



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ZORUNLU ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYİNE ETKİSİ**

MEHMET CAN

İŞLETME ANABİLİM DALI

**Şanlıurfa
2025**



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ZORUNLU ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYİNE ETKİSİ**

MEHMET CAN

**İŞLETME ANABİLİM DALI
Tez Danışmanı: Doç. Dr. KASIM KAYA**

**Şanlıurfa
2025**

TEŐEKKÖR

Bu tez çalışmanın hazırlanma sürecinde, bilgi ve tecrübeleriyle bana her zaman yol gösteren, araştırma sürecimin her aşamasında değerli katkılarını esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Kasım KAYA'ya ve bugüne kadar bana her koşulda destek veren, sabır ve sevgileriyle varlıklarını daima hissettiren aile büyüklerime teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte her daim yanımda olan eşim Merve'ye, sevgileriyle hayatımı anlamlı kılan oğlum Poyraz Ali ve kızım Mihra'ya minnettarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ŞEKİLLER DİZİNİ	iii
ÇİZELGELER DİZİNİ	iv
1. GİRİŞ	1
1.1. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tarihsel Gelişimi	2
1.2. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tanımı	3
1.3. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	4
1.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı	4
1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	6
1.4.1. Özgecilik(Başkalarına Yardım Etme).....	6
1.4.2. Vicdanlılık (İşini Özenle Yapma).....	7
1.4.3. Nezaket (İş Arkadaşlarına Saygılı Davranma).....	8
1.4.4. Sivil Erdem (Örgütsel Faaliyetlere Katılım).....	9
1.4.5. Centilmenlik (Sorunları Olgunlukla Karşılama).....	10
1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişim Süreci	10
1.6. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkileri	12
1.6.1. Çalışanlar Bağlamında Etkileri	12
1.6.2. İşletme Bağlamında Etkileri	12
1.7. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramıyla İlişkili Diğer Kavramlar.....	13
1.8. Örgütsel Özdeşleşme	14
1.8.1. Özdeşleşme Kavramı	14
1.8.1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	15
1.8.1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Bileşenleri	16
1.8.1.3. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler	17
1.8.1.4. Örgütsel Özdeşleşme Türleri	18
1.8.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkili Kavramlar	19
1.8.2.1. İş Tatmini.....	19
1.8.2.2. Örgütsel Bağlılık.....	20
1.8.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	20
1.8.2.4. İşten Ayrılma Niyeti	22
1.8.2.5. Liderlik Tarzları.....	23
1.8.2.6. Psikolojik Sözleşme	23
1.8.3. Örgütsel Özdeşleşme Kurumsal Yaklaşımlar	24
1.8.3.1. Sosyal Kimlik Teorisi	25
1.8.3.2. Özdeşleşme Kuramı.....	26
1.8.3.3. Sosyal Değişim Teorisi.....	27
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	28
2.1. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Çerçevesinde Yapılmış Çalışmalar	28
2.1.1. Ulusal Alanda Yapılmış Önceki Çalışmalar	28
2.1.2. Uluslararası Alanda Yapılmış Önceki Çalışmalar	30
2.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılan Çalışmalar	30
2.2.1. Ulusal Alanda Yapılan Çalışmalar.....	31
2.2.2. Uluslararası Alanda Yapılan Çalışmalar.....	32
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Amacı	34
3.2. Araştırmanın Önemi	34
3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi.....	35
3.4. Araştırmanın Varsayımları	37
3.5. Araştırmanın Yöntemi	37
3.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	37
3.5.2. Veri Toplama Araçları.....	38

4. BULGULAR	40
4.1. Araştırmanın Analizi ve Bulguları.....	40
4.1.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	40
4.1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular	41
4.1.3. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Bulguları.....	44
4.1.4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	45
4.1.5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları	46
4.1.6. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	47
4.1.7. Bağımsız Örneklem t-testi Analizi Bulguları.....	48
4.1.8. Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları	52
5. TARTIŞMA.....	59
6. SONUÇLAR.....	61
7. ÖNERİLER	62
KAYNAKLAR.....	63
ÖZGEÇMİŞ.....	72

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZORUNLU ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYİNE ETKİSİ

MEHMET CAN

HARRAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Tez Danışman: Doç. Dr. KASIM KAYA
Yıl: 2025, Sayfa : 72

Bu çalışmanın temel amacı, Şanlıurfa ilinde bulunan Harran Üniversitesinde görev yapan idari personelin zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının (ÖVD), örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmanın ikincil amacı ise, katılımcıların zorunlu örgütsel vatandaşlık davranış (ZÖVD) algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 307 idari personel üzerinde uygulama yapılmış; veri toplama aracı olarak 6 maddelik Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ile 5 maddelik Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile test edilmiş ve sonuçların yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bulgulara göre, zorunluluk temelli örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, erkek çalışanların zorunlu örgütsel vatandaşlık algılarının kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeni açısından genel bir farklılık bulunmazken, 29-39 yaş aralığındaki katılımcıların zorunlu örgütsel vatandaşlık davranış algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından ise evli çalışanların daha yüksek algılara sahip olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELE: Örgütsel özdeşleşme, Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE EFFECT OF MANDATORY ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVEL

MEHMET CAN

**HARRAN UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE EDUCATION
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. KASIM KAYA

Year: 2025, Page : 72

The main purpose of this study is to examine the effect of compulsory organizational citizenship behaviors of administrative staff working at Harran University in Şanlıurfa province on organizational identification levels. The secondary purpose of the study is to determine whether the participants' perceptions of compulsory organizational citizenship behavior and organizational identification levels differ significantly in terms of various demographic variables. Within the scope of the research, data were collected from 307 administrative staff members selected via convenience sampling method; the 6-item Organizational Identification Scale and the 5-item Compulsory Organizational Citizenship Scale were employed as data collection tools. The reliability of the obtained data was tested with the Cronbach's Alpha coefficient and the results were found to be highly reliable. According to the findings, the increase in obligation-based organizational citizenship behaviors negatively affects the organizational identification levels of employees. In addition, it was seen that male employees had higher perceptions of compulsory organizational citizenship than female employees. While there was no general difference in terms of age variable, it was observed that the participants between the ages of 29 and 39 had higher perceptions of compulsory organizational citizenship behavior. In terms of marital status, the findings revealed that married employees had higher perceptions. While there was no significant difference in compulsory organizational citizenship behaviors according to the education level variable, a significant difference was found in organizational identification levels.

KEYWORDS: Organizational identification, Compulsory organizational citizenship behavior

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli	36
--------------------------------------	----

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 3.1.	Harran Üniversitesinde Çalışan İdari Personelin Hizmet Sınıfları	38
Çizelge 4.1.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	40
Çizelge 4.2.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin AFA Bulguları.....	42
Çizelge 4.3.	Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinin AFA Bulguları	42
Çizelge 4.4.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	43
Çizelge 4.5.	Örgütsel Özdeşleşme ve ZÖVD Ölçeklerinin Normallik Analizi Değerleri.....	44
Çizelge 4.6.	Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	45
Çizelge 4.7.	Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları.....	46
Çizelge 4.8.	Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	47
Çizelge 4.9.	Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları	48
Çizelge 4.10.	Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi bulguları.....	50
Çizelge 4.11.	Yaş Grubu Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Ve Varyansların Homojenliği	52
Çizelge 4.12.	Yaş Grubu Değişkenine İlişkin Anlamlılığı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Analizi	53
Çizelge 4.13.	Yaş Gruplarına Göre Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Çoklu Karşılaştırma Analizi.....	54
Çizelge 4.14.	Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Ve Varyansların Homojenliği	55
Çizelge 4.15.	Eğitim Grubu Değişkenine İlişkin Anlamlılığı Belirlemeye Yönelik ANOVA Ve WELCH Testi Analizleri.....	56
Çizelge 4.16.	Eğitim Gruplarına Göre Örgütsel Özdeşleşmenin Çoklu Karşılaştırma Analizi	57
Çizelge 4.17.	Geliştirilen Hipotezlerin Sonuç Çizelgesi.....	58

1. GİRİŞ

İnsan unsuru, toplumların sosyal, ekonomik ve politik gelişiminde olduğu kadar kurumların etkinlik ve verimliliğinde de temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Günümüzün hızla değişen koşullarında kurumların başarılı olabilmeleri, yalnızca çalışanların resmi görev tanımlarıyla sınırlı kalmamasına; bunun ötesinde, kurumsal etkililiğe ve gelişime katkı sunmaya istekli çalışanların varlığına bağlıdır. Bu nedenle, resmi görevlerin ötesinde çaba göstermeye gönüllü çalışanların önemi giderek belirginleşmektedir (Sezgin, 2005).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, çalışanların kendi iradeleri dışında, kurumsal veya sosyal baskılar sonucunda iş tanımını ötesi davranışlar sergilemek durumunda kalmaları olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, çalışanların gönüllülük esasına dayanmadan, yöneticilerin beklentileri, iş arkadaşlarının sosyal baskıları veya kurumsal kültürün yazılı olmayan kuralları nedeniyle ekstra iş ve sorumluluklara katılım göstermeleri, zorunlu vatandaşlık davranışı çerçevesinde ele alınmaktadır (Vigoda-Gadot, 2006).

Örgütsel özdeşleşme, kurumlar açısından stratejik bir öneme sahiptir. Çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirmeleri hem kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesine hem de verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanlar arasında uyumlu ilişkilerin sürdürülmesi, örgütün uzun vadeli başarısının temel unsurlarından biridir. Bireylerin kuruma karşı hissettikleri kişisel sorumluluk, örgütsel bağlılıklarını güçlendirerek uzun vadede hem üretkenliği hem de kaynakların etkin kullanımını desteklemektedir (Polat, 2009).

Çalışmanın amacı, Şanlıurfa ilinde bulunan Harran Üniversitesinde görev yapan idari personelin zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın amacı çerçevesinde çalışma üç bölümden meydana gelmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde, ÖVD kavramının tanımı, tarihsel gelişimi ve temel boyutları ele alınmakta; ardından ZÖVD' nin tanımı, gelişim süreci, hem çalışanlar hem de işletmeler üzerindeki etkileri ile ilişkili olan kavramlar ele alınarak incelenmiştir. Literatürde yer alan kavramsal çerçevede yapılmış araştırmalara ve bu araştırmaların bulguları sunulurken bölüm tamamlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmıştır. Öncelikli olarak Örgütsel Özdeşleşme kavramının tarihsel gelişimi ve tanımı,

bileşenleri, etkileyen faktörler, türleri ile ilişkili olan kavramlar ele alınarak incelenmiştir. Ardında ise kavramsal çerçeve doğrultusunda gerçekleştirilen araştırmalara ve bu araştırmalardan elde edilen bulgulara yer verilerek bölüm tamamlanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde, araştırmanın yöntemi ile elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. İlk olarak, teorik çerçeve temel alınarak bir araştırma modeli oluşturulmuş ve bu modele dayalı olarak hipotezler geliştirilmiştir. Ardından, araştırmanın evreni ve örneklemini belirlenmiş, çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında, araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular değerlendirilmiş ve ölçüm araçlarının geçerlilik ile güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla gerekli test analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, elde edilen verilerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı incelenmiş ve bu incelemelerin sonucuna göre analizlerde kullanılacak uygun testler belirlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, ZÖVD ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tarihsel Gelişimi

ÖVD, literatürde ilk kez Organ (1988) tarafından, çalışanların resmi görev tanımlarının ötesinde, gönüllülük esasına dayalı olarak sergiledikleri olumlu katkılar bütünü olarak tanımlanmıştır. Organ, bu davranışların örgütsel etkinliğe önemli katkılar sağladığını, ancak geleneksel ödül sistemleriyle doğrudan ilişkilendirilmediğini belirtmiştir. Bu yaklaşım, örgütlerin çalışanlarından bekledikleri katkılarının yalnızca biçimsel rollerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda gönüllülük temelli katılımların da değerli olduğunu ortaya koymuştur.

