

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ:
TEKSTİL VE KİMYA SEKTÖRLERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

EMİNE ÖZTEBER

2021

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ:
TEKSTİL VE KİMYA SEKTÖRLERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

EMİNE ÖZTEBER

**Bu tez, İstinye Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans
derecesi için sunulmuştur.**

2021

ÖZET

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ: TEKSTİL VE KİMYA SEKTÖRLERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Emine ÖZTEBER

İşletme

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TORUN

2021

Bu çalışmanın amacı, tekstil ve kimya sektörlerinde faaliyetlerine devam eden işletmelerde örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünün incelenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda tasarlanan çalışmada, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiler kavramsal olarak incelenmiş ve oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Çalışmanın; söz konusu üç değişkeni kapsayan teorik ve deneysel çalışmalardan oluşan ilgili literatüre, bir katkı sağlayacağı ve bu üç kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan bu çalışmanın, tekstil ve kimya sektörlerinde faaliyetlerine devam eden işletmelerde yapılan ampirik araştırmalar ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk konusunda alandaki uygulayıcılara fikir vereceği düşünülmektedir. Buradan hareketle Adana, Bursa, İstanbul, Kahramanmaraş ve Tekirdağ illerinde bulunan tekstil ve kimya sektöründe faaliyetlerine halen devam eden toplam 20 kurumsal işletmede çalışan 391 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada 23 maddelik örgütsel özdeşleşme, 24 maddelik örgütsel vatandaşlık ve 9 maddelik çalışmaya tutkunluk ölçekleri kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çalışmaya tutkunluğun aracılık etkisi ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bağımsız, bağımlı ve aracı değişkene ilişkin yapılan AFA ve DFA da ortaya çıkan tüm alt boyutlar bazında aracılık etkisi kısmi ve tam olarak kendisini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık, Çalışmaya Tutkunluk, Tekstil Sektörü, Kimya Sektörü, Aracı Rolü

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A RESEARCH ON TEXTILE AND CHEMICAL INDUSTRY

Emine ÖZTEBER

Department of Business Administration

Associate Professor Yasemin TORUN

2021

The aim of this study is to examine theoretically and hypothetically the relationships between organizational identification, organizational citizenship behavior and work engagement in businesses that continue their activities in the textile and chemical sectors. Another of the main aims of the study is; to determine whether work engagement has a mediating effect in the relationship between organizational identification and organizational citizenship behavior. In this context, it is thought that the study will make a contribution to the relevant literature consisting of theoretical and experimental studies that cover these three variables and will provide a better understanding of these three concepts. In addition, another main contribution of the study is that it gives an idea to the practitioners in the field about organizational identification, organizational citizenship behavior and work engagement with empirical researches in businesses that continue their activities in the textile and chemical sectors. Based on this, in the study conducted with 391 people working in a total of 20 corporate enterprises in the textile and chemical sector in Adana, Bursa, Istanbul, Kahramanmaraş and Tekirdağ provinces, 23-item organizational identification, 24-item organizational citizenship and 9-item study work engagement scales were used. The mediating effect of work engagement and a significant relationship was found between organizational identification and organizational citizenship behavior. The mediating effect on the basis of all sub-dimensions revealed in EFA and CFA related to the independent, dependent and mediator variable was partially and fully manifested.

Keywords: Organizational Identification, Organizational Citizenship Behaviour, Work Engagement, Textile Sector, Chemical Sector, Mediating role

TEŞEKKÜR

Bir mühendis olarak lisans eğitimim sırasında ilk öğrendiklerim; kaynaklardan optimum faydayı elde etmek, doğru ölçümleme yapmak, araştırma yapmak, yeniliklere açık hatta öncü olmak, bilmediğin sınırsız evrenden ihtiyacın olanı en doğru kaynakları saptayarak hızlıca öğrenmek ve tüm öğrendiklerini toplam fayda için kullanmayı başarmak olarak özetleyebilirim.

Bu bakış açısıyla ve yeni disiplinlere yelken açmanın verdiği heyecan ve azim ile Sosyal ve Beşerî Bilimler alanındaki ikinci yüksek lisans eğitimine bu sefer tezli olarak saygın bilim yuvası İstinye Üniversitesinde başlayışım henüz dün gibi.

Bu süreç içerisinde, her aşamada gösterdiği destek, anlayış ve güveni için başta Değerli Akademisyen Doktor Öğretim üyesi Sayın Yasemin TORUN hocama en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

İstinye Üniversitesi'nin değerli yöneticilerinden akademisyen Dr. Öğretim Üyesi, Dekan Yardımcısı, Bölüm Başkan V. Sayın Gülsüm Gökgöz'e tez sürecimin başlangıcından itibaren verdiği tüm destekler için ayrıca teşekkür ediyorum.

Aynı zamanda tez aşamasında benden manevi desteğini esirgemeyen aileme de teşekkürlerimi borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	4
1.1. Özdeşleşme Kavramı.....	4
1.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı.....	5
1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Nedenleri.....	8
1.3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Nedenleri	8
1.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Nedenleri	9
1.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	9
1.4.1. Kreiner ve Ashfort' un Geliştirdiği Özdeşleşme Modeli	9
1.4.2. R. Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli	11
1.4.3. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	12
1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları	13
1.5.1. Üyelik Boyutu.....	14
1.5.2. Sadakat Boyutu	15
1.5.3. Benzerlik Boyutu	16
1.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	16
1.7. Örgütsel Özdeşleşme Konusuyla İlgili Çalışmalar	17
1.8. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları	18
İKİNCİ BÖLÜM	21
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK.....	21
2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Kavramı	21
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları	22

2.2.1. Özgecilik	22
2.2.2 Vicdanlılık.....	23
2.2.3 Nezaket	23
2.2.4. Centilmenlik.....	23
2.2.5. Sivil Erdem	23
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi.....	23
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Teorileri.....	24
2.4.1. Sosyal Değişim Teorisi	24
2.4.2. Eşitlik Teorisi.....	25
2.4.3. Lider-Üye Etkileşimi Teorileri.....	26
2.4.4. Vekâlet teorisi	26
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Çerçevesi.....	27
2.5.1. Daniel Katz ve Robert L. Kahn'ın Çalışması.....	27
2.5.2. Chaster Bernard'ın Yönetim Fonksiyonları	28
2.5.3. Gouldner'in Katkıları.....	28
2.5.4. T. S. Bateman ile C. A. Smith'in Çalışması.....	29
2.5.5. Organ'ın Çalışması	29
2.5.6. Roethlisberger ve Dickson'ın Katkıları	30
2.5.7. Peter Blau'nun Katkıları	30
2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri	31
2.6.1. Örgütsel Bağlılık	32
2.6.2. Bireyin Ruhsal Durumu	33
2.6.3. Kişilik Özellikleri.....	33
2.6.4. Örgütsel Adalet	34
2.6.5. Liderin Özellikleri.....	35
2.6.6. Kıdem ve Hiyerarşik Düzen.....	35
2.6.7. Örgütsel Vizyon	36
2.6.8. Karara Katılım	36
2.7. Örgütsel Vatandaşlık İle Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi.....	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	39
ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK	39
3.1. Çalışmaya Tutkunluk Kavramı ve Tanımı	39
3.2. Çalışmaya Tutkunluk ve Diğer Kavramlar	40
3.2.1. İşkoliklik	40
3.2.2. İşe Bağlılık.....	41

3.2.3. İş Tatmini	42
3.2.4. Akış (Kendini İşe Kaptırma).....	42
3.3. Çalışmaya Tutkunluğun Boyutları	43
3.3.1. Canlılık (Zindelik)	43
3.3.2. Bağlılık (Adanmışlık)	44
3.3.3. İşe Kendini Verme (Benimseme, İçinde Olma).....	44
3.4. Çalışmaya Tutkunluğu Artıran Faktörler	45
3.5. Çalışmaya Tutkunluk İle İlgili Yapılan Çalışmalar	48
3.6. Çalışmaya Tutkunluğun Sonuçları.....	49
3.7. Çalışmaya Tutkunluk İle Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi	50
3.8. Çalışmaya Tutkunluk İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi	52
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	54
ARAŞTIRMA TASARIMI.....	54
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	54
4.2. Araştırma Yöntemleri.....	54
4.2.1. Varsayımlar.....	55
4.2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	55
4.2.3. Evren ve Örneklem	56
4.2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	58
4.2.5. Veri Toplama Araçları	59
4.2.5.1. Sosyo-Demografik Veri Formu	60
4.2.5.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	60
4.2.5.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	60
4.2.5.4. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği	61
BEŞİNCİ BÖLÜM	62
BULGULAR.....	62
5.1. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri.....	62
5.1.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular	62
5.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular	64
5.1.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular	66
5.2. Betimsel Bulgular	67
5.3. Normallik Testleri	68

5.4. Regresyon Analizi ve Aracı Etki Analizlerinin Bulguları.....	69
ALTINCI BÖLÜM	78
SONUÇ.....	78
KAYNAKLAR	86
EKLER.....	110
ANKET FORMU.....	110
ETİK KURUL ONAYI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Literatürdeki Özdeşleşme Tanımları	6
Tablo 2: Evren Büyüklüklerine Göre Örneklem Sayıları	56
Tablo 3: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Sosyo- Demografik Özellikler	57
Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği AFA Sonuçları	63
Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği DFA Sonuçları	64
Tablo 6: ÖVD Ölçeği AFA Sonuçları.....	65
Tablo 7: ÖVD Ölçeği DFA Sonuçları.....	65
Tablo 8: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği AFA Sonuçları.....	66
Tablo 9: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği DFA Sonuçları.....	66
Tablo 10: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Korelasyon Değerleri	67
Tablo 11: Normallik Testi Sonuçları.....	69
Tablo 12: “Benzerlik” Boyutunun “Nezaket ve Vicdanlılık” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	71
Tablo 13: “Benzerlik” Boyutunun “Üyelik Erdemi” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	72
Tablo 14: “Benzerlik” Boyutunun “Özgecilik” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	73
Tablo 15: “Sadakat” Boyutunun “Nezaket ve Vicdanlılık” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	74
Tablo 16: “Sadakat” Boyutunun “Üyelik Erdemi” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	75
Tablo 17: “Sadakat” Boyutunun “Özgecilik” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	76
Tablo 18: Sobel Test Sonuçları	77
Tablo 19: Analiz Sonuçlarına Göre Hipotezlerin Durumu	79
Tablo 20: Analiz Sonuçlarına Göre Hipotezlerin Durumu (Devam)	80

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	59
--------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açımlayıcı faktör analizleri
Akt.	: Aktaran
AMOS	: Yapısal Eşitlik Modellemesi (SEM) Yazılımı
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizleri
EBE	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
KMO	: Kaiser Meyer-Olkin Testi
KN	: Karşılıklılık Normu
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
SABE	: Sağlık Bilimleri Enstitüsü
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
TDK	: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Tekstil ve Kimya sektörlerinde faaliyetlerine devam eden işletmelerde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünün belirlenmesi bu tez çalışmasının temel problemini oluşturmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, örgütler için çok değerli bir kavramdır. Çalışanların kuruluşla özdeşleşmesi, şirket hedeflerine ulaşmalarına ve verimliliği artırmalarına yardımcı olmaktadır. Çalışanlar arasında mümkün olduğunca uyumlu bir ilişki sürdürmek, şirketin uzun vadeli başarısının temellerinden biridir. Çalışanların kuruma karşı kişisel sorumluluğu, kuruma bağlılıklarını artırır ve uzun vadeli üretkenliğe ve kaynak yönetimine katkıda bulunur (Polat, 2009: 1591).

Organ (1988: 6) örgütsel vatandaşlık davranışını beş yönden incelemiştir. Bunlar; özgecilik, sivil erdem, vicdanlılık, nezaket ve centilmenliktir.

1. Özgecilik: Örgütlerde vatandaşlık davranışının ilk boyutu özgecilik (başkalarını düşünme) olarak tanımlanır. Özgecilik doğrudan bir gereklilik değil, gönüllü olarak başkalarının işyerindeki sorunları çözmesine yardımcı olmaktır (Paine ve Organ, 2000: 46).
2. Sivil Erdem: Organizasyonel yönetim faaliyetleri için çalışanların desteğini ve tüm çalışanların siyasete veya siyasi süreçlere katılma ihtiyacını vurgulamaktadır (Podsakoff ve diğerleri, 2000: 524).
3. Vicdanlılık: Çalışanların görevlerini yerine getirmenin yanı sıra gönüllü olarak da iş yaptıklarını vurgulayarak, çalışanların belirli bir süre içinde çalışmaya devam etmelerinin ve yatırım yapmalarının önemini belirtmektedir (Korkmaz, Aydemir. 2015: 145).
4. Nezaket: Tedbirli olmak, işle ilgili sorunların oluşmasını önlemek için önlemler almak, başkaları için işle ilgili sorunları önlemek veya kişiyi korumak için uyarılar vermek olarak tanımlanmaktadır (Lai ve diğerleri, 2013: 1042).
5. Hoşgörülü olma (centilmenlik): Şikayet etmek yerine işle ilgili haksızlıklara ve rahatsızlıklara kaçınılmaz olarak hoşgörü göstererek ve meşruiyetini kanıtlamaya ve medeni bir tavır sürdürmeye çalışmaktır (Podsakoff ve diğerleri, 2009: 123).

Türk Dil Kurumu TDK tutkunluğu “tutku” olarak tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu, 2018:1). Çalışmaya tutkunluk ya da işe duyulan tutkunluk, çalışanlar tarafından gösterilen bağlılık ve özdeşleşme duygusuna yansımıştır (Turgut, 2011: 155). Çalışmaya tutkunluk, çalışanın organizasyonuna ve sorumlu olduğu şirkete tamamen bağlı olması ve asimile olması gerçeğinde yatmaktadır. İşlerine tutkuyla bağlı çalışanlar, iş hedeflerine ulaşabilen ve işlerini yapabilen enerjik insanlar olarak kabul edilmektedir (Özsoy ve diğerleri, 2013: 59). Çalışmaya tutkunluk aynı zamanda önemli bir iş ürünü, iş doyumuna dayalı bir zihniyet olarak da tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2006: 701).

Bu araştırmanın analiz düzeyi iş görenlerdir ve araştırmanın örneklemini Adana, Bursa, İstanbul, Kahramanmaraş ve Tekirdağ illerinde bulunan 10 tekstil boyahanesi ve 10 tekstil boyası yardımcı kimyasal üreticisi olarak tekstil ve kimya sektöründe faaliyetlerine halen devam eden 20 kurumsal işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışanların işyerlerindeki örgütsel özdeşleşme algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Bu çerçevede çalışma altı ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramı, nedenleri, modelleri, boyutları, önemi, ilgili çalışmalar ve sonuçlarına değinilmiştir.

İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, boyutları, önemi, teorileri, kuramsal çalışmalar, öncülleri ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi incelenmiştir.

Üçüncü bölümde çalışmaya tutkunluk kavramı ve tanımı, benzer kavramlar, boyutları, çalışmaya tutkunluğu artıran faktörler, ilgili yapılan çalışmalar, sonuçları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilgisi ele alınmıştır. Araştırmada kavramların birbirleri ile ilişkisi ve işletmeler için önemi literatürde öne çıkan araştırmalarla desteklenmekte ve araştırmanın kavramsal modeli ortaya konmaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, yöntemleri ve veri toplama araçları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Beşinci bölümde araştırma örneklemini oluşturan Adana, Bursa, İstanbul, Kahramanmaraş ve Tekirdağ illerinde tekstil ve kimya sektöründe faaliyetlerine halen devam eden tekstil ve kimya işletmelerinin 391 çalışanına uygulanan anket verilerinin istatistiki analizleri yer almaktadır.

Altıncı bölümü olan değerlendirme ve sonuç kısmında ise araştırma sonuçları doğrultusunda bir değerlendirme yapılarak öneriler sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1.1. Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “bireyin diğer insanlarla bütünleşebilecek şekilde yaşamına ve duygularına dahil olması” olarak tanımlanmaktadır (TDK Sözlüğü, 2018). Türk Dil Kurumu’nun yapmış olduğu bu tanım literatürdeki diğer tanımlarla benzerlik göstermektedir. Bu tanım insanların toplum ve çalışma yaşamına uyum sağlamalarının yöntemini ortaya koymaktadır.

Colman (2001: 352) Oxford psikoloji sözlüğünde özdeşleşmeyi, “bir kişinin, belirli bir pozisyonun tanımlanması ve ardından o kişinin davranış veya düşüncelerinin kabul edilmesi” olarak tanımlamaktadır.

Freud'a (2006: 49) göre özdeşleşme, bir nesneyle duygusal yakınlığın ilk biçimidir. Bireyi tanımlama sürecinde birey geçmişe döner ve özdeşleşme ile kişiliğine başka bir nitelik kazandırır. Özdeşleşme, insanla işbirliği duygusunun oluşmasıyla birlikte “yaşam birliği” fikrinin gerçekleştirilmesidir.

Wang'a (2003) göre özdeşleşme, bir bireyin bir sosyal kategoriye veya gruba ait olması, kendisini bir parti üyesi, ideoloji veya siyasi lider olarak gören bir gruba veya sosyal kategoriye karşı tutumu, seçilen gruba katılmaları, kendilerini bulduklarına dair fikridir (akt. Erel, 2010: 36).

Bireyin bir örgüte ait olma duygusu, bireyin özdeşleşmenin başladığını göstermektedir (Wiesenfeld, Raghuram ve Garud, 2001: 215). Bir kişinin bir kuruluşun parçası olarak kabul etmeleridir. Bu nedenle, bir bireyi tanımlamanın en önemli yönü bilinçtir ve bireyin örgütsel üyeliğine bağlıdır. Özdeşleşme sürecinde birey, örgütün değerlerini ve amaçlarını kabul eder ve bunları kendi amaçlarıyla ilişkilendirir (Eicholtz, 2000: 6).

Bir kişi örgütsel üyelik içerdiğinde, bağlılık ve anlam hissetmektedir. Bu nedenle özdeşleşme kavramı, örgütsel bir ortamda çalışan bireylerin davranışlarını açıklamada bir rehber olarak kullanılabilir (Karabey, 2005: 20).

Bir kişinin özdeşleşme duygusuna sahip olabilmesi için, o kişinin benzerlik, aidiyet, sadakat gibi duygulara sahip olması gerekmektedir. Benzerlik; diğer insanlarla aynı amaçlara sahip olması, üye olmak; bireyin aitlik duygusunu hissedeceği bir beraberlik duygusudur, sadakat; bireylerin diğer insanların ortak amaç ve politikalarını desteklemeye yönelik bağlılık duygusu olarak ifade edilebilir (Van Dick ve Wagner, 2004: 302).

Üç kavram birbiriyle ilişkilidir ve özdeşleşme için birbirini tamamlar. Özdeşleşme süreci, bir asimilasyon (örgütsel değerleri ve kendi değerlerini benzer bulma) veya öykünme (örgütsel değerlere karşılık gelen) süreci olarak da görülebilir (Pratt, 1998: 171-208).

Özdeşleşme sonucunda yapılanın değerli olduğu fikri, kişinin uygunluğuna veya öykünme doğasına dayanmaktadır. Mevcut olanın değeri bakanın gözünde ise, uygunluğun doğası devam etmektedir. Bir kişiye değer veren insanlardan hoşlanmak ve onları takdir etmek, o kişinin özdeşleşmiş olduğunu gösterir (Kağıtçıbaşı, 2004: 20-25).

1.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme kavramı, insanların bir organizasyon veya grup adına nasıl davrandığını tanımlayan bir kavramdır. Özdeşleşme, organizasyon literatüründe yeni olmamakla birlikte oldukça güçlü bir terimdir (Albert vd., 2000: 13-14).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ile kuruluş arasındaki potansiyel bağı yansıtan hassas bir psikolojik durumdur ve Örgütsel özdeşleşme üzerinden işyerindeki birçok önemli ilişki ve davranışı açıklamak ve tahmin etmek mümkündür (Edwards, 2005: 207).

Özdeşleşme kavramı ilk olarak Freud (1922: 339) tarafından tanımlanmıştır. Lasswell (1965: 2) ise kimlik kavramını Freud'un (1922: 339) tanımına dayanarak genişletmiş ve kolektif özdeşleşmeyi açıklamak amacı ile kullanmıştır (Gautam ve diğerleri, 2004: 301).

Özdeşleşme kelimesi ile paralel olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme kavramı ise, örgütsel davranış literatüründe çok ilgi çeken ve pek çok farklı konu ile çalışılan değişkenlerden biridir. Literatürdeki çalışmalarda yapılan tanımlara

bakıldığında; örgütsel özdeşleşme, kişilerin üyesi bulundukları örgütün bütün değerlerini benimseyerek, kendilerini tanıtırken ait oldukları işyerinin ya da örgütün üyesi olarak ifade etmeleri şeklinde belirtilebilir. Edwards’a (2005) göre örgütsel kimliğin önemli olduğunu algılamış bireylerin, örgütsel kimlik bakımından kendilerine ait benlik sınıflandırmalarını oluşturarak üyesi oldukları örgütlerin hedefleri, kaygıları ve değerleri ile kişisel hedef, kaygı ve değerlerinin eşdeğer öneme sahip olduğu yönündeki algılarını ifade eden örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüte duygusal açıdan bağlanmalarında da önemlidir. Ona göre, örgütün hedefleri aynı zamanda iş görenlerin de hedefleri haline geldiğinde ve çalışan tam anlamıyla özdeşleştiğinde çalışanlar bu hedefler doğrultusunda yüksek motivasyonla çalışır.

Tablo 1, örgütsel davranışla ilgili literatürdeki bazı yaygın özdeşleşme tanımlarını göstermektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1011).

Tablo 1: Literatürdeki Özdeşleşme Tanımları

ÇALIŞMA SAHİBİ	TANIM
Tajfel (1978)	“Örgüte ait olma duygusu ve üyelere duygusal bir bağlılığın oluşumudur.”
Tajfel (1982)	"Özdeşleşmenin iki ana unsuru, örgüte ait olma bilinci (biliş) ve farkındalık ile farklı unsurlar (değerlendirici) arasındaki bağlantıdır."
Ashforth ve Mael (1989)	"Hedeflerin kapsanması için insanların hedeflerini kuruluşun hedefleriyle bütünleştirir."
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	"Bireyin benlik tanımı ile organizasyon arasındaki benzerliktir (bilişsel bağlantı)"
Pratt (2000)	"Kuruluşun kendi tanımına ilişkin kişisel görüşüdür."
Scott ve Lane (2000)	“Psikolojik olarak, organizasyonun bir parçası olduğunu hissetmek anlamına gelir.”
Dukerich, Golden ve Shortell (2002)	"Bu, bir kişinin bağlamsal içeriğinin kuruluşun özellikleriyle ne kadar ilişkili olduğu derecesidir."

Kaynak: İşcan (2006: 162).

Yapılan çalışmaların bazılarında duygusal bağ ile de ilişkilendirilen örgütsel özdeşleşme; kişinin ait olduğu örgütün amaç ve hedeflerini kendi benliklerinin bir parçası olarak hissetmeleri şeklinde ifade edilmektedir. Psikoloji açısından değerlendiren araştırmacılar, örgütsel özdeşleşmeyi kişi ile örgüt arasındaki psikolojik

bağ ile tanımlamaktadırlar. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanlar kendiliğinden, bulundukları örgütü benimseyerek ona bağlı kalmaktadırlar (İşcan, 2006:160).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt açısından değer arzeden bir kavramdır. İşgörenler kendilerini örgütleri ile özdeş olarak hissettiklerinde, örgütlerinin amaç ve hedefleri için olması gerekenden daha fazla çaba gösterecek ve böylece performansları yükselerek verimlilik artışına katkıda bulunacaklardır. Örgüt ve çalışan herhangi bir olgu ile karşılaştığında (amaçlar,hedefler) algılarındaki ayrışma ve örtüşmelerin nasıl ve neden olduğunun anlaşılması, çalışanın ait olduğu örgütün hedeflerine dair gösterdiği davranış ve tutumlarının da önceden bilinebilmesini sağlayacaktır. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide yüksek derecede uyum olması, örgüt açısından uzun süreli başarının temininde çok önemlidir. Çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi, örgüte olan bağlılığını artırarak örgütün daha az kaynak kullanarak daha uzun süreli ve yüksek verimli çalışmasına katkıda bulunabilecektir (Polat, 2009: 1592).

Örgütsel özdeşleşme konulu çalışmalar, özdeşleşmenin çalışanlar ve örgütler açısından pek çok açıdan fayda sağladığını göstermektedir. Örgütsel anlamı ile özdeşleşme; örgüte bağlılık, değişim karşısında verilen tepkide azalma, motivasyon artışı ve örgütün performans seviyesinin yükselmesi açısından kazanç sağlarken, kişisel anlamda örgüt içinde yabancılaşmayı, işi bırakma niyetini ve çalışanlar arasındaki anlaşmazlık düzeylerini azaltarak, çalışanın iş memnuniyet seviyesini artırarak böylece verimliliği yükseltmek şeklinde olumlu kazanımlar elde etmeyi sağlamaktadır (Polat ve Meydan, 2010: 145).

Literatürde örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimlik kuramı ile açıklandığı görülmektedir. Bu nedenle kavramı daha iyi anlayabilmek açısından bu kurama değinmek anlamlı olacaktır.

Sosyal kimlik kuramında sosyal kimlik, bireyin bir grubun veya herhangi bir sosyal sınıfın içinde bulunduğu varsayımına dayanmaktadır. Sosyal grup, aynı sosyal kimliğe sahip ya da kendilerini ortak bir sosyal sınıfın bireyleri olarak gören kişilerden oluşmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 224). Bu tanıma göre, belirli bir sosyal sınıfa veya gruba ait olduklarına inanan insanlar benzer sosyal kimliklere sahiptir.

Bireylerin satın alma şekilleri ve tüketim alışkanlıkları ile marka algıları genellikle ait oldukları sosyal sınıfın değerlerinden ve standartlarından

etkilenmektedir. Toplumlar ayrı sosyal gruplardan ve katmanlardan oluşur. Bu katman ve gruplara kısmen benzeyen sosyal sınıf bir alt kültür şeklinde düşünülebilir. Her sosyal sınıfın kendine has davranış biçimleri, sosyo-ekonomik özellikleri, yaşam şekilleri ve sosyo-kültürel özellikleri vardır. Pazarlamacılar açısından; çevresel faktörlerden biri olarak sosyal sınıf önemlidir. Pazar bölümlendirmesi, fiyat ve dağıtım kararları, medya seçimi gibi çeşitli pazarlama stratejilerine etki etmektedir (İslamoğlu ve Altunışık, 2017: 4)

Sosyal sınıflandırmada insanlar, birbirine benzemeyen kişiliklerden ziyade grup niteliklerinin bir tezahürü olarak görülmektedir (Hogg ve Reid, 2006: 30). Sosyal sınıflandırma, kişinin kendisini sosyal çevrede bulmasını veya tanımlamasını sağlar. Sosyal kimlik teorisinde, benlik kavramı, bireyin kendine has özelliklerini (ilgi alanları, yetenekleri, psikolojik özellikleri) ve öne çıkan grup sınıflandırmalarını kapsayan ve sosyal bir kimlik içeren kişisel kimlikten meydana gelmektedir. Bu sebeple sosyal kimlik, bir insan topluluğuna ait olma duygusu veya ait olma algısıdır (Ashforth ve Mael, 1989: 20).

Sosyal kimlik sahibi bir birey, grupta diğerleri gibi olma ve aynı zamanda olayları grup perspektifinden görme davranışı sergiler. Oysa bireyin, belli bir rol kimliği var ise, o role ait beklentileri yerine getirmek, aynı role sahip diğer kişilerle etkileşimlerini koordine etmek, düzenlemek ve bu role ait sorumluluğu üstlendiği kaynakları denetlemek için çevreyi yönlendirir. Yani, rol tabanlı ve grup tabanlı kimliklerin arasında önemli ayrım vardır. Sosyal kimliğin temelini, grup üyelerinin aralarındaki algı ile eylem benzerliği oluştururken; rol kimliğinin temelini, o rolün beraberinde gelen algı ile eylemlerdeki farklılıklar oluşturmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 225).

1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Nedenleri

Örgütsel özdeşleşmeyi oluşturan faktörler, iki başlık altında ayrı ayrı bireysel ve örgütsel faktörler olarak yorumlanır.

