, aidiyet algısı ölçeği (Stamper ve Masterson, 2002), yöneticiye güven ölçeği (Nyhan ve Marlowe, 1997), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği (Podsakoff vd., 1990) ile demografik özellikleri soran maddeleri içermektedir. Ankette kullanılan ölçekler, özgün dillerinden daha önce Türkçe'ye çevrilmiş, ulusal ve uluslararası alan yazında kullanılarak geçerliliği ve güvenilirliği saptanmıştır. İlk bölümde çalışanların aidiyet algılarını belirlemek üzere 6 ifade yer almıştır. İkinci bölümde 8 adet ifade ile çalışanların yöneticiye güvenleri hakkındaki görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölümde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemeye yönelik 24 ifade yer almıştır. Dördüncü ve son bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

Aidiyet Algısı Ölçeği: Çalışanların aidiyet algılarını ölçmek için Stamper ve Masterson (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan Algılanan Aidiyet Durumu Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların bu ifadelere katılım derecesi 5'li Likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ölçeğiyle ölçülmüştür (Örnek madde "Kendimi çalıştığım işletmenin bir parçası gibi hissediyorum"). Ulusal yazında yapılan bir çalışmada (Mirap, 2008) bu ölçeğin güvenilirlik katsayısının (α) .79 değeri aldığı görülmüştür. Bu çalışmada, ölçeğin güvenilirlik katsayısının (α) .80 değeri aldığı tespit edilmiştir.

Yöneticiye güven ölçeği: Yöneticiye güven ölçümü için Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen ve 8 ifadeden oluşan Örgütsel Güven Envanteri kullanılmıştır. Öl-

çek 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmıştır (Örnek madde "Yöneticimin teknik olarak yeterli olduğuna güvenirim"). Ülkemizde yapılan çalışmalarda (İşcan ve Sayın, 2010; Yurdakul vd., 2013) bu ölçeğin güvenilirlik katsayılarının (α) .89 - .90 arasında değerler aldığı bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısının (α) .93 değeri aldığı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçümü için Podsakoff vd. (1990) tarafından Organ'ın (1988) boyutları esas alınarak geliştirilen ve 24 ifadeden oluşan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır. 24 ifadelik ölçeğin 5'er ifadesi özgecilik, nezaket, centilmenlik ve vicdanlılık boyutlarını ölçerken, kalan 4 ifade ise sivil erdem boyutunu ölçmektedir. Araştırmaya katılanlar, ankette yer alan ifadelere 5'li Likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ölçeğine göre katılım derecelerini belirterek cevap vermişlerdir (Örnek madde "Herhangi bir nedenle işinin başında bulunamayan çalışma arkadaşlarının yerini alarak onlara yardımcı olurum"). Ulusal yazında yapılan çalışmalarda (İşbaşı, 2001; Çelik, 2007) bu ölçeğin güvenilirlik katsayılarının her bir alt ölçek için (α) .64 - .94 arasında değerler aldığı görülmüştür. Bu çalışmada güvenilirlik katsayılarının (α) .70 - .87 arasında değerler aldığı bulunmuştur.