Zamanla, örgütlerde artan performans baskısı, sıkılaşan kontrol mekanizmaları ve yönetici beklentilerinin yükselmesiyle birlikte, başlangıçta tamamen gönüllü nitelikte olan bu davranışların bazı çalışanlar için bir zorunluluğa dönüştüğü gözlemlenmiştir. Bu dönüşüm, akademik alanda "ZÖVD" (Compulsory Organizational Citizenship Behavior – COCB) olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu kavramın kuramsal temelleri, özellikle Vigoda-Gadot'un (2006) öncü çalışmalarıyla literatüre kazandırılmıştır.

Vigoda-Gadot (2006), örgütlerin vatandaşlık davranışlarını dolaylı yollarla zorunlu hale getiren yönetim politikalarını, yönetici tutumlarını ve örgütsel kültürel beklentileri incelemiştir. Bu bağlamda, çalışanların bu tür davranışları gönüllü bir motivasyonla değil, işten çıkarılma, olumsuz performans değerlendirmesi veya

sosyal dışlanma gibi potansiyel olumsuz sonuçlardan kaçınmak amacıyla sergilediklerini ileri sürmüştür.

ZÖVD'nin tarihsel evrimi, başlangıçta gönüllü olarak kabul edilen vatandaşlık davranışlarının zamanla nasıl bir norm haline geldiğini ve hatta örtük bir zorunluluk niteliği kazandığını açıkça göstermektedir. Bu süreç, örgütlerdeki yönetim anlayışının, performans değerlendirme sistemlerinin ve çalışan beklentilerinin dinamik etkileşimiyle yakından ilişkilidir. Literatürdeki bu kavramsal genişleme, yalnızca olumlu görünen davranışların çalışan psikolojisi üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini de dikkate almayı zorunlu kılmıştır.

1.2. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tanımı

Bu kavram, ilk kez Vigoda-Gadot (2006) tarafından literatüre kazandırılmış olup, geleneksel örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanın kendi arzuları dışında, zorunlu olarak sergilenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Gümüşsoy, 2022).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı bireylerin örgütsel görev tanımlarında belirtilmeyen davranışlarda bulunmaya, yoğun çevresel veya yönetsel baskılar nedeniyle adeta mecbur kalarak, kendi iradeleri dışında davranış sergilemelerini ifade eden bir kavramdır (Vigoda-Gadot, 2006).

ZÖVD, örgüt içerisinde çalışanların gönüllük esasıyla yapmakta oldukları ekstra rol davranışlarının, belli bir süre sonunda yöneticiler tarafından normal rol davranışları olarak görülmeye başlanması ve örgüt içindeki tüm çalışanlardan bu davranışları sergilemelerinin beklenmesi veya talep edilmesi durumudur (Çoban, 2021). Bu durum örgüt içerisinde gönüllük esasını kapsamında yapılan davranışların belli bir zaman dilimi sonucunda yöneticilerde çalışanların asıl görevleriymiş düşüncesinin ortaya çıkma durumunda zorunlu vatandaşlık davranışı ortaya çıkmaktadır. Bu davranış biçiminde çalışanların, ÖVD olarak yapmış oldukları davranışlarının günümüzde görev tanım formlarında yer alması ve çalışanlardan bu davranışları gönüllük esasını kapsamında değil de zoraki olarak bu davranışları yerine getirilmesi şeklinde kendini göstermektedir (Topcu vd., 2017).

ZÖVD, kurum içerisinde çalışanlarda meydana getirdiği olumsuz etki sonucunda çalışılan örgüte karşı çalışanların hoşnutsuzluğa kapılmalarına, kurumuna yönelik şüphelerin, hayal kırıklığına ve güvensizlik duygusunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu olumsuzluklar kurum çalışanlarının davranışlarına etki etmekte olup kurumsal bir problem olarak ortaya çıkmakta ve kurumun amacına ulaşabilmesinde engel teşkil edebilmektedir (Çoban, 2021).

1.3. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Bu bölümde öncelikle, ÖVD kavramının tanımı, tarihsel gelişimi ve temel boyutları ele alınmakta; ardından ZÖVD' nin tanımı, gelişim süreci, hem çalışanlar hem de işletmeler üzerindeki etkileri ile ilişkili olan kavramlara yer verilecektir. Ardında ise kavramsal çerçeve kapsamında yapılmış çalışmalara ve bu çalışmaların bulgularına yer verilerek bölüm tamamlanacaktır.

1.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı

ÖVD, çağdaş örgütler için giderek kritikleşen bir olgu olup, örgütün resmi ödül mekanizmalarıyla doğrudan bağlantılandırılmayan; ancak örgütsel işleyişin verimliliğine katkı sunan, çalışanların gönüllü temelinde gerçekleştirdiği ve yerine getirilmemesi durumunda herhangi bir yaptırım gerektirmeyen bireysel eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1989).

Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütün performansını ve sosyal dokusunu güçlendiren, resmî görev tanımlarıyla doğrudan bağlantılı olmayan gönüllü katkılardır. Bu davranışlar, işlerin zamanında tamamlanması, çalışma arkadaşlarına destek olunması, yaratıcı çözümlerin benimsenmesi ve olumsuz iş tutumlarının minimize edilmesi gibi unsurları kapsar (Ünüvar, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) ile bireylerin iş tatmini, motivasyon düzeyi, moral durumu, örgütsel bağlılık ve performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri bu davranışlar, örgütsel etkinliği artırmakta ve performans üzerinde doğrusal bir olumlu etki yaratmaktadır. Öte yandan, işverenler açısından değerlendirildiğinde, çalışanların yüksek performans göstermesi ve ÖVD sergilemesi, örgütsel hedeflere ulaşmada stratejik bir öneme sahiptir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının tanımları ve kapsamı incelendiğinde, bu davranışların üç temel özellik etrafında toplandığı görülmektedir:

I. Gönüllülük esasına dayanması ve bireyin isteğine bağlı olarak sergilenmesi,

II. Resmi görev tanımları içerisinde yer almayan, rol ötesi nitelikte davranışları içermesi

III. Örgütün genel etkililiği ile başarısına katkıda bulunması (Bateman ve Organ, 1983; Podsakoff ve MacKenzie, 1997; Wagner ve Rush, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yapısal boyutuna bakıldığında ise bu davranışların iki ana grupta değerlendirilebileceği ifade edilmektedir:

I. Örgüte aktif katılım sağlayan ve doğrudan katkı sunan davranışlar,

II. Örgüte zarar verebilecek tutum ve eylemlerden kaçınmayı ve bu tür davranışların önüne geçmeyi amaçlayan davranışlar,

İlk gruba giren davranışlar, bireyin örgütsel yapıya aktif katılım göstererek, çaba ve özveriyle örgüte değer katmasını temsil ederken; ikinci grup davranışlar, örgütü olumsuz etkileyebilecek durumların önlenmesi yoluyla dolaylı bir katkı sağlamaktadır (Organ ve Konovsky, 1989; Farh vd.,1990; Moorman, 1991; Organ ve Ryan, 1995).

Her ne kadar bu iki davranış türü arasında yapısal bazı farklılıklar bulunsa da her ikisinin de ortak amacı örgütün başarısını ve etkinliğini artırmaktır (Podsakoff vd., 1996; Motowidlo, 2000).

ÖVD çalışanların örgütsel süreçlere gönüllü katkılarını ve rol tanımlarının ötesine geçerek sergiledikleri olumlu tutumları içermektedir. Bu kapsamda:

I. İşle ilgili konularda özverili ve sorumluluk bilinciyle hareket etmek,

II. Gerekenin ötesinde işe katılım sağlamak ve işe devam edemeyeceği durumlarda önceden bilgilendirme yapmak,

III. İş arkadaşlarına destek olmak ve ihtiyaç duyduklarında yardımcı rol üstlenmek,

IV. Örgütsel kural ve prosedürlere, zorlayıcı da olsa istisnasız uyum göstermek,

V. Örgüt ve yönetim hakkında olumlu tutum sergilemek ve bu yönde iletişim kurmak,

VI. Görev tanımında yer almamakla birlikte yeni çalışanların örgütsel uyum süreçlerine katkıda bulunmak,

VII. İşyeri ortamını iyileştirmeye yönelik yaratıcı fikirler sunmak ve yenilikçi önerilerde bulunmak,

VIII. Fazla mesai gibi ek görevleri gönüllülük esasına göre üstlenmek gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak gösterilmektedir (İlgın, 2013; Çavuş ve Develi, 2015: 2; Gallese, 2003).

1.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD alan yazını incelendiğinde, kavramın farklı boyutlarına yönelik çeşitli sınıflandırmaların bulunduğu görülmektedir. Podsakoff ve arkadaşları tarafından yapılan kapsamlı bir meta-analiz çalışması, literatürde bu davranışlara ilişkin tam 30 farklı boyut tanımlandığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, hem ÖVD'nin çok boyutlu yapısını hem de araştırmacılar arasında kavramsal bir uzlaşma sağlanamadığını göstermektedir (Podsakoff vd., 2000).

Literatürdeki farklı yaklaşımlara rağmen, ÖVD boyutlarının büyük ölçüde benzer içerik taşıdığı görülmektedir (Podsakoff vd., 2000). (Smith vd., 1983) tarafından başlatılan bu tartışmaya Organ (1988), kavramı beş ana boyutta sınıflandırarak katkı sağlamıştır:

- I. Özgecilik (Başkalarına yardım etme)
- II. Vicdanlılık (İşini özenle yapma)
- III. Nezaket (İş arkadaşlarına saygılı davranma)
- IV. Sivil erdem (Örgütsel faaliyetlere katılım)
- V. Centilmenlik (Sorunları olgunlukla karşılama)

1.4.1. Özgecilik(Başkalarına Yardım Etme)

Özgecilik, bir çalışanın, meslektaşının görevlerini yerine getirmesine veya güçlük yaşadığı bir konuda başarı sağlamasına gönüllü olarak katkıda bulunmasıdır. Bu tür iş birliğine dayalı davranışlar, çalışanlar arasındaki uyumu güçlendirerek

takım performansını yükseltmekte ve böylece örgütsel amaçların gerçekleşmesine destek olmaktadır (Demirel vd., 2011).

Özgecilik, çalışanların resmi görevlerinin ötesine geçerek, iş arkadaşlarının iş yükünü gönüllü olarak paylaşmalarını ve onlara destek olmalarını ifade eder. Bu davranış, herhangi bir ödül beklentisi olmadan ve yerine getirilmemesi durumunda yaptırımla karşılaşmayacağı bilinciyle sergilenir. Söz konusu fedakârlık temelli tutumlar, örgüt içi çatışmaların azalmasına katkıda bulunur, çalışanlar arasındaki olumlu ilişkileri geliştirir ve örgütsel bağlılığı artırır (Podsakoff vd., 2000).

Özgecilik boyutu kapsamında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışlarına şu örnekler verilebilir (Organ, 1990; Kidder, 2002).

