

Geliş Tarihi / Received: 29.12.2016
Kabul Tarihi / Accepted: 22.06.2017

Sayfa / pp: 167-182

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER KAPSAMINDA ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGILARI: BİR ALAN ARAŐTIRMASI

EMPLOYEES' PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL IDENTITY REGARDING DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: A FIELD RESEARCH

Prof. Dr. İsmail BAKAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
ismailbakan@ksu.edu.tr

Doç. Dr. Burcu ERŐAHAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
bersahan@ksu.edu.tr

Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŐE

Hasan Kalyoncu Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
tuba.buyukbese@hku.edu.tr

İbrahim KAYA

ibrahim_kaya@hotmail.com

Öz

Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır. Bu amaçla, Kahramanmaraş'ta hizmet, imalat, satıő pazarlama gibi sektörlerde faaliyet gösteren 416 işletme çalıőanı üzerinde anket uygulanmıőtır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algılarının demografik özelliklerine göre farklılıklarını belirleyebilmek amacıyla t testinden, ve tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algılarında çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiőtir. Örgütsel vatandaşlık davranışının gelir, işletmedeki pozisyon, çalışılan işletmenin üretim tipi, mesleki beklenti ve ücret faktörlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaőılmıőtır. Bir diğer değişken olan örgütsel kimlik deėiőkeninin ise gelir, işletmedeki pozisyon, üretim tipi, işletmede çalışılan yıl, yaş, mesleki beklenti, ücret, mesleği severek yapmaya yönelik değişkenler ile pozitif yönde iliőkili olduğu sonucuna ulaőılmıőtır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Kimlik, İşletmeler

Abstract

The purpose of this paper is to explore the effect of demographic characteristics on organizational citizenship behavior, and organizational identity perception of employees. For this purpose, data were collected from 416 employees, working in different sectors, like service, manufacturing, marketing, in Kahramanmaras. In order to identify differences in the demographic characteristics of organizational citizenship behavior and organizational identity perception, the arithmetic mean and t test for general ideas, the one-way analysis of variance with in to reveal any differences between the groups (ANOVA) were used. As a result, employees' perceptions of organizational citizenship behavior and organizational identity differs according to demographic characteristics. The result of organizational citizenship behavior is different according to the income, the position in operation, the type of production employed, the professional expectation and the wage factors. Another variable, organizational identity variable, was found to be positively related to income, occupation position, type of production, years worked in business, age, professional expectation, wage.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Identity, Businesses

1. GİRİŐ

Günümüzde işletmeler, rekabetin çok yoğun olduğu global bir pazarda hayatta kalma mücadelesi vermektedir. Örgütsel başarı ve etkinliğin sağlanıp sürdürülebilmesinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algıları oldukça önemlidir. Eskiden bir çalışandan sadece kendisine verilen iş tanımlarında belirtilen iş istenen Őekilde yapması beklenirken, Őimdi bunun yanında çalışanların rol tanımları dışında ekstra olumlu davranışlar sergilemesi, örgütüne bağlı olması, kurumun kimliğini benimsemesi, kurumla özdeŐleşmesi gibi çalıştığı iőletmeye karőı pozitif tutum ve davranışlar sergilemesi arzulanmaktadır.

Örgütlerin en çok istediği çalışan tipi; gönüllü, iőini severek yapan, iletiŐim gücü yüksek, sabırlı, dürüst ve işletmenin hedefleriyle uyum sağlayabilen çalışanlardır. Bu özelliklere sahip çalışanlar, örgütlerinin verimliliği, etkinliği ve geleceği açısından oldukça önemlidir. Bu anlamda, iş tanımları içinde yer almayan ancak örgütün bir bütün olarak etkinliğini ve verimliliğini etkileyen “örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt kimliği” gibi kavramların önem kazandığı görülmektedir (Yeşiltaş ve Keleş, 2009: 20).

İşletmenin performansının artması çalışanların performans artıőı ile mümkündür. Yapılan araŐtırmalar (Bateman ve Organ, 1983; Moorman, 1993; Borman ve Motowidlo, 1997; Williams ve Anderson, 1991; Netemeyer vd., 1997) göstermektedir ki; kısaca bireyin gönüllü olarak örgüt yararına ekstra çaba göstermesi olarak tanımlanabilecek örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların örgüt içindeki performansları diğer çalışanlardan daha yüksektir (Özdevecioğlu, 2003: 118). Örgütler hedeflerine ulaŐabilmek için etkin ve güvenilir bir ortam oluŐturmak isterler. Bu durumda örgütlere ilişkin çalışanların kimlik algıları örgütlerin amaçlarını gerçekleŐtirmede önemli hale gelmiŐtir. alışan kurum kimliğini oluşturan tutum ve değerlerle kendini zdeŐleŐtirirse ve kurum kimliği algısı gcl ise örgüte olan bağlılığı artacak, iŐten ayrılma niyeti azalacak, örgütüne karőı gcl bir aidiyet duygusu içinde olacaktır. Böylelikle örgütsel vatandaşlık davranışı, gcl örgütsel kimlik algısının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkacaktır (Duman vd., 2013:84).

Söz konusu bu niteliklerin ortaya çıkmasında insan kaynağı önemli olup; bireyin yaŐı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu gibi demografik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algılarını etkileyeceği varsayılmaktadır. İşletmeler iŐgücü planlaması yaparken, iŐe alımlarda ve kariyer planları yaparken hangi demografik özelliklere sahip iŐgörenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ve/veya kurumsal kimliğin algılanmasında demografik özelliklerin etkisini bilmeleri yarar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda, bu araştırmada, çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algılarında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı açığa çıkartılmaya çalıŐılacaktır.

2. KAVRAMSAL VE TEORİK YAKLAŐIM

Çalışmanın alan araŐtırması kısmına geçmeden önce araŐtırmanın temel değişkenleri olan örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik kavramlarının teorik olarak aşağıda ele alınmıŐtır.

