

# ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGILARININ VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Ayten AKATAY\*

## Özet

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını ne şekilde etkilediğini ortaya koymaktır. Araştırmada üniversite görev yapan akademisyenler hedef kitle olarak seçilmiş ve dağıtılan 500 anketten 180 adedi geri alınarak analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların örgütsel kimlik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca örgütsel vatandaşlığın alt boyutları tek tek modele katılarak elde edilen sonuçlar incelendiğinde örgütsel kimlik algılarının en çok örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından nezaket üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla sivil erdem, diğergamlık, centilmenlik boyutu üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Çalışanların örgütsel kimlik algılarının en az etkiyi verdiği boyut vicdanlılık olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuçların yanı sıra uygulamaya yönelik çeşitli değerlendirmeler ve öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kavramlar:** Örgütsel Kimlik, Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

## Abstract

Purpose of this study is examined how perception of organizational identification moderates organizational citizenship behavior. Academic staff set as population of the research and 500 questionnaires have distributed and 180 of them collected back and analyzed. Findings indicate that perception of organizational identification moderates organizational citizenship behavior positively. Also when dimensions of organizational citizenship behavior have integrated to the model and analyzed, findings shows that perception of organizational identification moderates mostly courtesy dimension of organizational citizenship behavior. Then perception of organizational identification moderates ordinarily civic virtue, altruism, sportsmanship. It was found that it has at least moderating affect on conscientiousness dimension. Additional to these findings, the study ends by managerial conclusions and suggestions.

**Keywords:** Organizational Identification,, Organizational Identification Perception, Organizational Citizenship Behaviors

---

\* Yard.Doç.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F., aytenakatay@yahoo.com

## Giriş

Son 20 yılda örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) endüstriyel ya da örgütsel psikolojide popüler bir araştırma konusu olmuştur. Vatandaşlık davranışının örgütler açısından bu derece önem kazanmasında dünyada, sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik alanlarda yaşanan hızlı ve sürekli değişimlerin etkisi büyük olmuştur. Günümüz rekabet koşullarında, örgütlerin yüksek performans sergileyebilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri, resmi görev tanımlarının ötesine geçerek gönüllülük temelinde çalışan ve beklenilenin üzerinde performans sergileyen gönüllü bireyleri istihdam etmeleriyle yakından ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle örgütlerin etkinliği mevcut personelinin niteliği kadar işi zamanında bitirme ya da dakik olma, yenilikçi olma, örgütün karar verme ve işle ilgili süreçlerine gönüllü katkı sağlama, örgütte karşılaşılan güçlüklerle karşı hoş görülme, iş ile ilgili konularda meslektaşlarına gönüllü olarak yardımcı olma, yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan örgütü koruma gibi örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine bağlı olmaktadır.

Çalışanların; yaptıkları işten tatmin olmaları, örgüt içinde sağlıklı iletişim kurmaları, işyerinde adalet ve güven ortamının varlığına inanmaları, örgüte ya da işe bağlılık hisleri ve örgütsel kimlik algıları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde etkili olmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışına yol açan konuların ya da değişkenlerin mevcut olduğu örgütlerde yüksek seviyede koordinasyon sağlanabilmektedir. Kaynak kullanımında ve paylaşımında verimlilik artmaktadır. Ayrıca işgören verimliliği yükselmekte ve örgüt çevresindeki değişikliklere daha kolay uyum sağlayabilmektedir. Böylece örgütün performans ve etkinliğinin artabileceği (Dilek:2005:39) koşullar oluşabilmektedir.

Literatür incelendiğinde son zamanlarda, ÖVD ile diğer örgütsel ve davranışsal faktörlerin etkileşimini konu alan pek çok çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. ÖVD konusunda çalışmalar yapan belli başlı yazarlar arasında Batemen & Organ ( 1983 ); Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter ( 1990 ); Moorman ( 1993); İşbaşı (2001); Bienstock, DeMoranville & Smith ( 2003); Chompookum & Derr (2004); Appelbaum, Bartolomucci, Beaumier, Boulanger, Corrigan, Dore, Girard, & Serroni, (2004); Dilek (2005); Gürbüz (2006); Farrel & Finkelstein (2007) yer almaktadır. ÖVD'na ilişkin çalışmalarda genel olarak bireyin içinde bulunduğu örgüte yaptığı katkı ve bu katkıya ilişkin konular irdelenmektedir.

Ackfeldt & Coote (2005) yapmış oldukları çalışmalarında, işe yönelik tutumların ÖVD üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Gautam, Van Dick,

Wagner, Upadhyay & Davis (2005); örgütsel bağlılık ve ÖVD arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yapmışlardır. Baker, Hunt & Andrews (2006); örgütteki etik davranış ile ÖVD arasındaki ilişkiyi irdelemiştir. DeGroot & Brownlee (2006); örgütün belirli bir departmanın yapısı, departmanın etkinliği ve departman çalışanlarının ÖVD'si arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu belirlemek üzere araştırma yapmışlardır. Van Dick, Van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel & Wieseke (2008); bireylerin örgüt düzeyinde göstermiş oldukları ÖVD ve örgütsel kimlik algılamasına yönelik bir çalışma yapmıştır.