I. İş arkadaşının temin edemediği ancak ihtiyaç duyduğu malzemelerin gönüllü olarak sağlanması,

II. Meslektaşının birikmiş işlerini tamamlamasına destek olunması,

III. Yeni katılan bir çalışana, görevlerinde kullanacağı araç ve gereçlerin kullanımını konusunda rehberlik edilmesi,

IV. Hastalık nedeniyle işe gelemeyen bir personelin sorumluluklarının gönüllü olarak üstlenilmesi,

V. Yoğun iş yükü altında bulunan veya işle ilgili sorunlar yaşayan bir çalışana yardım edilmesi.

1.4.2. Vicdanlılık (İşini Özenle Yapma)

Vicdanlılık çalışanların örgütsel menfaatler doğrultusunda asgari gerekliliklerin ötesinde bir performans sergilemeleri ve ek çaba harcamaları olarak tanımlamaktadır (Castro vd., 2004).

Vicdanlılık, örgüt üyelerinin görev tanımlarını aşarak performans sergilemelerini ifade eden bir davranış boyutudur. Bu kapsamda; işe düzenli devam, çalışma saatlerine riayet, zaman yönetimine özen gösterme, mola sürelerini uygun kullanma ve görevleri belirlenmiş prosedürlere uygun şekilde yerine getirme gibi davranışlar söz konusudur. Aynı zamanda bu boyut; meslektaşlarına kıyasla daha fazla sorumluluk almayı, daha yoğun çalışmayı ve genellikle istenmeyen görevleri gönüllü olarak üstlenmeyi de içermektedir. Bu tür davranışlar, örgüt içinde örnek çalışma

etiği sergileyen bireylerin karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır (Ünal, 2003).

Vicdanlılık kavramı, örgütsel bağlamda çalışanların yalnızca formal gerekliliklerle sınırlı kalmayarak, iş ahlakı ve mesleki sorumluluk bilinciyle hareket etmesini ifade eder. Bu davranışsal eğilim, örgüt tarafından belirlenen normların ve düzenlemelerin ötesine geçen gönüllü bir adanmışlığı kapsar. Özellikle çalışma saatlerine riayet etme, dinlenme aralıklarını etik ölçülerde kullanma ve yazılı olmayan örgütsel değerlere içselleştirilmiş bir bağlılık gösterme gibi unsurlar, vicdanlılığın temel tezahürlerini oluşturur. Bu bağlamda, vicdanlı davranışlar, bireyin özenetim mekanizmalarını harekete geçirerek örgütsel işleyişe katkı sağlayan proaktif tutumlar olarak nitelendirilebilir (Podsakoff vd., 1990).

Bu boyut kapsamında değerlendirilebilecek davranışlar (Podsakoff vd.,2000);

I. İşe zamanında ve istikrarlı bir şekilde devam etme, beklenmedik engellere (hastalık, olumsuz hava koşulları vb.) rağmen iş sürekliliğini koruma çabası,

II. Dinlenme aralıklarını (çay, kahve, öğle molası gibi) aşırıya kaçmadan ve verimli bir şekilde kullanma,

III. Örgütsel kaynakları (zaman, malzeme, enerji vb.) tasarruflu ve etkin şekilde değerlendirme,

IV. Yazılı ve yazısız örgüt normlarını benimseyerek bu çerçevede tutarlı davranışlar sergileme,

V. Görevleri zamanında, eksiksiz ve minimum hata payıyla tamamlama, dakiklik gösterme,

VI. Kişisel yaşamdaki zorluklara rağmen işe devam etme çabası gibi özverili tutumlar.

1.4.3. Nezaket (İş Arkadaşlarına Saygılı Davranma)

Organ (1988) tarafından ÖVD nin temel bir boyutu olarak tanımlanan nezaket, çalışanların resmi görev tanımlarının ötesinde, birbirlerinin tutum ve kararlarından etkilenecek sergiledikleri özenli ve işbirlikçi yaklaşımları kapsar. Bu davranış, örgüt içindeki etkileşimlerde olumlu bir sosyal iklimin oluşmasına katkı sağlar (Şenturan, 2014).

Özgecilik ve nezaket, ÖVD nin yardım odaklı iki boyutu olmakla birlikte, temel farklılıklarını zamanlama ve eylem niteliği bakımından ortaya koymaktadır. Özgecilik, ortaya çıkmış bir soruna yönelik reaktif yardım davranışlarını kapsarken; nezaket, potansiyel sorunları önceden sezme ve önleme amacı taşıyan proaktif bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bu çerçevede nezaket, bireylerin meslektaşlarının çalışma süreçlerini aksatabilecek tutum ve davranışlardan bilinçli olarak kaçınmasını, etkileşim öncesinde empati kurarak öngörülü hareket etmesini ve böylece örgütsel uyumu koruyucu bir işlev üstlenmesini ifade etmektedir (Demirtaş, 2014).

1.4.4. Sivil Erdem (Örgütsel Faaliyetlere Katılım)

Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık kuramına göre, ideal örgüt üyesi pasif bir uyum sağlayıcı değil, aktif bir katılımcı ve fikir üreticisidir. Bu perspektif, örgütsel erdem kavramını şu davranışsal göstergelerle somutlaştırmaktadır: örgüt içi toplantılara etkin katılım, kurumsal gelişmelere yönelik bilinçli takip, değişim süreçlerine adaptasyon ve bu süreçlerin benimsenmesinde köprü rolü üstlenme. Ayrıca, kurum içi iletişim kanallarının stratejik kullanımı, örgütsel meselelere ilişkin sürekli öğrenme çabası ve edinilen bilgilerin meslektaşlarla sistematik paylaşımı da örgütsel erdemın temel tezahürleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşım, örgütlerin sadece biçimsel kurallara değil, aynı zamanda gönüllü katılım ve kolektif zenginleşmeye dayalı bir sosyal sisteme dönüşmesini hedeflemektedir (Atalay, 2005).

Graham ve Van Dyne (2006), örgütsel vatandaşlık davranışlarının erdem boyutunu iki temel bileşen üzerinden kavramsallaştırmaktadır (Graham ve Van Dyne, 2006);

Bilgi Edinme ve Katılım Boyutu:

I. Örgütsel toplantı ve etkinliklere sistemli katılım

II. Kurumsal duyuru ve gelişmeleri düzenli takip

III. Örgütün stratejik çıkarlarına katkı sağlayacak bilgi kaynaklarının izlenmesi

IV. Kurumsal bilgi akışında aktif rol alma

Eleştirel Katılım ve Dönüştürücü Etki Boyutu:

- I. Örgütsel işleyişteki aksaklıklara yapıcı eleştiri getirme
- II. Gelişim alanlarına yönelik yenilikçi çözüm önerileri sunma
- III. Değişim süreçlerine katkı sağlayıcı müdahaleci tutum
- IV. Kurumsal gelişimi tetikleyici "egzersiz etkisi" yaratma

1.4.5. Centilmenlik (Sorunları Olgunlukla Karşılama)

Organ (1988), centilmenlik boyutunu, çalışanların örgütsel zorluklar karşısında sergiledikleri yapıcı tutumlar çerçevesinde tanımlamaktadır. Buna göre centilmenlik:

I. Olumsuz koşullara rağmen şikâyetçi bir tutum sergilemekten bilinçli kaçınma,

II. İş ortamındaki aksaklıklara odaklanmak yerine çözüm odaklı bir yaklaşım benimseme,

III. Örgütsel süreçlere istekli ve işbirlikçi bir şekilde katkıda bulunma davranışlarını kapsamaktadır. Bu boyut, çalışanların zorlu durumlarda bile örgütsel uyumu koruyucu ve kolektif çalışma ruhunu destekleyici bir rol üstlendiğini göstermektedir. Centilmenlik, böylece, örgütsel vatandaşlık davranışlarının "sessiz ama etkili" bir bileşeni olarak karşımıza çıkmaktadır (Podsakoff, 1997).

Centilmenlik, örgüt içinde çalışanlar arasında karşılıklı saygıyı temel alan, sorunları yapıcı bir yaklaşımla çözmeye odaklanan ve olumlu bir iş ortamını destekleyen davranışları kapsar. Aynı zamanda, kurumun dış paydaşlar nezdindeki itibarını güçlendiren, yanlış anlaşılmalara önleyici ve kurumsal imajı olumlu yönde etkileyen tutumlar da centilmenliğin bir parçasıdır (Farh vd., 1997).

1.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişim Süreci

ÖVD kavramının temelleri, Chester Barnard'ın 1930'larda yaptığı çalışmalara dayanmaktadır. Barnard (1938), örgütsel davranışların salt biçimsel rollerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda ekstra rol davranışlarının da örgütlerin işleyişinde kritik bir rol oynadığını ileri sürmüştür (Çetin, 2004).

ÖVD literatürüne önemli bir katkı, Katz (1964) tarafından sağlanmış olup, bu davranışların yenilikçilik ve sportmenliği içeren temel unsurlar çerçevesinde şekillendiği belirtilmiştir. (Acar, 2006) ise bu davranışları beş ana boyutta sınıflandırmıştır:

- I. İşbirliğine dayalı çalışma
- II. Gönüllü olarak yapıcı öneriler sunma
- III. Örgütün çıkarlarını koruma çabası
- IV. Kişisel gelişime önem verme
- V. Örgüte karşı olumlu bir tutum benimseme

ÖVD kavramı, ilk olarak literatürde çalışanların gönüllülük esasına dayalı davranışlarıyla ilişkilendirilerek ortaya konmuş, ardından yapılan çalışmalarla sistematik bir tanıma kavuşturularak örgütsel davranış alanında güçlü bir yer edinmiştir (Karaaslan vd., 2009).

1990'lı yıllarda ÖVD alanındaki akademik ilgi belirgin bir artış göstermiş ve kavramın iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik stilleri ve örgütsel adalet algısı gibi kritik değişkenlerle olan yapısal ilişkisi sistematik olarak analiz edilmiştir (Podsakoff vd., 1990). Söz konusu dönemde gerçekleştirilen ampirik çalışmalar, ÖVD'nin örgütsel etkinlik ve performans göstergeleri üzerinde anlamlı pozitif etkiler yarattığını ortaya koyarak, bu davranışsal eğilimlerin stratejik önemine dikkat çekmiştir. Nitekim, ileri düzey sentezleyici bulgular, ÖVD'nin yalnızca bireysel sonuçları değil, aynı zamanda örgüt genelinde gözlemlenen olumlu çıktıları da beraberinde getirdiğini kanıtlamıştır (Podsakoff vd., 2000).

2000'lerde yapılan çalışmalar, ÖVD kültürel farklılıklar, sektör özellikleri ve lider-çalışan ilişkileri açısından daha detaylı incelemiştir. Bu dönemde, kamu sektöründe gönüllü olarak sergilenen bu davranışların kurumsal verimliliği nasıl artırdığı önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Ertürk, 2007; Oğuz, 2011).

Günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt kültürü, çalışan bağlılığı ve liderlik uygulamalarıyla yakından ilişkili görülmektedir. Araştırmalar, bu davranışların çalışanların örgütleriyle kurdukları psikolojik bağlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Organ vd., 2005).

1.6. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkileri

ZÖVD, çalışanların gönüllülüğten ziyade baskı altında sergilediği rol ötesi davranışlar olarak tanımlanmakta olup, örgütler ve bireyler üzerinde çeşitli olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Vigoda-Gadot, 2006).