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak 1930’lu yıllarda Barnard tarafından ele alınmıŐ (etin, 2004:3) olup, kavramın 1983 yılında Organ tarafından yönetim bilimine kazandırıldığı görülmektedir (Tutar, 2014: 330).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ; iş ve görev tanımları içerisinde yer almayıp, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, bireyler tarafından gönüllü olarak sergilenen ve organizasyonların iŐlevlerini etkin bir Őekilde yerine getirmesine yardımcı olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006:50).

Bir başka tanımla örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, belirli iş ve görev tanımlarının dışında, biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan, çalışanlar tarafından örgütsel işleyişe katkı sağlamak, faydalı olabilmek için gönüllü olarak gösterilen davranışlar olarak da ifade edilmektedir (Tutar, 2014: 330).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların ve yönetimlerin etkinliğini artırarak, sosyal mekanizmanın güçlenmesine yardımcı olur. Bununla birlikte çalışanların örgüt içi ve sosyal çevrelerindeki faaliyetlerini koordine ederek, örgüt çalışanlarının gönüllü olarak daha verimli çalışmalarına yardımcı olmaktadır (Aydemir ve Korkmaz, 2015:146).

Demirci (2008) örgütün amaçlarına ulaşırken bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de kendi amaçlarına ulaştırmasının örgüt hayatının temel gereklerinden biri olduğunu ifade etmektedir. Bu açıdan örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsur olarak görülmektedir. Örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi bireylerin sadakatine, özverili çalışmasına ve örgütlerine olan bağlılıklarına bağlı olmaktadır (Demirci, 2008: 39).

Örgütsel vatandaşlık davranışının çeşitli amaçları bulunmakta olup bunlardan bir kısmı şunlardır (Serinkan ve Erdiş, 2014: 80-81).

- Çalışanların performansının artmasına yardımcı olmak,
- Örgüt kaynaklarının verimli kullanılmasını sağlamak,
- Örgüt içi çatışmaları azaltarak yönetimin işlerini kolaylaştırmak,
- İş tatminini artırmak,
- Çalışanlara kişisel gelişimleri konusunda destek olmak,
- Örgütün değişime ve çevreye uyum kabiliyetini artırmak,
- Çalışanların sorumluluk duygusunun gelişimine katkıda bulunmak.

Karabey (2005) çalışmasında örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiş bunun sonucunda; örgütün dış imajını çekici bulan çalışanların örgütle daha çok özdeşleştikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışında buldukları sonucuna ulaşmıştır.

Akatay (2009) araştırmasında çalışanların örgütsel kimlik algılarının onların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı bir anlamda işletmeler için önemli bir tasarruf aracı olup günümüz koşullarında rekabet yarışının kazanılmasında çok büyük bir etkiye sahiptir.

2.2. Örgütsel Kimlik

Örgütsel davranış alanında en çok tartışılan kavramlardan biri olan örgüt kimliği, o örgüte üye olan paydaşların (müşteri, tedarikçi, yönetici gibi) davranışlarını etkileyen çok güçlü bir yapı olarak ifade edilmektedir (Akt. Duman vd. 2013:177). Albert ve Whetten “örgütsel kimliği, örgütün merkezi ayırt edici ve sürdürülebilir özellikleri olarak tanımlamışlardır”. Krenier ve Ashfort’a göre ise, örgütsel kimlik örgüt üyeleri tarafından yaygın olarak derinden paylaşılması gereken bir özellik olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar, güçlü bir örgütsel kimlik algısının örgütsel yaşamda üç özelliğine dikkat çekmişlerdir. Bunlar, güçlü örgütsel kimlik algısının örgütsel benlik değerini artırması, benliğin ayırt ediciliğinin ortaya konulması ve benlik devamlılığının sağlayıcılığıdır (Öcel, 2013:39).

Örgüt kimliği, üyelerinin kendilerini örgütleri ile bütünleştirmelerini sağlamaktadır. Bu ideal durumun gerçekleşmesi için (Bakan vd.,2004:69);

- Örgüt kimliği çalışanlar tarafından olumlu algılanmalıdır.
- Çalışanların örgüt ile olan ilişkileri güçlü olmalıdır.
- Çalışanların isteklerinin büyük bir kısmının örgüt çerçevesinde tatmin edilmesi gerekmektedir.
- Örgüt üyeleri arasındaki rekabetin minimum düzeyde olması sağlanmalıdır.

Örgütsel kimlik bir örgütün *ne yaptığı* ya da *kim olduğu* ile ilgilenmektedir. Kimlik bir örgüt içerisinde, örgütün çalışanlarının davranışları sonucu şekillenmektedir. Özellikle dış dünyayı yorumlamak için örgütsel kimlik algısından yararlanılmaktadır (Albert ve Whetten, 1985; Akt. Uğurlu ve Arslan, 2015:74).

Duman vd. (2013) konu ile ilgili yapmış oldukları çalışma sonucunda, güçlü örgütsel kimlik algısına sahip çalışanların olumlu örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini ortaya koymuşlardır.

Çetinkaya ve Çimenci (2014) araştırmalarında, örgütsel kimlik algısının örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolüne sahip olduğunu başka bir deyişle, çalışanların örgütte adaletli davranıldığına ilişkin algıları onların örgüt ile özdeşlemelerine ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine yol açtığını ortaya koymuşlardır.

3. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÖRGÜTSEL KİMLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşletme literatürüne bakıldığında, insanın içyapısının tanınabilmesi ve davranış temelli bazı bilgilerin bilinmesi önemlidir. Bu anlamda örgütlerde dışa dönük bir takım alt yapı özelliklerinin bulunması gerekmektedir. Genel olarak bakıldığında bu unsurları oluşturan faktörlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik özellikler olduğu görülmektedir. Literatürde demografik özelliklerin birçok örgütsel kavramla olan ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür. Demirci (2008) araştırmasında, genelde yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır (Demirci, 2008: 32).