1.3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Nedenleri

Ashfort ve diğerleri (2008: 325), çalışanların kendilerini geliştirmeyi teşvik etme, başkalarıyla iletişim kurma ve daha büyük bir grubun parçası olma gibi

nedenlerle örgütle özdeşleşmek istediklerini söylemektedir. Kendini geliştirmenin iki unsuru vardır. Bunlardan ilki bireyle olumlu deneyim kazanmak ve değerli bir klasik kişilik olmak, diğeri ise kendini tanımak, uzlaşmak, bireyin süresini ve kimliğini anlamaktır.

1.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Nedenleri

Örgütsel bir bakış açısıyla örgütsel özdeşleşme, örgütün amaçlarıyla ilgilenen, örgütü ve çalışma grubunu kabul eden ve çalışanların kişisel değerlerine ulaşma arzusunu tatmin eden örgütleri tanımladığı söylenir ve örgütsel davranışı teşvik etmektedir (Eren, 2012: 25).

Ashforth ve ark. (2008: 326), He ve Brown (2013: 35) ile Yeşiltaş (2012) örgütlerin değer verdiği örgütsel özdeşleşme nitelikleri şöyle tanımlamıştır;

- İş tatmini
- Örgütsel vatandaşlık davranışı
- Yaratıcı nitelikler
- Artan sosyal destek ve işle ilgili stres
- Kuruluşun olumlu değerlendirilmesi
- Daha iyi bir organizasyonel yönetim sistemi oluşturulması
- Kuruluşun her ortamda korunması
- Rol içinde ve dışında davranışa neden olunması

1.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

1.4.1. Kreiner ve Ashfort' un Geliştirdiği Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth (2004: 1) örgüt kuramcılarının örgütsel özdeşleşmeye olan bakış açılarının önceki yıllara göre farklılaştığını, konunun artık daha kapsamlı ve aynı zamanda daha karmaşık yönden araştırıldığını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar özdeşleşmenin, kişinin ait olduğu örgütüne göre benlik algısı edinmesinin yollarından biri olduğunu, lakin gerçekte kişilerin kendilerini örgütsel bağları sayesinde çeşitli şekillerde tanımlayabileceğini öne sürerek bu konudaki görüşlerini izah etmek amacı ile bir model geliştirmişlerdir.

Söz konusu model, özdeşleşme ve özdeşleşmeme olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu iki boyutun seviyelerinin düşük ya da yüksek olması farklı durumlar olarak tanımlanmaktadır (Tümer 2010: 40). Bu iki temel boyutun farklı bileşimleri neticesinde özdeşleşmeme, özdeşleşme, kararsız özdeşleşme ve nötr özdeşleşme olmak üzere dört boyut ortaya çıkmaktadır. (Kreiner ve Ashforth, 2004:2).

Özdeşleşmeyi anlamak için durumun tersini; yani özdeşleşmemeyi düşünmek de mümkündür. Özdeşleşmeme kavramı bireyin ilkeleri ile örgütün tutum ve ilkeleri arasında bir ilişki olmadığını algılaması ve kendisini örgütten bağımsız bir şekilde tarif etmesi ile ortaya çıkmaktadır. Tıpkı özdeşleşmede yaşandığı gibi kişi örgütün tamamı ya da bir kısmı ile özdeşleşmeme olgusu yasayabilir. Özdeşleşmeme, tesadüf olarak ya da yanlışlık sonucu değil de bilinçli olarak kimliğin örgütten ayrılmasıdır. Özdeşleşmeme, örgütü temel olarak tanımlayan özelliklere, misyonuna ve kültürüne dair kişide bir tiksinti algısı meydana gelmesi ve bireyin bilinçli bir şekilde, aktif olarak örgütün kimliğini kendi benliğinden ayırmasıdır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise özdeşleşmemenin bütünü ile özdeşleşmenin zıttı olmamasıdır. Özdeşleşme de özdeşleşmeme de pozitif sosyal kimlik oluşumunda etkin kavramlar olarak kabul görürken, amaç ve hedeflere ulaşmak için kullanılan metotlar ve deneyimler farklılık gösterirler (Kreiner ve Ashforth, 2004: 7).

Özdeşleşmeme bireyin kimliğinin örgütten ayrılması sonucunda oluşur. Bu durum çatışmalara yol açacağından örgüt açısından istenmeyen bir durumdur çünkü örgütüyle özdeşleşmeyen birey hem dönem içindeki personel devir oranını; hem de personeli elde tutma maliyetlerini arttırdığından örgüte zarar vermektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 7-8).

Pek çok kuramcının (Dukerich ve diğ. 1998:2245; Elsbach,1999:181; Pratt ve Doucet, 2000:204; Ashforth, 2001: 9) vurguda bulunduğu ve sık karşılaşılan bir durum olan kararsız özdeşleşme modelde yer alan bir diğer boyuttur. Kararsız özdeşleşme, günümüzde modern örgütlerin belirsiz ve karmaşık yapısı ile şu an var olan bireyin gücünü yitirmiş inanç, değer ve hedeflerinden oluşan zemin üzerinde kişinin eşzamanlı bir şekilde örgütle ya da onun bir parçasıyla hem özdeşleşmesi aynı zamanda hem özdeşleşmemesidir. Bu durum özdeşleşmeye ve özdeşleşmemeye sebep olan parçanın, bununla birlikte örgütün de çok yönlü (alt parçalara sahip) olmasıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 8). Kişinin çalışma esnasında gösterdiği performans, beklenen

seviyenin altına iner ve işine giderken isteksiz olmaya başlar (Kreiner ve Ashforth, 2004: 12).

Anlatılan modelde var olan diğer bir durum ya da boyut ise nötr özdeşleşmedir. Bireyin kendi öz algısı örgütüyle özdeşleşme ve özdeşleşmeme yokluğu üzerine inşa edilmiş olabilir. Kişinin öz-algısı örgütü ile özdeşleşme veya özdeşleşmemeye göre kesin bir şekle bürünmemişse bu nötr özdeşleşme olarak tanımlanır (Elsbach, 1999: 182). Bu tanıma göre işgören örgütüyle kimlik ayrımı da kimlik kesişmesi de yaşamaz. Birey özdeşleşme ya da özdeşleşmeme yaşamadığı halde yine de bağlı olma durumundaki zayıflığın farkına varılabilir/anlaşılır durumdadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 13).

Nötr özdeşleşmeye sahip olan bireyler örgütüyle geçmişteki deneyimleri nedeniyle bilerek aşırı bağlılıktan (olumlu ya da olumsuz) kaçınırlar. Kendileriyle ilgili öz tasvirleri “ben yalnız biriyim, kendi kendimin personeliyim” ve bir yönetici olarak ise “sadece işimi yaparım” seklindedir. Özdeşleşme veya özdeşleşmemenin derecesi bireyin kendisine ilişkin tanımlaması ile ortaya çıkar. Birçok durumda nötr özdeşleşme örgüt tarafından daha az arzulanan bir durum olabilir. Çünkü bir işgören kendisini, örgütüne karşı nötr bir şekilde tanımladığında, özellikle gerektiğinden daha çok rol alan bir kişiye göre, muhtemelen bağlılık duygusunu daha az hissedecek dolayısı ile örgütüne katkısı azalacaktır. Sağlam yapıdaki örgüt kimliğinin karşısında nötr özdeşleşmeye sahip bulunmak sadece bireyci topluluklarda veya bireycilikte ortaya çıkabilir (Elsbach, 1999: 183). Kreiner ve Ashforth’a (2004: 15) göre sağlam bir örgütsel kimlik ile nötr özdeşleşme olumsuz ilişkiye sahiptir.

Aşağıdaki şekilde özdeşleşme ile özdeşleşme türleri, örgüt birey ilişkisiyle gösterilmiştir. Özdeşleşmenin önerilen modelde örgüt ile birey ilişkileri açısından etkileşimi yer almaktadır. Şekilde yüksek ve düşük özdeşleşme ile özdeşleşmeme, kararsız ve nötr özdeşleşmenin hangi durumlarda oluşabileceği belirtilmiştir.

1.4.2. R. Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli

Giddens (1984:4) tarafından geliştirilen yapısalcılık teoremi bireyin ve örgütün eylemlerini dahil eden bir yapı üzerinde durmaktadır. Bu yapısal teori mekan ile zaman temelli olarak kurulmuştur. Model, bireysel özelliklerin geliştirilmesine ve

bireysel motivasyon konusuna yoğunlaşırken aynı zamanda büyük ölçekteki kurumsal süreçlerin etkileri konusunu da önemsemektedir (Scott ve diğ., 1998:298). İnsan ilişkileri incelenerek geliştirilen bu kuram Scott ve arkadaşlarının (1998: 302) ortaya koyduğu yapısal özdeşleşme modelinin zeminini oluşturmaktadır. Yapısal özdeşleşme modeli, üç kavram ile özdeşleşme sürecini bütünleştirmiştir. Bu kavramlar, “yapının ikililiği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylemdir” Yapının ikililiği konusunda, birbirini içeren sistem ve yapı kavramlarının bütünlüğü önemlidir. Yapının bölgeselliği konusu, kişilerin ait oldukları bir alt kültürü simgeler. Durumsal eylem konusu kişilerin birbirlerinden etkilenmelerinden ortaya çıkar (Scott ve diğerleri, 1998: 303).

1.4.3. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Reed (2001) tarafından geliştirilen bu model, bir örgüt içindeki çalışma gruplarıyla özdeşleşme ile bir örgütle özdeşleşmenin öncülünün aynı olduğundan bahsetmektedir. Bu iki özdeşleşme arasındaki fark, çalışanların kendi gruplarıyla aynı kaderi yaşadıklarını düşünmeleri ve bu düşünceyle duygusal bir bağın ne ölçüde geliştiği örgütün kimliğini tanımlayan bir durumdur (Korkmaz vd.2017: 68).

Organizasyonlar iç içe gruplardan oluşmaktadır. Bir kuruluştaki insanlar, kuruluştaki diğer çalışma gruplarıyla, ait oldukları gruplarla veya bir bütün olarak kuruluşla farklı şekilde ilişki kurabilmektedir. Reade (2001) bu ilişkiyi “çiftli özdeşleşme” olarak adlandırmaktadır. Çiftli özdeşleşme kavramında öncüller hem kimlikler, hem iç gruplar hem de organizasyonlar için aynı kalmakta ve Reade bu öncülleri şu şekilde belirlemektedir (Reade 2001: 1274-1275; Taş 2016: 33):

Grubun Prestiji: İnsanlar, kendi çıkarlarını geliştirmek için orijinal prestij ve nitelik grubunun üyeleri olurlar.

Ayırt Edici Özellik: Ayırt edici örgütsel özellikler arttıkça, bireylerin örgütsel özdeşleşme derecesi de artmaktadır.

Yöneticinin Takdir Ve Desteği: Bir kişinin ilk yönetici tarafından tanınması ve desteklenmesi, gruptaki homojenlik derecesi; Üst yöneticinin tanınması ve desteklenmesi, örgütün özdeşleşme düzeyini artıracaktır.

Kariyeri Geliştirme Fırsatı: Bu olanaklar grup içinde bulunursa, grup içinde özdeşleşme; Eğer işsel olarak özdeşleşme olursa, organizasyon içindeki özdeşleşme üzerinde olumlu bir etkisi olacaktır.

1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır (Cheney ve Tompkins, 1987: 15). Örgüt üyesi hangi ölçüde örgüt özelliklerini benimser ve kendisini hangi ölçüde örgüt üzerinden tanımlar ise, o ölçüde bu kimliği sergilemeye dair düşünce, davranış ve hissiyat gösterir (Ashforth ve diğerleri, 2000: 472).

Örgütsel özdeşleşme; kişinin üyesi bulunduğu örgüt ile kendisini tanımlaması ve örgüte aidiyet duygusuna sahip olmasıdır (Mael ve Ashforth, 1992: 103). Bu açıdan incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme kavramının bilişsel bir süreç içererek, kişinin örgütü ile bilişsel bir bağ kurması şeklinde izah edilebilir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239).

Bilişsel bakış açısını, bireyin ve örgütün müşterek çıkarlarının belirlenmesi ve kişinin kendisini bağlı olduğu örgüte, hangi seviyede ait hissettiği algısı oluşturmaktadır (İplik ve diğerleri, 2014: 109).

Örgütle özdeşleşme, bilişsel yönden ele alındığında kişinin kendisini örgüte ait ve onun bir üyesi olarak algılamasını da içermektedir. Araştırmacılardan bazılarına göre örgütsel özdeşleşme kişinin örgütü ile bilişsel bağını kapsadığı gibi duygusal bağını da kapsamaktadır (Bergami ve Bagozzi, 2000: 556; Edwards ve Peccei, 2007: 25).

Bu nedenle özdeşleşme, örgüt ile birey arasında var olan duygusal süreç açısından da ele alınabilir. Özdeşleşmenin duygusal boyutu, bireyin örgütle oluşturduğu duygusal bağı ifade eder. Bilişsellik normlara ve değerlere daha fazla dikkat etmek anlamına gelirken, duygusallık, bireyin örgütünden duyduğu gururu ve örgütün bir parçası olmanın mutluluğunu ifade eder (Ashforth ve diğerleri, 2008: 329-330).

Bu anlamda örgütsel özdeşleşme, bilişsel ve duygusal bağlantılar aracılığıyla örgütleriyle özdeşleşen ve örgütleriyle psikolojik bağlantılar oluşturan bireyler olarak tanımlanabilir (Çakınberk ve ark., 2011: 89).

Riketta'ya (2005: 360) göre örgütsel özdeşleşme, kendini değerlendirme sürecini, zihinsel ve duygusal süreçleri ifade eder. Değerlendirme süreci, bireyin kendi örgütüne karşı olumlu ya da olumsuz yönleriyle tutumudur (Çakınberk ve diğerleri, 2011: 90).

Bu durumda birey ile örgüt, diğer örgütlerin değerleri ve kendi değerleri ile karşılaştırılabilir. Karşılaştırma sonucunda örgüt olumlu değerlendirilirse, kişi örgütün değerlerini doğrular.

Van Dick'e (2004: 171) göre örgütsel özdeşleşme, davranışsal süreçlerin yanı sıra zihin, duygu ve değerlendirme süreçlerini de içerir. Davranışsal süreç, bireyin örgütle çalışma eğilimini yansıtır (Van Dick ve Wagner 2002: 129). Van Dick ve diğerleri. (2004: 172; 2005: 273) örgütsel özdeşleşmenin birbiriyle ilişkili zihin, duygu, benlik saygısı ve davranış boyutlarını içeren bir süreç olduğunu savundu. Bu bağlamda Van Dick (2004: 173), bir bireyi özdeşleşme sürecinde onun örgütün bir parçası olduğunu anladığını, bireyin sonuç olarak hareket ettiğini; kuruluşa üye olmaya hak kazandığını, örgütle olan duygusal bağının geliştiğini ve örgütün gurur duyduğunu ve örgütle gurur duyduğunu belirtmiştir.

Çalıştığımız bu tezin araştırma kısmında 1982 yılında Cheney tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılacak, örgütsel özdeşleşmenin boyutları ise bu modele bağlı olarak üyelik, sadakat ve benzerlik başlıkları altında incelenecektir.

1.5.1. Üyelik Boyutu

Üyelik, bir kişinin topluluğa veya topluluğa ait olma ve birlik duygusunu ifade eder (Maneerat vd., 2005: 194). Aynı zamanda üyelik, örgütlerde bireylerin birlik olduklarına dair bir algının oluşmasını ve üyelik sebebiyle kişilerin örgütleriyle gurur duymasını sağlamaktadır (Miller vd., 2000: 629). Ayrıca üyelik, bireyin benliğini tanımlamasını ve “ben kimim” sorusuna cevap bulmasını da kolaylaştırmaktadır (Johnson vd., 1999: 160). Böylece kendisini üye olarak hissettiği örgütle bağlantılı olarak tanımlayan birey, bu üyeliğini sosyal çevrelerde kimliğini tanıtırken de kullanabilecektir. Bireyin örgüt ile arasındaki duygusal bağ içeren üyelik boyutu,

kişilerin örgüte duydukları aidiyetin ve bağlılığın düzeyini göstermektedir. Bu bağlılık ve aidiyet duygusunun yüksek olması, bireyin görev yaptığı örgütle özdeşleşmesine neden olmaktadır. Üyelik boyutunun alt yapısını sosyal kimlik teorisi oluşturmaktadır. Sosyal kimlik teorisi, bireyin kendisini içinde bulunduğu sosyal grupla tanımladığını ve bu tanımlamanın sonucunda bireyin örgüte aitlik hissi duyduğunu ve kendisini örgütün üyesi olarak gördüğünü ileri sürmektedir. Diğer bir ifade ile bireyin duygusal olarak örgüte karşı bir bağlılık hissettiğini belirtmektedir (Edwards ve Peccei, 2007: 31). Bu bağlamda üyelik boyutunun duygusal bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bireyin kendisinin bir örgüte ait olduğunu bilmesi, bu boyutun aynı zamanda bilişsel bir nitelik de taşıdığını göstermektedir. Bilişsel ve duygusal bileşenler, bireylerin kendilerini örgütün üyesi olarak değerlendirmelerine neden olarak, örgütsel ortamdaki davranışlarının yönünü de etkileyebilecektir. Bu nedenle, bireylerin örgütsel aidiyet ve örgütün bir parçası algısı, örgütsel kimliğin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Edwards, 2005:227).

1.5.2. Sadakat Boyutu

Sadakat, bireylerin örgüte aidiyet duyduğunu, duygusal yönden bağlılık hissettiğini ve örgütte kalma isteğine sahip olduğunu gösteren bir durumdur (Edwards ve Peccei, 2007: 31). Sadakat, bireylerin örgütsel amaçları desteklemesini, örgüte bağlılık duymasını ve kariyerinin geri kalan kısmını örgütte tamamlamasını ifade etmektedir (Sezici, 2010: 179). Bununla birlikte sadakat duygusu, bireylerin örgütsel amaçları destekleyen tutum ve davranışlar sergilemesini ve örgütün dışındakilere karşı gerektiğinde örgütü savunma duygusuna sahip olmasını nitelemektedir (Bartels, 2006: 5). Sadakat duygusu, bireylerin örgütü bir aile olarak görmelerini ve örgüte karşı samimi duygular beslemelerini sağlamaktadır. Bu nedenle çalışanlar, organizasyonun başarı ve başarısızlık gibi tüm süreçlerine destek vermeli, olumlu veya olumsuz deneyimleri paylaşmalıdır (Edwards, 2005: 222). Sadakat, bireyin örgütün bir parçası olma yönünde yoğun istek duymasını, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için fazladan çaba harcamaya hazır olmasını, güveni, örgütle birlikte hareket etmeye ve örgütsel kuralları takip etmeye gönüllülüğünü içermektedir. Bu duygunun yüksek olması bireylerin örgütün yararı için gereken özveriyi göstermesini sağlamakta, düşük olması ise bireylerin sorumluluktan kaçmasına ve çıkar çatışmalarının yaşanmasına neden olmaktadır (Ceylan ve Özbal, 2008: 88). Dolayısıyla sadakat duygusunun yüksek olması örgütsel özdeşleşmenin sağlanması ve istenen olumlu örgütsel çıktılarının

elde edilmesi üzerinde etkilidir. Sadakat, bireylerin örgütün değerleriyle bütünleşmelerine zemin oluşturarak, örgütsel verimliliğin artırılması için isteyerek çaba sarfetmelerini kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte, sadakat, bireylerin işe devamsızlık yapma ve işten ayrılma niyetine sahip olma gibi istenmeyen davranışların da önüne geçilmesini sağlamaktadır.

1.5.3. Benzerlik Boyutu

Paylaşılan değerlerin ve amaçların örgüt ve çalışanlar arasındaki uyumu benzerliği ifade etmektedir. Benzerlik, bireylerin sahip olduğu değerlerin, örgütsel değerlere yakın olarak algılanması durumunda oluşmaktadır (Gautam vd., 2004: 302). Örgütsel özdeşleşme, bireyin özellikleri, içinde yaşadığı örgütün özellikleri ile ortak ve benzerliklerin bulunmasıyla kolaylaştırılır. Başka bir deyişle, özelliklerine göre kendini bir sosyal gruba ekleyen bir birey, kendi grubunda benzer özelliklere sahip olduğunu hissederse daha yüksek bir kişiliğe sahip olabilir (Polat ve Meyda, 2011: 156). Bireylerin kendilerini tanımlarken kullandıkları kavramlar ile örgütü tanımlarken kullandıkları kavramlar arasındaki benzerlik derecesi, örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkmasına katkı oluşturmaktadır. Kişi kendi amaç ve değerleri ile bulunduğu örgütün amaç ve değerlerinin benzer olduğunu algıladığında, örgütle özdeşleşme düzeyinin yüksek olması beklenmektedir (Karabey ve İşcan, 2007: 232). Ayrıca örgütün amaç ve değerlerinin kendi değerlerine benzer olduğunu düşünen ve kendi çıkarlarına hizmet ettiğini düşünen bireylerin özveri, aktif eylem, örgütsel vatandaşlık gibi örgütler tarafından istenen davranış gösterme olasılıkları daha yüksektir.

1.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme hem örgütü hem de örgütün üyelerini etkilediğinden her iki taraf için de oldukça önemlidir (İşcan, 2006: 164). Bireyin kendini bir yere ait hissetme ihtiyacını karşılama ve içinde bulunduğu belirsizlik durumunu azaltma arzusu, özdeşleşme olgusunun meydana gelmesinde ana nedenlerdir (Çakınberk ve diğerleri, 2011: 91). Bireyin bir çalışma örgütüne ait olması, sosyal gruplara olan üyelikleri arasından en önemlilerindendir. Çünkü bireyin kazancı işte gösterdiği performansın niteliğine ve örgütün servetine bağlıdır. Aynı zamanda zamanının çoğunu da örgütte geçirir (Bergami ve Bagozzi, 2000: 555). Aynı zamanda Mael ve Ashforth'a (2001: 197) göre örgütsel özdeşleşme birey için çalışma hayatını daha

anlamalı kılmaktadır ve bireyin potansiyelini arttırmaktadır. Özdeşleşen birey kendini örgüte ait ve örgütün bir parçası gibi hissettiği için daha büyük bir bütüne çaba sarf ettiğini düşünmektedirler (Rousseau, 1998: 218).

Örgütler, çalışanlarının özdeşleşme hislerini güçlendirmek isterler. Çünkü özdeşleşmenin çalışanlarının performansı üzerinde olumlu bir etki yarattığına inanırlar (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012). Bireyin aldığı bütün kararlarda denetim olmasa da, örgüt için en iyisini yapması ve örgüt çıkarlarını gözetmesi olasılığı yönetim açısından özdeşleşmenin avantajlarından (Miller ve diğerleri, 2000: 2011).

1.7. Örgütsel Özdeşleşme Konusuyla İlgili Çalışmalar

İşcan (2006: 173) araştırması, dönüşümcü ve etkileşimli liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiğini, buna karşın dönüşümcü liderliğin daha büyük bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Bu fenomen bireysel faktörler açısından değerlendirilmiştir. Farklı planlara sahip çalışanlar bağlamında dönüşümcü liderlik ve örgütsel farkındalık ilişkisi; güçlü kişisel örüntülere sahip çalışanlar için işlemsel liderlik ve örgütsel farkındalık arasındaki ilişki bildirilmiştir. Ayrıca pozitif çalışanlar, dönüşümcü liderlik ile örgütsel ve örgütsel farkındalık arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Baytok vd. (2014: 406-407), dönüşümcü liderlik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde önemli bir bağlantı olduğu ve dönüşümcü liderlik özelliklerinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkileyerek iyileştirdiği söylenmektedir.

Turunç ve Çelik (2010: 201) tarafından savunma sanayinin belirli bölgelerinde çalışan çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma, örgütsel desteğin ve algılanan iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmalar, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını arttırdığını ve bir örgütün iş performansı üzerindeki destekleyici etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü oynadığını göstermiştir.

Gazeloğlu vd. (2019), Trabzon'daki otel işletmelerinde yapılan çalışmalar sonucunda çalışan yöneticilerine duyulan güven, örgütsel belirleyici özellikler ve çalışanların demografik özelliklerinde önemli farklılıklar olmuştur. Ayrıca çalışmanın

son bölümünde otel personelinin otel yöneticilerine duyduğu güvenin örgütsel bir özdeşleşmenin yürütülmesinde önemli bir faktör olduğu vurgulanmaktadır.

Van Dick vd. (2004: 357) çalışmasında, örgütsel özdeşleşmenin tatmin olma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu söylenmektedir. Dört örnekten oluşan bir çalışma, güçlü bir örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini desteklediğini ve çalışma niyetinde azalmaya yol açtığını belirtmektedir.

Sökmen ve Bıyık (2016: 224-226) tarafından yapılan bir araştırma, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık, bireysel örgütsel uyum ve iş tatmini arasında önemli bir pozitif ilişki olduğunu ve örgütsel bağlılık ile örgütsel uyum arasında önemli bir pozitif ilişki olduğunu bulmuştur. Sonuç olarak, iş tatmini ile örgüt uyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Sökmen (2019: 986) araştırmasında otel çalışanları ile yapılan bir anket sonucunda son bölümde örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu ve etkisinin olduğu vurgulanmıştır.

Kılıç ve Gülen (2019: 1584) Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde yapılan bir anket, örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında ortalama pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Battal ve Soyaloğlu (2020: 170-171) tarafından Devlet Üniversitesinde yapılan bir araştırma, örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve bu ikili ilişkilerde pozitif güvenliğin aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur.

1.8. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Ashforth ve Mael (1989: 21) örgütlerde özdeşleşmenin sonuçlarını tanımlamış, bireylerin örgütlerine bağlılığını artırmış, ekip çalışmasını güçlendirmiş, ekip bütünlüğünü geliştirmiş, iş birliğini geliştirmiş, grup hakkında olumlu duygular yaratmış, değerlerini ve duygularını hissetmiş, grubunu hissetmiş ve davranışların yakınlığı, ekip dışı üyelerle rekabet etme eğilimi, sadakat ve övünme hakları olarak sıralamaktadır. Çalışanlar özdeşleştikçe verimlilikleri beklendiği gibi artar (Çakınberk vd., 2011: 93), iş tatmini yükselir, organizasyon yararına daha fazla rol oynamakta, dolayısıyla müşteri tatmini ve sadakat artmakta olup aynı zamanda performans

iyileşmektedir (Mael ve Ashforth, 2001: 197). Örgütsel özdeşleşme, çalışanları örgütün kural ve düzenlemelerine uygun hareket etmeye yönlendirir ve örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak anlamalarını sağlar (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 240).

Özdeşleşme, örgüte ait olma duygusunu hissetmeye ve kontrol etmeye yardımcı olmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin bazı olumlu etkileri olduğu gibi bazı olumsuz etkileri de olabilmektedir (Kanbur, 2017: 66). Örneğin; bireyin örgütle aşırı özdeşleşmesi, işle ilgili yorgunluğa ve örgüte olan bağlılığının kaybolmasına neden olabilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2). Örgütsel özdeşleşme sonucunda, çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, iş girişimleri, örgütsel sadakat ve rol oynama artmakta ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Örgüte ait olma kavramının bir sonucu olarak, çalışanları ve örgütleriyle özdeşleşen grupların ve örgütlerinin başarılı olması için daha çok çalıştıkları görülmüştür. Öte yandan, örgütsel çalışmayı ve kişisel çalışmayı olumsuz yönde etkileyecek yorgunluk, sinizm ve stres gibi faktörlerin çok az etkisinin olduğu görülmüştür (Bıçkes & Yılmaz, 2017: 97).

Bir çalışanın bir kuruluşla etkileşim derecesi, insanları çeken bir kuruluştaki bulunup bulunmadığına bağlıdır. Kişisel çıkarlarına uygun bir kuruluştaki olmak, saygın bir kuruluştaki çalışmak gibi faktörler, itibarı düşük bir kuruluştaki çalışmaktan daha fazlasını belirleme eğilimindedir. Örgütte yüksek profilli işlerin ve kişiliklerin sayısının fazla olması, bir kişinin üye olması örgütü tanıma eğilimini güçlendirmekte ve sonuçları literatürde yer almaktadır (Nartgün ve Kalay, 2014: 1364).