1.6.1. Çalışanlar Bağlamında Etkileri

ZÖVD, çalışanların kendi istekleriyle değil, sosyal, yönetsel veya kültürel baskılar neticesinde resmi görev tanımlarının ötesinde sergiledikleri çabaları ifade etmektedir (Vigoda-Gadot, 2006). Bu durum, yüzeysel olarak örgütler için bir avantaj gibi algılansa da uzun vadede çalışanların psikolojik ve duygusal refahını olumsuz yönde etkileme potansiyeli taşımaktadır.

Çalışanlar üzerinde dışsal baskılarla ortaya çıkan bu tür davranışlar, bireysel özerklik hissini aşındırarak iş tatmininde düşüşlere yol açabilir. Özellikle yöneticilerin açıkça ifade edilmeyen beklentileri doğrultusunda ortaya konan zorunlu katkılar, zamanla bireylerde yetersizlik duygusu, tükenmişlik sendromu ve örgüte karşı aidiyet eksikliği gibi sonuçlar doğurabilir (Bolino vd., 2004).

ZÖVD'nin bir diğer zararlı etkisi ise çalışanların örgütsel sinizm geliştirmesine zemin hazırlamasıdır. Gönülsüzce gösterilen çabaların karşılık bulmaması veya takdir edilmemesi, zamanla çalışanda örgüte yönelik olumsuz duygulara ve alaycı tutumlara dönüşebilir (Bakker vd., 2014). Bu durum, sadece bireysel düzeyde değil, tüm örgütsel atmosfer üzerinde yıpratıcı bir etki yaratır.

Sonuç olarak, zorunlu vatandaşlık davranışları kısa vadede üretkenliği artırıyor gibi görünse de uzun vadede çalışanların psikolojik sağlığı, örgütsel bağlılık seviyesi ve genel iş doyumunu üzerinde ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle yöneticilerin, gönüllülüğü teşvik eden ve içsel motivasyonu destekleyen bir çalışma ortamı yaratması büyük önem taşımaktadır.

1.6.2. İşletme Bağlamında Etkileri

Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları (ZÖVD), işletmelerde çalışan performansı ve örgütsel sonuçlar üzerinde hem kısa vadeli faydalar hem de uzun vadeli riskler barındıran çift yönlü etkiler oluşturabilmektedir. İlk aşamada, bu davranışlar operasyonel süreçlerin esnekliğini artırarak üretkenliğe katkı sağlayabilir (Podsakoff vd., 2009). Ancak zamanla, çalışanların psikolojik sözleşmelerinin zedelenmesi, örgütsel bağlılık düzeylerinin düşmesi ve işten ayrılma niyetinin artması gibi olumsuz sonuçları da beraberinde getirebilir (Zhao vd., 2007).

ZÖVD' nin etkileri, yalnızca bireysel psikoloji ve örgütsel yapılarla sınırlı kalmamakta; aynı zamanda kültürel faktörler doğrultusunda da farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, kolektivist kültürel yapılarda, bu tür davranışların grup bütünlüğünü güçlendirdiği ve bireyler arası dayanışmayı artırdığı raporlanmıştır (Farh vd., 2004). Buna karşılık, bireyci kültürlerde ve özellikle Y ve Z kuşağının yer aldığı çalışma ortamlarında, zorlayıcı vatandaşlık davranışlarının iş tatminini azaltarak işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmeye neden olduğu gözlemlenmektedir.

Sonuç olarak, ZÖVD kısa vadede işletmelere fayda sağlıyor gibi görünse de, çalışanların motivasyon, bağlılık ve güven duygularını zedeleyerek uzun vadeli örgütsel verimliliği tehdit eden bir unsura dönüşebilmektedir. Bu nedenle, örgütlerin gönüllülüğe dayalı bir vatandaşlık iklimi oluşturmaları, çalışanların sürdürülebilir katkısını sağlayabilmek açısından stratejik bir gerekliliktir.

1.7. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramıyla İlişkili Diğer Kavramlar

ZÖVD kavramı, örgütsel davranış literatüründe çalışan refahı ve örgüt-çalışan ilişkileri bağlamında birçok diğer kavramla yakından ilişkilidir. Bu ilişkiler, ZÖVD'nin sadece bireysel bir davranış olmaktan öte, daha geniş örgütsel dinamiklerin bir sonucu ve tetikleyicisi olduğunu göstermektedir. Aşağıda ZÖVD ile ilişkili temel kavramlar ve bu ilişkilerin akademik bir perspektiften açıklamaları sunulmuştur:

I. Psikolojik Sözleşme İhlali: Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasında var olan, yazılı olmayan karşılıklı beklentiler ve yükümlülükler bütünüdür (Rousseau, 1995). ZÖVD, genellikle bu sözleşmenin ihlal edildiği algısıyla yakından ilişkilidir. Çalışanlar, örgütün kendilerine karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmediğini düşündüklerinde veya beklenenden fazlasını talep ettiğini hissettiklerinde, olumsuz sonuçlardan kaçınmak ya da algılanan bir borcu ödemek amacıyla gönülsüzce örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilirler (Robinson ve Rousseau, 1994). Bu durum, çalışanın örgüte olan güvenini zedeleyerek, ZÖVD'yi bir savunma mekanizması haline getirebilir.

II. Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm, çalışanların örgütün dürüstlüğüne, samimiyetine ve etik değerlerine yönelik olumsuz inançları, duyguları ve davranışları ifade eder (Dean vd., 1998). ZÖVD' nin yaygınlaştığı ortamlarda, çalışanlar yöneticilerin ÖVD bir beklenti veya zorunluluk haline getirmesini manipülatif

bulabilirler. Bu durum, çalışanların örgüte ve yönetime karşı güvensizlik ve şüphecilik geliştirmesine yol açarak örgütsel sinizmi artırabilir, çünkü gönüllü olması beklenen davranışlar artık birer araç olarak algılanır.

III. Tükenmişlik ve İş Stresi: ZÖVD, çalışanların iş yükünü ve psikolojik maliyetini artıran önemli bir faktör olarak tükenmişlik ve iş stresi ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar, resmi görev tanımlarının ötesinde, gönülsüzce sergiledikleri ek davranışlar nedeniyle duygusal, zihinsel ve fiziksel kaynaklarını tüketebilirler (Maslach ve Jackson, 1981). Bu zorunluluk hissi, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi stres faktörlerini tetikleyerek genel iş stresini artırır. Uzun vadede, bu durum çalışanlarda kronik yorgunluk, motivasyon kaybı ve işe karşı ilgisizlik gibi tükenmişlik belirtilerine yol açabilir (Lazarus ve Folkman, 1984).

IV. Algılanan Örgütsel Destek Eksikliği: Algılanan örgütsel destek (AÖD), çalışanların örgütün kendilerine değer verdiğine, refahlarını önemseydiğine ve ihtiyaç duyduklarında yanlarında olduğuna dair inançlarıdır (Eisenberger vd., 1986). ZÖVD'nin yaygın olduğu durumlarda, çalışanlar örgütün kendilerinden sürekli olarak ek fedakarlıklar beklediğini, ancak karşılığında yeterli destek veya takdir sağlamadığını düşünebilirler. Bu algı, AÖD düzeyini düşürerek, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir.

Bu kavramlar arasındaki etkileşim, ZÖVD'nin sadece bireysel bir uyum mekanizması değil, aynı zamanda örgütsel kültür, yönetim pratikleri ve çalışan refahı üzerinde derin etkileri olan karmaşık bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.

1.8. Örgütsel Özdeşleşme

1.8.1. Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme, kişinin kendisini başka bir bireyle, toplulukla ya da kurum ile kendisini anlamlandırma, bağdaştırma ve bu yapıyla duygusal, zihinsel veya davranışsal düzeyde bağ kurma sürecini ifade eder. Bu süreç, kişinin benliğini tanımlarken kendisini belirli sosyal ya da kurumsal yapılar içinde konumlandırmasına imkan verir. Özdeşleşme sadece bilişsel değil, aynı zamanda duygusal ve davranışsal bir bağın meydana getirilmesini de içerir (Pratt, 1998).

Sosyal psikoloji açısından ise özdeşleşme, bireyin sahip olduğu sosyal gruplar üzerinden kimliğini oluşturduğu aktif bir süreçtir. Tajfel ve Turner'ın (1979) geliştirdiği Sosyal Kimlik Teorisi, bireylerin sosyal bağlılık yoluyla özsaygılarını ve benlik algılarını şekillendirdiğini ifade eder. Bu teoriye göre, birey bir topluluğa ya

da kuruma bağlılık duyduğunda, bu bağlılık onun kişisel yapısının ayrılmaz parçası olur.

Kurumsal ve örgütsel açısından özdeşleşme, bireyin çalıştığı kurumun ilkeleri, hedefleri ve kimliğiyle kaynaşması biçiminde tanımlanır. Çalışan kendini kurumsal bütünün organik bir uzantısı olarak gördüğünde, örgütsel özdeşleşme meydana gelmiş olur (Ashforth ve Mael, 1989). Bu açıdan özdeşleşme, çalışanların kuruma karşı olumlu yaklaşım benimsemeleri, örgütsel hedefleri özümsemeleri ve kendi istekleri ile katkı sağlamaları açısından vazgeçilmez bir unsurdur.

Ayrıca özdeşleşme, bireyin örgüt içindeki davranışlarını kavramada ve tahmin etmede önemli bir parametredir. Üst seviyede özdeşleşme, bireyin örgütün başarısını bireysel başarısı gibi kavramasına, sorgulamaksızın örgütü savunmasına ve ÖVD ortaya koymasına sebep olur (Dutton vd.,1994).

1.8.1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini bir örgütün unsuru olarak görmesi ve bu bağlılık duygusuyla örgütün ilkelerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsemesi süreci şeklinde açıklanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütsel kimlikle kurduğu psikolojik bağlılığın bir yansıması olarak hem bireysel tutumları hem de örgütsel sonuçları üzerinde belirgin rol oynayan bir etkidir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların benlik algılarının kurumla ne ölçüde uyum sağladığını bu uyumun davranışsal etkilerini belirler (Mael ve Ashforth, 1992).

Örgütsel Özdeşleşmenin temeli sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Tajfel ve Turner (1979) tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisi, bireylerin kendilerini belirli sosyal gruplarla bütünleştirerek bu grupların olumlu ve olumsuz yanlarını kendi kimliklerinin bir parçası olarak değerlendirdiklerini savunur. Örgütsel özdeşleşme, bu açıdan, bireyin çalıştığı örgütü sosyal kimliğinin içselleştirmesiyle meydana gelir. Ashforth ve Mael (1989), bu kuramsal temeli örgütsel yapıya uygun hale getirerek örgütsel özdeşleşmeyi düzenli biçimde ele almış ve kavramın literatürdeki yerini desteklemiştir.

1980’li yılların sonlarından itibaren örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış ve yönetim literatüründe giderek daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar, özdeşleşmenin sadece duygusal bir bağdan ibaret olmadığını, aynı zamanda çalışanların kuruma karşı yaklaşımlarını, örgütsel bağlılığı, gönüllü davranışları ve iş başarısını da etkileyen çok boyutlu bir yapı olduğunu kanıtlamıştır (Dutton vd., 1994; Pratt, 1998).