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel kimlik algısı ile olan etkileşimini araştıran çalışma mevcut olsa da örneğin, Van Dick & diğerleri (2008) ülkemizde bu iki faktörü farklı boyutlarıyla bir arada ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışmada, örgütsel kimlik algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi üzerinde durulmakta ve bu anlamda literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

## 1. Örgütsel Kimlik Algısı

Son yıllarda “Örgütsel kimlik”, “örgütsel kimlik algısı” ve benzeri pek çok kavramın önemi artmıştır. Makro açıdan çevrenin çok kompleks ve dinamik hale gelmesi, geleneksel örgüt yapılarının değişmesi, örgütlerde daha organik yapıların oluşması, hiyerarşinin yataylaşması, örgütsel metotların kurumsallaşması örgütsel kimliğe yönelik ilginin artmasına katkıda bulunan etkenlerden bazılarıdır (Tüzün ve Çağlar; 2008: 10).

Örgütsel kimlik, bir örgütün nasıl tanındığına ve insanların örgütü tanımlarken örgütü nasıl tanımlamasına, hatırlamasına ve anlatmasına izin verdiği anlamlar topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Bazı yazarlar, örgütsel kimliğin “Örgüt nedir?”, “Neyle uğraşır”, “Bunu nasıl yapar” ve “Nereye gitmektedir” sorularının cevaplarını tanımlayan ve bunlara ışık tutan tüm faktörlerin toplamı olduğu görüşünü paylaşmaktadır. Örgütsel kimlik kurumun tanımlanmasının odak noktasıdır. Örgüt alt birimlerden ya da alt sistemlerden oluşan bir bütündür. Bütünü oluşturan parçalar bölünemez. “Nasıl davranır”, “Ne söyler”, “İnsanlara nasıl davranır” ve “Ne yapar ve ne satar” bir bütünün parçalarıdır. Bir örgütteki her şey diğer her şeyi etkiler ve her birey diğerleri üzerinde etkiye sahiptir. Bu örgütsel kimliğin birbirleriyle çok yakın ilişkili olan örgütün fiziksel, operasyonel, insani özelliklerinden oluştuğu anlamına gelmektedir (Hepkon, 2003: 178-179 ).

Örgütteki çalışanları bir arada tutan kritik faktörlerden biri olarak kabul edilen örgütsel kimlik örgütlerin merkezi, kalıcı ve farklı karakteristikleri üzerinde çalışanların sahip olduğu paylaşılan inançlar olarak da tanımlanabilir (Ertürk, 2003, 149). Örgütsel kimliğin çok çeşitli avantajları vardır. Bu anlamda örgütsel kimlik, çalışanlar ve örgütleri arasında psikolojik bir bağ yaratır, koordinasyona olanak sağlar. Çalışanlarda bireyler arası güven ve işbirliği duygusunu artırarak örgütsel amaçlara ulaşmalarında gereken çabayı göstermeleri için onları motive eder (Tüzün ve Çağlar; 2008: 4 -5).

Paylaşılan örgütsel kimliğin oluşmasında kimlik algısı önemli bir role sahiptir. Örgütsel kimlik algısı, çalışanın örgütün karakteri hakkındaki değerlendirmesidir (Hündür, a, 2006). Örgütsel kimlik algısı çalışanların çalıştıkları örgütü ya da kurumları tanımlamakta kullandıkları kavramlarla, kendilerini ne derecede tanımladıklarının bir göstergesi olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle bireyin kendisini tanımladığı kavramlarla örgütü tanımladığı kavramlar arasındaki benzerliğin derecesi olarak ortaya çıkmaktadır (Ertürk, 2003, 148 -149). Tanımlardan anlaşılacağı üzere örgütün ortak kimliği, üyelerin paylaştığı tutum ve inançları temsil ederken, örgütsel kimlik algısı, örgüt üyesi olarak tek bir bireyin inançlarını yansıtmaktadır. Örgütlerin üyelerini ortak bir görüş etrafında sosyalleştirmeleri mümkün olmadığı için örgütsel kimlik algısı örgütün ortak kimliğinden farklı olabilmektedir (Hündür, b, 2006).