Örgütsel bir özdeşleşmede, bir örgüt ile çalışan arasındaki ilişki, bir kişinin tutum ve davranışlarını etkiler. Örgüt özdeşleşme uygulamasını anlamak, örgütün açtığı yaralar açısından oldukça önemlidir. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel performans ile örgütsel vatandaşlık özellikleri arasında pozitif, mal devri eğilimi ile işgücü devri arasında ise negatif bir ilişki olduğu söylenmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012). Örgütsel özdeşleşme başarılı olduğunda birçok olumlu sonuç elde edilir. Örneğin, örgüt tarafından etkin bir şekilde özdeşleşme yaşayan bir çalışan, örgüt duygusunu daha da güçlendirir ve örgüte fayda sağlayacak kararlar alır. Kurumun değer ve inançlarına uygun hareket eder ve kuruma olan bağlılığını artırır. Uyum içinde çalışan, örgütün diğer üyelerine sadakatle hareket eden ve benlik saygısını geliştiren bir ağin parçası olan bir çalışan (Lieberman, 2011: 137).

Bir çalışanın ve bir bireyin her zaman olumlu bir sonuç alamayacağını söylemiştik. Bunun nedeni, bireyin zihinsel ve ruhsal olarak başkalarına fedakrlık yapıyormuş gibi görünmesidir (Mael ve Ashforth, 2001: 199). Kreiner ve Ashfort'a (2004) göre örgütüne aşırı derecede özdeşleşen olan bir çalışan işine o kadar bağlıdır ki kimliğini kaybedebilir ve örgütün kusurlu hissetmesine neden olabilir. Aynı zamanda, aşırı özdeşleşme, örgütün kuralları etik olmasa bile, örgütün yeleri tarafından kuralların ve bu kuralların benimsenmesine konu olabilir. Sonuç olarak çalışanlar, inovasyonun örgütün mevcut durumunu tehlikeye atabileceğini düşüneceklerdir (Aliyev, 2014: 78). Özdeşleşme yüksek düzeyde gerçekleştiğinde, değişime direnç, örgüte bağlılık ve örgütün üyelerine bağlılık olumsuz sonuçlara yol açabilmekte ve bildikleri halde uyguladıkları bir projenin devamını olumsuz sonuçlarda getirebilmektedir (Mael & Ashforth, 1992: 118-119). Bir diğer bulgu, kişilik; ortak anlayışı ve takım çalışmasını engelleyen bir sorunu çözebilir (Michel ve Jehn, 2003: 189).

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmaktadır. Çalışanlar kendilerini mağdur olarak algıladıklarında, örgütleri tarafından özdeşleşme düzeylerinin düşük olması beklenir. Ayrıca rgt içerisinde var olan politika kavramlarının çalışanın özveri duygusunu etkilediği söylenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK

2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖDV) örgütler açısından gitgide daha da önemli hale gelmektedir ve örgütün biçimsel ödül sisteminden direkt açıklanamayan, bir bütün olarak bakıldığında örgüt işleyişinin etkili olmasına fayda sağlayan, işgörenlerin gönüllü olarak yaptığı, yapılmadığı takdirde de bir sorumluluk gerektirmeyen birey davranışları olarak tanımlamak mümkündür. (Organ, 1988: 3).

ÖVD işin formal gereklerinin ötesinde, biçimsel veya resmi görev tanımlamalarının dışında bir anlama sahiptir. Farklı çalışmalarda, rol fazlası davranışlar, sosyal örgüt davranışları veya sivil örgütsel davranışlar gibi değişik isimler aldığı da görülmektedir (Sezgin, 2005: 317).

Fakat ÖVD' yi her zaman doğrudan bir rol fazlası davranışı olarak kabul etmek doğru olmaz. Rol fazlası davranışında bulunan çalışanlar yapmış oldukları davranışın ne olduğunun ve seviyesinin farkında olup bu davranışlardan dolayı biçimsel olarak ödüllendirilme beklentisi içindedirler (Organ, 1977: 46). Oysa örgütsel vatandaşlık denildiğinde tamamen samimi, karşılıksız ve kendini örgüte adama kapsamı içindeki davranışlardan bahsedilmektedir (Acar, 2006: 14).

Örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilendirilebilecek davranışlara bakıldığında; iş arkadaşlarına destek olmak, işte geçen zamanı etkili kullanmak ve çalışma saatlerine riayet etmek, iş süreçlerinin geliştirilebilmesi adına önerilerde bulunmak şeklinde sıralanabilir (İçerli, 2012: 1309). ÖVD aslında, örgütte çalışanların gönüllü katılımları ile gerçekleşmektedir, çalışanlardan beklenen davranışları resmi organizasyonun gerekliliklerinden daha yüksek bir düzeyde gösterir ve esas olarak ikiye ayrılır. İlkinde, örgütsel vatandaşlık davranışı, aktif katılım ve örgütsel yapıya, yönetişime ve örgütsel hedeflere katkı şeklinde ortaya çıkar. İkincisi, yönetim uygulamalarına ve örgütsel hedefler için zararlı olacak herhangi bir davranıştan kaçınma şeklinde kendini gösterir (Ünüvar, 2006: 9).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının hakkında incelenen araştırmalarda net bir görüş birliği olduğu söylenemez. Araştırmacılar konu ile ilgili farklı görüşler sunmuşlardır. Bu görüş çeşitliliğinin nedeni olarak örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlarının çok fazla olması ve bu tanımların içerik olarak çok geniş çerçeveli olmaları gösterilebilir. Kavramın ortaya çıkışı ve gelişmesine çok değerli katkılar sağlayan Organ (1988-1990) örgütsel vatandaşlık davranışını, başkalarını düşünme (özgecilik), gönüllülük, nezaket tabanlı bilgilendirme ve centilmenlik (sportmenlik), ileri görev bilinci (vicdanlılık) ve örgüt ilerlemesini isteme (sivil erdem) boyutlarıyla inceleyerek konuyla ilgili ilk düzenlemeyi yapmıştır.

Graham (1991: 249); ÖVD'yi üç başlık altında ele almıştır. Bu başlıklar; örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılımdır.

Moorman ve Blakely (1995:127); kişilerarası yardım, sadakatin artışı, personel çalışkanlığı, bireysel inisiyatif olarak dört başlıkta örgütsel vatandaşlık davranışını tasnif etmiştir.

Podsakoff ve diğerleri (1990: 107) ise örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını özgecilik, uyumluluk, hoşgörülü olma, nezaket ve sivil erdem kavramları ile açıklamışlardır.

Kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla bu boyutlar detaylarıyla açıklanmıştır.

2.2.1. Özgecilik

Lepine ve arkadaşları (2002:52) tarafından da belirtildiği gibi herhangi bir durum ortaya çıktığında çalışanın iş arkadaşlarına doğrudan yardım etmesi ile ilişkilendirilen bu boyut, zorlama ya da mecburiyet olmadan ve karşılık beklemeden yapılan davranışları içermektedir. Literatürde ÖVD olarak tanımlanan çeşitli davranışlardan bahsedilmektedir. Yeni işe başlayan çalışanlara onlardan daha deneyimli olanların yardımcı olması veya çok fazla iş yükü olan iş arkadaşına yardım ederek (Jung ve Hong, 2008:793) yükünü hafifletmesidir.

2.2.2 Vicdanlılık

Castro ve arkadaşları (2004:27) vicdanlılığı, çalışanların örgüt yararına asgari düzeyde sergilemesi gereken davranışlardan daha fazla performans sergilemesi ve ekstra çabalaması olarak tanımlamaktadırlar.

2.2.3 Nezaket

Özgecilik ve nezaket boyutları benzerlik gösterir. Fakat özgecilik boyutu problem ortaya çıktıktan sonra görülen davranışları içerirken, nezaket boyutu sorun çıkmasına engel olmaya yönelik davranışları kapsamaktadır. Nezaket, kişilerin işlerini etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce düşünceli ve kontrollü davranmalarına yardımcı olmayı içerir (Demirtaş, 2014: 36).

Yüksek iş tecrübesine sahip ve fazla sorumluluk duygusu hisseden kişilerin bu tip davranışlarda bulunma olasılığı fazladır. Çünkü kişinin olası sorunları öngörebilecek bilgi birikimine sahip olması ve bu sorunları önlemek için kendini sorumlu hissetmesi gerekir (Avcı, 2015: 11).

2.2.4. Centilmenlik

İşyerinde istenmeyen durumlarla ve engellenemeyen uyumsuzluklarla karşı karşıya kalındığında; rahatsızlık duymadan, gönüllü olarak hoşgörü ile karşılama davranışlarıdır (Organ, 1990: 43). Ayrıca, sorunları gereksiz yere çoğaltmak, işle ilgili sorunlardan şikâyet etmek ve diğer meslektaşları görmezden gelmek gibi gereksiz davranışlardan kaçınmak (İşbaşı, 2000: 28) centilmenlik davranışlarına örnek olarak gösterilebilir.

2.2.5. Sivil Erdem

Örgütsel faaliyetlere sorumluluk duygusu ile aktif katılımı sivil erdem olarak ifade eden Graham (1986: 83), çalışanların örgütün politik yaşamına sorumlu katılımı olarak tanımlanmaktadır (Çetin, 2004: 4).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi

Çalışanların örgütsel vatandaşlık sergilemeleri, örgüt içinde birçok olumlu sonuç doğurmaktadır. Örneğin, Podsakoff ve McKenzie'ye (1997: 262) göre iş

arkadaşlarının yeni bir çalışana “gönüllü olarak” sağladığı destek ve yardım, yeni çalışanın örgüte uyumunu hızlandıracak bu da sonuç olarak verimliliğinin artmasına imkân sağlayacaktır. Ayrıca örgüt üyelerinin gösterdiği nezaket de iyi uygulamaların örgüt içinde hızla yayılmasında önemli rol oynamaktadır. ÖVD, organizasyonun hızla değişen çevreye uyum sağlamasını sağlamada da önemli bir rol oynamaktadır. Kuruluşun çevresi ile temas halinde olan bir gönüllü olarak rekabet avantajı elde etmek için çevredeki değişiklikler hakkında bilgi alabilir ve bu sayede bu değişiklikleri kuruluşun tamamına raporlayabilir ve çevreye uyum sağlayabilir ve çevreye yardımcı olabilir. ÖVD, çalışanların moralini yükselterek iş memnuniyetini sağlamada etkilidir ve buna bağlı olarak örgütsel taahhütlerin oluşturulmasında önemli bir etkiye sahiptir. Tüm bunların sonucunda örgütsel performans artmaktadır (Kvitne, 2017: 21).

Literatürde, işgörenlerin ortaya koyduğu davranışlardan hangilerinin ÖVD çerçevesinde tanımlanabileceğine dair kesin bir görüş yoktur. Organ (1988: 4) ve Podsakoff, Mac Kenzie, Podsakoff ve diğerleri (1990: 108) diğergamlık (özgecilik), vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş kategoride ÖVD’yi inceleyerek bu alandaki literatüre kazandırmışlardır (Todd, 2003: 32; Yaprak Kaya, 2015: 22).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Teorileri

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasına sebep olan ve bu sebeplerle ilişkilendirilen teoriler mevcuttur Örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgisi bulunan ve iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının nedenlerinin açıklanmalarını sağlayan teoriler olarak; Sosyal değişim teorisi, Eşitlik teorisi, Beklenti Teorisi, Lider-üye değişim teorisi, vekâlet teorisi (İpek, 2016: 39) sıralanabilir. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışlarının kuramsal teorileri çoğunlukla yukarıda belirtilen başlıklar altında incelenmiş ve bakış açısı geliştirilmiştir.

2.4.1. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisine göre kişiler, diğer çalışanlar ile ilişkilerinden elde edecekleri (kazanç) ile ilişki içindeki çabalarını (kayıp) karşılaştırarak etkileşim içine girmektedir. Çalışanlar kazanç ve kayıpların karşılaştırılması sonucu insanlar arası ilişkinin çekiciliğini veya tatminkârlığını belirlemektedir. İş ortamının adil olduğunu

düşünen çalışanların sosyal değişim teorisine göre daha çok ÖVD gösterebilmektedir (Şeşen, 2010: 195).

Sosyal değişim teorisine göre örgüt çalışmalarının kendilerine sosyal fayda veya maddi kazanç sağlayacağı inancı, çalışanlarda performans ve örgütsel bağlılık artışı sağlamaktır. Bu sebeple, örgütler çalışanlarını desteklediği zaman, sosyal bir değişimi başlattıkları düşünülebilir. Sosyal değişim teorisine göre çalışanın beklentileri karşılandığı ölçüde, çalışan da işverenin beklentilerini karşılamaya çalışmaktadır (Güner, 2016: 42).

Deluga (1994: 316)'ya göre sosyal değişim teorisi kayıpları en aza indirme ve en çok ödülü alma isteği ile motive olma süreçlerinin gerçekleştiği insan davranışlarının ekonomik bir modelidir (Akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 4). Wayne ve diğerleri (1997: 82)'ne göre örgütlerde sosyal değişim iki şekilde görülmektedir. Birincisi çalışan ve yönetici arasında görülürken ikincisi ise çalışan ve örgüt arasında görülmektedir (Akt. Aykan, 2013: 35). Wayne ve diğerleri (1997: 83)'ne göre sosyal değişim teorisi, örgütleri; iş gören ve örgüt arasında karşılıklı ve uzun vadeli işlemlerin olduğu bir alan olarak görmektedir (Kalay, 2016: 147). Blue tarafından 1964 yılında temelleri atılan Sosyal Değişim Teorisi, en az iki kişi arasında maddi ya da manevi ödül ya da maliyetlerin değişimini ifade etmektedir (Kaplan, 2018: 14).

2.4.2. Eşitlik Teorisi

Adam'ın eşitlik teorisi, Homans'ın Dağıtımsal Adalet Teorisi'ne dayanmaktadır. Eşitlik teorisine göre, çalışanlar katkılarını / gelirlerini başka bir çalışanın katkı / gelir oranıyla karşılaştırırlar. Bu iki ilişki eşit olduğunda, çalışan bir adalet duygusu yaşamaktadır. Ancak ikisi arasındaki tutarsızlık, çalışanın haksız hissetmesine neden olmaktadır. Adams, adalet kavramlarını eşitlik denklemi adı verilen bir formülle açıklamaya çalışmıştır. Denklemden iki taraftan bahsedilmiştir: birinci taraf kişiyi, diğer taraf ise gelir / katkı oranını gösterir (Eğilmez, 2011: 38).

Tüm bu dağıtım adaleti teorileri arasında, Adams'ın adalet teorisi bilim camiasında diğer teorilerden daha fazla öne çıkmaktadır ve örgütsel adalet konularını incelemek için uzun zamandır en etkili yöntem olmuştur. Organ (1990: 44) Adams'ın eşitlik teorisine dayanarak, adalet duygusunun çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına katılma eğilimlerini etkilediğine inanılmaktadır.

2.4.3. Lider-Üye Etkileşimi Teorileri

Lider-üye etkileşimi teorisi ilk olarak 1970'lerde ortaya çıktı ve Graen ve diğerleri tarafından önerilen “dikey ikili ilişki teorisi” olarak adlandırıldı. (1982:109). Lider-üye etkileşiminde (lider ve astları arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak) çeşitli ilişki türleri geliştirilmekte ve bu ilişkilerin kalitesi bireylerin ve örgütlerin performansını etkilemektedir (Scandura vd., 2008: 101). .

Lider-üye etkileşim teorisi, bir organizasyondaki liderlerin, zamanları, güçleri ve kaynakları sınırlı olduğu için tüm astlarına aynı liderlik stiliyle davranamayacağına inanmaktadır. Bu nedenle teori, liderlerin astlarıyla farklı ilişkiler kurmak için güçlerini ve kaynaklarını nasıl kullandığını açıklamaya çalışır. Lider-üye etkileşimi teorisine göre, liderler ve astlar arasındaki çalışma ilişkisi yüksek kaliteden düşük kaliteye doğru değişmektedir. Yüksek kaliteli etkileşimlerde, sınırlı kaynaklar nedeniyle yöneticiler, şirketin operasyonları için gerekli olduğuna inandıkları "iç gruplar" adı verilen bir grup astla daha yakın bir ilişki kurmuşlardır. Ekip üyelerine sözleşme dışında destek ve kaynak sağlarlar. Bu ilişkiler takdir, terfi, mesleki gelişim desteği, açık iletişim ve güven gibi faydalar ve fırsatlar yaratabilir (Ürek, 2015: 12).

2.4.4. Vekâlet teorisi

Farklı alanlardaki iki tarafın birbirine amaç ve çıkar açısından yardım etmesi durumunda ortaya çıkan sorunları araştıran teoriye vekâlet teorisi denir. Bir kişinin diğerine vekâlet vermesiyle geliştirilen bu teori, iktisatçıların motivasyonu ve aralarındaki bilgi alışverişi gibi durumlar incelenerek gelişmiştir (Samanchi, 2017: 26).

Vekâlet teorisi, kamusal hayatta kullanılan bir teori olan bir tarafı diğerine vekâlet etmekle ilgili birçok program bulur. Teorik olarak, örgütlerdeki insanlar gelirlerini kullanırlar; Bir kuruluşun veya başkalarının finansal gelirlerini harcarken uygunsuz veya uygunsuz hareket ediyor olabilirler. Teorik olarak, bir tarafın bir acentesi ve diğerinin temsili bir ilişkisi vardır. Vekilin seçtiği eylemler, kendisinin ve vekilin çıkarlarını etkiler (Kurt, 2012: 41).

ÖVD'nin gelişimine katkı olarak ortaya çıkan teoride, farklı ilgi ve amaçlara sahip bireylerin etkileşime girip iletişimi sürdürdüğünde ortaya çıkan sorunları incelemek ve karşılıklı ilgi, dayanışma ve bilgi akışını sağlamaktır (Özcan, 2011): 35).

Bir tarafın diğerine devredilmesiyle oluşan bu teoride vekâlet, yetki devrini veren politikasının politika oluşturma, ödüllendirme, ücretlendirme, bilgi akışı gibi kararlarını izlemek için bir organizasyon kurmaya çalışmaktadır (Tezcan, 2011: 4).

2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Çerçevesi

Örgütsel vatandaşlık davranışının, kavramsallaştırma süreci açısından iki farklı aşamada ele alındığı görülmektedir. 1930 yılları ile 1980'li yıllar arasında yapılan çalışmaları katkı sağlayıcı niteliğinde temel ve birinci aşama, 1980 yıllarından sonra örgütsel vatandaşlık davranışı olarak bağımsız bir şekilde konulara yönelik çalışmaların sürdüğü ikinci aşama olarak değerlendirmek mümkündür (Kaplan, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından bu çalışmaların çıkış noktası iş kabiliyeti, düzenleyici etkiler, olumlu faktörler, iş görenlerle oluşturulan bağlar, faydalı iş tatmini, beraber hareket etmeği içerebilmektedir (Özdemir, 2005: 40).

2.5.1. Daniel Katz ve Robert L. Kahn'ın Çalışması

ÖVD kavramı, Katz ve Kahn'ın (1966: 489) "Fazladan Rol Davranışı" (Supra Role) kavramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu tanıma göre "Vatandaşlık", rol tanımlarında yer almayan, örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 10). Örgütlere ve insanlara ilişkin birçok yön, davranışların yordanmasında önemli olmasına karşın (örneğin; iş gerekleri, beceriler, kişilik nitelikleri, meslekleri vb.), hem örgütlerin hem de insanların en temel ve sürekli yönleri değerleridir. Değerler, bireyin çevresine uyumunu kolaylaştıran bir tür sosyal kognisyonlardır ve değerlerin bireylerin davranışları üzerinde etkileri vardır (Doğan, Kılıç, 2007: 37).

ÖVD kavramı, Katz ve Kahn'ın (1966: 489) " Fazladan Rol Davranışı " kavramı temelinde geliştirilmiştir. Bu tanıma göre "vatandaşlık", rol tanımına dahil olmayan ancak sosyal sisteme faydalı olan davranış olarak tanımlanmaktadır. Organizasyon (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017: 10). Örgütlerin ve insanların birçok yönü davranışları tahmin etmede önemli olsa da (örneğin, insanlar onların değerleridir,

ancak uyumu teşvik eden bir sosyal algıyı temsil ederler ve değerler insanların davranışlarını etkiler (Doğan, Kılıç, 2007: 37).

2.5.2. Chaster Bernard'ın Yönetim Fonksiyonları

İnsan ve bilginin bu kadar önemli olduğu günümüz iş dünyasında, amaçlanan kaynağın verimliliğinin artırılmasında çeşitli yaklaşımlar etkili olmuş ve insan kaynağının iş üzerindeki olumlu veya olumsuz etkileri çeşitli araştırmacılar tarafından araştırılmıştır. Bu bağlamda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) güncel bir araştırma konusu olarak varlığını sürdürmektedir. Özellikle Chester Barnard'ın rol yapma dışındaki eylemlerin varlığı ve gerekliliği konusundaki araştırması ÖVD konseptinde bir dönüm noktası olarak alınabilir (Mohoney, 2000: 241-243 akt. Ögüt, Öztürk, 2007: 29).

Seçici öğrenmede önkoşul bilgisine dayanmayan davranışsal ve davranışsal davranışlar, davranışsal motivasyonel davranışlardan ayrılmaktadır. Radikal vatanseverliğin temelleri, Hawthorne'un 1930'lardaki araştırmasının bulgularına dayanarak 1980'lerin sonlarında geliştirildi. Literatür gözden geçirildiğinde, günlüğe ilk kez 1938 yılında C. I. Barnard tarafından gündeme getirildiği görülmektedir. Barnard, formel olmayan davranışların, yani rol yapma davranışlarının varlığının, bir topluluğun üyeleri arasında işbirliği ve bilgi paylaşımı ihtiyacını tartışmakla aynı şey olmadığını savunuyor (Öztürk, 2015: 4).

2.5.3. Gouldner'in Katkıları

ÖVD'nin teorik temelini oluşturan diğer bir teori de karşılıklılık norm teorisi. Gouldner (1960: 161) tarafından önerilen Karşılıklılık Kuralı, Sosyal Mübadele Kuramı'ndaki gibi, insanların kazanımda bulunduğu faydalara karşılık olarak olumlu davranış göstermesi temeline dayanmaktadır.. Karşılıklılık normunun (KN) sorgulanabilmesi için öncelikle bireylerin, yardım edene yardım etmeleri ayrıca kendilerine yardımda bulunanlara zarar vermemeleri gerekmektedir (Akt. Çelik ve Işık, 2013: 11).

Gouldner (1960: 161) KN'nin evrensel özelliklere sahip olduğunu, ancak durumun koşullarına, insanların özelliklerine ve normun sonuçlarına verilen değere bağlı olarak değişebileceğini savunmuştur. Bireye yapılan yardım neticesinde elde

edilecek kazanımın değeri, kişinin o anda o yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlıdır. Benzer şekilde, bireye yardım eden vericinin kaynakları ve nedenleri KN'yi etkileyebilir. Sonuç olarak, KN'ye göre, insanlar kendisine yardım edenlere karşılık olarak yardımla cevap verecektir. Çalışanlar, yöneticilerden aldıkları adil ve hakkaniyetli davranış, tutum ve süreçlere KN'ye uygun olarak cevap verme ihtiyacı hissederler. Çalışanların bu cevap verme ihtiyacı örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmalarına yol açabilir (Akt.Gürbüz, 2007: 31).

2.5.4. T. S. Bateman ile C. A. Smith'in Çalışması

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, doğrudan işin performansı ile ilgili olmayıp, örgütün sosyal mekanizmasının işleyişini ve normal işleyişini kolaylaştıran davranışla ilgilidir. Bu bir davranış örneğidir; Çalışma arkadaşlarına yardım etme, kuralları şikâyet etmeden benimseme, çalışma ortamını temiz ve düzenli tutma, doğru olma, dinlenmeden işe dönme, örgüt hakkında olumlu konuşma, örgütün kaynaklarını koruma ve koruma gibi özelliklerdir (Kaplan, 2011: 29).

Bateman ile Smith birden fazla yönetici ile görüşmesi sonucunda kendilerinin iyi iş görenden neler umduklarını, iş görenler çalışırken ödüllendirilme yapılmamasından dolayı ne olacağını konu edinmiştir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 303).

2.5.5. Organ'ın Çalışması

Örgütsel vatandaşlık kavramı, Dennis W. Organ ve Thomas S. Bateman tarafından 1982'de 42. Ulusal Yönetişim Konferansı'nda bildiri olarak sunulan "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" kavramıdır. 1983 yılında makale olarak yayınlandı. Etki ve Çalışan Vatandaşlığı ve 1983 yılında C.A. Smith, Dennis W. Organ ve J.P. Near tarafından yayınlandı. Kavram olarak ilk kez ortaklaşa yayınlanan "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents" başlıklı bir makalede tanıtılmıştır (Bitmiş ve diğerleri, 2014: 15).

Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ'a göre, resmi ödül sistemini doğrudan ve açıkça dikkate almadan, bir bütün olarak örgütsel işlevlerin verimli ve etkili bir şekilde yerine getirilmesine imkân veren gönüllü insan davranışlarıdır. Burada ifade

edilen gönüllü tanımı, bireyin iş tanımında belirtilen resmi rollerden herhangi birine dayanmadan kendi özgür iradesi ve rızasıyla eylemlerini karakterize etmek için kullanıldığını ve örgütsel vatandaşlık davranışının doğrudan kuruluşun resmi ödül sistemi ile ilgili olmadığını belirtmektedir (Köse, Kartal, Kayalı, 2003: 19).

2.5.6. Roethlisberger ve Dickson'ın Katkıları

'Management And The Worker' adındaki çalışmaları ile tanınan Roethlisberger ve Dickson, örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda önemli katkı sağlayan araştırmacılardandır. İki araştırmacı da, literatürde davranışçı yaklaşım olarak adlandırılan Hawthorne çalışmasının sonuçlarına dayanarak sivil toplum kuruluşları hakkındaki görüşlerini dile getirmişlerdir (İpek, 2016: 41).

Barnard gibi, Roethlisberger ve Dickson resmi ve gayri resmi organizasyonların arasındaki farkı izah etmişlerdir. Çalışma hayatında resmi gruplara ek olarak resmi olmayan gruplar da vardır. İşgörenler demografik özelliklerine, ünvanlarına ve kişilerarası ilişkilerine bağlı olarak çeşitli gayri resmi gruplar oluşturur. Her örgütte var olan bu resmi olmayan grup ve yapılar, Roethlisberger ve Dixon'a (1939: 2) göre, örgütlerin etkin işbirliği için gereklidir. Örgütteki hemen her kademede meydana gelen bu resmi olmayan gruplar ya da yapılar, resmi organizasyondaki işleyişi etkiler (Akt. Gürbüz, 2007: 32).

Organ (1988: 6) Roethlisberger ve Dixon'ın araştırmalarında göze çarpan üç kavram vardır: iş birliği, resmi olmayan organizasyon, duygusal durum. Resmi olmayan organizasyonlara biçim veren, değerlerin, hislerin ve tutumların temelini duygular oluşturur. Duyguların kişisel veya müşterek paylaşımı ve toplumsal geçerliliği, resmi olmayan bir organizasyonun yapısını, sonuçlarını belirlemektedir. Organ (1988: 6) Roethlisberger ve Dixon'a ait bu fikirleri ÖVD'nin temelini meydana getiren kavramlar olarak tanımlamıştır (İşbaşı, 2000: 359).

2.5.7. Peter Blau'nun Katkıları

Peter Blau, "On the Nature of the Organisation" adlı kitabında, çalışma gruplarında informal süreçler adı altında, sosyal mübadele teorisini ele almaktadır. Blau'ya (1983: 4) göre bireylerin sosyal ilişkilere girme sebebi; bu yolla kazanç elde etmeleri, birlikteliği devam ettirdiklerinde aralarındaki etkileşimin de artması

sayesinde elde ettikleri kazancın da artacağı beklentisidir. Her sosyal ilişkinin karşılıklı yararlar ve sosyal ilişkilerden sağlanan faydalar tarafından yönetildiği fikri, sosyal mübadelede önemlidir. Sosyal mübadelenin temelinde, kişilerin ödüllendirilme arzusu duyarak sosyal ilişkilere girmesi ve ilişkileri sürdürmesi var olduğundan; bir başkası için hizmet etmiş ve ona fayda sağlamış kişi, bunu yapmakla karşısındakini yükümlülük altında bırakmış olur. O yüzden diğer kişi de bu yükümlülüğü yerine getirmek ve borçlu kalmamak için aldığı hizmetten fazlasını verme eğilimindedir (Kaplan, 2011: 30).

Takas teorisi, sosyal süreçleri kullanarak sosyal ilişkiler tarafından desteklenmiş olan karşılıklılığı, bireyler arasındaki etkileşimleri ve karşılıklı memnuniyeti araştırır. Takas kuramının temel önermesi, kişilerin temel beklentileriyle ilişki kurmak ve bu ilişkileri karşılıklı yarar elde etmek için sürdürmektir (Zafirovsky, 2005: 40). Gouldey'a (1960: 161) göre, takas ilişkilerinden elde edilen kazanç sosyal ilişkileri teşvik eder ve takas uygulamaları sosyal ilişkileri düzenleyen bir mekanizma işlevi görür (Beduk ve Ertürk, 2015: 19).