Zamanla örgütsel özdeşleşme kavramı, yalnızca etkilerle sınırlı olmaktan çıkmış, örgütsel imaj, liderlik tarzı, etik iklim, kurumsal sosyal sorumluluk gibi çok sayıda faktörlerle ilişkili olarak da incelenmeye başlanmıştır (Smidts vd., 2001; Bartelsve vd., 2007). Bu bağlamda, çalışanların kurumlarıyla özdeşleşmelerini etkileyen örgütsel etkenlerin yanı sıra, çalışanların kişilik özellikleri, değer sistemleri ve beklentileri gibi bireysel değişkenler de literatürde yer almıştır.

Özellikle küreselleşmenin, teknolojik gelişmelerin ve iş gücü çeşitliliğinin yükseldiği günümüz çalışma koşullarında, örgütsel özdeşleşme işletmelerin hem bağlılık düzeyini artırmada hem de sürekli rekabet gücü elde etmelerinde kritik bir etkidir. Çünkü özdeşleşme, çalışanların örgüte yönelik bağlılık duygusunu artırarak, çalışanların iş bırakma isteğini azaltırken ve ÖVD gibi olumlu tutumların gelişimine etki etmektedir (vanKnippenberg ve Sleebos, 2006).

Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme, tarihsel olarak psikoloji ve sosyoloji temelli kuramlardan yararlanarak gelişmiş; günümüzde ise hem kuramsal hem de uygulamalı araştırmalarla zenginleşen, kurum içi ilişkilerin ve örgütsel verimliliğin kavranmasında hayati bir rol kavram haline gelmiştir.

1.8.1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Bileşenleri

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini bir kurumun doğal bir uzantısı olarak görmeleri ve bu kurumla duygusal ve bilişsel bir bağ kurmaları evresidir. Bu kavramın temel bileşenleri, Patchen'ın (1970) teorisine göre üç temel kategoride değerlendirilebilir:

I. Örgütle Dayanışma Duygusu: Çalışanların kurumlarına karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmeleri ve kendilerini kurumun ayrılmaz bir unsuru olarak görmeleri bu bileşeni meydana getirir. Bu, bireyin kurumun misyonu ve etik değerleri ile bütünleştiğini hissetmesi anlamına gelir.

II. Örgüte Yönelik Tutumsal ve Davranışsal Destek: Bu bileşen, çalışanların kurumun menfaatleri doğrultusunda faydalı tutumlar ortaya koymaları ve destekleyici davranışlarda bulunmalarınıdır. Kurumun başarısı için çalışma hevesi ve yardımcı olma isteği bu kapsamda değerlendirilir.

III. Diğer Örgüt Üyeleriyle Paylaşılan Özelliklerin Algılanması: Bireylerin, kurum içindeki diğer çalışanlarla ortak özelliklere, etik değerlere ve misyona sahip

olduklarını kavramalarıdır. Bu durum, ortak bir aidiyet ve kolektif bir "biz" duygusu oluşturur.

1.8.1.3. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler

Örgütsel Özdeşleşme, bireyin kendini çalıştığı kurumun bir unsuru olarak görmesi, kurumun ilkelerini, amaçlarını ve kazanımlarını kendi ilkeleri, amaçları ve kazanımları olarak içselleştirmesi durumudur. Bu, çalışanların kurumla içsel bir durum ve tutarlılık sergilemesini ifade eder (Sökmen ve Bıyık, 2016).

Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler:

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kurumlarıyla olan ilişkilerini kuvvetlendiren zorlu bir süreç olup, farklı unsurlardan etkilenir. Bu unsurlar genellikle bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana kategoriye ayrılabilir.

I. Bireysel Faktörler:

- Demografik Özellikler: Yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve mesleki deneyim gibi demografik özellikler örgütsel özdeşleşme üzerinde çeşitli etkilere neden olabilir.

- Kişilik Özellikleri: Bireylerin kişilik yapıları, örgütsel özdeşleşme işleyişini doğrudan etkileyen kritik bir unsurdur. Örneğin, Dışa dönük, vicdanlı ve uyumlu bireylerin, örgütsel özdeşleşmeyi daha hızlı ve etkili bir şekilde kurabildikleri düşünülmektedir.

- İş Tatmini: Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk, örgütsel özdeşleşme ile bir bağ içindedir. İşinden memnun olan çalışanlar, kurumlarına karşı daha pozitif duygular besler ve kendilerini kurumun bir unsuru olarak görme duygusu oluşur (Sökmen ve Bıyık, 2016).

- Algılanan Örgütsel Destek: Çalışanların kurumları tarafından takdir edildiklerini ve desteklendiklerini hissetmeleri, örgütsel özdeşleşmeyi yükselten önemli bir unsurdur. Kurumun çalışanlarına sağladığı psikolojik destek, onların kuruma olan aidiyetini artırır (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013).

II. Örgütsel Faktörler:

- Örgüt Kültürü: Kurumun sahip olduğu toplumsal değerler bütünü olan örgüt

kültürü, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini direkt etkiler. Güçlü, uyumlu ve paylaşımcı kurum kültürü çalışanların örgütle bütünleşmesine olanak sağlar.

- Liderlik Tarzı: Liderlerin çalışanlarla kurduğu bağlantı, onlara yönelik tavır ve hareketleri, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkin bir rol oynar. Adil, teşvik edici ve değişimi yönlendiren liderlik modelleri, çalışanların kuruma olan güvenini ve özdeşleşmesini yükseltir.

- İletişim Etkinliği: Kurum içi iletişimin belirgin, dürüst ve sonuç odaklı olması çalışanların kurumla ilgili bilgi akışına erişim imkânı sağlar ve bu da onların kuruma olan bağlılık duygusunu artırır (Tüzün ve Çağlar, 2008).

- İşin Niteliği ve Önemi: Çalışanların yaptıkları işin hissedilir bir öneme ve değere sahip olduklarını bilmeleri, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkiler. İşin çalışanı zorlayan ve kişisel gelişimine katkıda bulunan bir yapıda olması, çalışanların işlerine ve kurumlarına olan aidiyetlerini yükseltir.

- Ücret ve Ödül Sistemleri: Hakkaniyetli ve açık bir ücretlendirme ve ödül sistemi, çalışanların motivasyonunu ve iş memnuniyetini artırarak örgütsel özdeşleşmeye fayda sağlar. Çalışanların çabalarının karşılığını aldıklarını fark etmeleri, örgüte olan aidiyetlerini yükseltir.

- Takım Çalışması ve Sosyal Destek: Kurum içinde ekip çalışmasının desteklenmesi ve çalışanlar arasında sosyal destek ağlarının bulunması, bireylerin kuruma olan aidiyet duygusunu yükseltir. Ortak amaçlar doğrultusunda birlikte çalışmak, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirir.

1.8.1.4. Örgütsel Özdeşleşme Türleri

Literatürde, bu kavramın farklı sınıflandırmaları yapılarak ayrıntılı bilgi sunulmuş olup, bu sınıflandırmalar çalışanların kurumla oluşturdukları psikolojik ilişkinin niteliğine bağlı olarak belirlenmektedir.

Duygusal Özdeşleşme: Çalışanların kurumla duygusal bir ilişki geliştirmesidir (Allen ve Meyer, 1990). Örneğin, "Çalışanlar, kurum itibarını benimsedikleri için işlerine içtenlikle bağlanırlar."

Normatif Özdeşleşme: Ahlaki veya etik yükümlülük duygusuyla kuruma bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1991). Örneğin, "Bazı çalışanlar, kurumun kendilerine değer katmasından dolayı ayrılmayı vicdani açıdan hoş karşılamazlar."

Sürekli Özdeşleşme: Maddi zarar kaygısıyla kurumda çalışma durumudur (Meyer ve Parfyonova, 2010). Örneğin, "Emeklilik haklarını elinden alınması endişesi, bazı çalışanları kurumda kalmaya mecbur bırakabilir."

Mesleki Özdeşleşme: Kişinin mesleğine karşı taşıdığı aidiyet duygusudur (Blau, 1985). Örneğin, "Öğretmenlerin mesleklerine olan aidiyet duygusu, örgütsel bağlılıklarını da biçimlendirir."

Grup Temelli Özdeşleşme: Çalışma arkadaşlarıyla tesis edilen sosyal bağlardır (BergamiveBagozzi, 2000). Örneğin, "Proje takımlarındaki güçlü dayanışma, örgütsel bağlılığı yükselten önemli bir unsurdur."

Değer Temelli Özdeşleşme: Kurumun hedefleriyle kişisel değerlerin uzlaşmasıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örneğin, "Çevre bilinci yüksek çalışanlar, çevreci stratejileri benimseyen şirketlerle daha sıkı bağlar kurar."

Zorunlu Özdeşleşme: Mantıksal çıkar hesaplarına kaynaklı bağlılıktır (Jarosveal,1993). Örneğin, "Yüksek ücretli çalışanlar, ekonomik faktörlerden kurumda çalışmayı tercih edebilirler."

1.8.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkili Kavramlar

Örgütsel Özdeşleşme, örgütsel davranış yazınında örgütsel davranış literatüründe pek çok farklı kaynakla yakından ilişkilidir. Örgütsel özdeşleşme ile yaygın olarak birlikte incelenen bazı temel kavramlar;

1.8.2.1. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin çalışma hayatında elde ettiği kazanımlarının, beklentileriyle ne ölçüde uyuştuğuna dair kapsamlı bir yargısıdır. Çalışanlar işlerinden memnun olduklarında, kurumlarına karşı pozitif hisler duyar ve bu durum örgütsel özdeşleşmeyi artırabilir (Locke, 1976). Özdeşleşen bireyler, kurumun hedef ve ilkelerini içselleştirdiğinden, işine yönelik daha yüksek düzeyde değer ve mutluluk duyar.

Çok sayıda inceleme, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve dikkate alınması gereken bir bağ olduğunu ortaya koymuştur (Riketta, 2005). Özellikle çalışma ortamının yardımsever, tarafsız ve nezakete dayalı olması durumunda,

çalışanların hem kurumla özdeşleşme yönelimlerinin hem de işlerinden aldıkları memnuniyetinin yükseldiği tespit edilmiştir. Bu açıdan, iş tatmini hem örgütsel özdeşleşmenin hem neticesi hem sebebi olarak analiz edilebilir.

1.8.2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma karşı ortaya koyduğu hislerinin, fikirlerinin ve hareketlerinin bağlılığını ifade eder. Bu bağlılık, bireyin kurumda bulunma arzusunu, örgütle özdeşleşme derecesini ve kurumuna maçlarına katkıda bulunma iradesini içerir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel özdeşleşme ise bireyin kendisini kurumun bir unsuru olarak görmesi, kurumla bireysel bir kimlik bütünleşmesi kurması anlamına gelir (Ashforth ve Mael, 1989). Her iki kavram da birey ile kurum arasındaki duygusal bağı açıklasa da farklı yönleri öne çıkarır.

Örgütsel özdeşleşme daha çok düşünsel bir meyil iken, örgütsel bağlılık hissi ve eylemsel boyutlarını da içerir. Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu bağlılık kuramına göre; bağlılık duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (moral) olmak üzere üç temel faktörde yapılır. Özdeşleşme ise bu bağlılık çeşitlerini etkileyen temel psikolojik unsurlarından biri olarak değerlendirilebilir. Örneğin, duygusal bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Riketta, 2005).

Bu açıdan, özdeşleşen bireylerin kuruma karşı bağlılık hisleri yükselmekte, kurumda bulunma arzuları artmakta ve kurumsal amaçlarla daha ileri kaynaşma meydana gelmektedir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme kavramları değişik özellikler göstermekle birlikte, karşılıklı olarak birbirlerini güçlendiren ve şekillendiren yapılardır.