Yeşiltaş ve Keleş (2010:126) çalışmalarında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyetleri, yaşları ve işletmede çalışma sürelerine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. Wanxian ve Weiwei (2007) çalışmalarında, yaşlı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin genç çalışanlara nazaran daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Berbaoui (2015) çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı ve demografik değişkenlerden yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum, iş deneyimi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur. Özyer vd. (2012) yapmış oldukları çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının demografik değişkenlerle olan ilişkisini araştırmışlardır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyetle özgecilik ve centilmenlik boyutunda farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sökmen ve Boylu (2011) yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında anlam farklılığının bulunmadığını ifade etmişlerdir.

Terzi (2011) araştırmasında okullar arasında örgütsel vatandaşlık davranışı açısından farklılıkları incelemiştir. Araştırmaya katılan kız ve erkek öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri özgecilik boyutu dışında aynı çıkmıştır. Tokgöz ve Seymen (2013) çalışmalarında, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda kontrol değişkenlerden medeni durum, yaş ve çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Sökmen ve Boylu (2011) Ankara ilinde otel işletmelerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Vicdanlılık boyutunda ise kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sportmenlik ve sivil erdem boyutunda erkek çalışanların, kadınlara göre daha olumlu tutum ve değerlendirme içerisinde oldukları ortaya konulmuştur.

Derin ve Demirel (2010) yaptıkları çalışmalarında cinsiyet değişkeninde kadınlarla erkekler arasında kurum kimliği algılamalarında farklılıklar olduğu ve bu farklılığın erkekler yönünde geliştiği belirtilmiştir. Tüzün (2006) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel kimliğin bazı demografik değişkenlere göre farklılaştığı ifade edilmektedir. Örgütsel kimliğin yaş, cinsiyet, çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermediği, eğitim ve statü değişkenlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Argon ve Ertürk (2013) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimliğe yönelik algılamalarını araştırmış olup, çalışma sonucunda demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet ve kıdem ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları arasında anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır. Akgül (2012) araştırmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinde erkek öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeyinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucunu saptamıştır.

Yukarıda yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi demografik değişkenler çalışanların örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları üzerinde farklı sonuçlar gösterebilmektedir.

4. ARAşTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1.Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Araştırmada demografik değişkenler ile örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı faktörleri arasındaki farklılıkları ortaya koymak için oluşturulan hipotezler şunlardır:

H1:Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, alışanların:

H_{1a} : “gelirlerine” göre farklılık gösterir.

H_{1b} : “işletmedeki pozisyonlarına” göre farklılık gösterir.

H_{1c} : “işletmelerinin üretim tipine” göre farklılık gösterir.

H_{1d} : “işletmede çalıştığı yıla” göre farklılık gösterir.

H_{1e} : “meslekte çalıştığı yıla (kıdeme)” göre farklılık gösterir.

H_{1f} : “yaşlarına” göre farklılık gösterir.

H_{1g} : “mesleki beklentilerine” göre farklılık gösterir.

H_{1h} : “ücretten tatmin olma düzeylerine” göre farklılık gösterir.

H_{1i} : “mesleği severek yapma durumlarına” göre farklılık gösterir.

H2:Örgütsel vatandaşlık değişkenine ilişkin algılar, alışanların:

H_{2a} : “gelirlerine” göre farklılık gösterir.

H_{2b} : “işletmedeki pozisyonlarına” göre farklılık gösterir.

H_{2c} : “işletmelerinin üretim tipine” göre farklılık gösterir.

H_{2d} : “işletmede çalıştığı yıla” göre farklılık gösterir.

H_{2e} : “meslekte çalıştığı yıla (kıdeme)” göre farklılık gösterir.

H_{2f} : “yaşlarına” göre farklılık gösterir.

H_{2g} : “mesleki beklentilerine” göre farklılık gösterir.

H_{2h} : “ücretten tatmin olma düzeylerine” göre farklılık gösterir.

H_{2i} : “mesleği severek yapma durumlarına” göre farklılık gösterir.

4.2. Ana Ktle ve rneklem

Araştırmanın ana kütlesini Kahramanmaraş'ta hizmet, imalat, satış-pazarlama, lojistik sektörlerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Kahramanmaraş'ta ele alınan hizmet, imalat, satış-pazarlama, lojistik sektörlerinde çalışan eleman sayısına net bir şekilde ulaşılamadığından dolayı örneklem büyüklüğü hesaplama programları kullanıldığında 50.000 kişinin çalıştığı varsayımından hareket edilecek olunursa %95 güven düzeyi %5 güven aralığı ile ana kütlenin 50.000 olduğu varsayıldığında gerekli örnek büyüklüğü 381 olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla Kahramanmaraş'ta bu sektörlerde 50.000 kişinin çalışmadığı kesin bir bilgi olup yapılan anket sayısı da 381'in üzerinde olduğundan dolayı ana kütleyi karşılayacak bir örneklem düzeyine erişildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Buna göre, tesadf örnekleme yoluyla seçilen 500 kişiye anket uygulanmış; bunlardan yanlış doldurulanlar elenmiş ve 416 kişiden oluşan örneklemde elde edilen verilerin analizlere dhil edilmesi uygun görülmüştür.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcı ile ilgili kişisel verileri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal) toplamayı amaçlayan demografik sorular sorulmuştur. Araştırmada kullanılan ölüm araçları şunlardır:

a) "rgtsel Kimlik leği": Örgütsel kimlik leğinin zgn şekli Van Dick ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilmiş olup, Van Dick ve arkadaşları (2008) tarafından kullanılmıştır. Ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur.

b) "rgtsel Vatandaşlık Davranışı leği": Örgütsel vatandaşlık davranışları Nadiri ve Tanova (2010)'nın Organ ve Konovsky (1989)'den alarak uyarladıkları ölçekle ölçülmüştür. Ölçek 5 boyuttan (zgecilik-diğergamlık, nezaket, vicdanlılık-üstün görev bilinci, sportmenlik, sivil erdem) oluşmaktadır, ancak bu çalışmada tek boyut olarak ele alınmıştır. Ölçekte 19 ifade bulunmektedir. Ölçek için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. Değerler içsel tutarlılığın oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha değerleri sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından güvenilir olarak kabul edilebilir (Kalaycı, 2005). Ölçeklerden yararlanabilmek için lekler Türkçeye çevrilmiştir. Ölçekte değerlendirme (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır.