Örgütsel kimlik algısını etkileyen ve örgütsel kimlik algısının sonucunda ortaya çıkan pek çok faktör vardır. Örgütün pozitif bir imaja sahip olması, pozitif sosyalleşme faaliyetlerine katılım, yöneticilerin karizmatik ve dönüştürücü liderlik özellikleri, sahip olunan mesleğe yönelik olumlu duygulara sahip olma, örgütsel iletişim örgütsel kimlik algısını etkileyen belli başlı faktörlerdir (Ertürk, 2003:150). Örneğin, çalışanlara örgütte gerçekleştirdikleri görevlerini ne kadar iyi yaptıkları ve gerçekleştirdikleri görevler bazında örgüte sağladıkları katkı konusunda yeterli bilgi verildiğinde, geleceğe yönelik iş fırsatları ve kariyer planlama konusunda yol gösterildiğinde onların örgütsel kimlik algılarının artacağı tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel kimlik algılarını ne şekilde etkilediğini belirlemeye yönelik araştırmada, örgütsel adalet algılarının çalışanların örgütsel kimlik algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Ertürk, 2003:161)

Örgüt içerisindeki çatışmanın azalması, örgüt ve yöneticilere olan güvenin artması, işgücü devir oranında düşüş, örgütsel süreç ve faaliyetlere

katılım oranında artış, çalışanların iş tatminlerinde, motivasyonlarında ve çalışanlar arası işbirliğinde artış, örgüt içerisindeki değişimin yönetilmesi ve değişime karşı direnci azaltma (Ertürk, 2003:150-154), çalışanların örgütle bütünleşme derecesini artırma ve böylece olumlu vatandaşlık davranışı sergilemeleri ( Hündür,a, 2006) örgütsel kimlik algısının sonucunda ortaya çıkan belli başlı faktörlerdir.

## 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, belirli rol gereklerinin ötesinde işyerine fayda sağlayan faaliyetleri kapsayan (Castro, Armario & Ruiz: 2004: 27) biçimsel ya da resmi ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan (Organ: 1988:265), organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlar biçiminde tanımlanmaktadır (İşbaşı: 2001:52). İyi asker sendromu (The good soldier ) olarak da ifade edilen bu davranış, diğerlerinin hatasını bulma, onlarla tartışma ve onları şikayet etme gibi istenmeyen eylemlerden kaçınma kadar dakiklik, yenilikçi ve gönüllü olma (Turnipseed & Murkison: 1996:42), iş yerinde geç saatlere kadar kalma ya da haftasonu çalışma, başkalarına yardım etmeyi de (Bolino, William & Niehoff: 2004: 229) içermektedir.

Son on yılda fazladan rol davranışı ( extra-role behavior), proposal örgütsel davranış (Prosocial organizational behavior) gibi pek çok kavram, örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlamada kullanılmaktadır (van Dyne & arkadaşları, 1994: 765). Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütün sağlıklı bir biçimde işleyişini bozan yıkıcı davranışlardan koruma, çalışanların kendilerini geliştirme, etkin bir koordinasyon sağlayarak örgütün verimliliği ile çalışanların performansını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle ÖVD örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenme ortamı ve süreci olması, çevresine uyum sağlayabilmesi, çalışanlarının sadakati, özverisi ve bağlılıklarıyla yakından ilgilidir (Basım ve Şeşen, 2006: 84).

Görev tanımlarında yer almayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen genellikle bireysel tercih sonucu sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı temel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi; örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkan ÖVD'dir. İkincisi ise; uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan kaçınma şeklinde ortaya çıkan ÖVD'dir. Örgütsel vatandaşlık davranışları

örgütlerde verimliliği ve performansı birçok şekilde etkileyebilmektedir. Örneğin; yönetsel etkinliği arttırabilir, örgütsel amaçların gerçekleşmesini kolaylaştırabilir, yöneticilerin örgütün devamlılığını sağlayan fonksiyonlara (takım ruhunun oluşturulması vb.) harcayacağı enerji ve zamandan tasarruf etmelerini sağlayabilir, takım çalışanları arasında etkili bir koordinasyon oluşturabilir, örgütün değişen ve gelişen teknolojiye uyum sağlama kabiliyetini artırabilir ve çalışanlar açısından örgütü daha çekici kılabilir (Basım ve Şeşen, 2006: 85–86). Örgütsel vatandaşlık davranışı diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş boyutta aşağıdaki gibi özetlenebilir.

*Diğergamlık (özgecilik) (altruism)*: Diğergamlık, çalışanın örgüt ve işle ilgili sorunlarda veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlardır. Bu davranışın temelinde çalışanların birbirlerine yardım etme duygusu vardır. İşinde başarısız olan bir çalışana yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe vaktinde gelemeyen bir arkadaşının görevini üstlenme, örgüte yeni katılan çalışanların işe alıştırılması (oryantasyonu) konusunda yardım etme, iş yükü ağır olanlar ile işle ilgili sorun yaşayan iş arkadaşlarına yardımcı olma çalışma ortamında diğergamlık boyutunu oluşturan belli başlı davranışlar olmaktadır (Gürbüz, 2006: 55).

*Vicdanlılık: (Bilinçlilik) (Conscientiousness)*: Vicdanlılık, örgüt üyelerinin asgari görev ya da rol gereklerinin üzerinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışları ifade eder. İşe devam etme (Sezgin, 2005: 324), mesai ücreti almaksızın işi bitirmek için mesaiye kalma, olumsuz hava koşullarına ve sağlık durumuna rağmen çalışanın işine gelmesi, örgütün faydasına olan toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün ve çalıştığı bölümün kurallarına her zaman uyma, örgütün su, elektrik ve yakıt gibi kaynaklarını tasarruflu kullanma bilinçlilik boyutunda yer alan örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak verilebilir (Gürbüz, 2006:55).