1.8.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüz kurumları, sadece dijital altyapı ya da mali kaynaklarla değil, aynı zamanda çalışanların gönüllü çabalarıyla da stratejik üstünlük elde etmektedir. Bu açıdan, çalışanların gönüllük esası ile yapmış oldukları ve kurumun etkinliğini yükseltmeye yönelik davranışları olan ÖVD, modern yönetim literatüründe esas bir kavram haline gelmiştir (Organ, 1988). ÖVD, çalışanların resmi görev tanımlarının ötesinde gönüllü olarak sergilenen, kurumun sosyal ve psikolojik ortamını yükselten pozitif davranışları belirtir. Bu davranışlar; özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş esas boyut çerçevesinde sınıflanmaktadır (Podsakoff vd., 2000).

Bu gönüllü davranış biçimlerinin perde arkasında, bireyin kurumla kurduğu duygusal bağların niteliği kilit rol üstlenmektedir. Bu noktada örgütsel özdeşleşme, ÖVD'yi açıklamada önemli bir kavramsal çerçeve oluşturur. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini kurumun bir unsuru olarak görmesi, örgütün ilkelerini, hedeflerini ve menfaatlerini içselleştirmesi durumudur (Ashforth ve Mael, 1989). Başka bir anlamda, çalışan kurumla olan ilişkisini yalnızca işle sınırlı görmez; kurumu kendisinin bir uzantısı gibi değerlendirir. Bu değerlendirme, bireyin kurumla hedefleri kendi hedefleriyle bütün haline getirmeye ve bu hedeflere ulaşmak adına gönüllü katkı sunmasına zemin hazırlar (Riketta, 2005).

İncelemeler, örgütsel özdeşleşmenin, ÖVD direkt olarak etkilediğini göstermektedir. Özdeşleşme düzeyi güçlü olan bireyler, kurumun başarısını kendi başarıları gibi fark ettikleri için, örgütün ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik resmi olmayan katkılar sergileme eğilimindedirler (LePine vd., 2002). Örneğin, çalışma arkadaşlarına yardımcı olma (özgecilik), işini özenli şekilde yerine getirme (vicdanlılık), kurumsal kurallara saygı gösterme (nezaket) ya da kurumun genel işleyişiyle ilgili önerilerde bulunma (sivil erdem) gibi davranışlar, özdeşleşmiş bireylerde daha sık görülmektedir.

Bireyin kurumla kurduğu bu yüksek bağ, aynı zamanda bağlılık duygusunu pekiştirir. Bağlılık duygusu ilerledikçe, birey yalnızca kendi görev alanıyla değil, kurumun genel işleyişiyle de alakadar olmaya başlar. Bu durum, iş tanımı dışında kalan fakat kurumun faydasına olan davranışların çoğalmasına yol açar. Başka bir anlamda, örgütsel özdeşleşme, bireyleri “kurumun bir unsuru” olmaktan öte, “kurumun sahibi” gibi algılamasına yönlendirir (Van Dyne ve Pierce, 2004). Bu sahiplik hissi de ÖVD' nin temel dinamiklerinden biridir.

Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin, ÖVD üzerindeki tesiri yalnızca bireysel evrede değil, örgütsel iklim açısından da kritik öneme sahiptir. Özdeşleşmenin yoğun olduğu kurumlarda, çalışanlar arasında güven, bağlılık ve karşılıklı yardım gibi etkenler artmakta, bu da ÖVD' nin toplumsal düzeyde artmasına neden olmaktadır (Cohen ve Vigoda, 2000). Bu tür ortamlarda çalışanlar, birbirlerinin ihtiyaçlarına daha duyarlı, kurumsal sorunlara karşı daha sorumlu ve değişime daha hazır davranışlar ortaya koyabilmektedirler.

Sonuç olarak, ÖVD nin meydana gelmesinde bireysel arzular ve değerler kadar, çalışanların kurumla kurduğu duygusal bağlar da belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu açıdan örgütsel özdeşleşme, çalışanların kurum yararına resmi olmayan davranışlar

ortaya koymalarını kolaylaştıran temel bir psikolojik mekanizma olarak değerlendirilebilir. Güçlü düzeyde örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanlar, sadece görevlerini yerine getirmekle sınırlı kalmaz, aynı zamanda kurumun genel başarısına katkıda bulunacak şekilde davranışlarını ortaya koyarlar. Bu nedenle kurumların, özdeşleşmeyi yükseltici stratejiler geliştirmeleri hem ÖVD düzeyinin yükselmesine hem de kurumsal verimliliğin devam edilebilir şekilde artmasına katkı sağlayacaktır.

1.8.2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini çalıştığı kurumun bir unsuru olarak kabullenmesi, kurumun ilkeleri ve amaçlarını benimsemesiyle şekillenen duygusal bir bağlıdır (Ashforth ve Mael, 1989). Bu özdeşleşme süreci, çalışanların kuruma karşı bağlılık, güvenilirlik ve duygusal bağlılık duygularını artırarak, onların kurumda çalışma isteğini artırır. Bu nedenle örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların işten ayrılma niyetlerini direkt etkileyen kritik bir faktör olduğu görülmektedir (Riketta, 2005).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın hâlihazırdaki işini bırakmaya yönelik stratejik düşünme, değer biçme ve karar alma evrelerini kapsayan bilişsel bir eğilimdir (Tett ve Meyer, 1993). Yapılan araştırmalar, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yükseldikçe, işten ayrılma niyetlerinin önemli bir şekilde azaldığını ispat etmiştir. Çünkü kurumla özdeşleşen bireyler, yalnızca parasal olarak değil, aynı zamanda duygusal ve kişisel tatmin de elde ederler (Maelve Ashforth, 1995). Bu tatmin duygusu, bireyin kurumla bağını güçlendirerek, başka bir kuruma geçme arzusunu zayıflatır.

Ayrıca, özdeşleşme düzeyi güçlü çalışanlar, kurum içinde bir anlam ve amaç duygusu iletme yönelimindedir. Bu durum, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi pozitif sonuçların yanı sıra, işten ayrılma fikrinin de önemli ölçüde engeller (Lee, 2004). Özellikle, örgütsel ilkelerle bireysel ilkeler arasında güçlü bağ söz konusu olduğunda, çalışanların kurumdan kopma isteği düşer ve uzun vadeli bağlılık eğilimleri kuvvetlenir (Meyer vd., 2002).

Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel yönde anlamlı negatif ilişki olduğu birçok araştırmada ortaya konmuştur. Kurumlar açısından bu durum, çalışanların işte devamlılığını artırmak için özdeşleşmeyi tetikleyen liderlik tarzları, iletişim stratejileri ve kurumsal kültürün kritik rolünü bir kez daha kanıtlamaktadır.

1.8.2.5. Liderlik Tarzları

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini kurumun bir unsuru olarak görmesi, örgütsel ilkeleri, normları ve hedefleri benimsemesi ile ilerleyen duygusal bir bağlılık biçimidir (AshforthveMael, 1989). Bu özdeşleşme süreci, sadece bireyin kurumla olan bağını değil, aynı zamanda çalışma motivasyonunu, örgütsel bağlılığını ve davranışlarını da direkt biçimlendirmektedir. Bu noktada, kurum içindeki liderlik tarzları, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini yükseltmede ya da düşürmekte kritik bir rol üstlenmektedir.

Özellikle dönüştürücü liderlik, örgütsel özdeşleşmeyi teşvik edici liderlik yaklaşımlarının başından gelir. Dönüştürücü liderler; vizyon Şekillendirme, esin kaynağı olma, bire-bir koçluk ve kavramsal teşvik gibi unsurlar aracılığıyla çalışanların örgütle bütünleşmelerini hızlandırır (BassveAvolio, 1994). Bu liderlik tarzı, çalışanların örgütsel değerlerle kendi değerlerini özdeşleştirmelerine alt yapı oluşturarak, içsel motivasyonu ve bağlılık hissini kuvvetlendirir (Kark vd., 2003).

Benzer şekilde, etkileşimsel liderlik ise daha çok başarı ödüllendirme başarısızlık caydırma sistemleri üzerine kurulu olduğu için, örgütsel özdeşleşmeye dönüştürücü liderlik kadar katkıda bulunmamaktadır (Avolio ve Bass, 2004). Ancak bazı durumlarda, etkileşimsel liderliğin oluşturduğu yapısal açıklık ve sorumluluk tanımları, çalışanların rollerini net bir şekilde kavramalarına ve bu sayede örgütsel bağ kurmalarına yardımcı olabilir.

Öte yandan, hizmetkâr liderlik anlayışı da son yıllarda örgütsel özdeşleşme ile bağlantılandırılmıştır. Hizmetkâr liderler, çalışanların ihtiyaçlarını öncelikli olarak tutarak anlayışlı, teşvik edici ve kapsayıcı bir yaklaşım sergilerler. Bu yaklaşım, çalışanların sadece görevlerine değil, aynı zamanda kurumun hedeflerine karşı da güçlü bir bağ duymalarına yarar sağlar (Liden vd., 2008).

Sonuç olarak, liderlik tarzları, çalışanların kurumla duygusal bağ kurmalarını direkt etkileyen kültürel ve psikolojik bir sistem önerir. Özellikle vizyoner ve destekleyici liderlik tarzları, çalışanların kurumla özdeşleşme düzeylerini güçlendirerek; bağlılık, verimlilik ve işte kalıcılık gibi pozitif sonuçlara fayda sağlar.

1.8.2.6. Psikolojik Sözleşme

Örgütsel özdeşleşme, bireyin çalıştığı kurumla kişisel bir ilişki kurarak kendini o örgütün bir unsuru olarak görmesi sürecini belirtir. Bu süreçte çalışan, kurumun ilkelerini, hedeflerini ve kimliğini özümseyerek, kurumsal kimliği kendi kişisel

kimliğinin bir parçası yapar (Ashforth ve Mael, 1989). Bu tür bir bağlamda çalışanlar, sadece resmi görev tanımları dışından, kurumun başarısına olumlu etki edecek gönüllü davranışlar da ortaya koyma eğiliminde olurlar.

Örgütsel özdeşleşme ile alakalı bir diğer terim ise psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme, çalışanın kurumla arasında yazılı olmayan, karşılıklı beklentiler üzerine kurulu olan sezgisel bir uzlaşmadır (Rousseau, 1995). Bu sözleşme, çalışanların kurumdaki ne umduğı ve kuruma ne arz etmeyi vaat ettiğı üzerine kurulu olup, iki taraflı güvenin ve aidiyetin oluşmasında kritik rol oynar.

Psikolojik sözleşme sezgisi yüksek olan çalışanlar, kurumun kendilerine hakkaniyetli, teşvik edici ve ilerleme odaklı davrandığını hissettiklerinde, bu tutumlar örgütsel özdeşleşmeyi kuvvetlendirir (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000). Çünkü çalışan, kurumun kendisine yönelik resmiyet kazanmamış sorumluluklarını yerine getirdiğini algıladığında, buna karşılık olarak kurumla daha yüksek bir bağ kurmakta ve kendisini o yapının bir unsuru olarak hissetmektedir.

Ancak bu sözleşmenin ihlali, yani kurumun çalışanın beklentilerine sessiz kalması, çalışanın hem aidiyet hem de özdeşleşme düzeyini önemli biçimde düşürebilir. Psikolojik sözleşme ihlalleri, kuruma olan güveni düşürerek özdeşleşme sürecini aksi yöne çevirebilir ve hatta çalışanlarda iş yerine yönelik negatif tutum, iş kaynaklı bitkinlik ve işi bırakma eylemi gibi negatif sonuçlar meydana getirebilir (Turnley ve Feldman, 1999).