4.4. Verilerin zmlenmesi

Veriler SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi, katılımcıların işletmelerde örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarını tespit etmeye ilişkin genel fikirleri aritmetik ortalama, katılımcıların demografik özelliklerine göre oluşturulan grupların görüşleri arasında farklılıkların ortaya konmasına yönelik olarak ise t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analizden sonra elde edilen bulgular tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Demografik zelliklere İlişkin Bulgular

Örneklemi oluşturan kişilerin kısaca demografik özellikleri ifade edilecek olunursa; katılımcıların %66,8'i erkek, %33,2'si kadındır. Yaşları değerlendirildiğinde; %15,6'sı 20-25 yaş, %32,9'u 26-30 yaş, %24,8'i 31-35 yaş, %14,7'si 36-40 yaş, %7,2'si 41-45 yaş, %3,1'i 46-50 yaş, %1,2'si 51-55 yaş ve %0,5'i ise 56 yaştan fazladır. Tablo 1'e göre, katılımcıların %63,5'i evli,

%36,5'i bekardır. Katılımcıların %10,3'ü ilköğretim, %26'sı lise ve dengi okullar, %14,7'si meslek yüksekokulu, %43,5'i üniversite, %5'i yüksek lisans ve %5'i doktora seviyesinde eğitime sahiptir (Tablo 1).

Tablo 1. Örneklem Profili

1.Cinsiyet	N	%
Kadın	138	33,2
Erkek	278	66,8
Toplam	416	100
2.Yaş		
20-25 Yaş Arası	65	15,6
26-30 Yaş Arası	137	32,9
31-35 Yaş Arası	103	24,8
36-40 Yaş Arası	61	14,7
41-45 Yaş Arası	30	7,2
46-50 Yaş Arası	13	3,1
51-55 Yaş Arası	5	1,2
56 Yaş ve Üstü	2	0,5
Toplam	416	100
3.Medeni Durum		
Evli	264	63,5
Bekar	152	36,5
Toplam	416	100
4.Eğitim Durumu		
İlköğretim	43	10,3
Lise ve Dengi Okullar	108	26,0
Meslek Yüksek Okulu	61	14,7
Üniversite	181	43,5
Yüksek Lisans	21	5,0
Doktora	2	5,0
Toplam	416	100

5.2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

Örgütsel kimlik ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; katılımcıların, işyerinde örgütsel kimlik algılarının aritmetik ortalaması 4,14 (standart sapma 0,694) olarak hesaplanmış olup, olumlu yönde bir örgütsel kimlik algısının varlığından söz edilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları için aritmetik ortalama 3,89 (standart sapma 0,627) şeklinde hesaplanmıştır. Bu skorlar, katılımcıların genellikle ölçeklerdeki ifadelere katıldıklarını göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Değişkenlerinin Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

Değişkenler	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Kimlik	6	4,14	0,694
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	19	3,89	0,627

5.3. Araştırma Hipotezlerinin Testi

a) Örgütsel Kimlik ve Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel kimlik ölçeğine verdikleri puanların ortalamaları arasında anlamlı farklılığa ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Anlamlı farklılık görülen değişkenlerden hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek amacıyla

(varyansların homojen olup olmadığına göre; varyanslar eşitse Tukey, değilse Tamhane) Tukey veya Tamhane testi yapılmıştır.

Tablo 3. Gruplama Değişkenleri Arasında rgtsel Kimliğe Verilen Puan Ortalamaları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Değişken	Gruplama Değişkeni		KT	sd	KO	F	p	Tukey /Tamhane Sonuçlarına
Örgütsel Kimlik	Gelir Grupları	Gruplar arası	12,124	6	2,021	4,406	0,000	1000*-1500 ile "3501-4000 " " 4001 ve üzeri" 1501*-2000 ile "3501-4000" gelir grupları
		Grup içi	187,549	409	0,459			
		Toplam	199,672	415				
	İşletmedeki pozisyon	Gruplar arası	18,578	10	1,858	4,155	0,000	st kademe* yönetici ile "alt kademe yönetici " "personel" "işçi" pozisyon grupları Orta kademe* yönetici ile "alt kademe yönetici" "personel" "işçi" pozisyon grupları
		Grup içi	181,094	405	0,447			
		Toplam	199,672	415				
	retim Tipi	Gruplar arası	9,255	4	2,314	4,994	0,000	Sürekli retim* ile "siparişe göre üretim" "sipariş+sürekli üretim" tipi grupları
		Grup içi	190,418	411	0,463			
		Toplam	199,672	415				
	İşletmede alıştığı Yıl	Gruplar arası	7,299	5	1,460	3,111	0,009	1-2 yıl* ile "5-6 yıl" "9 ve üzeri" yıl grupları
		Grup içi	192,373	410	0,469			
		Toplam	199,672	415				
	Meslekte alıştığı Yıl	Gruplar arası	10,752	5	2,150	4,667	0,000	1-2yıl** ile "9 ve üzeri yıl" 5-6 yıl** ile "9 ve üzeri yıl" grupları
		Grup içi	188,920	410	,461			
		Toplam	199,672	415				
	Yaş	Gruplar arası	9,713	5	1,943	4,193	0,001	20-25* ile "36-40" "41-45" yaş grupları
		Grup içi	189,960	410	0,463			
		Toplam	199,672	415				