C. Uygulama

Çalışma hipotezlerinin testlerine geçmeden önce, elde edilen verilerin öngörülen kuramsal yapıyı doğrulayıp doğrulamadığı yapısal eşitlik modeli tekniği ile analiz edilmiştir. Öngörülen kuramsal yapı olan yedi faktörlü model (6 ifadenin aidiyet algısı faktörünün ögesi, 8 ifadenin yöneticiye güven faktörünün ögesi, 5 ifadenin özgecilik faktörünün ögesi, 5 ifadenin nezaket faktörünün ögesi, 5 ifadenin centilmenlik faktörünün ögesi, 5 ifadenin vicdanlılık faktörünün ögesi ve 4 ifadenin sivil erdem faktörünün ögesi olduğu yapı) ile diğer alternatif modeller kıyaslanmıştır. Model geçerliliği konusunda kuramsal olarak daha sağlıklı bilgiler vermesi nedeniyle Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Toplanmış olan veriler için hangi modelin ne derecede uygun olduğuna ilişkin yapılan analiz sonuçlarında, yedi faktörlü modelin ($\chi^2= 4144.17$, $sd= 644$, $RMSEA= .10$, $NNFI= .74$, $AGFI= .66$) diğer alternatif modellerle kıyaslandığında daha iyi uyum iyiliği istatistiklerine sahip olduğu görülmüştür (Şimşek, 2007). Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin öngörülen kuramsal yapı (7 faktörlü model) ile uyduğuna göstermiş ve sonraki aşama olan hipotez testlerine geçilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler, istatistiksel paket programı kullanılarak elektronik ortama girilmiş ve istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Aidiyet algısı, yöneticiye güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Araştırmada yer alan değişkenlerin puanlarını betimlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Bunun yanında, hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır.

III. Bulgular

Araştırmada öncelikle, aidiyet algısı, yöneticiye güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve demografik değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin tespiti yapılmıştır. Tablo 1’de değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Değişkenler ve ölçekler arasındaki korelasyon incelendiğinde, anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir. Tablo 1’de görüldüğü gibi, hesaplanan 78 korelasyondan 36’sı $p < 0,01$ düzeyinde, 3’ü ise $p < 0,05$ düzeyinde olmak üzere istatistiksel anlamlılığa sahiptir.

Tablo 1’de yer alan analiz sonuçlarına bakıldığında, eğitim durumunun yöneticiye güven ($r = 0,122$, $p < 0,01$), özgecilik ($r = 0,090$, $p < 0,05$) ve sivil erdem ($r = 0,094$, $p < 0,05$) ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe, yöneticiye güvenlerinde, özgecilik ve sivil erdem düzeylerinde artış görülmektedir. Çalışma süresinin yöneticiye güven ($r = 0,144$, $p < 0,01$), özgecilik ($r = 0,101$, $p < 0,05$), vicdanlılık ($r = 0,183$, $p < 0,01$) ve sivil erdem ($r = 0,123$, $p < 0,01$) ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, çalışanların buldukları örgütte çalışma süreleri arttıkça, yöneticiye güvenleri, özgecilik, vicdanlılık ve sivil erdem düzeyleri artmaktadır. Son demografik değişken olan çalışanların kurumdaki pozisyonlarının ise yöneticiye güven ($r = 0,132$, $p < 0,01$) ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, çalışanların örgüt içerisindeki pozisyonları yükseldikçe, yöneticilerine duydukları güven düzeyi artmaktadır.

Aidiyet algısı, yöneticiye güven ($r = 0,543$, $p < 0,01$), özgecilik ($r = 0,428$, $p < 0,01$), nezaket ($r = 0,458$, $p < 0,01$), centilmenlik ($r = 0,314$, $p < 0,01$), vicdanlılık ($r = 0,351$, $p < 0,01$) ve sivil erdem ($r = 0,376$, $p < 0,01$) ile pozitif yönde ilişkilidir. Bu sonuçlar dikkate alındığında, çalışanların algıladıkları aidiyet düzeyi yükseldikçe, yöneticiye güvenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri artmaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde ortaya çıkan bir diğer sonuç ise yöneticiye güvenin, özgecilik ($r = 0,533$, $p < 0,01$), nezaket ($r = 0,465$, $p < 0,01$), centilmenlik ($r = 0,252$, $p < 0,01$), vicdanlılık ($r = 0,460$, $p < 0,01$) ve sivil erdem ($r = 0,472$, $p < 0,01$) ile pozitif yönde ilişkili olduğudur. Bu sonuçlara göre, çalışanların yöneticiye güven düzeyleri arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri artış göstermektedir.