Bu açıdan incelendiğinde, psikolojik sözleşme anlayışı, örgütsel özdeşleşmenin zorunlu bir ön koşul olarak görülmekte; söz konusu sözleşmenin gerçekleştirilmesi, çalışanın kurumla duygusal bağ kurma düzeyini güçlendirmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, sadece parasal değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal ihtiyaçları da kapsayan geniş kapsamlı yönetim stratejisi özümsemeleri, örgütsel özdeşleşmeyi yükseltecektir.

1.8.3. Örgütsel Özdeşleşme Kurumsal Yaklaşımlar

Kurumsal yaklaşımlar açısından örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendini kurumun organizasyonu, gelenekleri ve ilkeleri ile uyumlu bir şekilde pozisyonlaması ve kurumun bir unsuru olarak görmesi süreci olarak adlandırılır. Bu yaklaşımda özdeşleşme, sadece bireysel bir psikolojik eğilim değil; aynı zamanda kurumun sağladığı kurallar, ahlaki ilkeler ve göstergelerin özümsemesiyle şekillenen sosyal bir etkileşim sürecidir (Scott, 2001).

Kurumsal bakış açısına göre, kurumlar sadece yapısal düzenlemelerle sınırlı kalmayıp, kültürel ve normatif sistemleri de kapsar. Bu çerçevede, çalışanın kurumla özdeşleşmeleri; Kurumun kültürel yapısı, kültürel kodları, ritüelleri, liderlik anlayışı ve iletişim dili gibi sembolik unsurlar aracılığıyla beslenir ve pekiştirilir (Hatch ve Schultz, 2002). Kurum içinde esas olan normlar, çalışanın davranışlarını yönlendirmekte ve Kurumsal kimlik algısının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Özellikle yeni kurumsal kuram, çalışanın kurumla özdeşleşmesini, sadece kişisel tercihlerden ziyade, çevresel baskılar, meşruiyet arayışı ve toplumsal kabul dinamikleri üzerine kuruludur (DiMaggio ve Powell, 1983). Bu yaklaşıma göre, kurumlar belirli davranış kalıplarını yeniden oluştururken, çalışanlarda söz konusu kalıplar içerisinde kendilerini tanımlama süreçlerini ilerletirler.

Kurumsal yaklaşımlar, örgütsel özdeşleşmeyi yalnızca birey merkezli değil, Aynı zamanda, kurumsal düzenlemelerin ve dışsal etkenlerin etkisiyle şekillenen bir süreç olarak kabul eder. Bu nedenle, özdeşleşmenin güçlendirilmesi bu durum sadece kişisel güdülerle açıklanamaz; kurumsal kimlik oluşumu, liderlik yaklaşımı, sembolik yönetim yaklaşımları ve stratejik iletişim yaklaşımları gibi yönetsel etkenlerle doğrudan ilişkilidir.

1.8.3.1. Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal Kimlik Teorisi, bireylerin kimlik algısının sadece bireysel özelliklerle sınırlı olmayıp, bağlı bulundukları sosyal gruplarla geliştirdikleri etkileşimler üzerinden de biçimlendiğini ortaya koyan temel bir sosyal psikoloji yaklaşımıdır. Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1970'lerde geliştirilen bu teori, grup içi dinamikleri, gruplar arası ilişkileri ve kolektif benliği anlamak için kapsayıcı bir yaklaşım ortaya koyar (Tajfel ve Turner, 1979).

Sosyal Kimlik Teorisi, bireyin benlik algısının iki temel unsurdan meydana geldiğini öne sürer: kişisel kimlik ve sosyal kimlik. Kişisel kimlik, bireysel ayırt edici özellikleri ve yaşam deneyimlerini içermekle birlikte; sosyal kimlik, bireyin üyesi olduğu topluluktan edindiği ilkeleri, manaları ve hislerini kapsar (Tajfel, 1982). Bireyler, pozitif bir benlik saygısı kazanma ve koruma motivasyonu ile eylemde bulunurlar ve bu motivasyon, topluluk üyelikleri yoluyla temin edilir (Tajfel ve Turner, 1979).

Teorinin işleyişi üç esas kavramsal süreçte dayanır:

Sosyal Kategorizasyon: bireyler, sosyal dünyayı kavramak için kendilerini ve başkalarını belirli kategorilere veya gruplara göre sınıflandırır. Bu süreç, yakın çevremiz ve ötekiler diye ayrıştırır (Tajfel ve Turner, 1979).

Sosyal Özdeşleşme: Bireyler, kendilerini Kategorize ettikleri grupların ortak kimlik yapısını özümserler ve o gruba özdeşleşirler. Bu özdeşleşme, grubun başarılarını kendi başarıları gibi görme ve gruba karşı toplumsal aidiyet duygusu olarak kendini belli eder (Ashforth ve Mael, 1989).

Sosyal Karşılaştırma: Çalışanlar, olumlu bir sosyal kimlik kazanmak ve elde etmek amacıyla kendi aidiyet hissettikleri toplulukları diğer topluluklarla olumlu yönde kıyaslarlar. Bu kıyaslama, iç topluluk kayırmacılığına sebep olabilir; yani kendi topluluğunu diğerlerinden daha pozitif değerlendirme eğilimi meydana gelir (Tajfel ve Turner, 1979).

1.8.3.2. Özdeşleşme Kuramı

Özdeşleşme teorisi, bireyin kimlik oluşumunda başka bir kişi, grup veya kurumla geliştirdiği duygusal bağın rolünü inceleyen sosyal psikoloji temelli bir modeldir. Söz konusu kuram, bireyin kimliğini şekillendirirken dışsal örnekleri veya toplumsal düzenlemeleri kendi iç dünyasına katma eğiliminde olduğunu ileri sürer (Kelman, 1961). Özdeşleşme sadece duygusal bir yakınlığı değil, aynı zamanda bu süreç, bireyin benliğine mal ettiği inançları, değer yargılarını ve davranış modellerini de kapsamaktadır.

Kurama göre çalışanlar, önemsedikleri kişi ya da kurumla özdeşleştiklerinde, onların özelliklerini benliklerinin ayrılmaz bir bileşeni yaparlar. Bu süreç, sadece kişisel benlik algısını değil, aynı zamanda Bireyin sosyal çevrede sergilediği davranış biçimlerini ve seçimlerini yönlendirir (Pratt, 1998).

Kurumsal ve örgütsel açılarından özdeşleşme, çalışanın çalıştığı kurumla psikolojik bir tutarlılık oluşturmasıyla bağlantılıdır. Bu tür bir özdeşleşme, çalışanın kurumun hedef ve ilkelerini benimseyerek, kurumu kendi kimliğinin bir uzantısı olarak fark etmesine olanak verir. Bu psikolojik etmen; iş görenlerin performans düzeyini, örgütsel bağlanmayı ve iş yaşamından duyulan mutluluğu besleyen temel bir süreç olarak ele alınmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989).

Özdeşleşme kuramı, Çalışanların içten gelen motivasyon unsurlarını

değerlendirmede ve örgüt içi davranışları açıklamada kilit bir kavramsal çerçeve oluşturur. Kuram, özellikle lider-çalışan ilişkileri, örgütsel kültür ve kimlik oluşumu gibi alanlarda işlevsel bir kuramsal model olarak benimsenmektedir.

1.8.3.3. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal Değişim Teorisi, ilk olarak 1960'larda Blau tarafından sunulmuş olup, sosyal etkileşimlerdeki insan davranışlarını kavramaya çalışır. Teori, bireylerin sosyal ilişkilerde ödülleri Kazançları artırma ve harcamaları kısma yönünde bir davranış sergilediği kabul edilir. Bu açıdan, bir kurumla özdeşleşme süreci, çalışanın kuruma sunduğu katkılar (emek, zaman, yetenek) ile kurumun çalışana sağladığı faydalar (maaş, statü, tanınma, güven) arasındaki karşılıklılık esasına dayanır. Eğer çalışan, kurumdan elde ettiği Çalışan, elde ettiği faydaların katlandığı külfetleri aştığını hissettiği ölçüde örgütle bütünleşmesi artar (Özteber, 2021).

2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

2.1. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Çerçevesinde Yapılmış Çalışmalar

ZÖVD kavramının akademik alan yazına girişiyle birlikte, bu olgunun çeşitli boyutlarını inceleyen kapsamlı araştırmalar hız kazanmıştır.

2.1.1. Ulusal Alanda Yapılmış Önceki Çalışmalar

Zorunlu örgütsel vatandaşlık (ZÖV), Türkiye'de örgüt psikolojisi ve yönetim literatüründe giderek artan bir ilgi görmektedir. Ulusal düzeyde yapılan çalışmalar, bu kavramın Türk çalışma kültüründeki tezahürlerini ve sonuçlarını incelemektedir.

Alkan ve Turgut (2015), finans kurumlarında yaptıkları araştırmada, örgütsel politika algısı yüksek olan çalışanların ZÖVD'ye daha yatkın olduklarını ortaya koymuştur. Bununla birlikte psikolojik güvenlik faktörünün anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Çalışmada katılımcıların, ZÖVD'yi özellikle yöneticilerden, iş arkadaşlarından ve örgüt ikliminden kaynaklanan sosyal baskılar nedeniyle gerçekleştirdikleri belirlenmiştir.

Köksal (2020), 'Otel Çalışanlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İş ile Aile Çatışması İlişkisi: Çoklu Grup Analiziyle Cinsiyete Göre Bir Karşılaştırma' adlı çalışmada otel çalışanlarında ZVD' nin iş-aile çatışmasına neden olup olmadığını ve cinsiyete göre iş-aile çatışması algısının farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, ZVD' nin iş-aile çatışmasını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, ZVD'nin iş-aile çatışması üzerindeki pozitif etkisinin kadın otel çalışanlarında erkeklere göre daha güçlü olduğu çoklu grup analiziyle belirlenmiştir.

Aydemir ve Akdoğan (2021), 'Zorunlu Vatandaşlık Davranışının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi' adlı makale çalışmasında 155 kişilik meslek grubu (öğretmen, mühendis, akademisyen, özel sektör çalışanı, devlet memuru) ile yapılan araştırma neticesinde zorunlu vatandaşlık davranışının işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü bir etki vardır.

Çoban (2021) tarafından gerçekleştirilen bu çalışma, ZÖVD'nin çalışanları sinik bir tutum ve davranışa itmesini azaltmada ve engellemede sosyal sermayenin (SS) olumlu bir katkısı olup olmayacağını araştırmıştır. Çalışmanın bulgularına göre,

sosyal sermayenin ZÖVD'yi azalttığı ve azalan ZÖVD'nin göreceli olarak örgütsel sinizmi daha az artırdığı istatistiksel olarak anlamlı şekilde bulunmuştur.

Durmuş (2022), 'Örgüt Kültürü Tipinin Zorunlu Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü: Türkiye'deki En Büyük 500 Şirket Üzerinde Bir Araştırma' da çalışanların orta düzey ZÖVD sergilediğini, örgüt kültür tipi ile ZÖVD arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, örgütsel adalet algısı bu ilişkinin kısmi aracı olarak belirlendiği tespit edilmiş olup, katılımcıların kültürü baskıcı algılan örgütlerde ZÖVD daha az yönelmiştir.