Tablo 3'te; katılımcıların gelir gruplarına bağlı olarak örgütsel kimlik algılarında bir farklılık olup olmadığına ilişkin test sonuçları yer almaktadır. Yapılan ANOVA analizinde katılımcıların gelir gruplarına bağlı olarak örgütsel kimlik algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu açığa çıkmıştır (F: 4,406; $p < 0,05$). Gelir düzeyi 1000-1500 olan grup ile 3501-4000 ve 4001 ve üzeri gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu; yine 1501-2000 ile 3501-4000 grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu açığa çıkmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında 1000-1500 grubunun aritmetik ortalamalarının ($x : 3,996$), 3501-4000 ($x : 4,571$) ve 4001 ve üzerine göre aritmetik ortalama değerinin ($x : 4,493$) daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. 1501-2000 ile 3501 ve 4000 grupları arasında da aritmetik ortalamalara bakıldığında 3501-4000 grubunun aritmetik ortalamasının ($x : 4,571$) 1501-2000 den daha yüksek olduğu ($x : 4,084$) ortaya çıkmıştır. Buradan da gelir düzey grubu arttıkça örgütsel kimlik algılarının olumlu yönde geliştiği anlaşılmaktadır. Buna göre; "H1a: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların gelirlerine göre farklılık gösterir" şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Yapılan ANOVA analizinde katılımcıların işletmedeki pozisyon gruplarına bağlı olarak örgütsel kimlik algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu anlaşılmıştır (F: 4,155; $p < 0,05$). Üst kademe yönetici pozisyon grubuna sahip olanlar ile alt kademe yönetici, personel ve işçi arasında anlamlı farklılık olduğu açığa çıkmıştır. Ayrıca, orta kademe yönetici ile alt kademe yönetici, personel ve işçi pozisyon grubuna sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Homojen bir grup olduğundan Tukey testi sonuçlarına göre özellikle işletmedeki pozisyonlara baktığımızda üst kademe yöneticilerin aritmetik ortalamasının ($x : 4,474$) farklılığın olduğu alt kademe yönetici ($x : 3,914$), personel ($x : 3,942$) ve işçi ($x : 3,933$) pozisyonunda bulunanlardan daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca orta kademe yöneticilerin aritmetik ortalaması ($x : 4,442$), alt kademe yönetici ($x : 3,914$), personel ($x : 3,942$) ve işçi ($x : 3,933$) pozisyon grubuna sahip olanların ortalamasından daha yüksektir. Bu anlamda da işletme içerisinde pozisyon yükseldikçe örgütsel kimlik algılarının olumlu yönde etkilendiği ifade edilebilir. Buna göre; "H1b: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre farklılık gösterir" şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

ANOVA analizi sonucunda, katılımcıların örgütsel kimlik puanları ortalamalarının çalıştıkları işletmelerin üretim tipi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (F: 4,994; $p < 0,05$). Sürekli üretim tipine sahip olanlar ile siparişe göre üretim ve sipariş+sürekli üretim tipine sahip işletmelerde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan Tukey analizi sonucunda; sürekli üretim tipinde çalışan katılımcıların aritmetik ortalaması ($x : 4,369$), siparişe göre üretim ($x : 3,906$) ve sipariş+sürekli üretim tipi ($x : 4,099$) alışan grupların aritmetik ortalamasından daha yüksektir. Bu sonuçlara göre, bir işletmede üretim sürekli hale geldikçe, katılımcıların örgütsel kimliğe ilişkin algı düzeyleri de anlamlı olarak yükselmektedir. Buna göre; "H1c: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların işletmelerinin üretim tipine göre farklılık gösterir" şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılanların örgütsel kimlik puanları ortalamalarının, işletmede çalıştığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği yapılan ANOVA analizi sonucunda görülmüştür (F: 3,111; $p < 0,05$). İşletmede 1-2 yıl çalışanlar ile 5-6 yıl ve 9 ve üzeri yıl çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan Tukey analizi sonucunda; 1-2 yıl işletmede çalışanların aritmetik ortalaması ($x : 3,915$), 5-6 yıl ($x : 4,229$) ve 9 ve üzeri yıl ($x : 4,275$) alışanların ortalamasından istatistiksel olarak önemli düzeyde düşüktür. Buna göre işletmede çalışılan yıl sayısı ne kadar az ise katılımcıların örgütsel kimliğe ilişkin algıları da önemli ölçüde azalmaktadır. Bu tespitler ışığında; "H1d: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların işletmede çalıştığı yıla göre farklılık gösterir", şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

ANOVA testi ile elde edilen bulgulara göre, meslekte çalışılan yıla bağlı olarak çalışanların örgütsel kimlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (F: 4,667; $p < 0,05$). Mesleğinde 1-2 yıl çalışan gruplar ile 9 ve üzeri yıl çalışan gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu; yine 5-6 yıl çalışan gruplar ile 9 ve üzeri yıl çalışan gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre hangi gruplar arasında anlamlı

bir fark bulunduğunu belirlemek üzere Tamhane testi yapılmış ve Tablo 3 aracılığı ile sunulmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda, 1-2 yıl meslekte çalışan ($x : 3,973$) grubun ortalaması, 9 ve üzeri yıl ($x : 4,332$) çalışan gruba kıyasla ve 5-6 yıl meslekte çalışan grubun ortalaması da ($x : 3,980$), 9 ve üzeri yıl ($x : 4,332$) çalışan grup ortalamasına kıyasla daha düşüktür. Dolayısıyla meslekte çalışılan yılı az olanların, meslekte çalışılan yılı çok olanlara göre örgütsel kimlik algılarının düşük düzeyde olduğu belirtilebilir. Buna göre; “H1e: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların meslekte çalıştığı yıla göre farklılık gösterir”, şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 3’e göre katılımcıların örgütsel kimlik ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ANOVA analizi sonucunda tespit edilmiştir ($F: 4,193$; $p<0,05$). 20-25 yaş grubuna sahip olan katılımcılar ile 36-40 ve 41-45 yaş gruplarındaki katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Katılımcıların örgütsel kimliğe verdikleri puanların yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; 20-25 yaş katılımcıların puan ortalaması ($x : 3,917$), 36-40 yaş ($x : 4,316$) ve 41-45 yaş ortalamalarından ($x : 4,400$) düşük bulunmuştur. Bu sonuca bağlı olarak, yaşlara göre karşılaştırma yapıldığında genç yaşta katılımcıların örgütün kimliğine ilişkin algılarının az olduğu görülmektedir. Buna göre; “H1f: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 4. Çalıştığı İşletmede Mesleki Açından Beklentileri Karşılanıp Karşılanmayan Katılımcıların “Örgütsel Kimliğe” Bakış Açıları