Çalışmanın ana amacı doğrultusunda aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık etkisini görmek için Baron ve Kenny’nin (1986) dört aşamalı yaklaşımı çerçevesinde hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. İlgili analizde, ilk aşamada kontrol değişkenleri olarak katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, kurumdaki çalışma süreleri ve pozisyonları girilmiştir. Çünkü bu değişkenlerin aidiyet algısı, yöneticiye güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile ilişkili olduğu görülmektedir. İkinci aşamada bağımsız değişken olan aidiyet algısı, son aşamada ise aracı değişken olan yöneticiye güven eklenerek aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisinin azalıp azalmadığı veya tamamen ortadan kalkıp kalkmadığı test edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alfa ve Korelasyon Değerleri

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Cinsiyet	0,80	0,39													
2. Yaş	2,80	1,26	0,191**												
3. Medeni durum	1,29	0,48	-0,085	-0,508**											
4. Eğitim durumu	2,01	0,94	-0,239**	-0,272**	0,245**										
5. Çalışma süresi	2,18	1,02	0,133**	0,586**	-0,333**	-0,060									
6. Pozisyon	1,83	1,45	-0,024	0,072	0,001	0,442**	0,197**								
7. Aidiyet algısı	3,91	0,68	-0,060	0,029	0,007	0,073	0,017	0,042	(0,80)						
8. Yöneticiye güven	3,81	0,76	-0,069	0,060	-0,001	0,122**	0,144**	0,132**	0,543**	(0,93)					
9. Özgeçmişlik	4,04	0,63	0,072	0,013	0,013	0,090*	0,101*	0,032	0,428**	0,533**	(0,87)				
10. Nezaket	4,21	0,61	0,010	0,033	-0,013	0,066	0,077	0,027	0,458**	0,465**	0,695**	(0,86)			
11. Centilmenlik	3,78	0,64	-0,025	0,025	-0,076	-0,023	0,015	0,012	0,314**	0,252**	0,200**	0,233**	(0,70)		
12. Vicdanlılık	4,08	0,59	0,075	0,038	-0,013	0,072	0,183**	0,038	0,351**	0,460**	0,577**	0,551**	0,240**	(0,75)	
13. Sivil erdem	3,97	0,79	-0,049	0,040	-0,046	0,094*	0,123**	0,065	0,376**	0,472**	0,594**	0,584**	0,235**	0,662**	(0,87)

* p<0,05; ** p<0,01 (Çift yönlü)

Cinsiyet değişkeni kadın=0, erkek=1; yaş değişkeni 25'den küçük=1, 26-30=2, 31-35=3, 36-40=4, 41 ve üzeri=5; medeni durum değişkeni evli=1, bekar=2, diğer=3; eğitim durumu değişkeni ilköğretim=1, lise=2, yüksekokul=3, üniversite=4, lisansüstü=5; çalışma süresi değişkeni 1 yıldan az=1, 1-5 yıl=2, 6-10 yıl=3, 11-15 yıl=4, 16 yıl ve üzeri=5; pozisyon değişkeni işçi=1, memur=2, ustabaşı=3, şef=4, müdür=5,

Çalışma kapsamında kurgulanan birinci hipotez, aidiyet algısının yöneticiye güven üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu varsaymaktadır. Tablo 2’de yer alan 21. ve 22. modelde aidiyet algısının yöneticiye güven üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Demografik değişkenlerin yöneticiye güven üzerindeki etkisi 21. modelde kontrol edilmiştir. 22. modelde ise aidiyet algısının yöneticiye güven üzerinde pozitif yönde ($\beta = 0,53$, $p < 0,001$) etkisinin olduğu belirlenmiştir. Böylece, aidiyet algısının yöneticiye güven üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu varsayan *birinci hipotez* kabul edilmiştir.