2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri

Organ ve Ryan, (1995: 775), yapılan araştırmalara bakıldığında çalışanların vatandaşlık davranışları göstermelerinin sebebi iki ana neden olabileceği vurgulanmıştır. Birinci neden duygusal tutum olarak, iş görenin iş tatmini yaşamasının, adalet düşüncesi, örgüt ile bağlılık ve yönetici destekleridir. İkinci olarak kişisel özellikler şeklinde olan uyumlu olmak, öz disiplin, faydalı ve faydasız duygular gibi tutumlardır. Kişilerin genel olarak eğilim gösterdikleri hareketlere, genellikle kişisel özelliklerle belirli biçimde olan davranışlarının etkisi ile vatandaşlık davranışlarının anlaşılmasında önemli olmaktadır. Çalışanın işinden tatmin olması ile rollerinin bakış açılarının değişkenleri aralarında olan bağlar kuvvetli olmasından, vatandaşlık davranışının açıklanması içinde rollerin bakış açısı dolaylı olarak etki eder (Çetin, 2004: 5).

Örgütlerde başarı anahtarı olan çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemeleri sosyal mekanizmaları olarak örgütün işleyişini kolaylaştırır, çalışanların aralarındaki çatışmaları azaltır. Bu şekilde örgütü işlevselliği artmakta, örgütsel performansı pozitif şekilde artış göstermektedir (Yurcu, 2014: 45).

2.6.1. Örgütsel Bağlılık

Firmalar dünyada meydana gelen küreleşme süreci ve ekonomik krizlerden sonra rekabet ve bilgi çağı şartlarında ortaya çıkan hızlı değişiklikler, müşteri beklentileri ve yönetim sistemindeki değişimler gibi birden fazla alanda yeniden yapılanma ile karşılaşmışlardır. Meydana gelen bu krizler ve küreselleşmeyle beraber daha fazla iş gücüne gereksinim duyulmuş ve iş gören ile örgüt arasındaki bağlılığın önemi giderek artmıştır (Oral, 2015: 40). Araştırmacılar örgütsel bağlılığı farklı açılardan tanımlamışlardır. Birkaç örnek verilmesi gerekirse; Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu (2013: 14) göre örgütsel bağlılık; iş görenin örgüte karşı hissettiği aidiyet duygusu ve yine hissetmiş olduğu bu bağın düzeyini ifade eder. Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte karşı duyduğu adanma duygusu, sadakat ve özveride bulunmasıyla ilgilidir. Yalçın ve İplik (2005: 108)'e göre de, iş görenin bir örgüt ile bütünleşmesi, örgütte üye olarak kalmayı istemesi ve bunun için emek harcaması, örgütün amaç ve değerlerine inanması ve benimsemesi örgütsel bağlılık olarak tanımlanmalıdır. (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 304).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergiledikleri ve bunun da performans ve çalışmaya tutkunlukları ile yakın ilişki olması nedeniyle çalışanların daha iyi performans gösterdikleri ve kurumsal performansa destek sağladıkları belirtilmektedir (Bahrami ve diğerleri, 2016: 11). Çalışanların yüksek bağlılık gösterdiği kruumlarda personel devir hızı ve kaytarma ve devamsızlık da dâhil olmak üzere birçok olumsuz çalışan davranışının daha az ortaya çıktığı görülmektedir (Özler, 2012: 25).

Cohen ve Danny'e (2008) örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi sosyal mibadele kuramı üzerinden inceleyerek bu ilişkiyi açıklamışlardır. Çalışanların örgüte bağlanması için örgütleri ile ilgili bir takım olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmaları gerekmektedir ve bu da ancak olumlu tecrübeler yaşamaları ile mümkündür. Böylesi tecrübeler biriktiren çalışanlar bunun bir karşılığı olarak çalıştıkları örgüte bağlanacaklardır. Örgüte bağlılık geliştiren çalışanlar bunun bir neticesi olarak biçimsel rol tanımları içerisinde yer alanları başarıyla yapmaya gayret ederken aynı zamanda örgütün çıkarlarına pararrel olarak biçimsel rol tanımları içerisinde yer almayan gönüllü davranışlar da sergileyeceklerdir.

2.6.2. Bireyin Ruhsal Durumu

Sosyal psikoloji kapsamında uygulanan araştırmalarda pozitif ruhi özelliği olan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermede daha fazla hareketli olmaları ve çalışanların pozitif duygulara hâkim olması sayesinde özgeci davranışlar da bulunmalarında artış gösterdiklerini saptamıştır. Organ (1990: 44), moral faktörleri fazladan rol davranışlarının belirler ve yapılan araştırmalarda, çalışanların bazı zamanlardaki duygu durumlarının kendilerinin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinin sebepleri oldukları görülmüştür. İyi ruha sahip kişi yaşadığı faydalı olayları ve tecrübeleri bu faydalı ruhsal durumuna bağlı olarak prososyal davranışları, dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok göstermektedir. Olumlu ruhsal duruma bağlı olarak gelişen bu davranışlar kişiyi harekete geçiren olumlu ruh halinin sürekliliğini de sağlamış olurlar. Başka bir araştırmacıya göre iyi bir motivasyona sahip çalışan, örgütün içerisindeki vakalara ve çalışma arkadaşlarına karşı güzel duygu ve bakış içinde olur (Tokgöz, 2012: 4).

2.6.3. Kişilik Özellikleri

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında çalışanların tutum, kişilik ve rol algıları önemli rol oynar. Çalışanın işe ve örgüte karşı tutumları örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde etkilidir (Atalay, 2005: 41). İş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek bireyler örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye daha yatkındır. Ayrıca çalışanların adalet algısının yüksek olması da (hem prosedürel hem de dağıtım adaleti) örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişkilidir (Alotaibi, 2001: 363).

Kişilik özelliklerinin Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisinde en çok uyumluluk ve dürüstlük boyutları incelenmiş ve ikisi de pozitif ilişkilendirilmiştir (Phipps, Prieto, Deis, 2015: 176). Bu kişilik özellikleri çalışanların iş tatmini veya örgütsel bağlılığını etkileyebileceği için örgütsel vatandaşlık davranışları dolaylı yoldan bir ilişki içerisinde olabilirler (Karaman-Aylan, 2012: 35).

Algılanan rolde belirsizlik veya rol çatışması bireylerde stres ve anksiyete gibi negatif sonuçlara yol açtığı için örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme ihtimalleri de düşmektedir. Rol belirsizliği ve çatışması bireylerin iş tatmininin düşmesine neden olur. İş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışları ile olan ilişkisi

de göz önüne alındığında, rol çatışması ve rolde belirsizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında iş tatminin aracı değişken olacağı söylenebilir (Eatough ve diğerleri, 2011: 619).

2.6.4. Örgütsel Adalet

Kurumlarda örgütsel adaletin varlığından söz edebilmek için, fayda ve menfaat dağıtımında eşitlik ve hakkaniyet dikkate alınmalı, bu dağıtımları belirlenmiş kurallar haline getiren talimatlar şeffaflık gözetilerek hazırlanmalı ve işgörenlerin ulaşabileceği alanlarda yayınlanmalıdır Kurumda hâkim olan adalet duygusu işgörenlerin motivasyonunu artırdığında, işyeri verimliliğinde de artış sağlayacaktır. Adaletli davranılmayan bir kurumda çalışan işgörenler, emeklerinin karşılığını alamamakta, gelecek kaygısı taşımakta ve mevcut sorumluluklarını yerine getirmeleri için ihtiyaç duydukları motivasyonu bulamamaktadırlar (Polat, Ceep, 2008: 309).

İşgören bağlılığından söz edilemeyen bu kurumlarda işgören devir oranındaki artışın önüne geçilemez. Örgütteki işgörenler çalışmalarının karşılığında bazı sosyal ve mali haklar kazanmak isterler. Örgüt çalışanlarına bu sosyal ve mali hakları verirken, eşit ve adaletli davranmalıdır. Böylece işgören yeni görev verildiğinde motive olacak, aksi halde motivasyonu azalacak ve iş verimliliği düşecektir (Ertan, 2017: 49).

Örgüt içinde çalışanlara adaletli ve eşit davranıldığında ise, çalışanların kafa karışıklığı yaşamadan ve gelecek kaygısı olmadan çalışmaları sağlanmış olur. Böylelikle örgütte güven iklimi de temin edilmiş olur. Örgütlerdeki adil davranış, liderlerin etik normlara ne ölçüde uyduklarını gösterir ve böylece çalışanların örgütlerini ve örgütlerinin amaçları ile hedeflerini daha iyi anlayarak iş görenler için elverişli çalışma koşullarını yaratırlar (Colquitt ve diğerleri, 2006: 110).

Adams(1965) tarafından tanımlanan eşitlik teorisi örgütsel adaletin temelini oluşturmaktadır. Adams'ın eşitlik teorisi kapsamında örgütsel adalet kavramı, bir kişinin çalışma ortamındaki eşitlik veya eşitsizliğe bakış açısının, görevlerindeki başarısı ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Çalışanlar örgüte verdikleri ile örgütten aldıklarının yani girdi ve çıktılarının karşılığını alıp almadıklarını değerlendirmek için kendilerini örgütteki diğer çalışanlarla kıyaslarlar ve bunun sonucunda eşitlik ya da eşitsizlik algılarlar. Eşitsilik algısı ortaya çıktığında ise çeşitli tepkiler vererek durumu

dengelemeye çalışırlar. Bu tepkilerden bazıları da örgüte verdiklerini ya da girdilerini azaltmaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturan bazı ekstra rol davranışlarını da azaltmaları anlamına gelebilir. Baş ve Şentürk (2011) tarafından da belirtildiği gibi doğrudan işin gereklerine yönelik çabalarını azaltmasalar bile bunun yerine örgütsel vatandaşlık davranışını azaltarak tepkilerini gösterebilirler.

2.6.5. Liderin Özellikleri

Lider, onu takip eden kişilerle çok etkili ve çok iyi bir ilişki kurabilmeli, her çeşit duygu ve görüşleri paylaşabilmeli ve aynı amaca ulaşmak için kendisini izleyenleri doğru yöne yönlendirebilmelidir. Takip edilen konunun deneyim düzeyi izleyenlerin etkilenmesi yönünden çok önemlidir. Çünkü lideri izleyen takipçileri, onu örnek alırlar. Bu bağlamda liderin uzmanlığına ve gücüne inandıkları takdirde başarılı olabilirler (Aslan, 2009: 278).

Lider, her zaman tüm süreçlerde analiz yapmalı ve oluşan problemleri çözmek için çalışmalıdır. Odaklandığı konuda başarıyı yakalamış bir lider, değişimlere her zaman hazır olmalı ve değişimin gerçekleşeceğini öngörebilmelidir. Başarılı bir lider çalışanlara, yöneticilere ve takipçilerine hedef seçiminde yardımcı olmalıdır (Demir ve diğerleri, 2010: 129).

Öte yandan Morrison (1994:1543), çalışanların ÖVD'yi işlerinin beklenen bir parçası olarak gördüklerini ve ödüllerle (liderlik ve ÖVD kapsamında) ilişkilendirildiğini belirtmiştir.

Liderlik, çalışanların duygu ve düşüncelerini etkileyerek onların işe karşı tutum ve davranışlarını da şekillendirir. ÖVD, liderden etkilenen çalışan tutum ve davranışları olarak da kendini gösterir (Özcan vd., 2012: 13).

2.6.6. Kıdem ve Hiyerarşik Düzen

İnsanlar yaşlandıkça, örgüte olan bağlılıkları artar ve giderek daha örgüt yararına hale gelirler. Bir kişinin statüsü arttıkça, karar verme, diğer değişiklikler ve faaliyetler üzerindeki kontrol, hareket özgürlüğü ve yön de artar. Bu durumda kişinin vatandaşlığa olan bağımlılığının ve eğiliminin artması, kişinin davranışını da artırmaktadır (Karaman-Aylan, 2012: 36).

2.6.7. Örgütsel Vizyon

Vizyon, örgütün uzun vadeli amaç ve değerlerinin ifadesidir. Bu anlamda vizyon, örgütün çalışmalarına rehberlik eder, çalışanların ulaşması gereken hedefleri tanımlar ve bu hedeflere ulaşmak için bu hedeflere ne zaman yaklaşacaklarını belirtir (Budak, 2015: 18). Çalışanlara sunulan vizyon onları motive eder ve örgüte bağlar ve ÖVD sonuçları da bundan üretilir (Demiröz, 2014: 24).

2.6.8. Karara Katılım

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışanların organizasyonda alınan kararlara ve deneyimlere katılmalarına izin vermek etkili bir teşviiktir. Katılımcı yönetişimin özü, çalışanların kararlara dâhil olmaları halinde kararları alabilmeleri ve destekleyebilmeleridir (Turnipseed ve Murkison, 2000: 281).

Durdu, (2010: 21) karar verme sürecine katılımın karar vermeye yardımcı olacağını belirtmiştir. Bu noktada öğretmenler okul kararlarına katılmaya teşvik edilmeli ve böylece onların kişisel fikir ve önerilerinin dikkate alındığı olumlu bir okul ortamı oluşturulmalı ve öğretmenlere örgütsel vatandaşlık gösterilmelidir.

2.7. Örgütsel Vatandaşlık İle Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Yapılan pek çok araştırmada işgörenlerin örgütleri ile iş birliği yapma isteklerinin, hangi durumlarda artış gösterdiği açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmalarda ÖVD önemli bir yere sahiptir. Bunun en önemli sebebi ÖVD' nin, çalışanın örgütü ile imzaladığı iş sözleşmesinde belirtilen sorumluluklarının ötesinde, direkt olarak resmi ödül ya da ceza sistemi olarak tarif edilmeyen, isteğe bağlı, zorunlu olmayan davranışlar olarak tanımlanmasıdır (Bellou ve Thanopoulos, 2006:27).

Bu tanımlamadan görüleceği üzere çalışanların, örgüt performansı ile verimliliğini yükseltecek, işyeri ile yaptıkları anlaşmalarının haricinde bir gayret sarfetmelerine sebep olacak ya da örgütün sınırlı olanaklarını etkin olarak kullanmalarına imkân sağlayacak, birey ile örgütün arasındaki duygusal ilişkiyi artıracak bir kavrama gerek duyulmaktadır. İhtiyaç duyulan bu konu özdeşleşme

kavramıdır ki özdeşleşme, kişinin kendisini bir şeyin parçası olarak hissettiği psikolojik durum olarak tanımlanır (Edwards, 2005:215).

Özdeşleşme kavramı örgütsel alana taşındığında; çalışanların örgüt içinde, kendilerini değerli ve önemli gördükleri, işle alakalı kararları verirken örgütün amaçlarını ve çıkarlarını dikkate aldıkları örgütsel özdeşleşme (Yi ve Uen, 2006:363) kavramı ortaya çıkar.

Örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan çalışanlar, örgüt çıkarlarını düşünerek ve örgütleri için daha fazla gayret ederek çalışırlar (Christ, Van Dick, Wagner ve Stellmacher, 2003:331). ÖVD, işgörenlerin örgütlerine fayda sağlamak için gönüllü olarak gösterdikleri rol fazlası davranışları ifade eder (Van Dick vd., 2006:284). Örgütsel özdeşleşme; çalışanın bireysel ve örgütsel değerlerinin örtüşmesi ile oluşan bilişsel bir bağdır (Dukerich vd., 2002:508). Örgüt ile işgörenler arasındaki bağ ne kadar kuvvetli ise, çalışanların örgüte katkı sağlayan davranışlar gösterme istekleri de o oranda artar. Böylelikle, örgüt içi özdeşleşme derecesi yüksek olan çalışanlar gruba sonradan katılan çalışma arkadaşlarının uyum sürecine yardımcı olurlar. Aynı zamanda onların çıkarlarına zarar getirecek davranışlardan sakınırlar.

Yukarıda ifade edilen bu anlatımlar neticesinde aşağıdaki araştırma hipotezi oluşturulmuştur:

H1: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatür araştırmasında bu hipotezi destekleyen pek çok uygulamalı çalışmalarla karşılaşılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Karabey ve İşcan'ın (2007), LPG ve akaryakıt sektöründeki iki işletmede çalışmakta olan 90 kişi üzerinde yaptıkları araştırma örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Tokgöz ve Seymen (2013) de örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmıştır. Balıkesir Devlet Hastanesi ile Balıkesir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde çalışan 220 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Feather ve Rauter (2004), iş durumu, iş güvensizliği, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri konu ettikleri çalışmalarında Avustralya’da 154 okul öğretmenin oluşturduğu bir örneklem üzerinde araştırmalarını yapmışlar ve sonuçta örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu bir ilişki içerisinde olduğunu saptamışlardır.

Van Dick ve diğerleri (2006), örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek için ayrı kültürler ve meslek grupları arasında çalışmalar yapmıştır. Almanya’da farklı sektörlerde çalışan 2653 işgören, Güney Cin’de 399 ve Nepal’de 450 is gören üzerinde yapılan çalışmada bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Çetinkaya ve Çimenci (2014) Afyonkarahisar’da alışveriş merkezinde çalışan 160 kişilik örneklem üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolüne sahip olduğu ortaya belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK

3.1. Çalışmaya Tutkunluk Kavramı ve Tanımı

Örgütsel davranış literatüründe İngilizce ‘work engagement’ kavramına Türkçe “çalışmaya tutkunluk” denilmektedir (Turgut, 2010: 57). Çünkü çalışmaya tutkunluğu meydana getiren alt boyutların yoğunlaşma, anlam, yüksek enerji, coşku, ilham, gurur, gibi tanımlamaları ve örnek eylemleri bir tutku halini göstermektedir. Çalışmaya tutkunluk kavramı, “olumlu, tatmin edici ve işle ilgili bir ruh hali” şeklinde tanımlanmaktadır (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002: 71).

Bu ruh hali üç boyutu kapsar: dinçlik [vigor], adanmışlık [dedication], ve yoğunlaşma [absorption]. Dinçlik boyutu çalışırken yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, çaba sarf etme isteği ve kolayca yorulmama yeteneğini içermektedir. Çalışırken muazzam bir dinçlik hisseden birey yaptığı işle güdülenmiştir ve birtakım zorluklarla karşılaşsa bile sebatla işini yapmaya devam etmektedir. Adanmışlık çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik hissi, şevk, ilham, övünç ve mücadele olgularını kapsamaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004: 293).

Çalışma tutkusu, tüm organizasyondan daha fazla nesneyi hedefleyen, pozitif örgütsel davranış (ve dolayısıyla pozitif psikoloji) alanında keşfedilen bir kavramdır. Literatürdeki farklı çalışmalarda, çalışmaya tutkunluk kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılan bazı başka ifadelerde vardır. Örneğin; çalışma şevki, iş şevki, adanmışlık, işe adanma, işe bütünleşme, gibi kullanımlar söz konusudur. Kendini işine adanmış insanlar işlerini ilginç, zorlayıcı, amaçlı ve anlamlı bulurlar; Yaptıkları şey onlara ilham verir, bu yüzden isteyerek yaparlar ve işlerinden gurur duyarlar (Başoda, 2017:71).

Çalışma tutkusu, kişinin işine tam olarak odaklanması ve mutlu bir işe dalmasıdır. Kişi yaptığı işe karışır, zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve işten dinlenmekte güçlük çeker (Bakker vd., 2011: 4).

Çalışmaya tutkunluk, öz yeterlilik, öz saygı ve iyimserlik gibi kişisel özelliklerle yakından ilişkilidir (Bal, 2008: 26; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2001: 183). Aynı zamanda birçok çevresel faktörden de olumlu etkilenir. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda özellikle özerkliğin (örn. Llorens, Bakker, Schaufeli ve Salanova, 2006: 378; Mauno ve diğerleri, 2007: 149), performansla ilgili geri iletinin (örn. Llorens ve diğerleri, 2006: 379; Schaufeli ve Bakker, 2004: 294), ödüllerin (örn. Koyuncu ve diğerleri, 2006: 299; Saks, 2006: 600) ve kurum içindeki sosyal desteğin (örn. Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006: 495; Schaufeli ve Bakker, 2004: 294) çalışmaya tutkunluğu arttırdığı gözlenmiştir.

Çalışmaya tutkunluk enerji, kendini adama ve özümseme den oluşan üç yönlü zihinsel bir durumdur. İş yerinde yüksek enerji seviyelerinde çalışmayı, zihinsel dayanıklılığı, kendini zorlama istekliliğini ve kolayca yorulmama yeteneğini içerisinde barındırmaktadır. Çalışmaya tutkunluk gösterenler, bazı zorluklarla karşılaşsa bile işleriyle motive olarak çalışmaya devam edebilir. Çalışmaya tutkunluk bir adanmışlık halidir. Şevk, ilham ve gururla çalışmaya kesin bir bağlılıktır (Schaufeli ve Bakker, 2004: 293).

Kendini adanmış insanlar işlerini ilginç, zorlu, hedefe yönelik ve anlamlı bulmaktadırlar. Çalışmaları ilham verici, bu yüzden tutkulu ve işlerinden gurur duymaktadırlar. Konsantrasyon, kişinin kendi işine tam olarak konsantre olması ve işe sevinçli bağlılığıdır (Bakker ve diğerleri, 2011: 4).

3.2. Çalışmaya Tutkunluk ve Diğer Kavramlar

Çalışmaya tutkunluk kavramının daha iyi anlaşılması, diğer benzer kavramlardan farkı anlatılarak mümkündür. Bu bölümde Çalışmaya tutkunluk, işe katılım, işkoliklik, işe bağlılık, iş tatmini ve akış (kişinin işine katılım) kavramları arasındaki bağlantı ele alınacaktır.

3.2.1. İşkoliklik

İşkoliklik, çalışma tutkusundan tamamen farklı bir doğadır. Gorkyevsky ve Bakker'e (2010: 264) göre işkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki fark, tutkunun parçalarıyla açıklanabilir. Uyumlu tutkunluk (duygu, düşünce ve davranışların uyumu) ve saplantı/takıntı haline gelmiş tutkudur. İnsan, işi dengeli bir şekilde kontrol eder,

bu da önemli bir rol oynar, ancak insan hayatında kontrol edilemeyecek hiçbir yer yoktur. Ancak saplantılı bir tutkuda, şeyler insanları kontrol eder çünkü kişiliklerinde eşit olmayan bir yer kaplar ve diğer yaşam kaynaklarıyla çatışmaya neden olur. Çalışma tutkusu uyumlu bir tutkuyla ilişkilidir. Çok çalışmaya (çok çalışmaya) istekli, kaygı, coşku, ilham, gurur ve olağanüstü duygular (bağlılık) ile meşgul olan ve kendilerini (sadakatheleri) mutlu eden insanlar. İşkoliklik ise takıntılı tutkuyla ilişkilidir. İşkolikler, işle ilgili işlerde çok zaman harcarlar, işte değilken bile işi düşünürler ve çalışmaya zorlanırlar. Yani çalışma tutkusu ile işsizlik arasındaki en önemli fark; İşkoliklik olumlu bir duygusal bileşene sahip değildir, kendisi için çalışma zorunluluğu yoktur, işi eğlenceli hale getirir ve iş gücünde iş hobi haline gelir, ancak işyerinde zorunlu çalışma olduğu için işyerinde eğlence ve hobi yoktur (Gorgiyevsky ve Bakker, 2010: 265). Öte yandan, çalışanların refahı incelendiğinde, işe katılım için yüksek aktivasyon mekanizması hâkimdir ve memnuniyet hâkimdir, heyecan, canlılık, mutluluk ve memnuniyet. İşkoliklik sisteminde panik, saldırganlık, öfke ve gerginlikle birlikte yüksek aktivasyon mekanizması hâkimdir ve kızgınlık hâkimdir (Schaufeli, 2013: 12).

3.2.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı, bireyin yapmakta olduğu işle fikirsel ya da bilişsel seviye de ruhsal olarak özdeş hale gelmesi olarak tanımlanabilir. Bu noktada işle ilgili çalışmaların iş görenin yaşamının ne kadarlık bir bölümünü kapsadığı ya da gereksinimlerinin ne kadarlık kısmını doyuma ulaştırabildiğinin sorgulanmaktadır. İşe bağlılığı yüksek bulunan iş görenler, işleriyle özdeş hale gelerek, mesaisi bitip işten çıktıktan sonra bile işlerini düşünmektedirler (Kanungo, 1982: 341).

Çalışmaya tutkun olmanın tersine işe bağlılık halinde, etkili olma ve enerji dolu olma bulunmamaktadır. Söz konusu sebeple tutkun olma daha geniş kapsamlı bir kavram şeklinde değerlendirilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 398). İşe bağlılık, çalışmaya tutkunluk halinin bir bölümü ya da yönü şeklinde değerlendirilebilir ancak sözkonusu bu iki kavramın benzer şeyleri anlattığı düşünülemez (Macey ve Schneider, 2008: 3).

3.2.3. İş Tatmini

İş tatmini; işin yapıldığı ortamdaki işle ilgili çevresel şartlar, işe has eylemler, itimat hissi, kariyer ve ücretlendirme politikası gibi değişkenlere bağlı olarak, çalışan memnuniyetini ifade eden çok boyutlu bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Turner, 2007: 4).

İş tatmini iş görenin genelde çalışma konusu ile ilgili hisleri ve fikirleridir. Bu noktada iş görenin çalışma konusu ile bağlantılı nasıl duygulara sahip olduğu izah edilmektedir.

Bundan dolayı çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ya da doyumunu çağrıştırmakla birlikte, iş görenin basit şekilde çalışma konusundan hissettiği memnunluğun ötesinde daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Çalışmaya tutkunluk bireyi tetikleyen bir etkiyi vurgularken iş tatmini bireyin işle ilgili genel bir doyumunu açıklamaktadır (Macey ve Schneider, 2008: 30).

İş doyumunu iş kendisi haricinde, işyerindeki şartlar, ücret, kariyer vb. faktörlerin bütününden hissedilen bir memnunluğu açıklarken, çalışmaya tutkunluk ise sadece o işi gerçekleştiriyor bulunmaktan alınan doyumunu açıklamaktadır.

3.2.4. Akış (Kendini İşe Kaptırma)

Akış, kişinin kendisini işinden koparamaması halinde duyduğu hislerin tümüne takılan addır. Bireyin işinden kendisini kurtaramaması şeklinde de açıklanan akış, gerçekleştirilen çalışmasının belirli hedefleri bulundurmasını ve açık bir şekilde geri dönüş elde edilebilmesini zorunlu kılmaktadır (Jackson ve Csikzentmihalyi, 1999: 4).

Bireyin kendisini işinden alamaması halinde, gerçekleştirilen çalışmanın haricinde hiçbir şeyin düşünülmediği bilgisizlik hali kendisini gösterir ve bu şekilde birey kendisini çok kısıtlı bir alanda bulunan hedefe yönlendirir. Bu nedenle ek bir motivasyona da ihtiyaç bulunmamaktadır (May, Gilson ve Harter, 2004: 11).

Kahn (1990: 694)'a göre çalışmaya tutkun olma, akış kavramından değişiklik göstermektedir. Zira akış, bireyin kendisini işine vermesi neticesinde kendisini gösteren az zamanlı bir histir. Akış kavramı, iş yapmaya tutkun olma kavramının

ölçütleri arasında bulunan işe kendisini verme (işin içinde bulunma) ile benzeşme gösterir. Fakat akış kavramı anlık çoğalmayı açıklarken, içinde bulunma kavramı statik ve devamlı bir konsantrasyon halini tanımlamaktadır. Bu yönden akış kavramı ve çalışmaya tutkun olma birbirlerinden ayrılırlar (Kahn, 1990: 694).ve işe duyulan coşku kavramları birbirinden farklıdır (Kahn, 1990: 694).

3.3. Çalışmaya Tutkunluğun Boyutları

İstihdam düzeyi yüksek olan çalışanların işleriyle güçlü bir bağı vardır. Bu ilişkileri işlerine göre tanımlamak ve gruplara ayırmak için çalışan katılımı kavramının üç boyutu tanımlanmıştır. Bunlar; zindelik, bağlılık ve işi kabul ederek işe bağlılıktır (Rathbone, 2006: 3). Schaufel et al. (2002: 71) bu üç boyutu canlılık, adanmışlık ve işe kendini verme olarak tanımlamıştır.