Örgütsel Kimlik	Gruplar	n	x	s	T testi	
					t	Sig.
Mesleki Beklenti	Evet	299	4,279	0,612	6,914	0,000
	Hayır	117	3,783	0,762	6,290	

Katılımcıların örgütsel kimliğe bakış açıları mesleki beklentilerinin çalıştıkları işletmeler tarafından karşılanıp karşılanmama durumu açısından değerlendirildiğinde; mesleki beklentisi karşılanmış olan katılımcıların, mesleki beklentisi karşılanmamış olanlara göre örgütsel kimlik algı düzeyleri daha yüksek olup, gruplar arasında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı farklılık vardır (Tablo 4). Buna göre; “H1g: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların mesleki beklentilerinin çalıştıkları işletmeler tarafından karşılanma durumuna göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir. Katılımcıların örgütsel kimlik algılarının genel olarak olumlu olduğu, ancak mesleki beklentisi karşılanmış olanların örgütsel kimlik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($x :4,279$).

Tablo 5. Çalıştığı İşletmeden Aldığı Ücretten Tatmin Olup Olmayan Katılımcıların “Örgütsel Kimliğe” Bakış Açıları

Örgütsel Kimlik	Gruplar	n	x	s	T testi	
					t	Sig.
Ücret Tatmini	Evet	207	4,217	0,596	2,281	0,023
	Hayır	209	4,063	0,772	2,284	

Tablo 5’te katılımcıların örgütsel kimliğe bakış açılarının ücretten tatmin düzeylerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçları yer almaktadır. İlgili sonuçlardan anlaşılacağı üzere, katılımcıların örgütsel kimlik algı düzeyi ücretten tatmin olup olmamaya göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermektedir. Buna göre; “H1h: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların ücretten tatmin olma düzeylerine göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir. Söz konusu bu farklılık Tablo 5’teki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere

ücretten tatmin olanların ($x :4,217$) örgütsel kimlik düzeylerinin, ücretten tatmin olmayanlara ($x :4,063$) göre daha yüksek olması şeklinde açığa çıkmıştır.

Tablo 6. Mesleği Severek Yapıp Yapmayan Katılımcıların “Örgütsel Kimliğe” Bakış Açıları

Örgütsel Kimlik	Gruplar	n	x	s	T testi	
					t	Sig.
Meslek Sevgisi	Evet	391	4,180	0,654	3,444	0,002
	Hayır	25	3,507	0,964		

Katılımcıların örgütsel kimlik algı düzeyleri meslek sevgisine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir. Buna göre; “H1i: Örgütsel kimlik değişkenine ilişkin algılar, çalışanların mesleği severek yapma durumlarına göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir. Söz konusu sonuca göre, örgütsel kimlik düzeyleri mesleği severek yapanlarda daha fazladır ($x :4,180$). Nitekim bu durum Tablo 6’daki aritmetik ortalamalardan da kolayca anlaşılmaktadır.

b) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Demografik Özellikler

Tablo 7. Gruplama Değişkenleri Arasında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Verilen Puan Ortalamaları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Değişken	Gruplama Değişkeni		KT	sd	KO	F	p	Tukey /Tamhane Sonuçlarına
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Gelir	Gruplar arası	6,245	6	1,041	2,716	0,013	1000** -1500 ile” 3501-4000” 1501** -2000 ile “3501-4000” gelir grupları
		Grup içi	156,750	409	0,383			
		Toplam	162,996	415				
	İşletmedeki Pozisyon	Gruplar arası	14,880	10	1,488	4,069	0,000	Orta kademe* yönetici ile “alt kademe yönetici” “personel” “işçi” pozisyon grupları Uzman* ile” personel” pozisyon grupları
		Grup içi	148,116	405	0,366			
		Toplam	162,996	415				
	Üretim Tipi	Gruplar arası	7,997	4	1,999	5,301	0,000	Sürekli üretim* ile “sipariş+sürekli üretim “tipi grupları
		Grup içi	154,999	411	0,377			
		Toplam	162,996	415				

Not: Örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlerle ilişkisine yönelik kurulan hipotezlerden sadece örgütsel vatandaşlık davranışıyla aralarında ilişki olan yani kabul edilen hipotezlere Tablo 7’de yer verilmiş ve aşağıda açıklanmıştır. Reddedilen hipotezlere (H2d, H2e, H2f, H2i) yer verilmemiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlere göre değişip değişmediğinin araştırılması gereken bir diğer husus olduğu düşünülmektedir. Gelir, işletmedeki pozisyon ve üretim tipi değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışında bir farklılık oluşturup oluşturmadığını ölçmek için ANOVA analizi kullanılmıştır. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğuna ilişkin bilgiye ulaşmak için ise varyans analizlerinde anlamlılık durumlarında homojen varyanslarda Tukey analizi, homojen olmayan durumlarda da Tamhane analizinden yararlanılmıştır.