İkinci hipotez aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisini belirlemek üzere kurgulanmıştır. Tablo 2’ye göre, ikinci aşamada analize sokulan aidiyet algısının özgecilik ($\beta = 0,43$, $p < 0,001$), nezaket ($\beta = 0,45$, $p < 0,001$), centilmenlik ($\beta = 0,31$, $p < 0,001$), vicdanlılık ($\beta = 0,35$, $p < 0,001$) ve sivil erdem ($\beta = 0,36$, $p < 0,001$) üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, algılanan aidiyetin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu varsayan *ikinci hipotez* bütün olarak kabul edilmiştir.

Çalışma kapsamında belirlenen üçüncü hipotez, yöneticiye güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki ilişkileri tespit etmeye yöneliktir. Tablo 2 incelendiğinde, üçüncü aşamada analize dahil edilen yöneticiye güvenin özgecilik ($\beta = 0,53$, $p < 0,001$), nezaket ($\beta = 0,46$, $p < 0,001$), centilmenlik ($\beta = 0,26$, $p < 0,001$), vicdanlılık ($\beta = 0,45$, $p < 0,001$) ve sivil erdem ($\beta = 0,46$, $p < 0,001$) üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, yöneticiye güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu varsayan *üçüncü hipotez* bütün boyutları ile birlikte kabul edilmiştir.

Aracı değişken olan yöneticiye güven analize eklenerek; aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisinin azalıp azalmadığı veya tamamen ortadan kalkıp kalkmadığı test edilmiştir. Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre, aracı değişken olan yöneticiye güven modele eklendiğinde aidiyet algısının özgecilik üzerindeki etkisinin $\beta = 0,43$ ’den $\beta = 0,20$ değerine; nezaket üzerindeki etkisinin $\beta = 0,45$ ’den $\beta = 0,29$ değerine; centilmenlik üzerindeki etkisinin $\beta = 0,31$ ’den $\beta = 0,25$ değerine; vicdanlılık üzerindeki etkisinin $\beta = 0,35$ ’den $\beta = 0,15$ değerine ve son olarak sivil erdem üzerindeki etkisinin $\beta = 0,36$ ’dan $\beta = 0,17$ değerine düştüğü bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlar, yöneticiye güven değişkeninin, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisinde kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. Daha sonra, aracı değişken olarak yöneticiye güvenin aidiyet algısının etkisini anlamlı bir şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına taşıyıp taşımadığı Sobel (1982) testi ile incelenmiştir. Yapılan testler sonucunda aracılık etkisinin özgecilik ($z = 10,26$, $p < 0,01$), nezaket ($z = 9,71$, $p < 0,01$), centilmenlik ($z = 6,23$, $p < 0,01$), vicdanlılık ($z = 9,68$, $p < 0,01$) ve sivil erdem ($z = 8,48$, $p < 0,01$) boyutları için anlamlı olduğu bulunmuştur. Örneklemin normal dağıldığı varsayımı çerçevesinde iki uçlu Sobel testi için kritik değerler, %95 güvenilirlik düzeyinde -1,96 ile +1,96 arasında yer almaktadır (Preacher ve Hayes, 2004). Böylece, *dördüncü hipotez* kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 2: Aidiyet Algısı ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Güvenin Vatandaşlık Davranış Boyutları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Özgeçlilik			Nezaket			Centilmenlik			Vicdanlılık			Sivil Erdem			Yöneticiye Güven								
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12	Model 13	Model 14	Model 15	Model 16	Model 17	Model 18	Model 19	Model 20	Model 21	Model 22		
Kontrol Değişkenleri																								
Cinsiyet	0,91*	0,11**	0,12**	0,13**	0,01	0,04	0,05	0,05	-0,03	-0,01	-0,01	-0,01	0,08	0,10**	0,11**	0,11**	-0,04	-0,02	-0,01	-0,00	-0,06	-0,03	-0,03	
Yaş	-0,03	-0,06	-0,04	-0,06	0,00	-0,27	-0,00	-0,02	-0,01	-0,03	-0,02	-0,03	-0,08	-0,10*	-0,09	-0,10*	-0,02	-0,05	-0,03	-0,04	0,02	-0,01	-0,01	
Medeni Durum	0,01	0,00	-0,00	-0,00	-0,00	-0,01	-0,01	-0,01	-0,08	-0,08	-0,09	-0,09	0,00	-0,00	-0,00	-0,00	-0,04	-0,04	-0,05	-0,05	0,03	0,02	0,02	
Eğitim Durumu	0,12*	0,09	0,08	0,07	0,09	0,05	0,05	0,04	-0,02	-0,05	-0,04	-0,05	0,10	0,07	0,06	0,06	0,09	0,07	0,05	0,05	0,08	0,04	0,04	
Çalışma Süresi	0,13*	0,13**	0,05	0,07	0,08	0,08	0,01	0,03	-0,05	-0,00	-0,04	-0,02	0,23	0,24**	0,17***	0,18***	0,13**	0,14**	0,07	0,08	0,14**	0,14**	0,14**	
Pozisyon	-0,04	-0,04	-0,07	-0,07	-0,02	-0,03	-0,05	-0,05	0,02	0,02	0,00	0,01	-0,04	-0,04	-0,07	-0,07	-0,00	-0,00	-0,03	-0,02	0,06	0,06	0,06	
Bağımsız Değişkenler																								
Algılanan Aidiyet	0,43***			0,20***		0,45***		0,29***		0,31***		0,25***		0,35***		0,15**		0,36***			0,17***		0,53***	
Yöneticiye Güven			0,53***	0,42***			0,46***	0,30***			0,26***	0,12***			0,45***	0,36***			0,46***	0,36***				
R ²	0,02	0,21	0,30	0,33	0,01	0,21	0,22	0,28	0,00	0,10	0,07	0,11	0,05	0,17	0,24	0,26	0,02	0,16	0,23	0,25	0,04	0,32	0,32	
ΔR ²	0,02	0,18	0,27	0,30	0,01	0,20	0,21	0,27	0,00	0,10	0,06	0,11	0,05	0,12	0,19	0,21	0,02	0,13	0,20	0,22	0,04	0,28	0,28	