*Nezaket (Courtesy)* : Örgütsel vatandaşlığın nezaket boyutu, örgüt içinde iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken ve birbirlerinin yaptıkları işlerden ve verdikleri kararlardan etkilenen bireylerin sergiledikleri davranışlara işaret etmektedir (Ertürk, 2003: 54). Nezaket, başkalarının işlerini etkileyecek eylemlerde bulunmadan veya kararlar almadan önce bu bireyleri bilgilendirmeye dayalı sergilenen davranışlardır. Bu özelliği ile örgütsel vatandaşlığın nezaket boyutunda yer alan davranışlar, örgütsel sorunları ortaya çıkmadan önlemede önemli bir rol oynar (Sezgin, 2005: 324).

*Centilmenlik: (Gönüllülük) (Sportmenlik) (Sportsmanship):* Örgüt çalışanlarının örgüt içinde gerginliğe sebep olacak olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir. Çalışanların sorunlarla, gerginliğe neden olmaksızın yapıcı görüşleriyle mücadele edebilme becerisini ve meydana gelen olumsuz durumlara dayanma güçlerini artırması nedeniyle centilmenlik türü davranışlar örgütün etkinliğine katkı sağlamaktadır (Ertürk, 2003: 54). Centilmenlik, örgütün itibarını ve hissedarlarını grup dışındaki bireylere karşı savunmayı kapsamaktadır. Çalışanların örgütün ününü korumada istekli olması, piyasalara iyi haberler vermek, yanlış anlaşılmaları giderme yönündeki davranışlar centilmenlik boyutuna örnek olarak verilebilir (Acar, 2006: 7).

*Sivil Erdem: (Civic Virtue):* Sivil erdem boyutunda örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılma gibi davranışlar yer alır. Örgütün gelişimine destek verme davranışı olarak da sayılabilen bu davranışlarda bireysel inisiyatif söz konusudur. Bu anlamda sivil erdem boyutu bireylerin örgütle ilgili konularda tartışmasını, sorunlara çözüm önerileri getirmesini ve alınan kararlara katılımını içermektedir. Örgüt içinde düzenlenen toplantılara devam etme, örgütün amaçlarına uygun olarak alınan kararlara destek olma, örgütteki gelişmelere uyum sağlama, örgüt içindeki değişimlerin diğer çalışanlar tarafından da benimsenmesinde aktif rol oynamak, kendisinden istenmemesine rağmen çalışanların kendilerini geliştirici kurslara katılmaları örgütsel vatandaşlığın sivil erdem boyutunda yer alan davranışlardır (Gürbüz, 2006: 56-57).

### **3. Örgütsel Kimlik Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi**

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı birçok farklı faktörün sonucu olarak görülmektedir. Bu faktörlerden biri ise, çalışanların örgütle bütünleşmelerini güçlendiren örgütsel kimlik algısıdır. Bu çalışmada örgütsel kimlik algısı, çalışanın örgütle ilgili kararları belirleyen örgütsel amaç ve hedefleri kendi amaç ve hedeflerinin yerine koyması, onları benimsemesi ve örgütle kendini sosyal ve psikolojik açıdan bütünleştirme algısını, bir diğer ifadeyle çalışılan örgütle “bir bütün olma” algısını ifade etmektedir (Ertürk, 2003: 149).

Kimlik algısı, bireylerin daha büyük topluluklar ve varlıklarla kendilerini özdeşleştirmelerini ve bu varlıklarla arasında bir bağ oluşturmasını sağlayan güçlü bir insan eğilimidir. İnsanlar bir kurum ile kendilerini özdeşleş-

tirdiklerinde veya bunlara karşı güçlü kimlik algısı beslediklerinde bu örgütlerin gerçekleştirdiği faaliyetler, önemli sayılan tutum ve inançlar bu bireyler üzerine yansiyarak bireylerin inanç, tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Ertürk, 2003:149). Bu anlamda örgütsel kimlik algısı, bireyin örgütle bütünleşme derecesini etkilemektedir. Örgütsel kimlik algısı güçlü olan çalışanların örgütleriyle bütünleşmeleri de güçlü olmaktadır (Hündür,b, 2006).

Güçlü bütünleşme örgütsel grubun bir parçası olarak çalışanlar arasında dayanışmayı sağlamaktadır. Dayanışma ise beraberinde çalışanların görevlerini yaparken ek çaba sarf etmelerini beraberinde getirmektedir. Örgütsel bütünleşme derecesinde artış çalışanların olumlu vatandaşlık davranışı sergileme olasılığını artırmaktadır (Hündür,a, 2006). Bu kapsamda test edilecek olan hipotezler şu şekildedir.