Bulgulara göre, katılımcıların gelir gruplarına bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu açığa çıkmıştır (F: 2,716; $p < 0,05$). Özellikle, 1000-1500 gelir grubuna sahip olanlar ile 3501-4000 gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu; bunun yanı sıra 1501-2000 ile 3501-4000 gelir gruplarına sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu açığa çıkmıştır. Tamhane testi sonuçlarına göre, aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında, 1000-1500 grubunun aritmetik ortalamalarının (x : 3,821), 3501-4000 grubunun aritmetik ortalamalarına göre (x : 4,285) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, 1501-2000 ile 3501 ve 4000 grupları arasında da aritmetik ortalamalara bakıldığında 3501-4000 grubunun aritmetik ortalamasının (x : 4,285) 1501-2000’den daha yüksek olduğu (x : 3,839) görülmüştür. Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, gelir düzey grubu arttıkça örgütsel vatandaşlık algılarının olumlu yönde geliştiği ifade edilebilir. Buna göre; “H2a: Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenine ilişkin algılar, çalışanların gelirlerine göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 7’ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde, işletmedeki pozisyon değişkenine göre (F: 4,069; $p < 0,05$) $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Orta kademe yönetici pozisyon grubuna sahip olanlar ile alt kademe yönetici, personel ve işçi arasında anlamlı farklılık vardır. Ayrıca, uzman ile personel pozisyon grubuna sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık için, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak üzere Tukey testi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, orta kademe yöneticilerin aritmetik ortalaması (x : 4,123) farklılığın olduğu alt kademe yönetici (x : 3,659), personel (x : 3,688) ve işçi (x : 3,778) pozisyonunda bulunanlardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca uzmanların aritmetik ortalaması (x : 4,069), personel (x : 3,688) pozisyon grubuna sahip olanların ortalamasından daha yüksek çıkmaktadır. Bu bulgulara göre, işletmede pozisyon yükseldikçe örgütsel vatandaşlığa ilişkin görüşlerin de daha olumlu olduğu görülmüştür. Buna göre; “H2b: Örgütsel vatandaşlık değişkenine ilişkin algılar, çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Çalışılan işletmelerin üretim tipine göre ayrılan grupların örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği puan ortalamalarının farklılaştığı ANOVA analizi ile tespit edilmiştir (F: 5,301; $p < 0,05$). Sürekli üretim tipine sahip olanlar ile sipariş+sürekli üretim tipine sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Katılımcıların çalıştıkları işletmelerinin üretim tipi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, sürekli üretim tipinde çalışan katılımcıların aritmetik ortalaması (x : 4,126), sipariş+sürekli üretim tipi (x : 3,808) gruplarının aritmetik ortalamasından daha yüksektir. Bu bulguya göre, sürekli üretimin gerçekleştiği işletmelerdeki katılımcılarda örgütsel vatandaşlık algısı daha yüksektir. Buna göre; “H2c: Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenine ilişkin algılar, çalışanların işletmelerinin üretim tipine göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları çeşitli durumlarına göre (mesleki beklenti, ücret tatmini, meslek sevgisi) değerlendirilmiştir. Bu amaçla t testi kullanılmıştır.

Tablo 8. Çalıştığı İşletmede Mesleki Açından Beklentilerin Karşılanıp Karşılanmayan Katılımcıların “Örgütsel Vatandaşlık Davranışına ” Bakış Açıları

Örgütsel Vatandaşlık	Gruplar	n	x	s	T testi	
					t	Sig.
Mesleki Beklenti	Evet	299	4,010	0,558	6,401	0,000
	Hayır	117	3,592	0,691	5,834	0,000

Çalıştıkları işletmenin mesleki açıdan beklentilerini karşılayıp karşılamadığı değişkeni bakımından, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışını ne ölçüde gerçekleştirdiklerine yönelik görüşlerinin t-testi dağılımlarına göre; mesleki beklentisi çalıştığı işletme tarafından karşılanmış olan katılımcılar ($x :4,010$), örgütsel vatandaşlık bakımından mesleki beklentisi karşılanmamış olanlara ($x :3,592$) göre daha olumlu düşünmektedirler. Buna göre “H2g: Örgütsel vatandaşlık değişkenine ilişkin algılar, çalışanların mesleki beklentilerinin işletmeleri tarafından karşılanma durumuna göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 9. Çalıştığı İşletmeden Aldığı Ücretten Tatmin Olup Olmayan Katılımcıların “Örgütsel Vatandaşlık Davranışına ” Bakış Açıları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Gruplar	n	x	s	T testi	
					t	Sig.
Ücret Tatmini	Evet	207	4,019	0,5489	4,173	0,000
	Hayır	209	3,768	0,673		

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı bakış açıları ücret tatmin düzeyleri açısından değerlendirildiğinde; ücretten tatmin olan katılımcıların ($x :4,019$), ücretten tatmin olmayanlara ($x :3,768$) göre örgütsel vatandaşlık algı düzeyleri daha yüksek olup, gruplar arasında $p<0,01$ düzeyinde anlamlı farklılık vardır (Tablo 9). Buna göre; “H2h: Örgütsel vatandaşlık değişkenine ilişkin algılar, çalışanların ücretten tatmin olma düzeylerine göre farklılık gösterir” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatür incelendiğinde, özellikle çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algıları ile bireylerin demografik özelliklerinin etkisini incelemeye odaklanan çalışmalara sık rastlanmamıştır. Yapılan bazı çalışmalarda, demografik değişkenlerin bu kavramlar üzerinde önemli etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmışken, literatürde bu fikrin tam tersini ortaya koyan çalışmaların da mevcut olduğu gözlenmiştir. Araştırmada demografik özellikler kapsamında çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın verileri anket yolu ile elde edilmiş, katılımcıların işletmelerde örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne ölçüde gerçekleştirdiğini tespit etmeye ilişkin algılarını yansıtan genel fikirleri aritmetik ortalama ve grupların görüşleri arasında farklılıkların ortaya konmasına yönelik olarak ise t testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA testinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde bazı demografik değişkenler ile katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel kimlik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışmanın sonuçları ayrıntılı olarak incelendiğinde; Örgütsel vatandaşlık davranışının gelir, işletmedeki pozisyon, çalışılan işletmenin üretim tipi, mesleki beklenti ve ücret faktörlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların gelir düzeyi, işletmedeki pozisyonları, mesleki beklenti, ücret düzeyleri yükseldikçe ve çalıştıkları işletmenin üretim tipi değiştikçe örgütsel vatandaşlık davranışının da olumlu yönde geliştiği görülmektedir.

Bir diğer değişken olan örgütsel kimliğin demografik unsurlarla olan ilişkisi açısından ise; örgütsel kimlik değişkeninin gelir, işletmedeki pozisyon, üretim tipi, işletmede çalışılan yıl, yaş, mesleki beklenti, ücret, mesleği severek yapmaya yönelik değişkenler ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla örgütsel kimlik değişkenine yönelik algı düzeyi katılımcıların yaşları, gelir düzeyleri, işletme içerisindeki pozisyonları, çalıştıkları yıl, meslekte çalışma süreleri, mesleki beklenti, ücret düzeyi arttıkça farklılık göstermektedir. Bu durum Argon ve Ertürk'ün (2013) araştırmasındaki öğretmenlerin demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, kıdem ile örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkiyi etkilediği sonucunu destekler niteliktedir.