3.3.1. Canlılık (Zindelik)

Bireyin potansiyelinin çalışma ortamında coşkusu ve enerjisi yüksek olarak ortaya çıkmasıdır. Yapılan iş için gösterilen çaba ve fedakârlıklar sonucunda sürekliliğin devamıdır. Bir yaşam standardında çalışmaya motive olan çalışanların ruh halleri şu şekildedir;

- İşyerinde enerjik hissetmek,
- Canlı ve güçlü bir ruh haline sahip olmak,
- İşe gitme isteği,
- Uzun saatler çalışabilme,
- Olumsuz durumlarda kararlı bir duruşa sahip olma

Literatürde zindelik ve dinçlik olarak da geçen canlılık; bir çalışanın enerjik hissetmesini içerir ve işyerinde olumsuz koşullar altında bile çok çalışabilmesi, direncini ve zihinsel sebatını sürdürme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, Salanova, Gonzalez Roma ve Bakker 2001: 74). Çalışmaya tutkun olan çalışanlar iş motivasyonu ile motive olacak ve zorluklarla karşılaşsalar bile kendilerini enerjik hissetmeye devam edeceklerdir.

Salanova vd. dinçliği motivasyonel bir kavram olarak ele almışlardır. İçsel bir motivasyon olarak çalışmaya tutkunluk, bilinçli ve bilinçsiz davranış biçimlerine

neden olabilir ve davranışın sürekliliğini sağlamak yönünde yönlendirici bir etkide bulunabilir. Zira Mauno ve diğerlerine göre motivasyon bir faaliyetin yönünü ve sürekliliğini etkileyebilmektedir (Turgut, 2010: 63).

3.3.2. Bağlılık (Adanmışlık)

Bu, bir kişinin kendi işine dahil olması için geçerlidir. Kişinin işe uyumu ve aidiyet duygusu yüksektir. Sadakat açısından kişilik, gurur, heyecan ve zorluk duygularına sahiptir. Çalışma taahhüdü ile yaşayan bireyler şunlardır:

- Yapılan işin belirli bir amacı ve anlamı vardır.
- Yapılan iş heyecan vericidir.
- Yapılanlardan gurur duyulur.
- Çalışan için kariyer fırsatları bulunmaktadır

Adanmışlık tutumuna sahip olan çalışanların işlerini anlamlı bulduğu, hedefleri olduğunu, işlerinden gurur duydukları, kendilerine değer verildiğine inandıkları ve işlerini tamamlamak için çok çalışmak zorunda hissettikleri belirtilmektedir. Adanmışlık hali ilham, coşku, gurur, önemlilik duygusu ve çalışma mücadelesi gibi kavramları içerir ve çalışmaya dair kuvvetli bir bağlılığı ifade etmektedir (Turgut, 2011: 156).

3.3.3. İşe Kendini Verme (Benimseme, İçinde Olma)

Bu boyut bireyin, dikkatini bütünüyle işine vermesini, yapmış olduğu iş ile uğraşmaktan mutluluk duymasını, çalıştığı işi bırakmakta zorlanmasını işaret etmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez Roma ve Bakker 2001: 74).

Bir kişinin çalışma ortamına daldığı ve zamanın nasıl geçtiğini bilmediği bir durumdur. İş yoğunluğu yüksek, yaptığı işten memnun olmaktır. Daldırma düzeyinde işe tutkuyla bağlı olan çalışanların ruh hali şu şekildedir:

- Zamanın nasıl geçtiği farkedilmemektedir
- Çalışırken çevredeki insanlar görülmemektedir.
- Çalışanlar, çok fazla çalışma sürelerine sahip olsalar bile kendilerini mutlu hissederler.
- İşini yaparken kendini kaybeder.

- Serbest meslek sahibi olduğu için işten çıkarılmakta zorlanılmaktadır

Rathbone (2006: 4), yukarıda belirtildiği gibi, katılımı üç boyutlu bir kavram olarak kabul etse de, çalışmaya tutkunluk kavramı üzerinde çok az etkisi olurken, canlılık ve bağıllık istihdam için ana kriterlerdir.

3.4. Çalışmaya Tutkunluğu Artıran Faktörler

Çalışmaya tutkunluğu artırılmasını sağlayan faktörler genel olarak işletmenin çalışanlarına sunmuş olduğu kurumsal kaynaklar çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda faktörleri açıklamaya yönelik olarak Kaynakların Korunması Teorisi ve İş Talepleri–Kaynakları Modelinden yararlanılmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi temelde iki varsayım üzerine odaklanmaktadır. Bu varsayımlardan ilkinde göre birey, temel olarak değer verdiği şeyleri elde etmek, muhafaza etmek ve geliştirmek için uğraşmakta ve bu motivasyonla hareket etmektedir (Hobfoll, 1989: 520).

Çalışmaya tutkunluğu artıran unsurlar, genellikle şirketin çalışanlarına sunduğu kurumsal kaynaklar içerisinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda, faktörleri açıklamak için Kaynakların Korunması Teorisi ve İş Talepleri–Kaynakları kullanılmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi temel olarak iki varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımlardan ilkinde göre insan, esas olarak sahip olduğu değerleri elde etmek, korumak ve geliştirmek için çabalar ve bu tutkuyla hareket eder (Hobfoll, 1989: 520).

Hobfoll, insanların kaynak ve nesne olarak neye değer verdiğine atıfta bulunur; nesne kaynakları (ev, araba, para, kıyafet, iş aletleri), kişisel kaynaklar (profesyonellik, umut, iyimserlik, öz yeterlilik, öz saygı, öz eğitim), durumsal kaynaklar (sağlık, iş, ayrıcalık, iş güvenliği, meslektaşlar) ve enerji kaynakları (para, eğitim, zaman, bilgi vb.). Bu kaynakların tümü birey için önemlidir ve kendi başlarına veya başka bir kaynağı edinmelerine ve/veya korumalarına izin verdikleri için değerli olabilir. Kişi kendisi için değerli ve gerekli bir kaynağı kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kaldığında, kaybolduğunda veya uzun süre dayanamadığında stres hissetmeye başlamaktadır (akt. Turgut, 2010: 70).

İkinci varsayıma göre, kaynaklar biriktirilir. Bazı önemli kaynaklara sahip olan çalışanlar diğer kaynakları elde etmeye, bazı kaynaklarını kaybeden kişiler ise zamanla diğer kaynaklarını kaybetmeye başlar. Her iki durum da çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlığını etkiler. Çalışanlara işlerini yapmaları için ihtiyaç duydukları kaynakları vermek, çalışanların mutluluğunu, iş hevesini, iş tatminini ve kişisel çalışmayı artırır, ayrıca fizyolojik ve psikolojik sağlığa olumlu etkisi vardır. Çalışanın işini yapması veya kaynakların bir kısmını geri alması için gerekli kaynakları sağlamaması, çalışanların stresini ve yorgunluğunu artırmaktadır. Bu durum çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003: 19).

İş Kaynakları-Talepleri modeli, katılımı artıran faktörleri açıklayan bir başka modeldir. İş talepleri, bir iş yapılırken çalışanın tüm fiziksel ve zihinsel çabalarının psikolojik, fiziksel ve sosyal etkileri olarak tanımlanmaktadır. İş kaynakları ise bu etkileri azaltan, çalışan başarısını ve gelişimini destekleyen fırsat ve kazanımları ifade etmektedir (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001: 501).

İş kaynakları ve iş talepleri; Fiziksel, psikolojik, sosyal veya kurumsal olsun, işin tüm yönleriyle ilgilenir. Zaman baskısı ve fazla mesai gibi iş gereksinimleri; çalışanların fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak enerji tüketmelerini gerektirir. Özerklik veya iş üzerinde kontrolün olmadığı durumlarda çalışanlar için aşırı enerji maliyetleri, stres ve yorgunluk seviyesini arttırır. Bu durum bazı fizyolojik ve psikolojik hasarlara neden olabilir (Turgut, 2010: 72).

Çalışanlar, özerklik, geri bildirim ve ödüller gibi yeterli iş kaynaklarına sahiptirler. Yüksek çalışmanın neden olduğu tüm psikolojik, fiziksel ve sosyal etkilerin üstesinden gelmeyi kolaylaştırmaktadır. Çalışanların üretkenliği artırarak iş hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktadır (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003: 19).

İş kaynakları ise; Çalışanların öğrenmesini ve gelişmesini teşvik etmede, hedeflerine ulaşma isteklerini artırmada (Schaufeli ve Bakker, 2004: 297) ve sağlıklı ve coşkulu bir ortam hazırlamada (Turgut, 2010: 72) önemli bir rol oynamaktadır.

Bu bağlamda, çalışanlara yeterli iş kaynaklarının sağlandığı veya iş kaynakları bakımından zengin olduğu bir çalışma ortamında, onların işe olan

hevesleri, istisnai verimlilikleri ve iş doyumları artacak olup tüm zararların fizyolojik veya psikolojik olarak önlenebileceği söylenebilir. Kişinin iş hevesini artıran etkenler üç başlığa ayrılır: anlam katan etkenler, beceri ve başarı ekleyen etkenler ve güven katan etkenler. Anlam da dahil olmak üzere bireyin işiyle ilişkisini artırmayı amaçlayan faktörler; öz-farkındalık, iş zenginleştirme ve işle özerklidir. Kendini tanımanın iş ile uyumu, kişinin işle ilgili rollerinin kendisiyle ilgili duygu, düşünce ve tutumları tarafından belirlendiği bir durumdur. İşin zenginleştirilmesi, işin daha anlamlı hale gelmesi için işyerinde alınan tüm çaba ve önlemleri içerir. Bağımsızlık ise, kişinin yaptığı işin zamanlaması, yapılması gerekenler gibi tüm kararlarında bir derece serbestliğidir (Turgut, 2010: 73-74). Bu alanda bireysel istihdam veya işin geliştirilmesi, işin zenginleştirilmesi ve çalışanın işle ilgili kararlarda özerkliği, işin daha anlamlı olmasını sağlar ve çalışan motivasyonunu, üretkenliğini ve coşkusunu artırır.

Performans, öğrenme ve teknoloji fırsatları, beceriler ve başarı dahil olmak üzere bireyin performansını artıran faktörlerden biridir. Çalışanların işlerinde ne yaptıklarının nesnel bir değerlendirmesi ve yapıcı bir şekilde tartışılması, mevcut durumlarını ve eksikliklerini görmeyi sağlamaktadır (Turgut, 2010: 75).

Yüksek performans gösteren çalışanlar ödüllendirilmeli, değer verilmeli ve bu seviyeyi korumaya teşvik edilmelidir. Aynı şekilde verimliliği düşük olan çalışanları ve bu çalışanların eksikliklerini tespit etmek, çalışanların iş yükünün azalmasına neden olan faktörlerin belirlenmesi ve çalışanlara yapıcı yanıt verilmesi gerekmektedir. Çalışanlara sağlanan gerekli eğitim ve teknoloji desteği ile bir çalışanın veya işin sonucunda ortaya çıkabilecek tüm olumsuz sonuçlar ortadan kaldırılabilir. Tüm bu verimlilik ölçütleri ile çalışanların becerilerini ve başarıma duygusunu geliştirebilecek, kendilerini daha değerli ve faydalı hissedebilecekleri, işe olan heveslerini artırabilecek ve sahip olabilecekleri bir çalışma ortamının oluşturulabileceği ifade edilmekte olup, çalışma daha anlamlı olacaktır. Sosyal destek ve kurumsal destek, güvenlik dahil bireysel performans artıran faktörler arasında yer almaktadır. Sosyal destek, bir çalışanın iş hayatındaki herhangi bir sorunu çözmek için meslektaşlarından veya yöneticisinden yardım alabilmesi, etkin ve hızlı bir şekilde çözebilmesi olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal destek ise liderlerin örgütün

başarılarına ve katkılarına yaptığı katkı ve liderlerin huzurlu ve mutlu bir çalışma ortamı yaratmaya gösterdiği ilgi olarak temsil edilebilir (Turgut, 2010, s. 76-78). .

İstihdamı artıran faktörlerden biri, çalışanların iş yerinde herhangi bir sorunla karşılaştıklarında hızlı ve etkili bir çözüm bulmak, yöneticilere çaba ve katkılarından dolayı teşekkür etmek, güvenli ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmaya ilgi duymaktır.

Araştırmalar, iş-benlik bilinci ile işi zenginleştirme (May ve diğerleri, 2004: 11), özerklik ve performansla ilgili geri bildirimler arasındaki ilişkinin (Bakker ve Geurts, 2004:345; Llorens ve diğerleri, 2006:378; Schaufeli ve Bakker, 2004: 294) olduğunu göstermiştir. Teknoloji fırsatları, öz-saygı (Xanthopoulou, Bakker, Evangelia ve Schaufeli, 2009: 183), sosyal destek (Llorens ve diğerleri, 2006: 379; May ve diğerleri, 2004: 12; Schaufeli ve Bakker, 2004: 295) ve eğitim ve teknoloji fırsatları (Salanova, Susanna, Cifre, Martinez ve Jaufeli, 2003: 43) bunun çalışma ile ilgili tutkunluğu artırdığı sonucuna varmıştır.

3.5. Çalışmaya Tutkunluk İle İlgili Yapılan Çalışmalar

İlgili literatür incelendiğinde çalışmaya tutkunluk (Saks, 2006: 600; McLeod ve Clark, 2009: 15; Xantopulou vd., 2009), iş memnuniyeti,(Shepherd, Burke, Fiksenbaum, 2006; Gruman ve Saks, 2011) görmek mümkündür. Bunun yanında kuruluşun finansal göstergeleri (Xanthopoulou ve diğerleri, 2009: 184), örgütsel göstergeler (Kaliannan ve Adjovu, 2015:161), iş sonuçları (Konermann, 2011: 16), iş kaynakları, iş -yaşam dengesi, etik liderlik (Den Hartog & Belschak, 2012: 35), zorlukların üstesinden gelme (Storm & Rothmann, 2003: 62), yaratıcılık (Bakker & Xanthopoulou, 2013: 2760), psikolojik güç (Quiñones, Broeck ve Witte, 2013), kabul edilen yönetim desteği (Jose ve Mamplily, 2015: 231) gibi kavramlarda görülmektedir.

Shuck ve Wollard (2010: 306), yalnızca bir arama terimi kullanarak yalnızca birkaç bilimsel ve pratik veri tabanını araştırmış ve 1990 ile 2010 yılları arasında en az 159 makalenin yayınlandığını bulmuştur.

Shuck, çalışmaya tutkunluk kavramının gelişimini bilimsel, çok disiplinli ve geniş bir yelpazede ele alabilmek amacıyla insan kaynakları yönetimi, sosyoloji, psikoloji, yönetim ve sağlık alanlarında yazılmış ve özetinde ya da başlığında anahtar kelime olarak çalışmaya tutkunluk kavramı içeren 751 yayın taramıştır. Bu çalışmalara

dayanarak tutkunluk kavramının durumunu tanımlamak için akademik bakış açısıyla dört temel yaklaşım belirlemiştir (Shuck, 2011: 307).

Shuck, insan kaynakları yönetimi, sosyoloji, psikoloji, yönetim ve sağlık alanlarında yazılmış 751 yayını gözden geçirmiş ve bilimsel araştırmanın gelişimini ele almak için çalışma kavramını bir özet veya başlık olarak dahil etmiş olup, çalışması çok yönlü ve geniş kapsamlıdır (Shuck, 2011: 307).

3.6. Çalışmaya Tutkunluğun Sonuçları

Tutkunluk kavramı, öğrenci, iş ve eğlence hayatından spor etkinliklerine kadar birçok sosyal alanda gözlemlenebilen bir durumdur. Örneğin matematik dersini seven bir öğrenci ve öğretmenin fiziksel, duygusal ve zihinsel durumu iyiye ve dersin gidişatını anlayamıyorsa, bu özelliğe sahip olmayan öğrenci kendini derse vermektedir. Kendini derse vermezse tutku seviyesi düşüktür. Aynı şey hayran grubunun kazanılan maçı veya en sevilen arkadaşla akşam yemeği için de söylenebilmektedir.

İşine tutkuyla bağlı olan bir çalışan, sadece işinde ortaya çıkabilecek stresi azaltmakla kalmayacak, işini başarıyla ve coşkuyla yapacaktır. İşiyile bütünleşen bireylerin işini sahiplenmesi, işine konsantre olması ve başarı için çabalaması beklenir ve bu bireysel çabanın organizasyon üzerinde olumlu etkileri olmaktadır (Haudan, 2008 4).

İşine tutkuyla bağlı olan çalışanların diğer çalışanlardan daha çok çalışması ve daha üretken olması beklenir. Bu çalışanlar, kuruma değer katan sonuçlar sunma konusunda daha başarılıdırlar. Bu, müşterinin ihtiyaçlarını ve bağlılığını artırırken, buna paralel olarak satışların ve gelirlerin artmasına da yardımcı olmaktadır. Böylece ciro ve maliyetleri düşük bir şirkette çalışan maliyetlerinin azalmasına katkı sağlayacaktır (Roberts ve Davenport, 2002: 21).

Çalışmaya tutkunluk ile ilgili araştırmalar yüksek tutkunluğun üretkenliği, müşteri memnuniyetini ve finansal sonuçları etkilediğini bulmuştur. İşleriyle birleşen çalışanlar, işlerini sevgiyle yapan olumlu bir tutum ve yüksek aktivite ile görüşlerini ifade ederek başarıya, tanınmaya ve minnettarlığa dönüştüğünü görmektedirler. Çalışmaya tutkun çalışanlar, yaptıkları işin sonucunda kendilerini yorgun hissetseler

bile, başarı duygusunun kendilerine verdiği manevi tatmin duygusu ile kendilerini rahat hissederler. Bu anlamda çalışma isteği birey için olumlu sonuçlara yol açmaktadır (Bakker ve diğerleri, 2011: 28).

3.7. Çalışmaya Tutkunluk İle Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Çalışmaya tutkunluk kavramı, kişinin işi ile alakalı görevlerini yerine getirirken kendisini gerekenden çok bir şekilde işine vermesi olarak ifade edilebilir (Christian vd., 2011).

Örgütsel özdeşleşme, işgörenler ile örgütün amaçlarının birbirleri ile uyumlu olarak örtüşmesidir (Blake ve Mael, 1992).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütüne ait hissedip, onunla birlik içinde ve beraber hareket etme davranışı olarak tanımlanmıştır (Boros, 2008).

Bir başka ifadeye göre; işgörenin, örgütünün amaçlarını ve değerlerini tamamen sahiplenip, örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını içselleştirmesi şeklinde ifade edilmiştir. Bu davranış kişilerin bilişsel açıdan örgütle özdeşleşme şeklidir ki bu durum örgütün faydasını ve verimliliğini yükselten bir kavram olarak çalışmalarda yer almıştır (Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea, 2006).

Özdeşleşme konusunda yapılan çalışmalarda; örgütsel özdeşleşme kavramı kişinin örgüt değerleriyle bütünleşmesi, aynı zamanda örgüte ait olmaktan gurur duyma hissiyatı şeklinde tanımlanmıştır. İşgören, örgütüyle ne kadar çok bütünleşirse, kendi benliği o ölçüde örgütüyle özdeşleşmiş olacaktır. Örgütsel özdeşleşme hissi ne kadar kuvvetli olursa, işgören kendisini ifade ederken aynı zamanda örgüt üyeliğini de sergileme ihtiyacı hissedecektir (Ashforth ve Mael, 1989). Yapılmakta olan iş ile düşünsel ya da bilişsel seviyede ruhsal bir bağlılık şeklinde ifade edilen özdeşleşme, çalışanın görev aldığı işinin yaşamındaki payını ya da ihtiyaçlarını hangi oranda karşıladığının sorgulamasını yapmaktadır. (Kanungo, 1982). Örgütsel özdeşleşme kavramında, çalışmaya tutkunluktaki gibi etkililik ile enerjik olma olgusu yer almaz. Bu sebepten çalışmaya tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ile kıyaslandığında daha kapsamlı bir kavram olarak değerlendirilir (Maslach vd., 2001). Diğer taraftan, örgütsel özdeşleşme, çalışmaya tutkunluğun bir parçası olarak değerlendirilebilir (Macey ve Schneider, 2008). Yüksek seviyede örgütsel özdeşleşme duygusuna sahip

kişiler, işlerine karşı hissettikleri bu duygunun doğal bir sonucu olarak işyerlerinde çalışırken beklenilenin üzerinde bir performans sergilerler (Schermerhorn, Hunt, Osborn ve Uhl-Bien, 2011). Sonuç olarak her iki kavramın anlamsal olarak birbirine benzer yönlerinin bulunduğu ve özdeşleşme kavramının, tutkunluğun bir parçası olarak değerlendirildiği ifade edilmiştir. Bu yüzden özdeşleşmenin çalışmaya tutkunluğa pozitif yönde etki etmesi beklenmektedir.

Yukarıda ifade edilen bu anlatımlar neticesinde aşağıdaki araştırma hipotezi oluşturulmuştur:

H2: Örgütsel özdeşleşme ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatür araştırmasında bu hipotezi destekleyen pek çok uygulamalı çalışmalar vardır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

Öz (2016) araştırmasında örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü konusunu; bankacılık sektöründe yer alan bir kamu bankası çalışanı olan 256 kişi üzerinde incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin çalışmaya tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Balcı ve Ağ (2020) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın örnekleminde İstanbul Ümraniye’de özel hastanede görevli 138 sağlık çalışanı yer almıştır. Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur.

Babacan (2018) araştırmasında paternalist liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü konusunu; 518 çalışan kamu sektöründen, 514 çalışan özel sektörden, toplamda 1032 çalışan üzerinde incelemiştir. Çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif olarak etkilediği sonucuna varmıştır.

3.8. Çalışmaya Tutkunluk İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi

Çalışmaya tutkunluk kavramı, işgörenlerin işleriyle alakalı olarak görevlerini yaparken çok fazla istekli ve heyecanlı olmaları şeklinde ifade edilebilir (Christian vd., 2011). Böyle olduğunda çalışanlar işleri ile tutkulu bir bağ kurarlar.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların, belirlenen iş tanımlarından fazlasını, belirlenmiş rol gerekleri ve beklentilerin de ötesinde, örgüte fayda sağlamak amacıyla istekli olarak sergiledikleri rol fazlası davranışları şeklinde ifade edilmektedir (McDonald, 1993).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe tutkunluk kavramları birbirlerine benzeyen kavramlar gibi görünseler de aralarında bazı farklılıklar vardır. İşe tutkunluk beklenenin üzerinde gösterilen çaba ile rol ve rol ötesi davranışlardır ve işe tutkunluk örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içermektedir (Dicke vd., 2007: 10). İşe tutkun çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını bir araç olarak kullanabilmekte ve bu sayede mevcut iş durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışları gösterebilmektedirler (Fluegge, 2008: 47). Tüm dikkatini işine vermiş ve bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların işe tutkunluklarında daha fedakâr, vicdanlı ve erdemli davranışlarda bulundukları görülmektedir (Babcock-Roberson ve Strickland, 2010: 318).

Yukarıda ifade edilen bu anlatımlar neticesinde aşağıdaki araştırma hipotezi oluşturulmuştur:

H3: Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatür araştırmasında bu hipotezi destekleyen pek çok uygulamalı çalışmalarla karşılaşılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıda ki gibidir:

Çankır (2016) çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi konulu çalışmasında; Kırklareli Üniversitesi'nde çalışan 308 akademik personel üzerinde araştırmasını yapmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışmaya tutkunluk ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir.

Kaplanseren ve Örüü (2018: 2) alışmalarında işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini Balıkesir Bandırma'da 134 otel çalışanı üzerinde araştırmıştır. Neticede örgütsel vatandaşlık davranışları ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Örüü ve Uçku'nun (2019) alışmasında, Bandırma'da 110 banka çalışanı üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Sonuç olarak, açıklanan kavramsal tanımlamalar ile var olan araştırmaların sonuçları ışığında aşağıdaki araştırma hipotezi doğmuştur:

H4: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.

Literatürde şu ana dek örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışmanın konu ile alakalı literatüre katkıda bulunacağı beklenmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA TASARIMI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı tekstil ve kimya sektörü çalışanları örnekleminde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü araştırmaktır. Buradan hareketle söz konusu çalışma kapsamında öncelikle araştırmanın problem durumunu oluşturan değişkenler olan örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk kavramları üzerinde durularak, kavramların detaylı bir açıklaması yapılmıştır. Ardından bu değişkenler arasındaki ilişkiler, literatürden yola çıkarak hipotezlere dönüştürülmüş ve son olarak da ortaya çıkan hipotezler istatistiksel yöntemlerle test edilerek bir genellemeye ulaşılmıştır.

Kurumsal başarının temel davranışsal faktörlerinden olan bu üç değişkenin birlikte ele alınması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır. Diğer taraftan araştırmanın üretim sektöründe yapılacak olması çalışmanın özgünlüğünü arttırmaktadır. Zira, literatürdeki çalışmaların özellikle hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Üretim sektöründe çalışanların örgütle özdeşleşmiş hissetmeleri ve işlerini tutkuyla (dinç, zinde ve istekli) yapmaya devam etmesi ve bunların bir sonucu olarak resmi görev tanımları dışında gönüllü olarak ekstra rol davranışları ortaya koyması ve örgütün sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bu davranışları devam ettirmesi işletmeler açısından hayati önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın alandaki teorik ve ampirik boşlukları doldurması ve bu alanlarda çalışan araştırmacılar ve ilgili sektördeki uygulayıcılara fikir vermesi beklenmektedir.

4.2. Araştırma Yöntemleri

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinden oluşan araştırmaya ilişkin veriler örgütsel davranış alan yazınında en sık başvurulan veri toplama yöntemlerinden biri olan anket aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenleri ölçümlemek amacıyla Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği' nin

bulunduğu anket formunun ilk bölümünde katılımcıların Sosyo demografik özelliklerini belirlemeye yönelik demografik sorular yer almaktadır. Anket araştırmacı tarafından çalışanların işletmelerine gidilerek, bizzat kendilerine uygulanmıştır. Onay vermeyen katılımcılara uygulama yapılmamıştır. Araştırma kapsamında değişkenleri ölçümlemek amacıyla kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, öncelikle Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett Testi yapılarak örneklemin faktör analizleri için uygunluğuna bakılmıştır ve ardından açımlayıcı faktör analizleri (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha (α) değerleri hesaplandıktan sonra ölçek puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler olan ortalama, standart sapma, alt ve üst değerler hesaplanmıştır. Parametrik ve parametrik olmayan hipotez testlerinden hangilerinin kullanılacağına karar vermek maksadıyla Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık-basıklık katsayıları incelenmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizleri kullanılmıştır. Aracılık etkinin varlığını inceleyen hipotezin testi için ise Baron ve Kenny'nin (1986) aracı etki modeli baz alınmıştır. Son olarak ortaya çıkan aracı etkinin anlamlılığını incelemek amacıyla Sobel testi gerçekleştirilmiştir. Yukarıda detaylıca açıklanan yöntemleri kullanmak için veri analizinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24.0 ve DFA için ise AMOS 21. 0 kullanılmıştır. Tüm analizler %95 güven aralığında $\alpha=0.05$ anlamlılık seviyesinde gerçekleştirilmiştir.

4.2.1. Varsayımlar

-Araştırma örneklemini, evreni temsil etmektedir.

-Araştırmada, veri toplama yönteminin anket olduğu ve anketi dolduran işletme çalışanlarının anket sorularını iyi algıladıkları ve bilinçli bir şekilde doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

4.2.2 Araştırmanın Sınırlılıkları

a) Çalışma tekstil ve kimya sektöründe faaliyetlerini sürdüren tekstil ve kimya işletmelerinin yoğun olarak bulunduğu Adana, Bursa, İstanbul, Kahramanmaraş ve Tekirdağ illeri ile kısıtlanmıştır.

b) Çalışma sonuçları incelenen değişkenlerin ölçülmesi sırasında kullanılan dönüşümcü liderlik ölçeği, iş becerikliliği ölçeği ve yenilikçi iş davranışı ölçeği sonucu sağlanan veriler kapsamında değerlendirilmiştir.

4.2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Adana, Bursa, İstanbul, Kahramanmaraş ve Tekirdağ illerinde tekstil ve kimya sektöründe faaliyetlerine halen devam eden tekstil ve kimya işletmelerinin çalışanlarıdır. Bu bağlamda söz konusu şehirlerdeki 10 tekstil boyahanesi ve 10 adet tekstil boya yardımcı kimyasal üreticisi olmak üzere toplam 20 kurumsal firmanın çalışanlarına kolayda örneklem yöntemi ile anketler dağıtılmıştır. 391 çalışan kendi istekleriyle araştırmaya katılım sağlamış ve anketleri doldurmuştur.