**H1:**Örgütsel kimlik algılamaları yüksek olan çalışanların ÖVD (diğeramlık, bilinçlilik, nezaket ve sivil erdem) sergilemeleri artacaktır.

**H2:**Örgütsel kimlik algılamaları ile ÖVD'nin diğeramlık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır

**H3:**Örgütsel kimlik algılamaları ile ÖVD'nin vicdanlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H4:**Örgütsel kimlik algılamaları ile ÖVD'nin nezaket boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H3:**Örgütsel kimlik algılamaları ile ÖVD'nin centilmenlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H5:**Örgütsel kimlik algılamaları ile ÖVD'nin sivil erdem boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların örgütsel kimlik algılamalarının sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde ne gibi etkileri olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaçla 180 (Profesör Dr., Doçent Dr., Yard. Doç.Dr., Araştırma görevlisi, Öğretim görevlisi, Okutman, Uzman) akademisyen üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Konunun teorik içeriği ile bağlantılı olarak bir anket çalışması gerçekleştirilmiş ve bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların yorum ve değerlendirilmesi yapılarak akademisyenlerin kimlik algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.



### 3.2. Örneklem

Çalışmanın ana kümesini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışma 2007 - 2008 yıllarında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesindeki akademik kadroya uygulanmıştır. Veri toplama sırasında 500 anket dağıtılmıştır. Cevaplanan anketlerin 180 adedi kullanılabilir bulunmuş ve öngörülen hipotezleri test etmek üzere analize tabi tutulmuştur.

Örgütsel kimlik algısı ve örgütsel vatandaşlığa yönelik soruları cevaplayan 180 akademisyenden 60'ı (% 33,3) kadın, 120'si (% 66,7) erkektir. Toplam 180 akademisyenden 6'sı (% 3,3) Profesör Dr., 7'si (% 3,9) Doçent Dr., 46'sı (% 25,6) Yard. Doç. Dr., 31'i (% 17,2) araştırma görevlisi, 68'i (% 37,8) öğretim görevlisi, 16'sı (% 8,9) okutman, 6'sı (% 3,3) uzmandır.

Vatandaşlık davranışlarının ve örgütsel kimlik algılamalarının gelişebilmesi için çalışanların sosyalleşme sürecini tamamlamış olmaları gerektiği düşüncesinden hareketle kurumda en az 1 yıl ve daha az çalışanlar araştırmaya dahil edilmemişlerdir. Araştırmaya dahil edilen toplam 180 akademisyenden 15'inin (% 8,4) 1 yıl ve üzeri, 37'sinin (% 20,6) 2 ile 3 yıl, 31'inin (% 17,2) 4 ile 5 yıl, 21'inin (% 11,7) 6 ile 7 yıl, 12'sinin (% 6,7) 8 ile 9 yıl, 19'unun (%10,6) 10 ile 11 yıl, 17'sinin (%9,4) 12 ile 13 yıl, 24'ünün (% 13,3) 14 ile 15 yıl, 3'ünün (% 1,7) 16 ile 17 yıl, 1'inin (%0,6) 22 ile 23 yıl hizmetleri söz konusudur.

Literatürde, vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalarda çalışanların vatandaşlık davranışlarına ilişkin ölçeklerin kime uygulanması gerektiği çok tartışılan bir konudur. Bir araştırma içinde farklı kaynakların (çalışanların kendilerini değerlendirmeleri, yöneticilerin çalışanları değerlendirmeleri veya iş arkadaşlarının birbirlerini değerlendirmeleri) bir arada kullanılması en iyi yöntem olarak kabul edilmektedir. Araştırmaya ayrılan zamanın ve kaynakların bu tür bir yöntemi uygulanmayı güçleştirmesi nedeniyle örgütsel vatandaşlık literatüründe çoğu zaman yöneticilerin görüşlerine başvurulduğu görülmektedir (İşbaşı, 2001:67).

Bu çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ölçek çalışanlara uygulanmıştır. Vatandaşlık davranışının ölçülmesinde yöneticilerin görüşlerine başvurulmaması, araştırmaya katılan akademisyenlerden Profesör Dr. ve Doçent Dr. unvanına sahip olanların sayıca az olmaları bu çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

### 3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek

Akademisyenlerin örgütsel kimlik algılarını belirlemek üzere Ertürk (2003:157) tarafından uyarlanan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. 19 sorudan oluşan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.94 olarak bulunmuştur. Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek üzere ise Basım ve Şeşen (2006: 93) tarafından uyarlanan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. 12 sorudan oluşan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.85 olarak bulunmuştur. Ayrıca çalışmada akademisyenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla üç sorudan oluşan bir form kullanılmıştır.

### 3.4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Regresyon analizi hipotezlerin testinde kullanılmıştır. Regresyon analizi güçlü varsayımlar gerektiren bir analizdir. Tüm değişkenlerin normal dağıldıklarını ve doğrusallıklarını tespit etmek için serpilme diyagramı incelenmiştir. Bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek için farklı regresyon modelleri oluşturulmuştur. Birinci model örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Diğer modeller ise örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarına (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem) göre ayrı ayrı incelenmesidir.

Örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini belirleyebilmek amacıyla kurulan modele (model 1) ait veriler Tablo 1’de gösterilmiştir. Geliştirilen modelde yer alan bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık, bağımsız değişken ise örgütsel kimlik algısı olarak alınmıştır. Sonuçlar Tablo 1- 2 -3 – 4 -5’de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

|                            | Model 1<br>Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Bağımlı Değişken) |       |       |
|----------------------------|--|-------|-------|
| Bağımsız Değişken          | $\beta$  | T     | P     |
| Örgütsel Kimlik Algısı     | 0.321  | 9,310 | 0.000 |
| F                          | 86,679   |       | 0.000 |
| R <sup>2</sup>             | 0.327  |       |       |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | 0.324  |       |       |

Tablo 1 incelendiğinde model 1'in istatistiksel olarak anlamlı olduğu F testi sonuçlarından anlaşılmaktadır (P=0.000). Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0.321$ ).

**Tablo 2:** Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlığın Alt Boyutu Diğergamlık Üzerindeki Etkisi

|                            | Model 2<br>Örgütsel Vatandaşlığın Diğergamlık Boyutu (Bağımlı Değişken) |        |       |
|----------------------------|---|--------|-------|
|                            | $\beta$   | T      | P     |
| Örgütsel Kimlik Algısı     | 0.515   | 13.722 | 0.000 |
| F                          | 188,280   |        | 0.000 |
| R <sup>2</sup>             | 0.514   |        |       |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | 0.511   |        |       |

Örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından olan diğergamlık ile modellendiğinde elde edilen sonuçlar Tablo 2'de görülmektedir. Tablo 2 incelendiğinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=188,280; P=0.000). Örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlığın diğergamlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır ( $\beta=0.515$ ; P=0.000).

**Tablo 3:** Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlığın Alt Boyutu Vicdanlılık Üzerindeki Etkisi

|                            | Model 3<br>Örgütsel Vatandaşlığın Vicdanlılık Boyutu (Bağımlı Değişken) |        |       |
|----------------------------|---|--------|-------|
|                            | $\beta$   | t      | P     |
| Örgütsel Kimlik Algısı     | 0.441   | 15.090 | 0.000 |
| F                          | 133,797   |        | 0.000 |
| R <sup>2</sup>             | 0.429   |        |       |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | 0.426   |        |       |

Tablo 3 örgütsel kimlik ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından olan vicdanlılık değişkeni ile yapılan modelin sonuçlarını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=133,797; P=0.000). Örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlığın alt boyutu olan vicdanlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta=0.441$ ; P=0.000).

**Tablo 4:** Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlığın Alt Boyutu Nezaket Üzerindeki Etkisi

|                            | Model 4<br>Örgütsel Vatandaşlığın Nezaket Boyutu (Bağımlı Değişken) |        |       |
|----------------------------|---|--------|-------|
|                            | $\beta$   | t      | P     |
| Örgütsel Kimlik Algısı     | 0.637   | 13.412 | 0.000 |
| F                          | 179,886   |        | 0.000 |
| R <sup>2</sup>             | 0.503   |        |       |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | 0.500   |        |       |

Örgütsel kimlik algısının, örgütsel vatandaşlığın alt boyutu nezaket değişkeni üzerindeki etkisini gösteren model 4 istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=179,886; P=0.000). Örgütsel kimlik algısının, örgütsel vatandaşlığın nezaket boyutu üzerinde pozitif bir etkisi vardır ( $\beta=0.637$ ; P=0.000).

**Tablo 5:** Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlığın Alt Boyutu Centilmenlik Üzerindeki Etkisi

| Model 5<br>Örgütsel Vatandaşlığın Centilmenlik Boyutu (Bağımlı Değişken) |         |        |       |
|--|---------|--------|-------|
|  | $\beta$ | T      | P     |
| Örgütsel Kimlik Algısı   | 0.513   | 16.060 | 0.000 |
| F  | 257,912 |        | 0.000 |
| R <sup>2</sup>   | 0.592   |        |       |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup>   | 0.589   |        |       |

Örgütsel kimliğin, örgütsel vatandaşlığın alt boyutu üzerindeki etkisini ölçmek için geliştirilmiş olan model 5 ile ilgili analiz sonuçları Tablo 5’de verilmiştir. Modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (F=257, 912; P=0.000). Örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlığın alt boyutu centilmenlik üzerinde pozitif bir etkisi vardır ( $\beta=0.513$ ; P=0.000).