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye duyulan güvenin aracılık rolünü tespit etmektir. Bunun yanında, çalışma konusunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bu anlamda, dört adet hipotezden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular, aidiyet algısının yöneticiye güven üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu öne süren birinci hipotezi desteklemiştir. Bu sonuca göre, çalışanlar kendilerini örgüte ait hissettikçe, yöneticiye güven düzeyleri yükselmektedir. Alan yazında bu bulguyla birebir örtüşen bir çalışmaya rastlanmasa da, aidiyet algısı ile ilgili benzer araştırmalarda bu sonucun desteklendiği görülmektedir (Larsen 2006; Lapalme vd., 2009).

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğunu ortaya koymuş ve araştırmanın ikinci hipotezini desteklemiştir. Bu doğrultuda, kendilerini işletmeden biri gibi algılayan çalışanların sorumluluk alma eğilimleri artmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri yükselmektedir. Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı veya bazı boyutları üzerindeki pozitif etkisine alan yazında yer alan bazı araştırma sonuçlarında da rastlamak mümkündür (Stamper ve Masterson 2002; Buonocore vd., 2009; Lapalme vd., 2009; Wang vd., 2010).

Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini artırdığını ileri süren çalışmalara (Podsakoff vd., 1990; Konovsky ve Pugh, 1994; Marrs, 1999; Pillai vd., 1999; İşbaşı, 2001; Singh ve Srivastava, 2009) paralel olarak geliştirilen araştırmanın üçüncü hipotezi de elde edilen bulgularla desteklenmiştir. Takas ilişkileri incelendiğinde, duyguların sosyal takas sürecinin bir parçası haline geldiği düşünülmektedir. Örneğin, arkadaşlık veya yönetici/çalışan ilişkilerini güçlü ve neşeli duygular şekillendirmektedir. Takas kavramı, gözle görülebilir duygusal hisleri ve belirli duygu kurallarını bünyesinde barındırmaktadır (Lawler ve Thye, 1999). Takas süreci bireylerin rahatlamasına ve tatmin olmasına neden olmaktadır. Rahatlayan ve tatmin olan çalışanların yöneticilerine olan güven duyguları artış göstermektedir. Yöneticiye duyulan güven sayesinde çalışanlar ödüllendirilecekleri ümidiyle daha fazla çaba sarfedebilmektedirler.