Evren büyüklüğüne göre örnek sayısının belirlenmesinde kullanılan diğer bir yöntemlerden biri anlamlılık derecelerine dayanmaktadır. Sosyal bilimlerdeki çalışmalar genellikle 0.05 anlamlılık düzeyinde yürütülmektedir. Evrensel boyutlara göre 0,05 anlamlılık düzeyinde örnek sayılarını gösteren değerler Tablo 2'de verilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014: 88). Tablo 2' ye bakıldığında 0.05 anlamlılık düzeyinde ve 0.05 örneklem hatası ile 1000.000 çalışan oluşturduğu bir evren için 384 kişilik bir örneklemin temsil gücüne sahip olduğu anlaşılmaktadır

Tablo 2: Evren Büyüklüklerine Göre Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2500	5000	10000	25000	50000	100000	1000000
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	370	378	381	383	384

Diğer taraftan bu tablo esasen, örneklem hesaplama formülüne dayalı olarak oluşturulmuştur. Araştırma örneklemini hesaplamakta yaygın olarak kullanılan Cochran (1977: 4) (Pandit ve Balla, 2006: 89) formülü aşağıda verilmiştir.

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı.

z: Belli bir önem düzeyine karşılık gelen bir değeri ifade eder.

p: İstenilen konunun uygulanma olasılığını gösterir.

q: İstenilen konunun uygulanmama olasılığını belirtir.

d: Bir örnekleme hatasını gösterir.

n: Örnekteki kişi sayısını ifade eder.

Araştırma evreninde araştırma verilerinin toplandığı tarihteki çalışan sayısı ise 2260'tır. 0.05 anlamlılık düzeyi ve 0.05 örneklem hatası değerlerini ve 1.96 z değerini bu formülde yerine koyduğumuzda örneklem sayısı "n"= 328 bulunmaktadır.

Tüm çalışanlar arasından kolay örnekleme yöntemiyle belirlenen 391 kişi dağıtılan anketleri kendi rızaları ile doldurmuştur. Eksiksiz olduğu belirlenen anketlerin tamamı araştırma kapsamına alınarak 391 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Yukarıda açıklanan bilgiler doğrultusunda 391 kişilik örneklemin söz konusu evreni temsil edebilecek yeterlilikte olduğu anlaşılmaktadır ve bu örnekleme ilişkin Sosyo-demografik özellikler ise Tablo 3' de özetlenmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Sosyo- Demografik Özellikler

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	127	32,5
	Erkek	264	67,5
Yaş	18-25	43	11,0
	26-35	100	25,6
	36-45	134	34,3
	45 yaş ve üzeri	114	29,2
Medeni durum	Evli	260	66,5
	Bekâr	131	33,5
Eğitim düzeyi	İlköğretim	105	26,9
	Lise	122	31,2
	Önlisans	47	12,0
	Lisans	90	23,0
	Yüksek Lisans	21	5,4
	Doktora	6	1,5
Gelir düzeyi	2000 TL - 3000 TL	157	40,2
	3001 TL - 4500 TL	148	37,9
	4501 TL - 6000 TL	53	13,6
	6001 TL ve üzeri	33	8,4
Firma adı	Tekstil İşletmesi	214	54,7
	Kimya İşletmesi	177	45,2
Görevi	Fabrika müdürü	5	1,3
	Müdür	26	6,6
	Müdür Yrd.	21	5,4
	Yönetici	11	2,8
	Teknisyen/Şef/Amir	89	22,8
	İşçi	213	54,5
	Diğer	26	6,6
Görev yeri	Pazarlama	32	8,2
	Muhasebe ve Finans	14	3,6
	İdari/Yönetim	24	6,1
	Üretim	197	50,4
	Diğer	124	31,8
Üstü ile çalışma süresi	0-3 yıl arası	142	36,3
	4-7 yıl arası	110	28,1
	8-11 yıl arası	65	16,6
	12-15 yıl arası	25	6,4
	16-19 yıl arası	28	7,2
	19 yıldan fazla	21	5,4
İşletmede çalışma süresi	1 yıldan az	47	12,0
	1-5 yıl arası	133	34,0
	6-10 yıl arası	72	18,4
	11-14 yıl arası	53	13,6
	15 yıl ve üzeri	86	22,0
	Toplam	391	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre %33'ü (n=127) kadın, %68'i (n=264) erkek; %11'i (n=43) 18-25 yaş arası, %26'sı (n=100) 26-35 yaş arası, %34'ü (n=134) 36-45 yaş arası, %30'u (n=114) 45 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %66'sinin (n=260) evli, %34'ünün (n=131) ise bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcılar eğitim düzeylerine göre incelendiğinde %27'si (n=105) ilköğretim mezunu, %31'i (n=122) lise mezunu, %12'si (n=47) ön lisans mezunu, %23'ü (n=90) lisans mezunu, %5'i (n=21) yüksek lisans mezunu, %6'sı (n=2) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Gelir düzeylerine göre %40'ı (n=157) 2000 TL - 3000 TL, %38'i (n=148) 3001 TL - 4500 TL, %14'ü (n=53) 4501 TL - 6000 TL ve %8'i (n=33) 6001 TL ve üzerinde maaş aldıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlar çalıştıkları firmalara göre incelendiğinde %55'i (n=214) tekstil İşletmesi, %45'i (n=177) kimya işletmesinde %1'i (n=5) fabrika müdürü, %7'si (n=2) müdür, %5'i (n=21) müdür yardımcısı, %3'ü (n=11) yönetici; %23'ü (n=89) Teknisyen/Şef/Amir, %55'i (n=213) işçi ve ise %7'i (n=26) diğer pozisyonlarda görev yapmaktadır. Görev yerlerine göre ise %8'i (n=32) pazarlama, %4'ü (n=14) muhasebe ve finans, %6'sı (n=24) idari/yönetim, %50'si (n=197) üretim, %32'si (n=124) diğer birimlerde çalışmaktadır. Katılımcıların %36'si (n=142) 0-3 yıl arası, %28'i (n=110) 4-7 yıl arası, %17'si (n=65) 8-11 yıl arası, %6'sı (n=25) 12-15 yıl arası, %7'si (n=28) 16-19 yıl arası, %5'i (n=21) 19 yıldan fazladır üstü ile çalıştığı ve son olarak %12'si (n=47) 1 yıldan az, %34'ü (n=133) 1-5 yıl arası, %18'i (n=72) 6-10 yıl arası, %14'ü (n=53) 11-14 yıl arası ve %22'si (n=86) 15 yıl ve üzeri işletmede çalıştığı anlaşılmaktadır.

4.2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Belirtilen araştırmaya ilişkin temel araştırma sorusu “Tekstil ve kimya sektörlerinde faaliyetlerine devam eden işletmelerde ÖÖ'nin ÖVD. üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü bulunmakta mıdır? şeklindedir. Araştırma sorusunun ışığında yapılan detaylı literatür araştırmaları neticesinde ortaya koyulan araştırma hipotezleri ise aşağıdaki gibidir:

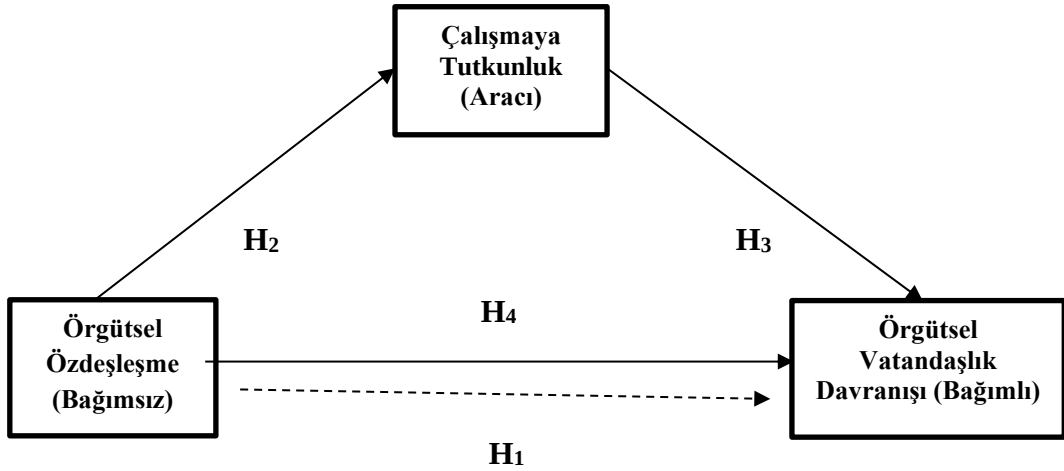
H₁: Örgütsel Özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.

H₂: Örgütsel özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.

H₃: Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.

H₄: Örgütsel özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.

Tanımlayıcı bir araştırma olarak tasarlanan çalışmada, tekstil ve kimya sektörlerinde faaliyetlerine devam eden işletmelerde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde çalışmaya tutkunluğun ara değişken rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca uygun olarak çalışmada ilişkisel tarama modeli ile değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Söz konusu ilişkileri gösteren araştırma modeli ise Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini elde edebilmek için Sosyo-Demografik Veri Formu, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan sözkonusu ölçekler, literatürde yaygın olarak kullanılan geçerlilik ve güvenirliliği ispatlanmış erişime açık,

ölçüm araçlarıdır. Bu nedenle özel bir izin alınmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Anket Formunda “Kişisel Verilerin Korunma Kanunu” ile ilgili hususlara dikkat edileceği belirtilmiştir.

4.2.5.1. Sosyo-Demografik Veri Formu

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanlara cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyleri, işletmede çalışma süreleri, görevleri, görev yerleri, ne kadar süredir şu anki üst yönetici ile çalıştıkları ve gelir düzeylerine ilişkin olarak araştırmacı tarafından hazırlanan ve 9 soru içeren Sosyo demografik sorular sorulmuştur.

4.2.5.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşme tutumunu ölçmek amacıyla Johnson ve arkadaşları (1999:159) tarafından geliştirilen benzerlik, üyelik ve sadakat boyutlarından oluşan 23 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada ise söz konusu ölçeğin Kanten (2012) tarafından geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılarak kullanılan Türkçe formu kullanılmıştır. Katılımcılar, 5’li Likert tipi (“1 = kesinlikle katılmıyorum”, “2 = katılmıyorum”, “3 = ne katılıyor, ne de katılmıyorum”, “4 = katılıyorum”, “5 = kesinlikle katılıyorum”) ölçeklendirmeye göre ifadelerle ne derece katıldıklarını belirtmişlerdir. Ölçekte benzerlik boyutunda 10 madde; üyelik boyutunda 5 madde ve sadakat boyutunda 8 ifade bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri örneklemden elde edilen veriler ışığında tekrarlanmıştır.

4.2.5.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ (1988)’in belirlediği beş ÖVD boyutu baz alınarak hazırlanmıştır. Daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990: 107) ve Moorman (1991: 845) tarafından geliştirilerek kullanılan ve Göncü (2006: 26) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekte toplam 5 boyut ve 24 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin özgecilik boyutu 5, centilmenlik boyutu 5, nezaket boyutu 5, dürüstlük boyutu 5 ve sivil erdem boyutu ise 3 ifade içermektedir. Katılımcılar 5’li Likert derecelendirmesinde yer alan ifadelerden (“1 = Hiçbir zaman”, “2 = Çok nadir”, “3 = Bazen”, “4 = Çoğu zaman”, “5 = Her zaman”) sadece birini seçerek ölçek ifadelerine ne derece katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik ve

güvenirlik analizleri örneklemden elde edilen veriler ışığında tekrarlanmıştır. Ters kodlanmış olan 3, 8, 13, 18 ve 23 numaralı ölçek soruları analizler sırasında gerekli şekilde tekrar ters çevrilmiştir.

4.2.5.4. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

Bu çalışmada çalışmaya tutkunluk ölçeği olarak, Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen “UWES-9 Utrecht Work Engagement Scale Short Version (Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği - Kısa Versiyonu)” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Turgut (2011:156) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte üç boyut ve dokuz soru bulunmaktadır. Ölçeğin canlılık, adanmışlık ve odaklanma olarak isimlendirilen üç boyutunun her biri üç ifade içermektedir. Katılımcılar 5’ li Likert derecelendirmesinde yer alan ifadelerden (“1 = Hiçbir zaman”, “2 = Çok nadir”, “3 = Bazen”, “4 = Çoğu zaman”, “5 = Her zaman”) sadece birini seçerek ölçek ifadelerine ne derece katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri örneklemden elde edilen veriler ışığında tekrarlanmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında toplanan verilerin gerekli istatistiksel analizlere tabi tutulmasının ardından ortaya çıkan sonuçlara yer verilmektedir. Analizlere araştırmada kullanılan Örgütsel özdeşleşme Ölçeği, Örgütsel vatandaşlık davranışı Ölçeği ve Çalışmaya tutkunluk Ölçeği' ne ilişkin geçerlilik ve güvenirlik analizleri ile başlanmıştır. Sonrasında ise ortaya çıkan faktörler bağlamında betimleyici analizler yapılarak tanımlayıcı istatistikler ortaya konmuştur. Ardından da araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizlerinin bulguları sunulmuştur. Bu bölüm aracı etki analizlerinin sonuçlarının anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen Sobel testinin bulgularına yer verilerek sonlandırılmıştır.

5.1. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Bu bölümde araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerinin geçerlilik ve güvenirlik analizlerine yer verilmektedir. Buna göre toplanan veriler kullanılarak önce açıklayıcı ardında doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24.0 programı aracılığıyla temel bileşenler analizi kullanılarak 64 verimax rotasyon yöntemi ile ölçeklerin açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Kolmogorov-Simironov normallik testlerine göre verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maksimum olabilirlik kestirim yöntemi tercih edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizlerinden sonra ise AMOS 21.0 programı yardımıyla da doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

5.1.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Öncelikle araştırma verilerinin faktör analizlerine uygunluğunu tespit etmek amacıyla KMO ve Barlett's testi yapılmış ve sonuçta KMO değeri 1' e oldukça yakın bir değer (,942) ve Barlett's ise anlamlı ($p < 0.05$) çıkmıştır. Bu sonuçlara göre Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin faktör analizine uygunluğu anlaşıldıktan sonra önce AFA ardından da DFA gerçekleştirilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinde, öncelikle örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki 23 ifadenin sahip olduğu faktör yüklerine bakılmış ve 0.40 altında değere sahip olduğu anlaşılan 4,7,12,21. maddeler ölçekten atılmıştır. Bu maddeler atıldıktan sonra faktör yapısının orjinal ölçekteki gibi 3 boyutlu olarak çıktığı gözlemlenmiş ve boyutlar orjinal ölçekteki gibi isimlendirilmiştir. 3 boyutlu yapının açıklanan toplam varyansı (AV) %62,317 ve güvenilirliği gösteren Cronbach alpha (α) iç tutarlılık katsayısı ise. 820 olarak belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin olarak ortaya çıkan AFA sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği AFA Sonuçları

Faktör ve Sorular	(α)	A. V.	F. Yüğü
1. Faktör: Benzerlik	.930	%33,081	
Başka bir işletme yerine bu işletmede çalışmayı tercih ettiğim için mutluyum			,654
Tanıdıklarım, bu işletmede çalışmanın mükemmel olduğunu anlatıyorum			,703
İşletmemizin başarısı için, benden beklenenin üzerinde bir çaba gösteriyorum.			,677
Bu işletmeye karşı samimi duygular besliyorum.			,721
Kariyerimin geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek istiyorum.			,660
Bu işletmedekiler aynı amaç doğrultusunda çalışıyorlar.			,792
Çalıştığım işletmenin imajı toplum içerisinde beni iyi bir şekilde temsil etmektedir.			,756
Çalıştığım işletmenin, sektördeki diğer işletmelerden farklı olduğunu düşünüyorum.			,645
Bu işletmenin üyesi olmaktan gurur duyuyorum.			,652
Bu işletmenin bana değer verdiğini düşünüyorum.			,638
Bu işletmenin geleceğini önemsiyorum.			,727
2. Faktör: Üyelik	.676	%9,892	
Bu işletmeye karşı çok az bağlılık duyuyorum.			,766
Bu işletmenin politikalarını tam olarak benimsemiyorum.			,682
Bu işletme ile sadece küçük bir parçamın bağdaştığını düşünüyorum.			,845
3. Faktör: Sadakat	.853	%19,344	
Bu işletmede çalışan kişilerle bir çok ortak özelliğim olduğunu düşünüyorum			,730
Kendi değerlerimi, bu kurumun değerlerine oldukça yakın buluyorum.			,596
Bu işletmeyi, çalışanlarının çoğunun aidiyet hissi duyduğu büyük bir aile olarak tanımlıyorum.			,609
Kendimi bu işletme ile özdeşleştirmemin kolay olduğunu düşünüyorum.			,707
Para kazanmaya ihtiyacım olmasa bile bu işletmede çalışmaya devam edebilirim.			,643

Açımlayıcı faktör analizlerinden sonra sıra AFA'da ortaya çıkan yapının DFA ile doğrulanmasına gelmiştir. Yapılan DFA sonucunda Analiz sonucunda ortaya

çıkan değerlere bakıldığında X²/df ve RMSEA mükemmel uyum değer aralığındadır. CFI, NFI, GFI, TLI, AGFI ise kabul edilebilir uyum aralığındadır (Torun, 2016:8). Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin DFA sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği DFA Sonuçları

	X ²	df	X ² /df	RMSEA	CFI	NFI	GFI	TLI	AGFI
Örgütsel Özdeşleşme	305,682	142	2,153	,054	,961	,930	,923	,953	,897

5.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin faktör analizlerine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Barlett’s testi yapılmış ve sonuçta KMO değeri 1’e yakın bir değer (,850) ve Barlett’s ise anlamlı ($p < 0.05$) çıkmıştır. Dolayısıyla ÖVD ölçeğinin faktör analizine uygunluğu ortaya konarak faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinde ÖVD ölçeğindeki 24 ifadenin sahip olduğu faktör yükleri incelenmiş ve 0.40 altında değere sahip olduğu ve birden fazla faktöre yüklendiği gözlemlenen 2, 4, 5, 8, 9, 14, 17. maddeler ölçekten atılmıştır. Bu maddeler atıldıktan sonra faktör yapısının orijinal ölçekten farklı olarak 4 faktörlü bir yapı sergilediği gözlemlenmiştir. Ortaya çıkan faktörlere, sahip oldukları ifadelerden yola çıkarak ve orijinal haline sadık kalmaya çalışılarak isimler verilmiştir.

4 boyutlu yapı ÖVD’ yi %58,871 oranında açıklamaktadır. ÖVD ölçeğinin bütününe ilişkin güvenirliliği gösteren Cronbach alpha (α) iç tutarlılık katsayısı ise. 747 olarak belirlenmiştir. ÖVD ölçeğine ilişkin olarak ortaya çıkan AFA sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: ÖVD Ölçeği AFA Sonuçları

Faktör ve Sorular	(α)	A. V.	F. Yüğü
1. Faktör: Nezaket ve Vicdanlılık	,778	%19,018	
Aldığım paranın hakkını vermenin gerekliliğine inanırım.			,648
Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım.			,724
Kurumsal duyuru, not... vb. materyalleri okur ve takip ederim.			,659
Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile şirket kurallarına uyarım.			,681
Davranışlarımın diğer çalışanların işlerine olan etkisine dikkat ederim.			,724
2. Faktör: Üyelik erdemi	,695	%11,189	
Katılımı zorunlu olmayan fakat önemli görülen toplantılara katılırım.			,722
İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim.			,537
İşe devamlılığım standartların üzerindedir.			,530
Katılımı zorunlu olmayan fakat kurum imajı için önemli olan görevleri üstlenirim.			,708
3. Faktör: Özgeçilicilik	,737	%13,988	
İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.			,769
Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım.			,641
İşle ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim.			,599
Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim.			,604
4. Faktör: Centilmenlik	,779	%14,676	
Grupta her zaman başkaları tarafından idare edilmesi gereken, açıkları kapatılması gereken biriyimdir.			,613
İşimle ilgili konuları gereksiz yere büyütürüm.			,825
Olumlu yönleri odaklanmak yerine her zaman hata ararım.			,849
Kurumun yaptıklarında her zaman kusur bulurum.			,825

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan 4 boyutlu yapıyı doğrulamak amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan değerlere bakıldığında χ^2/df ve RMSEA mükemmel uyum değer aralığındadır. CFI, NFI, GFI, TLI ve AGFI ise kabul edilebilir uyum aralığındadır (Torun, 2016:6). ÖVD ölçeğine ait uyum değerleri ve DFA sonuçları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: ÖVD Ölçeği DFA Sonuçları

	X2	df	X2/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI	TLI	AGFI
ÖVD	201,236	107	1,881	,048	,955	,909	,944	,942	,920

5.1.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizinde öncelikle KMO ve Barlett's testi sonuçları değerlendirilmiştir. KMO değeri verilerin faktör analizi yapmak için uygun olup olmadığını gösterirken Barlett's testi değişkenler arasındaki korelasyonu baz alarak verilerin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirir.

KMO ve Bartlett's Testi sonucunda elde edilen KMO değerinin (**.900**) 1'e yakın olması nedeniyle Çalışmaya Tutkunluk ölçeği hakkındaki verilerin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır. Barlett's testinin sonuçları da $p < 0.05$ olduğundan anlamlı bulunmuştur.

Yapılan AFA sonucunda çalışmaya tutkunluk ölçeğinin orijinal yapısından farklı olarak tek faktörlü bir yapı gösterdiği anlaşılmıştır. Ölçekteki tüm ifadeler .40 üzerinde bir faktör yüküne sahip olduğundan ölçekten herhangi bir madde atılmamıştır. Tek faktörlü yapının açıklanan varyansı %68,122 olarak ve ölçeğinin bütününe ilişkin güvenirliliği gösteren Cronbach alpha (α) iç tutarlılık katsayısı ise .941 olarak belirlenmiştir. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin olarak ortaya çıkan AFA sonuçları Tablo 8'de özetlenmektedir.

Tablo 8: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği AFA Sonuçları

Faktör ve Sorular	(α)	A. Varyans	Faktör Yüğü
Çalışmaya Tutkunluk	.941	%68,122	
İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum			.819
İşimde kendimi güçlü ve gayretli hissederim			.795
Sabah kalktığımda istekli bir şekilde işe gidesim gelir			.817
İşim bana heyecan verir			.871
İşim bana ilham verir			.864
Yaptığım işle gurur duyarım			.781
Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissederim			.804
Çalışırken işim beni alır götürür			.839
Çalışırken kendimi işime kaptırırım			.833

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek faktörlü yapının yapısal doğruluğunu ölçümlemek amacıyla yapılan DFA sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği DFA Sonuçları

	X2	Df	X2/df	RMSEA	CFI	NFI	GFI	TLI	AGFI
Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği	33,732	15,004	2,249	,057	,994	,989	,982	,985	,945

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin DFA sonuçlarına göre DFA sonuçlarına göre CFI, NFI, GFI mükemmel uyum aralığında bulunurken X²/df, RMSEA, TLI ve AGFI ise kabul edilebilir aralıktadır (Torun, 2016:6).

5.2. Betimsel Bulgular

Araştırma konusunu oluşturan örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerine yapılan faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan tek boyutlu ve çok boyutlu yapılara yönelik olarak araştırma örnekleminde toplanan veriler çerçevesinde tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama (ort.) ve standart sapma (s.s) değerleri belirlenmiştir. Ardından, ortaya çıkan faktörler arasındaki korelasyonları belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ortaya çıkan sonuçların özeti Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	S. S	Nezakat&Vicdanlılık	Ü. Erdemi	Özgecilik	Centilmenlik	Ç.T
Ö.Özdeşleşme							
<i>Benzerlik</i>	4,04	,833	,546**	,494**	,563**	,055	,768**
<i>Üyelik</i>	3,50	1,109	,016	,059	,133**	,068	,059
<i>Sadakat</i>	3,61	,964	,398**	,424**	,488**	,163**	,691**
Örgütsel Vatandaşlık D.							
<i>Nezakat& Vicdanlılık</i>	4,35	,702	1	,533**	,528**	,023	,503**
<i>Uyelik Erdemi</i>	3,93	,846	,533**	1	,526**	,060	,467**
<i>Özgecilik</i>	4,09	,760	,528**	,526**	1	,010	,562**
<i>Centilmenlik</i>	2,43	1,159	,023	,060	,010	1	,067
Çalışmaya Tutkunluk	4,14	,842	,691**	,467**	,562**	,067	1

** P< .001

Katılımcılar her üç değişkene ilişkin soruları Likert tipinde 1’den 5’e doğru cevaplamışlardır ve her bir ölçekte “1” ölçek maddesine en az katılımı “5” ise en yüksek katılımı ifade etmektedir.

Tablo 10’a göre katılımcıların cevapları üzerinde değerlendirme yapıldığında; örgütsel özdeşleşme için en yüksek ortalama (4,04) benzerlik boyutunda çıkmıştır. Buna göre katılımcıların kendileri ile örgütün değerleri, hedefleri ve tutumları arasındaki benzerliği diğer boyutlara göre daha yüksek algıladıkları anlaşılmaktadır. ÖVD boyutlarına bakıldığında katılımcıların dört boyut içerisinde en

yüksek puanlamayı (4,35) nezaket ve vicdanlılık boyutuna verdiği görülmektedir. Bu ortalama aynı zamanda tüm ölçek alt boyutları içerisindeki en yüksek ortalamadır. Söz konusu bulgu, katılımcıların örgüt içerisinde başkalarına zarar vermeme ve örgütte ortaya çıkabilecek problemleri önlemeye çalışan davranışlarının diğerlerine oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışmaya tutkunluğun değerlendirilmesine yönelik sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, ortaya çıkan ortalama (4,14) ölçekte ÖVD' nin nezaket ve vicdanlılık boyutundan sonraki en yüksek ortalamaya sahip değişkendir. Bu değer, çalışanların ortalamanın üzerinde bir çalışmaya tutkunluk tutumuna sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 10'da gösterilen ve değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan korelasyon değerlerine bakıldığında ise, örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile ÖVD'nin nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi ve centilmenlik boyutları arasında; Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile ÖVD'nin centilmenlik boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır. Diğer taraftan örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile çalışmaya tutkunluk ve ÖVD' nin centilmenlik boyutu ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiler de anlamsız çıkmıştır.

Uygun analiz yöntemlerinin seçimi için önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek gerekmektedir. Bu analizler sonucu veriler normal dağılmış olursa Parametrik, normal dağılmıyorsa Parametrik olmayan yöntemlere başvurulacaktır.

5.3. Normallik Testleri

Araştırmada örnekleminin verdiği yanıtlar neticesinde ortaya çıkan AFA ve DFA sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konan ölçek boyutları baz alınarak normallik testleri gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine karar verebilmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Normal dağılım olduğunu anlamak için çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-3,00) ile (+3,00) değerleri arasında seyretmesi gerekir (Durmuş ve diğ. 2016). Yapılan normallik testi sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Normallik Testi Sonuçları

		Çalışmaya tutkunculuk	Benzerlik	Üyelik	Sadakət	Nezakət & Vicdanlılık	Üyelik erdemi	Özgeçelik	Centilmenlik
N	Valid	391	391	391	391	391	391	391	391
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-1,514	-1,243	-,517	-,712	-2,081	-1,152	-1,078	,602
Std. Error of Skewness		,123	,123	,123	,123	,123	,123	,123	,123
Kurtosis		2,644	1,644	-,603	,062	6,713	1,778	1,629	-,670
Std. Error of Kurtosis		,246	,246	,246	,246	,246	,246	,246	,246

Tablo 11’den de anlaşılacağı gibi değişkenlere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri kabul edilebilir değer aralığında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilerek araştırmanın bundan sonrasında parametrik yöntemlerle analizlere devam edilmiştir.

5.4. Regresyon Analizi ve Aracı Etki Analizlerinin Bulguları

Araştırmanın modeli iki değişken arasındaki ilişkide bir aracı değişkenin etkisini test etmek üzerinedir. Bu bağlamda Baron ve Kenney (1986: 1173) tarafından ortaya konulan aracı değişken inceleme modeli kullanılacaktır. Bu yaklaşıma göre kurulan modelin kabul edilmesi için hipotezler dört aşamada test edilmelidir. Dört aşama şöyledir:

- 1) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalı
- 2) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalı
- 3) Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalı
- 4) Bağımsız ve aracı değişken birlikte işleme sokulduğunda Y üzerindeki etki ya sıfır olmalı ya da azalmalıdır (Baron ve Kenney, 1986: 1174).