Çalışma sonuçları test edilen hipotezlerin doğruluğunu destekler niteliktedir. Buna göre çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Öyle ise uygulamada örgütsel başarı ve süreklilikte, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerinde demografik değişkenlerin göz ardı edilmemesi önem arz etmektedir.

İleriki çalışmalarda örgütsel yaşamda önemli, farklı kavramlar ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenerek sonuçlar karşılaştırılabilir. Bunun dışında farklı meslek grupları, farklı sektörler ile daha kapsamlı modeller ele alınarak benzer sonuçların ortaya çıkıp çıkmadığı karşılaştırılabilir.

Sonuç olarak, bu çalışmada çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik algıları ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş ve çalışanların örgütsel vatandaşlık, örgütsel kimlik algıları ile demografik değişkenler (yaş, gelir, işletmedeki pozisyon, üretim tipi, işletmede çalıştığı yıl, mesleki beklenti, ücretten tatmin, mesleği severek yapma) arasında anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- ALBERT, S. and WHETTEN, D.A. (1985). "Organizational Identity." In Larry L. Cummings., and Barry M. Staw (eds.), Research in organizational behavior. An annual series of analytical essays and critical reviews, 263-295. Greenwich: JAI Press.
- AKATAY, A. (2009). "alışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi", Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16: 300-315.
- AKGÜL, S. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ARGON, T. ve ERTÜRK, R. (2013). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19(2): 159-179.
- AYDEMİR, S. ve KORKMAZ, O. (2015). "Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Yönetim ve Ekonomileri Araştırma Dergisi, 13 (2): 140-165
- BAKAN, İ., BÜYÜKBEŐE, T. ve BEDESTENCİ, . (2004). Örgüt Sırlarının özümünde Örgüt Kültürü, Aktüel Kitabevi, İstanbul.
- BATEMAN, T.S ve ORGAN, D.W. (1983). "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" Academy of Management Journal, 26: 587-595.

- BERBAOUI, K., SILIMANI, I., ve SADEK, Z. (2015). "The Relationship between Demographic Characteristics and Organizational Citizenship Behavior in The National Company for Distribution of Electricity and Gas", 2(6): 8-11.
- BORMAN, W.C. ve MOTOWIDLO, S.J. (1997). "Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. Special Issue of Human Performance", Human Performance, 10: 67-69.
- ÇETİN, Ö. M. (2004). Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet, Nobel Yayınları, Ankara.
- ÇETİNKAYA, M. ve ÇİMENCİ, S. (2014). "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması", Yönetim Bilimleri Dergisi, 12(23): 237-278.
- DEMİRCİ, M. K. (2008). İşletmelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- DERİN, N. ve DEMİREL, E.T. (2010). "Kurum İmajının Kurum Kimliği Açısından Açıklanabilirliği, İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi Örneği", Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdareleri Dergisi, 13(2): 156-192.
- DİCK, R. V., KNİPPENBERG, D. V., KERSCHREİTER, R., HERTEL, G., WİESEKE, J. (2008). Interactive Effects of Work Group and Organizational Identification on Job Satisfaction and Extra-Role Behavior. Journal of Vocational Behavior, 72: 388–399.
- DUMAN, ř. A., PAşAMEHMETOĞLU, A. ve POYRAZ, A. B. (2013). "Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", JOBEPS, 2(4): 75-89.
- GÜRBÜZ, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1): 48-75.
- KALAYCI, ř. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KARABEY, N.C. (2005). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- MOORMAN, R.H. (1993), "The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on The Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior", Human Relations, 46: 759-776.
- NADİRİ, H. ve TANOVA, C. (2010). An Investigation of The Role of Justice In Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior In Hospitality Industry. International Journal of Hospitality Management, (29): 33–41.
- NETEMEYER, R.G., BOLES, J.S., MCKEE, D.O. ve MCMURRIAN, R. (1997). "An Investigation into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personnel Selling Context", Journal of Marketing, 85- 98.
- ORGAN, D., KONOVSKY, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Applied Psychology 74: 157–164.
- ÖCEL, H. (2013). "Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Prestij ve Kişi Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü", Türk Psikoloji Dergisi, 28(71): 37-53.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20: 117-135.

- ÖZYER, K., ORHAN, U., ve DÖNMEZ, O. D. (2012). “Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27(1): 181-204.
- SERİNKAN, C. ve ERDİŞ, Y. (2014). Dönüőümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- SÖKMEN, A. ve BOYLU, Y. (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1): 147-163.
- TERZİ, A.R. (2011). “Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, Eğitim ve Bilim Yayınları”, 36(162): 1-13.
- TOKGÖZ, E. ve SEYMEN A, O. (2013). “Örgütsel Güven Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”, Balıkesir Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Öneri Dergisi, 10(39): 61-76
- TUTAR, H. (2014). Örgütsel Psikoloji, Detay Yayıncılık, Ankara.
- TÜZÜN, İ. K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- UĞURLU, C.T. ve ARSLAN, C. (2015). “Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Okula Güven Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, İlköğretim Online, 14(1): 72-85.
- VAN D, R., WAGNER, U., STELLMACHER, J. and CHRİST, O. (2004). The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77: 171–191.
- WANXIAN, L., WEIWEU, W. (2007). “A Demographic Studyon Citizenship Behavior as In-Role Orientation”, Personality and Individual Differences, 42 (2): 225–234.
- WILLIAMS, L.J. ve ANDERSON, S.E. (1991). “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behaviors”, Journal of Management, 17: 601-617.
- YEŞİLTAŞ, M. ve KELEŞ, Y. (2009). “İş görenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 11(2): 17-40
- YEŞİLTAŞ, M. ve KELEŞ, Y. (2010). “Otel İşletmesi İş görenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 36: 113-132