Son olarak, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Bu sonuç, araştırmanın dördüncü hipotezini desteklemiştir. Buna göre, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi gerek doğrudan gerekse yöneticiye güven aracılığıyla ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuç ışığında, çalışanların aidiyet algılarının artmasında, yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri davranışların önemli bir payı olduğu söylenebilir. Yöneticiler, çalışanlara değerli olduklarını hissettirecek davranışlarda bulundukça, çalışanların aidiyet algıları artmakta ve sonuçta yöneticiye karşı bir güven oluşmaktadır. Bu güven duygusu ise çalışanların kendilerinden beklenenden daha yüksek bir performans sergilemesi ile sonuçlanmaktadır.

Bu çalışma, örgütler açısından da önemli sonuçlar ortaya koymakta ve birtakım önerileri beraberinde getirmektedir. Üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini teşvik etmek isteyen örgütlerin, yalnızca çalışanların aidiyet algıları üzerinde değil, aynı zamanda örgütlerine karşı duydukları güven üzerinde de durmaları gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, bireylerin fazladan rol davranışı sergilemelerinde kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmelerini sağlayacak tedbirlerin yanında, adil ve çalışanlara destek olacak şekilde birtakım faaliyetlerin yürütülmesinin faydalı olacağı ifade edilebilir. Bunun yanında, bütün çalışanlarla açık ve doğru iletişim kurulabilir. Örgüt bünyesinde meydana gelen değişiklikler ve yenilikler hakkında çalışanlara bilgi verilebilir, hatta onların da fikirlerine başvurulabilir. Bu doğrultuda, çalışanların performanslarıyla ilgili geri bildirimde bulunulabilir. Ayrıca, yönetici/liderler, çalışma hayatının kalitesini yükseltici tedbirler alabilirler. Bu anlamda, iyi çalışma koşullarının, tatmin edici ücretin, güvenlik önlemlerinin ve sosyal hakların olduğu bir ortamda çalışanların motive olmaları ve verimli çalışabilmeleri mümkün olmaktadır. Örgütler, çalışanların aidiyet algılarının, yöneticiye güvenlerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesi için insan kaynakları politika ve uygulamalarını bu koşulları sağlayacak şekilde iyileştirebilirler. Yönetim/kararlara katılma, yetki devri veya güçlendirme gibi birtakım uygulamalarla çalışanların aidiyet algılarının artırılması sağlanabilir. Bunun yanında, örgüt üyelerine fikirlerini çekinmeden dile getirme özgürlüğü tanınabilir. Çalışanlara tanınan bu tarz esneklikler, onlar için birer sosyal ödül niteliğindedir.

Bu araştırmanın üç temel kısıtı bulunmaktadır. İlk kısıt, veri toplama yöntemiyle ilgilidir. Anket yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmada verilerin tek bir kaynaktan (bireyin kendisi) toplanması yanlılığa neden olabilmektedir. Bu durum, analiz sonucunda ortaya çıkan doğrusal ilişkilerin büyüklüğünü artırabilmektedir (Podsakoff vd., 2003). İleride yapılacak çalışmalarda farklı kaynaklardan veri toplanması bu kısıtı ortadan kaldıracaktır. Araştırmanın bir diğer kısıtı, seçilen örneklemden kaynaklanmaktadır. Bu araştırmanın örneklemini, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren sanayi işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Bu durum, araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesini güçleştirmektedir. İleride yapılacak benzer çalışmalarda farklı alanlarda (hizmet işletmeleri, ticaret işletmeleri vb.) faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanlar araştırmaya dahil edilebilir. Araştırmanın üçüncü kısıtını, çalışmaya dahil edilen değişkenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada, belirlenen amaç doğrultusunda değişkenler toplanarak analiz yapılmıştır. Ancak, aidiyet algısı, yöneticiye güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi olan değişken sayısı oldukça fazladır. İleride yapılacak çalışmalarda bu çalışmada göz ardı edilen diğer değişkenler dikkate alınabilir.