**Tablo 6:** Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Vatandaşlığın Alt Boyutu Sivil Erdem Üzerindeki Etkisi

| Model 6<br>Örgütsel Vatandaşlığın Sivil Erdem Boyutu (Bağımlı Değişken) |         |        |       |
|---|---------|--------|-------|
|   | $\beta$ | t      | P     |
| Örgütsel Kimlik Algısı  | 0.601   | 16.931 | 0.000 |
| F   | 286,665 |        | 0.000 |
| R <sup>2</sup>  | 0.617   |        |       |
| Düzeltilmiş R <sup>2</sup>  | 0.615   |        |       |

Tablo 6, örgütsel kimlik algısı ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutu sivil erdem değişkenlerinin modellenmesi ile elde edilen analiz sonuçlarını göstermektedir. Model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=286,665; P=0.000). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel vatandaşlığın alt boyutu sivil erdem üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ( $\beta=0.601$ ; P=0.000).

Örgütsel vatandaşlığın alt boyutları tek tek modele katılarak elde edilen sonuçlar incelendiğinde (Tablo 2-3-4-5-6) örgütsel kimlik algısı, en çok örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından nezaket üzerinde etkili olduğu görülmektedir ( $\beta=0.637$ ). Bunu izleyen sivil erdem ( $\beta=0.601$ ), diğergamlık ( $\beta=0.515$ ), centilmenlik ( $\beta=0.513$ ) ve en az ise vicdanlılıktır ( $\beta=0.441$ ).

### Değerlendirme ve Sonuç

Yapılan araştırma neticesinde, örgütsel kimlik algısının örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları tek tek dikkate alındığında, örgütsel kimlik algısının, örgütsel vatandaşlığın söz konusu alt boyutları üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışmada örgütsel kimlik algısının en az etkili olduğu örgütsel vatandaşlık boyutu vicdanlılık olarak dikkat çekmektedir. Özet olarak yapılan çalışmada çalışanların örgütsel kimlik algısının, onların vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur.

Günümüz rekabet koşullarında örgütlerin sürekliliğinde, çalışanlarının biçimsel iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmelerinin yanı sıra biçimsel rol tanımlarının üzerinde kalan ve gönüllük esasına dayanan davranışları sergilemeleri önemli bir rol oynamaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütlerin başarısı çalışanlarının olumlu vatandaşlık davranışı sergilemeleriyle yakından ilgilidir. Çalışanların olumlu örgütsel vatandaşlık sergilemelerinde pek çok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörlerden biri de çalışanların örgütsel kimlik algıları olmaktadır.

Kurumlarına karşı kuvvetli kimlik algısı besleyen çalışanların mevcut olduğu örgütlerde çatışmaların azaldığı, kişilerarası ve yönetime karşı güvenin arttığı, iş gücü devir oranının düştüğü, örgütsel uygulamaları benimseme, örgütsel faaliyetlere katılımın arttığı, çalışanların motivasyonunda ve iş tatmininde artışlar söz konusu olduğu görülmektedir. Yanı sıra yüksek düzeyde örgütsel kimlik algısı çalışanların çalıştıkları kurumların amaçlarını kendi amaçları olarak benimsemeleri nedeniyle kuruma bağlılığını güçlendirmektedir. Benzer şekilde yüksek kimlik algısına sahip çalışanlar kendilerini örgütleriyle sosyal ve psikolojik açıdan bütünleştirmektedirler. Bu durum çalışanların ya da örgüt üyelerinin olumlu vatandaşlık davranışı sergilemelerini beraberinde getirmektedir.

Özetle araştırma sonuçlarına göre çalışanların içinde buldukları örgütlerine ilişkin kimlik algıları onların vatandaşlık davranışı oluşumundaki pozitif etkiye sahiptir. Örgütsel vatandaşlık davranışının da örgütlerin performanslarında olumlu etkileri olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla örgüt yönetimi rekabette başarılı olabilmek ve örgütün sürekliliğini sağlamak için çalışanlarının örgütsel kimlik algılarını kuvvetlendirecek uygulamalara önem vermelidir.

Örgütsel iletişim ve adalet algılarının çalışanların ya da üyelerin örgütsel kimlik algıları üzerindeki olumlu etkileri olduğu gerçeğinden hareketle örgüt yönetimi örgüt içinde çalışanlara bireysel başarıları konusunda sürekli geribildirim sağlamalıdır. Yine örgüt içindeki görevlerin ve ödüllerin tüm çalışanlar arasında adil dağılımına özen göstermelidir. Diğer bir ifadeyle örgüt yönetimi özellikle çalışanlarıyla arasında etkin, sağlıklı ve sürekli çok yönlü bir iletişim kurmalı, uygulamalarında şeffaf, hesap verebilir, dürüst, güvenilir ve adil olmalıdır. Yöneticiler meslekleriyle ilgili olarak çalışanlarını gelecekte karşılaştıkları kariyer fırsatları konusunda bilgilendirmeli ve yönlendirmelidir. Yanı sıra çalışanlarının kendilerini geliştirebilecekleri koşulları sağlamalıdır.