Başlangıçta araştırmanın temel değişkenleri üzerinden oluşturulan hipotezler, yapılan AFA ve DFA sonuçlarına göre ve Baron ve Kenny (1986) aracı etki modeline göre yeniden düzenlenmiştir. Ancak, önceki bölümde yapılan korelasyon analizlerinde aralarında anlamlı ilişkiler bulunamayan değişkenler regresyon analizlerine dahil edilmeyecektir. Araştırma modelini açıklayan yeni hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Örgütsel Özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.

H₂: Örgütsel özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.

H₃: Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.

H₄: Örgütsel özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, H₄'ün test edilmesi için H₁, H₂ ve H₃'ün zaten incelenmesi gerekmektedir. Araştırma modelinin çok boyutlu olmasından dolayı ortaya çok fazla sayıda ilişki çıkmaktadır. Dolayısıyla analizlerin anlaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla her bir aracı etki için ayrı bir tablo, Baron ve Kenny (1986) adımlarını içerecek şekilde oluşturulmuştur ve ilgili analizler özetlenmiştir.

Araştırmaya örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) benzerlik boyutu ile ÖVD nin boyutları arasındaki ilişkilerden başlanmıştır. Bu bağlamda ÖÖ'nün benzerlik boyutu ile ÖVD'nin nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünün incelenmiş ve gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: “Benzerlik” Boyutunun “Nezaket ve Vicdanlılık” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

	Beta Katsayısı	R2	AdjustedR2	F	Sig.
Model 1					
ÖÖ Benzerlik	,460	,298	,296	164,812	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Nezaket ve Vicdanlılık					
Model 2	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Benzerlik	,776	,589	,588	557,997	,000
Bağımlı değişken: Çalışmaya Tutkunluk					
Model 3	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
Çalışmaya tutkunluk	,419	,253	,251	132,027	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Nezaket ve Vicdanlılık					
Model 4	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Benzerlik	,326	,315	,312	89,226	,000
Çalışmaya tutkunluk	,172				,002
Bağımlı değişken: ÖVD Nezaket ve Vicdanlılık					

Tablo 12’de görülebildiği gibi Model 1 benzerlik boyutu ile nezaket ve vicdanlılık boyutu arasında ($\beta = ,460$; $p = ,000$); Model 2 ise benzerlik ile çalışmaya tutkunluk arasında ($\beta = ,776$; $p = ,000$); ve Model 3 ise çalışmaya tutkunluk ile nezaket ve vicdanlılık boyutu arasında ($\beta = ,419$; $p = ,000$); anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ancak Model 4’de olduğu gibi aracı değişkenin modele dahil edilmesi ile benzerlik ile nezaket ve vicdanlılık boyutları arasındaki ilişki azalmıştır ($\beta = ,326$; $p = ,030$). Bu durum çalışmaya tutkunluğun, örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile ÖVD’nin nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Böylece H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 ’ün ilgili alt boyutlar bağlamında kabul edildiği söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) benzerlik boyutu ile ÖVD’nin üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünün incelenmesi ile ilgili gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: “Benzerlik” Boyutunun “Üyelik Erdemi” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

	Beta Katsayısı	R2	AdjustedR2	F	Sig.
Model 1					
ÖÖ. Benzerlik	,502	,244	,242	125,667	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Üyelik Erdemi					
Model 2	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Benzerlik	,776	,589	,588	557,997	,000
Bağımlı değişken: Çalışmaya Tutkunluk					
Model 3	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
Çalışmaya Tutkunluk	,468	,218	,216	108,284	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Üyelik Erdemi					
Model 4	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Benzerlik	,336	,263	,259	69,136	,000
Çalışmaya Tutkunluk	,213				,002
Bağımlı değişken: ÖVD Üyelik Erdemi					

Tablo 13’e göre Model 1 benzerlik boyutu ile üyelik erdemi boyutu arasında ($\beta = ,501$; $p = ,000$); Model 2 ise benzerlik ile çalışmaya tutkunluk arasında ($\beta = ,752$; $p = ,000$); ve Model 3 ise çalışmaya tutkunluk ile üyelik erdemi boyutu arasında ($\beta = ,455$; $p = ,000$); anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ancak Model 4’de olduğu gibi aracı değişkenin modele dahil edilmesi ile benzerlik ile üyelik erdemi boyutları arasındaki ilişki azalmıştır ($\beta = ,372$; $p = ,000$). Bu durum çalışmaya tutkunluğun, örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile ÖVD’ nin üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Böylece H₁, H₂, H₃ ve H₄’ün ilgili alt boyutlar bağlamında kabul edildiği söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) benzerlik boyutu ile ÖVD’nin özgecilik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünün incelenmesi ile ilgili gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14: “Benzerlik” Boyutunun “Özgecilik” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

	Beta Katsayısı	R2	AdjustedR2	F	Sig.
Model 1					
ÖÖ Benzerlik	,514	,317	,315	180,263	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Özgecilik					
Model 2	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Benzerlik	,776	,589	,588	557,997	,000
Bağımlı değişken: Çalışmaya Tutkunluk					
Model 3	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
Çalışmaya Tutkunluk	,507	,315	,314	179,129	,000
Bağımlı değişken: ÖVDÖzgecilik					
Model 4	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Benzerlik	,293	,358	,354	107,956	,000
Çalışmaya Tutkunluk	,285				,000
Bağımlı değişken: ÖVD Özgecilik					

Tablo 14’den anlaşılabacağı gibi Model 1 benzerlik boyutu ile özgecilik boyutu arasında ($\beta = ,514$; $p = ,000$); Model 2 ise benzerlik ile çalışmaya tutkunluk arasında ($\beta = ,776$; $p = ,000$); ve Model 3 ise çalışmaya tutkunluk ile özgecilik boyutu arasında ($\beta = ,507$; $p = ,000$); anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ancak aracı değişkenin analize dahil edilmesiyle oluşan Model 4’ de görüldüğü gibi benzerlik ile özgecilik boyutları arasındaki ilişki anlamını yitirmemiştir. Çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi ile benzerlik boyutunun özgecilik boyutu üzerindeki etkisi azalmıştır ($\beta = ,293$; $p = ,000$). Bu durum çalışmaya tutkunluğun, örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile ÖVD’ nin özgecilik boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Böylece H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 ’ün ilgili alt boyutlar bağlamında kabul edildiği söylenebilir.

Daha önce de belirtildiği gibi, önceki bölümde gerçekleştirilen korelasyon analizlerinde örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile ÖVD’ nin centilmenlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Baron ve Kenny (1986) modeline göre aracılık etkiden söz edilebilmesi için bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olması gerekmektedir. Dolayısıyla benzerlik ile centilmenlik değişkenleri arasında böyle bir ilişki olmadığından aracı etkiden bahsetmek mümkün olmadığından bu değişkenler arasında bir analiz yapılmamıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) benzerlik boyutu ile ÖVD’nin boyutları arasındaki ilişkilere yönelik aracılık analizleri tamamlandıktan sonra ÖÖ’ nün üyelik

boyutu ile ÖVD’ nin boyutları arasındaki ilişkiler ve çalışmaya tutkunluğun aracı etkisine yönelik analizlere geçilmiştir. Ancak burada da daha önce yapılan korelasyon analizlerinde ÖÖ’ nün üyelik boyutu ile ÖVD’ nin nezaket ve vicdanlılık boyutu ve üyelik erdemi boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulunamadığından bu değişkenler arasında aracılık etki analizleri gerçekleştirilmeyecektir. Benzer şekilde Çalışmaya tutkunluk ile üyelik arasında da korelasyon analizlerine göre bir ilişki bulunamamıştır. Ancak, Baron ve Kenny (1986) modeline göre aracılık etkinin ortaya çıkabilmesi için aracı değişken ile bağımsız değişken arasında bir ilişki bulunmalıdır. Bu durumda çalışma tutkunluğun üyelik boyutu ve centilmenlik değişkenleri arasında bir aracı etkiye sahip olduğundan bahsedemeyiz.

Korelasyon analizlerine göre ÖÖ’ nün üyelik boyutu ile ÖVD nin sadece özgecilik boyutu arasında bir ilişki vardır ancak burada da üyelik boyutu ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmediği için yine aracılık etkinin varlığı söz konusu olamaz.

Son olarak örgütsel özdeşleşmenin son boyutu olan sadakat boyutu ile ÖVD’ nin boyutları arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisini test eden regresyonlar gerçekleştirilmiştir. Öncelikle ÖÖ’ nün sadakat boyutu ile ÖVD’ nin nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisini inceleyen analizler Baron ve Kenny (1986) basamaklarına göre gerçekleştirilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15: “Sadakat” Boyutunun “Nezaket ve Vicdanlılık” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

	Beta Katsayısı	R2	AdjustedR2	F	Sig.
Model 1					
ÖÖ Sadakat	,289	,158	,156	73,010	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Nezaket ve Vicdanlılık					
Model 2	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Sadakat	,604	,477	,476	354,901	,000
Bağımlı değişken: Çalışmaya Tutkunluk					
Model 3	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
Çalışmaya Tutkunluk	,419	,253	,251	132,027	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Nezaket ve Vicdanlılık					
Model 4	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Sadakat	,069	,258	,254	67,507	,116
Çalışmaya Tutkunluk	,364				,000
Bağımlı değişken: ÖVD Nezaket ve Vicdanlılık					

Tablo 15’de verilen sonuçlara göre Model 1 sadakat boyutu ile nezaket ve vicdanlılık boyutu arasında ($\beta = ,289$; $p = ,000$); Model 2 ise sadakat ile çalışmaya tutkunluk arasında ($\beta = ,604$; $p = ,000$); ve Model 3 ise çalışmaya tutkunluk ile nezaket ve vicdanlılık boyutu arasında ($\beta = ,419$; $p = ,000$); anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ancak Model 4’ de olduğu gibi aracı değişkenin modele dahil edilmesi ile sadakat ile nezaket ve vicdanlılık boyutları arasındaki ilişki ortadan kalkmıştır ($\beta = ,069$; $p = ,116$). Bu durum çalışmaya tutkunluğun, örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile ÖVD’ nin nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide tam aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Böylece H₁, H₂, H₃ ve H₄’ün ilgili alt boyutlar bağlamında kabul edildiği söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) sadakat boyutu ile ÖVD’nin üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünün incelenmesi ile ilgili gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: “Sadakat” Boyutunun “Üyelik Erdemi” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

	Beta Katsayısı	R2	AdjustedR2	F	Sig.
Model 1					
ÖÖ Sadakat	,372	,180	,178	85,406	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Üyelik Erdemi					
Model 2	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Sadakat	,604	,477	,476	354,901	,000
Bağımlı değişken: Çalışmaya Tutkunluk					
Model 3	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
Çalışmaya Tutkunluk	,468	,218	,216	108,284	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Üyelik Erdemi					
Model 4	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Sadakat	,171	,238	,234	60,473	,002
Çalışmaya Tutkunluk	,333				,000
Bağımlı değişken: ÖVD Üyelik Erdemi					

Tablo 16’dan anlaşılabacağı gibi Model 1 sadakat boyutu ile üyelik erdemi boyutu arasında ($\beta = ,372$; $p = ,000$); Model 2 ise sadakat boyutu ile çalışmaya tutkunluk arasında ($\beta = ,604$; $p = ,000$); ve Model 3 ise çalışmaya tutkunluk ile üyelik erdemi boyutu arasında ($\beta = ,468$; $p = ,000$); anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ancak aracı değişkenin analize dahil edilmesiyle oluşan Model 4’ de görüldüğü gibi sadakat ile üyelik erdemi boyutları arasındaki ilişki azalmıştır ($\beta = ,171$; $p = ,002$). Bu durum çalışmaya tutkunluğun, örgütsel özdeşleşmenin sadakat

boyutu ile ÖVD’ nin üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Böylece H₁, H₂, H₃ ve H₄’ün ilgili alt boyutlar bağlamında kabul edildiği söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) sadakat boyutu ile ÖVD’nin özgecilik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünün incelenmesi ile ilgili gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: “Sadakat” Boyutunun “Özgecilik” Boyutu Üzerindeki Etkisinde “Çalışmaya Tutkunluğun” Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

	Beta Katsayısı	R2	AdjustedR2	F	Sig.
Model 1					
ÖÖ Sadakat	,385	,238	,236	121,787	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Özgecilik					
Model 2	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Sadakat	,604	,477	,476	354,901	,000
Bağımlı değişken: Çalışmaya Tutkunluk					
Model 3	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
Çalışmaya Tutkunluk	,507	,315	,314	179,129	,000
Bağımlı değişken: ÖVD Özgecilik					
Model 4	Beta	R2	Adjusted R2	F	Sig
ÖÖ Sadakat	,152	,335	,331	97,551	,001
Çalışmaya Tutkunluk	,387				,000
Bağımlı değişken: ÖVD Özgecilik					

Tablo 17’de görülebildiği gibi Model 1 sadakat boyutu ile özgecilik boyutu arasında ($\beta = ,385$; $p = ,000$); Model 2 ise sadakat Bile çalışmaya tutkunluk arasında ($\beta = ,604$; $p = ,000$); ve Model 3 ise çalışmaya tutkunluk ile özgecilik boyutu arasında ($\beta = ,507$; $p = ,000$); anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ancak Model 4’ de olduğu gibi aracı değişkenin modele dahil edilmesi ile sadakat ile özgecilik boyutları arasındaki ilişki azalmıştır ($\beta = ,152$; $p = ,001$). Bu durum çalışmaya tutkunluğun, örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile ÖVD’nin özgecilik boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Böylece H₁, H₂, H₃ ve H₄’ün ilgili alt boyutlar bağlamında kabul edildiği söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme ile ÖVD’nin son boyutu olan centilmenlik arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan incelemelere göre, aracı değişken olan çalışmaya tutkunluk ile bağımlı değişken olan ÖVD’nin centilmenlik boyutu arasında korelasyon analizlerine göre

anlamli bir ilişki bulunamamıştır. Bu sebeble Baron ve Kenny (1986) modeline göre söz konusu değişkenler arasında aracılık etkisinden söz etmek mümkün değildir.

Yapılan analizler sonucunda örgütsel özdeşleşme boyutları ile ÖVD boyutları arasındaki ilişkilerde çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi incelenmiş olup, bazı boyutlar bazından böyle bir ilişkinin olmadığı, bazı boyutlar bazında kısmi ve bazılarında da tam aracılık etki olduğu ortaya konmuştur. Ancak bulunan bu ilişkilerin anlamli olup olmadığına bakmak gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda Sobel testleri yapılarak bulunan sonuçlar Tablo 18’de özetlenmiştir.

Tablo 18: Sobel Test Sonuçları

Çalışmaya Tutkunluğun Aracı olarak incelendiği model	Sobel test skoru	P-değeri	Aracılık Etkisi	H4 Alt Hipotez
 Benzerlik- VD Nezaket ve Vicdanlılık	3,1128	,0019	Kısmı	Kabul
 Benzerlik- VD yelik Erdemi	3,0962	,0020	Kısmı	Kabul
 Benzerlik- VD zgecilik	4,8571	,0000	Kısmı	Kabul
 Benzerlik- VD Centilmenlik	,7822	,4341	Yok	Red
 üyelik- VD Nezaket ve Vicdanlılık	-1,1513	,2496	Yok	Red
 üyelik- VD yelik Erdemi	-1,1490	,2506	Yok	Red
 üyelik- VD zgecilik	-1,1539	,2485	Yok	Red
 üyelik- VD Centilmenlik	-,7366	,4613	Yok	Red
 Sadakat- VD Nezaket ve Vicdanlılık	6,7468	,0000	Tam	Kabul
 Sadakat- VD yelik Erdemi	5,1975	,0000	Kısmı	Kabul
 Sadakat- VD zgecilik	6,9501	,0000	Kısmı	Kabul
 Sadakat- VD Centilmenlik	-1,2433	,2137	Yok	Red

Tablo 18’de ki sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşme boyutları ile ÖVD boyutları arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkiye sahip olduğu modellerde, Sobel testi skorlarına binaen bu aracı etkilerin anlamli olduğu tespit edilmiştir. Aracı etki çoğu modellerde kısmi olarak ortaya çıkarken sadece bir modelde tam olarak grlmştir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, tekstil ve kimya sektörlerinde çalışmakta olan işletmelerde; örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü araştırmaktır. Tekstil ve kimya sektörlerindeki bu işletmelerde görevli işgörenlerin örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk ile alakalı durumlarının tespit edilmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konmasının bu alanda gelecekte yapılacak araştırmalarda yol gösterici olması beklenmektedir.

Araştırmada, örneklemin evreni temsil ettiği, veri toplama aracının çalışmanın amacını karşıladığı ve örnekleme yer alan kişilerin ölçeklerde yer alan ifadelere doğru ve samimi cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Araştırma kapsamında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiler Bursa, Kahramanmaraş, Tekirdağ, İstanbul ve Adana illerindeki firmalarda geniş bir yelpazede incelenmiştir.

Araştırma çerçevesinde, ilk bölümde örgütsel özdeşleşme kavramı, nedenleri, modelleri, boyutları, önemi, ilgili çalışmalar ve sonuçlarına değinilmiştir. İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, boyutları, önemi, teorileri, kuramsal çalışmalar, öncülleri ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi incelenmiştir. Üçüncü bölümde çalışmaya tutkunluk kavramı ve tanımı, benzer kavramlar, boyutları, çalışmaya tutkunluğu artıran faktörler, ilgili yapılan çalışmalar, sonuçları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilgisi ele alınmıştır. Araştırmada kavramların birbirleri ile ilişkisi ve işletmeler için önemi literatürde öne çıkan araştırmalarla desteklenmekte ve araştırmanın kavramsal modeli ortaya konmaktadır. Dördüncü bölümünde araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme, yöntemleri ve veri toplama araçları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Beşinci bölümde araştırma örneklemini oluşturan Adana, Bursa, İstanbul, Kahramanmaraş ve Tekirdağ illerinde tekstil ve kimya sektöründe faaliyetlerine halen devam eden tekstil ve kimya işletmelerinin 391 çalışanına uygulanan anket verilerinin istatistiki analizleri yer

almaktadır. Altıncı bölümü olan tartışma ve sonuç kısmında ise araştırma sonuçları doğrultusunda bir değerlendirme yapılarak öneriler sunulmuştur.

Bursa, Kahramanmaraş, Tekirdağ, İstanbul ve Adana illerindeki tekstil ve kimya sektöründe faaliyetlerine devam eden işletmelerin çalışanlarına; çalışmanın verilerini toplamak adına literatürde en çok kullanılan ölçeklerle hazırlanan anket formları dağıtılmış ve 391 adet anketin geri dönüşü yapılmıştır. Geri dönüşü sağlanan 391 ankete analizler yapılmıştır. Yapılan regresyon analizleri ve aracılık etki analizleri neticesinde, bu çalışma modelindeki bütün değişkenlerin birbirleriyle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu ve literatür taraması sonucunda oluşturulan 4 ana hipotezin ve alt boyutları bazında oluşturulan bütün alt hipotezlerin kısmen ya da tam desteklendiği tespit edilmiştir.

Tablo 19 ve Tablo 20 araştırma kapsamında teorik olarak geliştirilen ve istatistiksel olarak test edilen tüm hipotetik ilişkilerin bir özetini sunmaktadır:

Tablo 19: Analiz Sonuçlarına Göre Hipotezlerin Durumu

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H1	Örgütsel özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.	Kabul
H1a	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve vicdanlılık boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 12)
H1b	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının üyelik erdemi boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 13)
H1c	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 14)
H1d	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu ilişkilidir.	Red (Tablo 14)
H1e	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve vicdanlılık boyutu ilişkilidir.	Red (Tablo 10-14)
H1f	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının üyelik erdemi boyutu ilişkilidir.	Red (Tablo 10)
H1g	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 15)
H1h	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu ilişkilidir.	Red (Tablo 10)
H1ı	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve vicdanlılık boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 16)
H1i	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının üyelik erdemi boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 17)
H1j	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 18)
H1k	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu ilişkilidir.	Red (Tablo 10)

Tablo 20: Analiz Sonuçlarına Göre Hipotezlerin Durumu (Devam)

Hipotez No	Hipotez	Sonuç
H2	Örgütsel özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.	Kabul
H2a	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile çalışmaya tutkunluk arasında ilişkilidir.	Kabul (Tablo 12-13-14)
H2b	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile çalışmaya tutkunluk arasında ilişkilidir.	Kabul (Tablo 15)
H2c	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile çalışmaya tutkunluk arasında ilişkilidir.	Kabul (Tablo 16-17-18)
H3	Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır.	Kabul
H3a	Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve vicdanlılık boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 12-16)
H3b	Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışının üyelik erdemi boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 13-17)
H3c	Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu ilişkilidir.	Kabul (Tablo 14-15-18)
H3d	Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu ilişkilidir.	Red (Tablo 18)
H4	Örgütsel özdeşleşmenin boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) ile örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları (nezaket ve vicdanlılık, üyelik erdemi, özgecilik ve centilmenlik) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kabul
H4a	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kısmi Aracı (Tablo 12)
H4b	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kısmi Aracı (Tablo 13)
H4c	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Tam Aracı (Tablo 14)
H4d	Örgütsel özdeşleşmenin benzerlik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Aracı Etkisi Yok (Tablo 14)
H4e	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Aracı Etkisi Yok (Tablo 14)
H4f	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kısmi Aracı (Tablo 15)
H4g	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kısmi Aracı (Tablo 15)
H4h	Örgütsel özdeşleşmenin üyelik boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Aracı Etkisi Yok (Tablo 14)
H4ı	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kısmi Aracı (Tablo 16)
H4i	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kısmi Aracı (Tablo 17)
H4j	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Kısmi Aracı (Tablo 18)
H4k	Örgütsel özdeşleşmenin sadakat boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı etkisi vardır.	Aracı Etkisi Yok (Tablo 18)

Regresyon analizi ve aracı etki analizleri ;

1.Çalışmaya tutkunluğun, ÖÖ.nin benzerlik boyutu ile ÖVD'nin nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışmaya tutkun işgörenlerin istihdam edilmesi örgütle özdeşleşmiş ve örgüt hedefleri doğrultusunda ekstra çaba harcayan aynı zamanda birbirleri ile de uyum içinde çalıştıkları bir iş ortamı sağlar. Bunun sonucu olarak da işletme ve yönetici için en önemli unsur olan verimlilik artış gösterecektir.

2.Çalışmaya tutkunluğun, ÖÖ.nün benzerlik boyutu ile ÖVD' nin üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bu sonuç işletmelerde; bir bütün olarak örgüte bağlılığı, maksimum seviyede ilgiyi, örgütsel yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder. Bu yüksek katılım seviyesi işgörenlerin daha dinamik ve yeni gelişmelere daha hakim olmasını destekleyeceği için olası sorunların çözümünü pozitif olarak etkileyecektir.

3.Çalışmaya tutkunluğun, ÖÖ.nin benzerlik boyutu ile ÖVD' nin özgecilik boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bu sonuç işletmede herhangi bir problem ortaya çıktığında kendini özgütle özdeşleştiren işgörenlerin birbirine zorlama ya da mecburiyet olmadan ve karşılık beklemeksizin yardım ettiğini göstermektedir.

4.Çalışmaya tutkunluğun, ÖÖ.nin sadakat boyutu ile ÖVD' nin nezaket ve vicdanlılık boyutu arasındaki ilişkide tam aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışanlar kendilerini duygusal yönden örgüte bağlı hissedip örgütte kalma isteğine sahip olduklarından, tekstil ve kimya işletmelerinde çok önemli olan personel devir oranının düşürebilmesi açısından bu sonuç, örgütsel olarak özdeşleşmiş ve örgüte sadık çalışanlar kazanmanın önemini ortaya koymaktadır.

5.Çalışmaya tutkunluğun, ÖÖ.nin sadakat boyutu ile ÖVD' nin üyelik erdemi boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Örgüte bağlılık duygusu yüksek olan, örgütüne aidiyet hissine sahip işgörenler tekstil ve kimya sektörlerindeki yoğun tempoda kendilerini mutlu hissederek çalışabilirler. Bu durum rekabetin yüksek seviyede olduğu ilgili sektörlerdeki yöneticiler tarafından doğru şekilde değerlendirilirse şirketleri için önemli bir katma değer sağlayacaktır.

6.Çalışmaya tutkunluğun, ÖÖ.nin sadakat boyutu ile ÖVD'nin özgecilik boyutu arasındaki ilişkide kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Örgütte kalma isteğine sahip, çalıştığı işletmenin karşılaştığı problemleri kendi problemleri gibi gören, iş arkadaşlarına karşılık beklemeden yardıma hazır, işletmenin geleceğini önemseyen.,işe kendini bütünüyle veren, enerjisi yüksek ve azimli çalışanlar; örgütlerin sürekli artış gösteren hedeflerine ulaşmaları için en önemli kaynaklardan birisidir.

Sektördeki yöneticiler, çalışanlarının örgütsel özdeşleşme seviyelerini yükseltmek ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlamak için, gerekli faaliyetleri organize edip, motivasyon artırıcı eğitimleri teşvik eden bir yönetim tarzını benimsediklerinde kurumlarına katkı sağlayacaklardır.

Tekstil sektöründen bir örnek daha verebiliriz: Geçmiş yıllarda yaşanmış olan 2001 ve 2008 ekonomik krizlerinde bazı firmalar ilk tedbir olarak nispeten yüksek maaş alan deneyimli elemanlarını işten çıkarma yöntemini benimsemişlerdir.Fakat bunun sonucunda elde ettikleri küçük tasarrufa karşılık verimlilikleri negatif etkilenmiş ve çok daha büyük kayıplar vermişlerdir.Temel sebep ;örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel özdeşleşmesi ile çalışmaya tutkunlukları yüksek çalışanların yerine istihdam edilen deneyimsiz ve ÖÖ. ve ÖVD ile ÇT. duygusu gelişmemiş yeni çalışanların seleflerinin aksine kriz yönetimi için ihtiyaç duyulan bu değerli özelliklere sahip olmamalarıydı.

Araştırmanın sonuçları yöneticilerin insan kaynağından daha fazla yararlanabilmesinin önünü açan çalışmaya tutkunluk tutumlarının ortaya çıkmasında örgütsel özdeşleşmenin önemli ve olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Yani başka bir ifade ile, örgütün değerleri ve amaçları ile kendi değer ve amaçlarını bütünleştirebilen; kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası veya üyesi olarak tanımlayabilen ve çalıştığı kuruma sadakatle bağlı olan çalışanların daha yüksek bir motivasyon ve canlılıkla, daha kendisini işe kaptırarak ve daha yüksek bir adanmışlıkla işlerini yapmaktadır. Benzer şekilde bu şekilde örgütle özdeşleşmiş bireyler, örgütün çıkarlarını destekleyecek şekilde kendilerinin rol tanımları içerisinde zorunlu olarak bulunmayan bazı faydalı davranışları gönüllü olarak sergilemektedirler. Çalıştıkları kurumda hedefe ulaşma doğrultusunda hem örgüt yönetimine hem de diğer çalışma arkadaşlarına gösterdikleri nazik, özgeci, vicdanlı, erdemli ve centilmence davranışlar ile örgüte değer katmaya devam etmişlerdir.

Literatürde açıklandığı gibi örgütsel davranışın bir kolu olarak çalışmaya tutkunluk, örgütsel vatandaşlık üzerinde etkileyici ve açıklayıcı özelliğe sahiptir. Bu sonuç ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olan etkin insan kaynakları yönetim uygulamaları ile örgütlerde daha yüksek örgütsel vatandaşlık seviyesine ulaşılabilmenin çalışan tutkunluğunu arttırmakla mümkün olduğunu göstermektedir. Çalışmaya tutkunluğun geliştirilmesi ve desteklenmesi ile çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin artması sağlanabilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, tekstil ve kimya sektörlerinde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı bir etkiye sahip olduğunu ampirik olarak ortaya koymuştur. Başka bir deyişle, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde çalışmaya tutkunluk üzerinden bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkiler alt boyutlar bazında tek tek incelenmiş ve araştırma örneklemini üzerinde test edilerek ispatlanmıştır.

Bu araştırma ile bir kez daha, çalışmaya tutkun olan kişilerin, görev aldıkları örgüt hedefleri doğrultusunda, iş tanımlarının haricinde fazladan rol davranışları sergileyebilecekleri doğrulanmıştır ki bu da o kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilediklerini gösterir.