Sonuç olarak, aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin kısmen aracılık ettiği görülmüştür. Bu anlamda, aidiyet algısı yüksek bireylerin bağlamsal rol davranışı sergilemelerinde yöneticiye güvenlerinin önemli bir paya sahip olduğu söylenebilir.

Kaynakça

- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- Baron, R. M. ve 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, 1173-1182.
- Blau, P. M. (2009). *Exchange and power in social life*. Thirteenth Printing, New Jersey: Transaction Publishers.
- Börü, D. (2001). "Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım: Güvenilir insanlar kim?". 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 24-26 Mayıs, İstanbul, 189-204.
- Buonocore, F., Metallo, C. ve Salvatore, D. (2009). "Behavioural consequences of job insecurity and perceived insider status for contingent workers". http://www.woa2009.it/papers/Buonocore_Metallo_Salvatore.pdf, 1-29, (Erişim Tarihi: 16.01.2011).
- Cardona, P. ve Elola, A. (2003). "Trust in management: The effect of managerial trustworthy behavior and reciprocity". <http://blog.iese.edu/cardona/files/2010/07/research-7.pdf>, 1-13, (Erişim Tarihi: 19.10.2011).
- Chen, Z. X. ve Aryee, S. (2007). "Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China". *Academy of Management Journal*, 50(1), 226-238.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A. ve Lepine, J. A. (2007). "Trust, trustworthiness and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking an job performance". *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909-927.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). "Social exchange theory: An interdisciplinary review". *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı: Bir uygulama*, Atatürk Üniversitesi SBE, Erzurum (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Deluga, R. J. (1994). "Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2001). "The role of trust in organizational settings". *Organization Science*, 12(4), 450-467.

- Erdem, F. (2003). "Örgütsel Yaşamda Güven". F. Erdem (Ed.), Sosyal Bilimlerde Güven içinde (ss. 153-182). Ankara: Vadi Yayınları.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1990). "Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction". *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Farh, J. L., Zhong, C. B. ve Organ, D. W. (2004). "Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China". *Organization Science*, 15(2), 241-253.
- Ganesan, S. ve Hess, R. (1997). "Dimensions and levels of trust: Implications for commitment to a relationship". *Marketing Letters*, 8(4), 439-448.
- Huff, L. ve Kelley, L. (2003). "Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven nation study". *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- İşbaşı, J. Ö. (2001). "Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-39.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). "Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jeffries, F. L. ve Reed, R. (2000). "Trust and adaptation in relational contracting". *Academy of Management Review*, 25(4), 873-882.
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). "The effects of psychological contract: Breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Joseph, E. E. ve Winston, B. E. (2005). "A correlation of servant leadership, leader trust and organizational trust". *Leadership and Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Konovsky, M. A. ve Organ, D. W. (1996). "Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- Konovsky, M. A. ve Pugh, S. D. (1994). "Citizenship behaviour and social exchange". *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Lapalme, M. E., Stamper, C. L., Simard, G. ve Tremblay, M. (2009). "Bringing the outside in: Can external workers experience insider status". *Journal of Organizational Behavior*, 30, 919-940.
- Larsen, Z. F. (2006). *Change Leader Retention: Social Capital, Organizational Commitment and Balancing Change Career Commitment*, Case Western