### Kaynakça

- Acar, A. Zafer, (2006), “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, /1, ss. 1-14.
- Ackfeldt, Anna-Lena & Coote, Leonard V., (2005), “A Study of Organizational Citizenship Behaviors in a Retail Setting”, *Journal of Business Research*, 58, pp.151– 159
- Appelbaum, Steven; Bartolomucci, Nicolas; Beaumier, Erika; Boulanger, Jonathan; Corrigan, Rodney; Dore, Isabelle; Girard, Chrystine & Serroni, Carlo, (2004), “Organizational Citizenship Behavior: a Case Study of Culture, Leadership and Trust”, *Management Decision*, Vol : 42,, pp. 13-40.
- Baker, Thomas L.; Hunt, Tammy G. & Andrews, Martha C., (2006), “Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values”, *Journal of Business Research*, 59, pp. 849–857
- Batemen, T.S., & Organ, D.W. (1983), “Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, *Academy of Management Journal*, 26; pp. 587 –595.
- Bolino, Mark C.; William H. Turnley & Niehoff, Brian P., (2004), “ The Other Side of The Story: Reexamining Prevailing Assumptions about Organizational Citizenship Behavior”, *Human Resource Management Review*, 14, pp. 229 –246.

- Basım, H. Nejat ve Şeşen, Harun, (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 61,4, ss.83 -102.
- Bienstock, Carol C.; DeMoranville, Carol W.; Smith, Rachel K.; (2003), “Organizational Citizenship Behavior and Service Quality”, Journal of services Marketing, Vol.: 17, No: 4, pp. 357 –378.
- Castro, Carmen Barroso; Armario, Enrique Martin & Ruiz, David Martin; (2004), “The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty”, International Journal of Service Industry Management, Vol.:15, pp. 27 –53.
- Chopookum Dhitiporn & Derr, C. Brooklyn, (2004), “The Effects of Internal Career Orientations on Organizational Citizenship Behavior in Thailand, Career Development International, Vol:9, Number: 4, pp. 406 -423
- DeGroot, Timothy & Brownlee, Amy L., (2006), “Effect of Department Structure on The Organizational Citizenship Behavior–Department Effectiveness Relationship”, Journal of Business Research, 59, pp. 1116 –1123.
- Dilek, Hakan, (2005) “Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze
- Ertürk, Alper, (2003), “Örgütsel İletişim ve Adalet algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, Ekim, Cilt: 3, Sayı:2, Başkent Üniversitesi İ.İ.B.F., s.157, ss.147-170
- Farrell, Sara K., & Finkelstein, Lisa M., (2007), “ Organizational Citizenship Behavior and Gender: Expectations and Attributions for Performance”, North American Journal of Psychology, Vol.: 9, No: 1, pp. 81 - 96.
- Gautam, Thaneswor ; Van Dick, Rolf; Wagner, Ulrich; Upadhyay, Narottam & Davis, Ann J., (2005), “Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal”, Asian Journal of Social Psychology, 8: pp: 305 –314.
- Gürbüz, Sait (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3: 48 -75.
- Hepkon, Zeliha , (2003) “Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir literatür Taraması”, İstanbul Ticaret Odası Dergisi, Aralık, Sayı: 4, ss. 175 –211.
- Hündür, Bilgen,a,(2006), “Örgütsel İmaj ve Üye Bütünleşmesi II”, <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/1120-orgutsel-imag-ve-uye-butunlesmesi.html>, Erişim tarihi: 06.09.2008).
- Hündür, Bilgen,b, (2006), “Örgütsel İmaj ve Üye Bütünleşmesi I”, <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/1118-orgutsel-imag-ve-uye-butunlesmesi.html>, Erişim tarihi: 06.09.2008).
- İşbaşı, Janset Özen, (2001), “Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumundaki Rolü”, Başkent Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Araştırmaları Dergisi, Ekim 2001, 1/1, ss: 51 –73.



- Moorman, R. H., (1993), “ The Influence of Cognitive and Affective based Job Satisfaction Measures on The Relationship between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior”, *Human Relations*, 46, pp. 759 –775.
- Organ, Dennis W., (1988), “Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington: Lexington Books.
- 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, pp. 107 -142.
- Sezgin, Feridun, (2005), “ Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25,Sayı:1, ss. 317 –339.
- Turnipseed, David & Murkison, Gene (1996), “Organization Citizenship Behavior: an Examination of The Influence of The Workplace”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol: 17, Number:2, pp. 42 – 47.
- Tüzün, İpek Kalemci ve Çağlar İrfan; (2008),”Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi”, *E Journal of Yaşar University*, Vol : 9, Num:2, pp. 1-13.
- Van Dick, Rolf; van Knippenberg, Daan; Kerschreiter, Rudolf; Hertel, Guido; & Wieseke, Jan; (2008), “Interactive Effects of Work Group and Organizational Identification on Job Satisfaction and Extra-Role Behavior”, *Journal of Vocational Behavior*, 72, pp. 388 –399.
- Van Dyne, Linn; Graham, Jill W. & Dienesch, Richard M., (1994), “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, Vol.: 37, No: 4, pp. 765 –802.