Literatürdeki benzer araştırmaları doğrular nitelikte olan bu sonuçlar ışığında, çalışmanın hem alan yazınına hem de tekstil ile kimya sektörüne faydalı bilgiler sunduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Literatür araştırmasında hipotezleri destekleyen mevcut pek çok uygulamalı çalışmalar bulunmaktadır ve bu çalışmalar bu tezde ki araştırma sonuçlarını desteklemektedir. “Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini destekleyen çalışmalar şunlardır: (Karabey ve İşcan (2007), Tokgöz ve Seymen (2013), Feather ve Rauter (2004), Van Dick ve diğerleri (2006), Çetinkaya ve Çimenci (2014))

“Örgütsel özdeşleşme ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini destekleyen çalışmalar şunlardır: (Öz (2016), Balcı ve Ağ (2020), Babacan (2018))

“Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı ile arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini destekleyen çalışmalar şunlardır: (Çankır (2016), Kaplanseren ve Örüçü (2018: 2), Örüçü ve Uçku'nun (2019)

Literatürde şu ana dek örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışmanın konu ile alakalı literatüre katkıda bulunacağı beklenmektedir.

Ayrıca, daha fazla araştırmaya ve daha fazla tartışmaya ihtiyaç duyulan bu konularda gelecekteki araştırmalar yapılabilmesi için aşağıdaki öneriler sıralanabilir;

- Ülkemizde örgütsel özdeşleşme modelinin nasıl üretildiği ve bu kavramı etkileyen faktörlerin neler olduğu incelenebilir.
- Ülkemizde ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme örneğinde, bu tarzın farklı kültürlerle göre değişkenlik gösterip göstermediği test edilebilir.
- Örgütsel özdeşleşmenin organizasyon kültürü üzerindeki etkisi incelenebilir.
- Organizasyondaki öncü değişimi destekleyen organizasyonel ve çevresel faktörler incelenebilir.
- Araştırmanın genellenebilirliğini fazlalaştırmak amacıyla, tespit edilen bulguların, doğrulanan yapının, gelecekte araştırmacılar tarafından çok daha farklı sektörlerde ve aynı zamanda farklı bölgelerde geniş örneklemle uygulanıp sınanabilir.

- Örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişki kamu sektöründe de incelenebilir ve özel sektör kamu sektörü ile karşılaştırılabilir.
- Demografik özelliklerin bu değişkenler arasındaki ilişkiye etkisi kontrol edilebilir.
- Özellikle çalışmaya tutkunluk kavramının gelişmesine katkıda bulunacak daha nitel çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Acar, Z. A. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri, *Doğuş Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Adams, J. S.; (1965), “Inequity in Social Exchange”, L. Berkowitz (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.2, New York Academic Press, ss. 267-299, aktaran FOLGER, Robert and Russell Cropanzano; (1998), *Organizational Justice and Human Resource Management*, Sage Publications, Thousand Oaks London, New Delhi.
- Albert, S., Ashforth, B. E. ve Dutton, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. *Academy of Management Journal*, 25(1), 13-17.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi SBE.
- Alotaibi, G. Adam. (2001). Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30(3), 363-376.
- Alp, A. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma İletişim Algıları Arasındaki Farklılıklar: (Bir Alan Araştırması)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Arı, S. (2011). *Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F., (1989). Social Identity Theory and the Organization, *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491

- Ashforth, B. E. (2001). *LEA's organization and management series. Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ashforth, B.E., S.H. Harrison ve K.G. Corley (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamantal Questions, *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Aslan, Ş. (2009). *Duygusal Zeka ve Dönüşümcü-Etkileşimci Liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 11-26.
- Aykan, F. B. (2013). Farklı sınıf seviyesindeki öğrencilerin uzamsal becerilerinin incelenmesi. Yayımlanmamış, Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi EBE
- Bahrami M. A., Aghaei A., Barati O., Tafti A. D. and Ezzatabadi M. R. (2016). Job Motivating Potential Score and Its Relationship with Employees' Organizational Commitment among Health Professionals. *Osong Public Health and Research Perspectives*.
- Bakker, A., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W., ve Schreurs, P. (2003). A Multigroup Analysis of the Job Demands–Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38.
- Bakker, A., ve Geurts, S. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366.
- Bakker, A., Albrecht, S. ve Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.

- Bakker, A., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity And Charisma Among Female Leaders: The Role Of Resources And Work Engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779
- Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. Unpublished Doctoral thesis. İstanbul: Marmara University SSI.
- Balcı, O. ve Ağ, C. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Turkish Studies - Economy*, 15(3), 1195-1213
- 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 (6), 1173-1182.
- Basım, H. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17 (1), 29-62.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açından Bir İnceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98
- Battal, F. ve Soyalın, M. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-173.
- Baytok, A., Soybalı, H. H., Çelik, S., Zorlu, Ö. ve Özdemir, C. (2014). The Effects of Transformational Leadership Behaviors on Organizational Identification: An Application in Hotel Enterprises. In; *International Interdisciplinary Business Economics Advancement Conference*, 16-19 July 2014, İstanbul, Türkiye, ss. 397-409.
- Bedük, A. ve Ertürk, E. (2015). Sosyal Mücadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.

- Bellou, Victoria ve Thanopoulos, John. (2006). Enhancing Service Quality in a Hospital Setting. *Review of Business*, 27, 1, 26-32.
- Bergami, M. and Bagozzi, R.P. (2000) Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(1), 555-577
- Biçkes, D.M. ve Yılmaz, C. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerine etkisi: öğretmenler üzerinde bir uygulama. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 19(2), 97-110.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerliliği ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 1-15.
- Blau, P. M. (1983). *On The Nature of Organization*. Florida: R.E. Krieger Pub. Co.
- Budak, G. (2015). *Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi SBE.
- Castro, B. C., Martín Armario, E. ve Martín Ruiz, D. (2004). The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53
- Cheney, G. ve Tompkins P.K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1),1-15.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*, Edition 3nd, New York: John Wiley and Sons Inc.
- Cohen, A. ve Danny, K. (2008). Individual values and social exchange variables examining their relationship to and mutual effect on in-role performance and organizational citizenship behavior. *Group and Organization Management*, 33(4), 425-452
- Colman, A.C. (2001). *Dictionary of psychology*. Oxford: Oxford University

- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A. ve Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational behavior and human decision processes*, 100(1), 110-127.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşlemenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), 766-771
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 273-278.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(1), 315-326.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 499-512.
- Demir, C. Y., Kemal, M. ve Çevirgen, A. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129-152.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Örgütsel İmaj Algılamaları Öğrenci Başarıları arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi EBE.

- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderatör rolü. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 43(1), 136-156.
- Den Hartog, D., & Belschak, F. (2012). Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 107, 35-47
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, 29(7), 37-61.
- Dukerich, J. M., R. M. Kramer and J. McLean Parks (1998). *The dark side of organizarional identificational* in D. A. Whetten and P. C. Godfrey (eds). *Identity in Organizations: Building Theory Through Conservations*, Thousand Oaks, CA: Sage, 245-256.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R. ve Stephen M. S. (2002). Beauty Is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507–533.
- Durdu, T. (2010). *Eğitim deneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi EBE
- Durmuş B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2016). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. Baskı, İstanbul: Beta Baskı,
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Eatough, Erin M., Stephanie A. Miloslavic., Chu-Hsiang Chang ve Russell E. Johnson. (2011). Relationships of Role Stressors With Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 96(3), 619–632.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operatinal Review. *International Journal of Managment Reviews*, 7(4), 207-230.

- Edwards, M.R. and Peccei, R. (2007) Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Eğilmezkol, G. (2011). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Eicholtz, M. (2000). *Organizational Identification as a Negotiated Relationship: The Dialectics of Members' Dialogue*. (Doctoral dissertation). www.proquest.com/libraries/academic/dissertations-theses
- Elsbach, K. D. ve Barr, P. S. (1999). The effects of mood on individuals' use of structured decision protocols. *Organization Science*, 10(2), 181-198
- Erel, E. A. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi EBE
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 13. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Ertan, H. (2017). Örgütsel Adaletin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Çalışma. *Politik Ekonomik ve Finansal Analiz Dergisi*, 1(1), 49-50.
- Feather, N. T. and Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 81-94.
- Ford, R. C., Sivo S. A., Fottler M. D., Dickson D., Bradley K. and Johnson L. (2006). Aligning Internal Organizational Factors with a Service Excellence Mission: An Exploratory Investigation in Health Care. *Health Care Management Review*, 31(4), 259-269.

- Freud, S. (1922). *Letter from Sigmund Freud to Arthur Schnitzler*, May 14, 1922. Letters of Sigmund Freud 1873-1939, 339-340
- Freud, S. (2006). *Kitle psikolojisi*, (K. Şipal, Çev.). İstanbul: Cem.
- Gautam, T., Rolf, Van Dick and Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Gazeloğlu, C., Erkılıç, E. & Aytekin, E. (2019). Determination of the Effect of Employees' Trust Perceptions in a Manager on Their Organizational Identification Behavior: An Application on Hotel Employees. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 2(2), 86-109.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge: Polity.
- Gorgievski, M.J. and Bakker, A.B. (2010). *Passion for work: work engagement versus workaholism*. In Albrecht, S.L. (Ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 264-71.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: Apreliminary statement. *American Sociological Review*, 25(1), 161-178.
- Göncü, A. (2006). *Motivational Processes Involved in the Relationship between Leadership and Organizational Citizenship Behaviors*, Unpublished Master's Thesis, İstanbul: Koç University, SSI.
- Graen, G. B., Novak, M. A. ve Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior & Human Performance*, 30(1), 109-131.
- Graham, L. (1986). *Three Modes of Shavante Vocal Expression: Wailing, Collective Singing, and Political Oratory*. In Sherzer, Joel and Urban, Greg (eds.), *Native South American Discourse*, 83-118. Berlin, New York: De Gruyter Mouton.

- Graham, J. W. (1991) An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(1), 249-270.
- Güner, A. (2016). *Duygusal Zekânın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi SBE.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adaletle İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(1), 495–513.
- Haudan, J. (2008). *The art of engagement: Bridging the gap between people and possibilities*. New York, NY: McGraw Hill.
- He, H. ve Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: a review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management* 38 (1), 3-35.
- Hobfoll, S. (1989). A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychological Association*, 44(3), 513-524.
- Hogg, M., A., ve Reid, S., A. (2006). Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms, *Communication Theory*, 16(1), 7-30.
- İçerli, L. (2012). Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(1), 1309-8039.
- İpek, M. (2016). *Örgütsel vatandaşlık algısı: kamu ve vakıf üniversitelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- İplik, E., İplik, F. N. ve İ. E. Efeoğlu (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12(6), 109-122.

- İslamoğlu, A., H., ve Altunışık R. (2017). *Tüketici Davranışları*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, Mayıs 25-27, 359-372.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 11(6), 160-177.
- Jackson, S. A. ve Csikszentmihalyi, M. (1999). *Flow In Sports*. Champaign: Human Kinetics.
- Johnson, W. L. Johnson, A. M. ve Heimberg, F. (1999). A Primary- and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 59 (1), 159-170.
- Jose, G., & Mamplily, S. (2015). Relationships Among Perceived Supervisor Support, Psychological Empowerment and Employee Engagement in Indian Workplaces. *Journal of Workplace Behavioral Health* 30, 231-250.
- Jung, J. Y. ve Hong, S. (2008). Organizational Citizenship Behaviour (OCB), TQM and Performance at the Maquiladora. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(8), 793-808
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2004). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde Örgütsel Adaletin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Teorik Bir İnceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 11(1), 147-158.

- Kaliannan, M., & Adjovu, S. (2015). Effective Employee Engagement and Organizational Success: A Case Study. *Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014* (s. 161-168). Kuala Lumpur: Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Kanbur, E. (2017) Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimler Dergisi* 4(7), 63-82.
- Kanten, P. (2012).İşgörenlerde İşe Adanmanın Ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü, Doktora Tezi. İsparta:Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 341-349.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Kaplan A. (2018). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Kaplanseren, S, Örucü, E. (2018). İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1) , 1-19.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi SBE
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2)
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 35-48.

- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kılıç, G. ve Gülen, M. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1570-1588.
- Kim, W. G., Leong J. K. and Lee Y. K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- Konermann, J. (2011). *'Teachers' Work Engagement: A Deeper Understanding of the Role of Job and Personal Resources in Relationship to Work Engagement, Its Antecedents, and Its Outcomes*. Doktora Tezi. Twente University
- Korkmaz, O. ve Aydemir, S. (2015). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 145-146.
- Korkmaz, O., Aydemir S. ve Uysal, H. T. (2017). Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Örgüte Hâkim Kurum Kültürünün Etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (12), 62-81.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., ve Fiskerbaum, L. (2006). Work Engagement Among Women Managers and Professionals in a Turkish Bank: A Potential Antecedents and Consequences, *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Köse, S., Kayalı, N. ve Kartal, B. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-19.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
- Kurt, D. (2012). *Vekâlet Teorisi Çerçevesinde Hisse Senedi Maaş Yapılarının Risk Alma Davranışı ve Finansal Performansa Etkisi: S&P 500 Firmaları Üzerine Bir*

Uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.

Kvitne, M. B. (2017). Development of Organizational Citizenship Behavior and the Effect of Psychological Contract Fulfillment. A Multilevel Longitudinal Study. Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Lasswell, H. D. (1965). *World politics and personal insecurity*. Free Press.

LePine, J. A., Erez, A. ve Johnson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 57(1), 52-65

Liberman, C.J. (2011). Why organizational identification ‘matters’ as a communication variable: A state-of-the-art review of past, present, and future trends. *Proceedings of the New York State Communication Association* 1(8), 132-151.

Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. ve Salanova, M. (2006). Testing the Robustness of the Job Demands–Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 13(1), 378–391.

Macey, W. ve Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

MacLeod, D. ve Clarke, N. (2009). *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement: a report to government*. London: Department for Business, Innovation and Skills.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

Mauno, S., Kinnunen, U. ve Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study, *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171.

- May, D.R., Gilson, R.L. ve Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- McDonald, P. R. (1993). *Individual-Organizational Value Congruence: Operationalization and Consequents*. Unpublished Doctoral Dissertation. Ontario, London, Canada: University of Western.
- Mael, F.A. ve Ashforth, B.E. (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103-123.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: contrasting the benefits and risks. *Journal for The Theory of Social Behavior*, 31(2), 197 – 222.
- Michel AA, Jehn KE (2003) The dark side of identification: Overcoming identification-induced performance impediments. *Research on Managing Groups and Teams* 5, 189-219.
- Miller, B. G., Hassell, A. M., Wolfenden, R., Milburn, M.V., Short, S. A. (2000) Anatomy of a proficient enzyme: the structure of orotidine 5'-monophosphate decarboxylase in the presence and absence of a potential transition state analog. *Proc Natl Acad Sci USA*, 97(5), 2011-2016.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 845-855.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127–142
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.

- Nartgün, Ş.S. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies* 9(2), 1361-1376.
- Oral, H. (2015). *Otel işletmelerinde iş koşullarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi SBE.
- Organ, D.W. (1977) A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1), 46-53.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior, The Good Soldier Syndrome*. Lexington: MA, Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). *The motivational basis of organizational citizen ship behavior*. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Örücü, E. ve Uçku, İ . (2019). Örgütlerde İşe Tutkunluk, Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi ve Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 71-81.
- Öğüt, A. ve Öztürk, Y. E. (2007). Yönetimin Bilimleşme (Scientization) Sürecine Katkıları Açısından Chester Irving Barnard ve Herbert Alexander Simon: Betimleyici ve İlişkilendirici Bir Çalışma. *Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 29-46.
- Özcan, N. (2011). *Mobbing'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: karaman il özel idaresinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE.
- Özcan, E.D., Vardarlier, P., Karabay, M.E., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü, *Öneri*, 10(37), 1-13.

- Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE
- Özler, E. D. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik Ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59- 62.
- Quiñones, M., Broeck, A., & Witte, H. (2013). Do Job Resources Affect Work Engagement Via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology* 29, 127-134.
- Pandit, K. and Balla, M. K. (2006). An Assessment of Soil Fertility Management Issues in Pokhare Khola Watershed, Dhading. *Nepal Journal of Science and Technology*, 7(1), 89-96.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H.O. (2013). *Örgütsel Davranış*, Ünsal Sığrı- Sait Gürbüz, (Ed.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Phipps, Simon T. A., Leon C. Prieto ve Michael H. Deis. (2015). The Role of Personality in Organizational Citizenship Behavior: Introducing Counterproductive Work Behavior and Integrating Impression Management as a Moderating Factor. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 176-196.
- Paine, J. B. ve Organ, D. W. (2000). The Cultural Matrix of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual and Empirical Observations, *Human Resource Management Review*, 10(1), 46.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1989). *A Second Generation Measure of Organizational Citizenship Behavior*. Unpublished manuscript. Bloomington: Indiana University.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H. & 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., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270.
- Podsakoff P. M. ve MacKenzie SB. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Perfor*, 10(2), 133-51.
- Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B, and Bachrach D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26, (3), 513-563.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi SBE.
- Polat, S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (ocb) Display Levels of The Teachers At Secondary Schools According To The Perceptions Of The School Administrators. *Procedia Socialand Behavioral Sciences*, 1(1), 1591– 1596.
- Polat, M. ve C. H. Meydan. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 1(1), 145-172.
- Polat, S. ve C. Ceep (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(54), 309-310.
- Pratt, M. G. (1998). *To be or not to be? Central questions in organizational identification*. (Ed. D. A. Whetten & P. C. Godfrey), Identity in organizations: Building theory through conversations. Thousand Oakes, CA: Sage
- Pratt, M. and Doucet, L. (2000). *Ambivalent Feelings in Organizational Relationships*, In S. Fineman (Ed.). Emotions in organizations, 2(1), London: Sage, 204-226.

- Rathbone, A. (2006). Work Engagement of Employees in the Mining Environment, *Mini-dissertation*, North-West University.
- Reade, C. (2001). Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to The Local Subsidiary and The Global Organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (8), 1269-1291.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 358-384.
- Roberts, D.R. ve Davenport, T.O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 21-29.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Harvard Univ. Press.
- Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(21), 218-219.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Susana, L., Cifre, E., Martinez, I., & Schaufeli, W. (2003). Perceived Collective Efficacy, Subjective Well-Being and Task Performance Among Electronic Work Groups: An Experimental Study. *Small Group Research*, 34(1), 43-73.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE.
- Samancı, S. (2017). *Örgütsel ve Kişisel Öncülleri Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Model Testi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi SBE.

- Scandura, T. A. ve Pellegrini, E. K. (2008). Trust and leadermember exchange: A closer look at relational vulnerability. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 101-110.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. (2001). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3, ss.71–92.
- Schaufeli, W. and Arnold B. Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1), 293–315
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701- 716.
- Schaufeli, W.B. (2013). *What is engagement?*. In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Scott, C.R., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). Development of a Structuration Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations. *Human Resource Development Review*, 89–110.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-319.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.

- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Stets, J., E., ve Burke, P., J., (2000). Identity Theory and Social Identity Theory, *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A Psychometric Analysis of The Utrecht Work Engagement Scale in The South African Police Service. *SA Journal of Industrial Psychology* 29, 62-70.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini Ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara’da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220
- Taş, Ahu (2016). İlk Ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi EBE
- Tezcan, M. (2011). *Sosyolojiye Giriş*, Genişletilmiş 6. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Todd, S. Y. (2003). *A Causal Model Depicting The Influence of Selected Task And Employee Variables on Organizational Citizenship Behavior*. Doktora Tezi, The Florida State University College Of Education.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi SBE.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258–277.

- Turgut, T. (2010). *Çalışmaya Tutkunluk*. G. İslamoğlu (der.), Kurumlarda İyilik de Var. Ankara: Nobel, 57-89.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş – Aile Çatışması İle İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179
- Turgut, M. ve M. Akbolat. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Turner, H. C. (2007). *Predictors of Teachers' Job Satisfaction in Urban Middle Schools*. Doctoral Dissertation. Chapel Hill: The University of North Carolina.
- Turnipseed, D. ve Murkison, G. (2000). Good Soldiers and Their Syndrome: Organizational Citizenship Behavior and The Work Environment. *North American Journal of Psychology*, 2(2), 281-302.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Tümer, E. (2010). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Türk Dil Kurumu, (2018). Tutum Kavramı. [http://www.tdk.gov.tr /index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a80938d9a97a6.41069222](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a80938d9a97a6.41069222)
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Tüzün Kalemci İ. ve İ. Çağlar. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı Ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2009). Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study on the Role of Job and Personal

- Resources, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200.
- Uğraşoğlu, İ. K. ve Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of News Trends in Arts Sports & Science Education*, 6(4), 10-38.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An Integrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi SBE.
- Ürek, D. (2015). *Sağlık Kurumlarında Lider-Üye Etkileşim Düzeyi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Van Dick, R. (2004). My Job is my Castle: Identification in Organizational Contexts, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-203.
- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social Identification among School Teachers: Dimensions, Foci and Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). The Utility of Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?, *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2005). Category Salience and Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 273-285.

- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- Van Dick, C., Frese, M., Baer, M., Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1228.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-27.
- Wang, Y.S. (2003). Assessment of learner satisfaction with asynchronous electronic learning systems, *Information & Management* 41, 75–86
- Wayne, S. J., L. M. Shore ve C. R. Liden. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram S. & Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support, *Journal of Management*, 27, 213-229.
- Yalçın, A. ve F. N. İplik. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 108-129.
- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi (Balıkesir İli Merkez İlçe Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi SBE.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: otel işletmelerine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi EBE
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yurcu, G. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi SBE.
- Zafirovski, M. (2005). Social exchange theory under scrutiny: a positive critique of its economic- behaviorist formulations. *Electronic Journal of Sociology*. 1-40. ISSN: 1198 3655.

EKLER

ANKET FORMU

Bu çalışma tarafımızdan yürütölmekte olan yüksek lisans tez çalışmasının araştırma sorularını içermektedir. Anketten elde edilen veriler saklı tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından bilimsel amaçla değeriendirilecek ve istatistiksel analizlere tabi tutulacaktır. Katılımcılardan kurum ve kişi isimleri istenmemekte ve anketi dolduranların kimlikleri bilinmemektedir. Yapılan bu çalışmada “Kişiisel Verilerin Korunma Kanunu” ile ilgili hususlara dikkat edilecektir. Çalışmanın güvenilirliğı açısından, lütfen soruları dürüstçe, özgürce ve tarafsız bir şekilde eksiksiz olarak cevaplayınız. Cevaplarınız bu tez çalışması için son derece değerilidir. Lütfen her ifade için yalnız bir yanıt seçiniz. Değeri vaktinizi ayırdığınız ve gösterdiğiniz ilginiz için teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Torun

Emine Özteber

1. BÖLÜM

Cinsiyetiniz	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaş Grubunuz	☐ 18 – 25 ☐ 26 – 35 ☐ 36 – 45 ☐ 45 ve üzeri
Medeni Haliniz	☐ Evli ☐ Bekâr
Eğitim Düzeyiniz	☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
İşletmede Çalışma Süreniz	☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl arası ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-14 yıl arası ☐ 15 yıl ve üzeri
Göreviniz	☐ Fabrika Müdürü ☐ Müdür ☐ Müdür Yrd. ☐ Yönetici ☐ Teknisyen/Şef/Amir ☐ İşçi ☐ Diğer
Görev Yeriniz	☐ İnsan Kaynakları ☐ Pazarlama ☐ Müşteri Servisi ☐ Satış ☐ Muhasebe ve Finans ☐ Araştırma ve Geliştirme ☐ Kalite/Kontrol ☐ İdari/Yönetim ☐ Üretim ☐ Operasyon ☐ Bilişim Teknolojisi ☐ Satın Alma ☐ Diğer
Ne Kadar Süredir Şu Anki Üs Yöneticinizle Çalışmaktasınız?	☐ 0-3yıl ☐ 4-7yıl ☐ 8-11yıl ☐ 12-15yıl ☐ 16-19yıl ☐ 19 yıldan fazla
Gelir Düzeyiniz	☐ 2000-3000TL ☐ 3001-4500TL ☐ 4501-6000TL ☐ 6001TL ve üzeri

2. BÖLÜM

Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı "1-Hiçbir Zaman"dan "5-Her Zaman"a doğru uzanan ölçek üzerinde belirtiniz						
	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	
İş yükü ağır olan diğer çalışanlara yardım ederim.						
Görev bilinci en yüksek çalışanlardan biriyimdir.						
Grupta her zaman başkaları tarafından idare edilmesi gereken, açıkları kapatılması gereken biriyimdir.						
İş arkadaşlarıma sorun yaratmaktan kaçınırım.						
Kurumdaki değişiklikleri sürekli olarak takip ederim.						
Her zaman çevremdekilere yardım etmeye hazırım.						
Aldığım paranın hakkını vermenin gerekliliğine inanırım.						
Önemsiz konularla ilgili şikayet ederek çok zaman kaybederim.						
Davranışlarımın iş arkadaşlarım üzerindeki etkisini göz önünde tutarım.						
Katılımı zorunlu olmayan fakat önemli görülen toplantılara katılırım.						
İşe gelememiş bir kişiye yardım ederim.						
İşe devamlılığım standartların üzerindedir.						
İşimle ilgili konuları gereksiz yere büyütürüm.						
İş arkadaşlarımdan haklarını ihlal etmem.						
Katılımı zorunlu olmayan fakat kurum imajı için önemli olan görevleri üstlenirim.						
İşle ilgili problemleri olanlara kendi isteğimle yardım ederim.						
Fazladan molalar vermem.						
Olumlu yönleri odaklanmak yerine her zaman hata ararım.						
Diğer çalışanlarla sorun oluşmaması için önlemler alırım.						
Kurumsal duyuru, not... vb. materyalleri okur ve takip ederim.						
Yeni gelenlerin ortama alışmalarına zorunlu olmadığım halde yardım ederim.						
Kimsenin farkında olmadığı zamanlarda bile şirket kurallarına uyarım.						
Kurumun yaptıklarında her zaman kusur bulurum.						
Davranışlarımın diğer çalışanların işlerine olan etkisine dikkat ederim.						
Başka bir işletme yerine bu işletmede çalışmayı tercih ettiğim için mutluyum						
Tanıdıklarına, bu işletmede çalışmanın mükemmel olduğunu anlatıyorum						
İşletmemizin başarısı için, benden beklenenin üzerinde bir çaba gösteriyorum.						
Dışarıdaki kişilerin çalıştığım işletmeyi eleştirmelerine sinirlenirim.						
Bu işletmeye karşı samimi duygular besliyorum.						
Kariyerimin geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek istiyorum.						
Dışarıdaki kişilere, işletmemizin üzerinde çalıştığı projeleri anlatmaktan hoşlanırım.						

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
Bu işletmeye karşı çok az bağlılık duyuyorum.					
Bu işletmedekiler aynı amaç doğrultusunda çalışıyorlar.					
Çalıştığım işletmenin imajı toplum içerisinde beni iyi bir şekilde temsil etmektedir.					
Çalıştığım işletmenin, sektördeki diğer işletmelerden farklı olduğunu düşünüyorum.					
Çalıştığım işletmenin karşılaştığı problemleri kendi problemim gibi görüyorum.					
Bu işletmede çalışan kişilerle bir çok ortak özelliğim olduğunu düşünüyorum.					
.Bu işletmenin politikalarını tam olarak benimsemiyorum.					
Bu işletme ile sadece küçük bir parçamın bağdaştığını düşünüyorum.					
Kendi değerlerimi, bu kurumun değerlerine oldukça yakın buluyorum.					
Bu işletmeyi, çalışanlarının çoğunun aidiyet hissi duyduğu büyük bir aile olarak tanımlıyorum.					
Kendimi bu işletme ile özdeşleştirmemin kolay olduğunu düşünüyorum.					
Para kazanmaya ihtiyacım olmasa bile bu işletmede çalışmaya devam edebilirim.					
Bu işletmenin üyesi olmaktan gurur duyuyorum.					
Kendimi diğer insanlara ben “bu işletme için çalışıyorum” veya ben “bu işletmeden birisiyim” gibi ifadeler kullanarak tanıtırım.					
Bu işletmenin bana değer verdiğini düşünüyorum.					
Bu işletmenin geleceğini önemsiyorum.					
İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum.					
İşimde kendimi güçlü ve gayretli hissederim.					
Sabah kalktığımda istekli bir şekilde işe gidesim gelir.					
İşim bana heyecan verir.					
İşim bana ilham verir.					
Yaptığım işle gurur duyarım.					
Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissederim.					
Çalışırken işim beni alır götürür.					
Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					