- Reserve University Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Third Year Quantitative Study for the Executive Doctor of Management Program, Ohio (Yayımlanmamış doktora tezi).
- Lawler, E. J. ve Thye, S. R. (1999). "Bringing emotions into social exchange theory". *Annual Review of Sociology*, 25, 217-244.
- Marrs, M. E. M. (1999). Antecedents and Outcomes of Verbal Aggression in the Workplace, Faculty of the Graduate School University of Missouri in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Columbia, (Yayımlanmamış doktora tezi).
- Masterson, S. S. ve Stamper, C. L. (2003). "Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee-organization relationship". *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 473-490.
- Mirap, S. O. (2008). "Algılanan aidiyet durumunun görev performansı, bağlamsal performans ve toplam performans üzerine etkilerini ölçmeye yönelik özel sağlık kurumlarında bir araştırma". 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 16-18 Mayıs, İstanbul, 142-148.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. ve Organ, D. W. (1993). "Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 209-225.
- Möllering, G., Bachmann, R. ve Lee, S. H. (2004). "Understanding organizational trust-foundations, constellations and issues of operationalisation". *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 556-570.
- Namasivayam, K. ve Lin, I. (2005). "Linking employee misbehavior to consumer satisfaction". *Journal of Foodservice Business Research*, 8(3), 23-34.
- Newstrom, J. W. ve Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work*, Ninth Edition, New York: McGraw-Hill Inc.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Nyhan, R. C. ve Marlowe, H. A. (1997). "Development and psychometric properties of the organizational trust inventory". *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). "The motivational basis of organizational citizenship behavior". In: Staw B. M. and Cummings L. L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 43-72), Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W. (1997). "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time". *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A. ve Williams, E. S. (1999). "Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two sample study". *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors". *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies". *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Preacher K. J. ve Hayes, A. F. (2004). "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models". *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, 36(4), 717-731.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived organizational support: A review of the literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. (1998). "Not so different after all: A cross-discipline view of trust". *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Shapiro, J. C. ve Conway, N. (2005). "Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781.
- Singh, U. ve Srivastava, K. B. L. (2009). "Interpersonal trust and organizational citizenship behavior". *National Academy of Psychology*, 54, 65-76.
- Sitkin, S. B. ve Roth, N. L. (1993). "Explaining the limited effectiveness of legalistic remedies for trust/distrust". *Organization Science*, 4(3), 367-392.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In: Leinhardt, S. (Ed.), *Sociological Methodology*, (pp. 290-312), San Francisco: Jossey-Bass.

- Stamper, C. L. ve Masterson, S. S. (2002). "Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behaviour". *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 875-894.
- Stamper, C. L., Masterson, S. S. ve Knapp, J. (2009). "A typology of organizational membership: Understanding different membership relationships through the lens of social exchange". *Management and Organization Review*, 5(3), 303-328.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Trivers, G. A. (2009). *Servant Leadership's Effects on Trust and Organizational Citizenship Behaviors*, Faculty of Argosy University Seattle in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Seattle, (Yayımlanmamış doktora tezi).
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. ve Tripoli, A. M. (1997). "Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?". *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089-1121.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R. M. (1994). "Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation". *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E. ve Cummings, L. L. (2000). "Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting". *Journal of Organizational Behaviour*, 21, 3-23.
- Wang, L., Chu, X. ve Ni, J. (2010). "Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: A new perspective from perceived insider status and Chinese traditionality". *Higher Education Press and Springer-Verlag*, 4(1), 148-169.
- Williams, J. G. ve Davies, F. (2005). "Using social exchange theory to predict the effects of hrm practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers". *Public Management Review*, 7(1), 1-24.
- Yurdakul, A. T., Bayramlık, H. ve Çetin, Ş. (2013). "İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların örgüte duydukları güvene etkisi: Örgütsel adaletin aracılık rolü". 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 30 Mayıs-01 Haziran, Kütahya, 70-76.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). "Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.