Hassan (2023), 'Zorunlu ÖÖVD ile Sosyal Kaytarma İlişkisinde Dönüşümcü Liderliğin Aracı Etkisi: Ankara'da Özel Bir Hastanede Uygulama" da ZÖVD ile sosyal kaytarma arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğu, Dönüşümcü liderliğin bu etkiyi kısmen hafifleten bir aracı rol üstlendiği belirlenmiştir.

Ergül ve Kerse (2024), Konya'daki imalat sektöründe yaptıkları çalışmada, zorunlu vatandaşlık davranışının örgütsel özdeşleşme düzeyini düşürdüğünü ve çalışanların "sessiz kalma" davranışına yol açtığını ortaya koymuştur. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin bu etkiyi kısmen aracı bir rol üstlenerek azalttığı belirlenmiştir.

Ulusal yazında ZÖVD üzerine yapılan bu çalışmalar, kavramın farklı yönlerini ve örgütsel sonuçlarını ortaya koymaktadır. Köksal (2020) tarafından yapılan çalışma, ZÖVD'nin iş-aile çatışmasını artırdığını ve bu etkinin kadınlarda daha belirgin olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, çalışanların iş ve özel yaşam dengesinin korunması açısından ZÖVD' nin olumsuz etkilerine dikkat çekmektedir. Gümüşsoy (2022) ise ZÖVD üzerine yapılan tezlerin çoğunlukla işletme ve sağlık bilimleri alanlarında yoğunlaştığını ve nicel yöntemlerin tercih edildiğini belirtmiştir. Bu durum, ZÖVD 'nin özellikle bu sektörlerdeki çalışanlar için önemli bir konu olduğunu ve daha derinlemesine araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu düşündürmektedir. Çoban (2021) tarafından yapılan çalışma ise sosyal sermayenin ZÖVD ve örgütsel sinizm üzerindeki azaltıcı etkisini ortaya koyarak, örgütlerde sosyal sermayenin geliştirilmesinin önemini vurgulamıştır.

Genel olarak, ulusal yazındaki çalışmalar ZÖVD'nin çalışanlar ve örgütler üzerinde çeşitli olumsuz etkilere sahip olabileceğini göstermektedir. Bu etkiler arasında iş-aile çatışması ve örgütsel sinizm gibi konular öne çıkmaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin ZÖVD' ye yol açabilecek baskılardan kaçınması ve çalışanların gönüllü katılımını teşvik eden bir örgütsel iklim yaratması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca,

sosyal sermayenin güçlendirilmesi, ZÖVD' nin olumsuz etkilerini azaltmada etkili bir strateji olabilir.

Gelecekteki araştırmalar, ZÖVD'nin farklı sektörlerdeki ve farklı demografik özelliklere sahip çalışanlar üzerindeki etkilerini daha derinlemesine inceleyebilir. Ayrıca, ZÖVD'nin önlenmesi veya azaltılmasına yönelik müdahale programlarının etkinliği de araştırılabilir. Bu sayede, çalışanların refahı ve örgütsel performansın artırılmasına yönelik daha kapsamlı çözümler geliştirilebilir.

2.1.2. Uluslararası Alanda Yapılmış Önceki Çalışmalar

Vigoda-Gadot (2006) tarafından yapılan çalışmada çalışanların, örgütlerdeki resmi görev tanımlarının ötesinde, baskı altında davranışlar sergileyebileceği belirlenmiştir. Araştırma zorunlu ÖVD' nin yöneticilerin aşırı talepleri ya da örgüt kültürünün 'fazla mesaiyi olağanlaştırması' gibi etkenlerden kaynaklanabileceğini ortaya koymuştur.

Bavik vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada, baskıcı liderlik tarzının zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışını tetiklediği saptanmıştır. Araştırmada ayrıca, çalışanların liderlerinin beklentilerini karşılamak için çoğu zaman 'hayır diyememe' duygusu yaşadıkları belirlenmiştir.

Zhao vd. (2013) yapılan araştırma Çin' de yapılmış olup, Zorunlu Vatandaşlık Davranışlarının psikolojik sözleşme ihlali ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar, örgütün kendilerinden resmi görev tanımlarından daha fazlasını talep etmelerinden dolayı aidiyet duygusunu kaybedebilmekte ve bu durum işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların çalıştıkları kurumla duygusal ve zihinsel bağlantılar kurarak kendilerini kurumun bir unsuru olarak görmelerini tanımlayan bir kavramdır. Bu alanda yapılan araştırmalar, özdeşleşmenin çalışan memnuniyeti, verimlilik, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki sonuçlarını değerlendirmektedir.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların çalıştıkları kurumla duygusal ve zihinsel bağlantılar kurarak kendilerini kurumun bir unsuru olarak görmelerini tanımlayan bir kavramdır. Bu alanda yapılan araştırmalar, özdeşleşmenin çalışan memnuniyeti, verimlilik, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki sonuçlarını

değerlendirmektedir.

2.2.1. Ulusal Alanda Yapılan Çalışmalar

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini bir kurumun unsuru olarak algılamaları ve onun değerlerini içselleştirmesi anlamına gelir. Türkiye'de bu konuda yapılan araştırmalar, örgütsel özdeşleşmenin çeşitli boyutlarını ve başka kavramlarla bağlantılarını analiz etmektedir.

Saygılı ve Öke (2019), Örgütsel Özdeşleşme Ve Çalışan Performansının İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama adlı çalışma Kırıkkale' de bir kamu hastanesinde çalışmaya katılmayı kabul eden 460 kişi üzerinde gerçekleşmiş olup, elde edilen sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşmenin çalışan performansı üzerinde belirli bir varyansı açıkladığı belirlenmiştir.

Sökmen (2019), Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma üç adet beş yıldızlı otel işletmesinde çalışan 708 kişiden elde edilen sonuçlara göre örgütsel özdeşleşme ile bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü pozitif ilişki bulunmuştur. Bağlılık, özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde kısmi aracılık görevi görmüştür.

Aksoy Kürü, S. (2020), Örgütsel Özdeşleşme ve Performans İlişkisi: Ulusal Yazında Bir Meta-Analizi Çalışmasında ulusal yazında örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi 23 bireysel çalışmada elde edilen verileri inceleyerek bireysel çalışmaların toplam etkisini meta-analizi yöntemiyle tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişki orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Keser (2024), Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü adlı çalışmada Bartın Üniversitesinde çalışmakta olan 223 akademik personel ile anket yöntemi ile toplanan verilerden elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin de örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Sökmen vd. (2021), Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişki: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırmada Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma kurumsal ve akademik performansı

yüksek farklı kamu Üniversitelerinde çalışan 300 araştırma görevlisi üzerinden gerçekleşmiş olup, elde edilen sonuçlara göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Erdem vd. (2015), Psikolojik Sermayenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü adlı çalışmada Bitlis ilinde bulunan kamu çalışanların katılımıyla toplanan verilerden elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

2.2.2. Uluslararası Alanda Yapılan Çalışmalar

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini çalıştıkları kurumun bir unsuru olarak görmeleriyle ortaya çıkan psikolojik bir bağlıdır. Uluslararası alanda yapılan araştırmalar, bu bağın çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde kuvveti ve genellikle pozitif etkiler yarattığını ispat etmektedir. Özellikle işten ayrılma niyeti, özdeşleşmenin üzerinde en çok durulan bağlantılı konulardandır.

Van Knippenberg vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel destek algısıyla işten uzaklaşma davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği ortaya konmuştur. Araştırma, çalışanların örgütsel destek algısı düşük olduğunda dahi, özdeşleşme düzeyleri yüksekse işten kopma eğilimlerinin düşük kaldığını göstermektedir. Bu bulgu, özdeşleşmenin çalışanların zorlayıcı durumlarla başa çıkmalarında koruyucu bir faktör işlevi gördüğünü kanıtlamaktadır.

Zhang ve Liu (2016) tarafından yürütülen kapsamlı bir meta-analiz çalışması, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin anlamlı ölçüde azaldığını göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların kurumla olan psikolojik bağının sadakati ve uzun süreli bağlılığı artırdığını desteklemektedir.

Çalışan sağlığı açısından yapılan incelemelerde de özdeşleşmenin önemli etkileri görülmektedir. Steffens vd. (2017) tarafından yapılan meta-analitik bir çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin çalışanların genel psikolojik iyilik hâli ile anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, bu ilişkinin fiziksel sağlık sonuçlarına kıyasla psikolojik iyilik hâliyle daha güçlü olduğu belirtilmiştir. Bu durum, kurumla kurulan kimlik temelli bağın yalnızca işle ilgili değil, bireyin genel yaşam kalitesi üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir.

Özdeşleşmenin çalışan tutumları üzerindeki etkisi, Lee vd. (2015) tarafından gerçekleştirilen bir diğer meta-analiz çalışmasında ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini, örgütsel bağlılık, görev performansı ve vatandaşlık davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğunu ortaya koymaktadır. İlginç bir şekilde, bu ilişkinin kolektivist kültürlerde daha güçlü olduğu saptanmıştır. Bu durum, kültürel faktörlerin özdeşleşme sürecinde belirleyici rol oynadığını göstermektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma iki temel amaç doğrultusunda tasarlanmıştır. Çalışmanın birincil amacı, Harran Üniversitesinde görev yapan idari personelin algıladıkları zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının, onların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Böylelikle, çalışanların zorunluluk temelli sergiledikleri davranışların, kurumsal aidiyet ve özdeşleşme süreçleri ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın ikincil amacı ise katılımcıların ZÖVD algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu doğrultuda araştırmadan elde edilecek bulguların, üniversite yönetimleri ve insan kaynakları birimlerine, çalışanların kurumsal bağlılıklarını güçlendirme ve zorunlu örgütsel davranışların olası olumsuz etkilerini en aza indirme konusunda yol gösterici olması beklenmektedir. Ayrıca, ilgili literatüre katkı sağlayarak ileride yapılacak çalışmalara teorik ve pratik bir temel oluşturması hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Modern çağımız kurumlarında çalışanların iş tanımlarının ötesindeki davranışları, kurumsal performansın geliştirilmesinde kilit bir öneme sahiptir. Fakat, Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gönüllülüğten zorunluluğa evrilmesi hem çalışanlar hem de yöneticiler önünde, beklenmedik sonuçları olan yeni bir ikilemi beraberinde getirmiştir. ZÖVD, çalışanların içten bir istekten ziyade, yönetimin baskısı, üstü kapalı beklentiler veya kurum içi sosyal normların zorlamasıyla gerçekleştirdikleri fazladan çabaları ve rol ötesi davranışları tanımlar. Bu nedenle, ZÖVD' nin çalışanların kurumla olan özdeşleşmesini nasıl etkilediğini araştırmak, örgütsel davranış literatüründeki önemli bir boşluğu doldurma potansiyeli taşımaktadır.

Bu çalışma, kurumsal kimliğin yalnızca gönüllü katkılarla değil, aynı zamanda zorunlu eylemlerle de nasıl şekillendiğini ortaya koyarak hem akademik literatüre hem de uygulamaya önemli bir perspektif sunacaktır. ZÖVD' nin çalışanlarda aidiyet duygusunu güçlendirici mi yoksa yabancılaşmayı artırıcı mı bir işlev üstlendiği sorusu ise, günümüz kurumlarının dinamiklerini anlamada kritik bir öneme sahiptir.

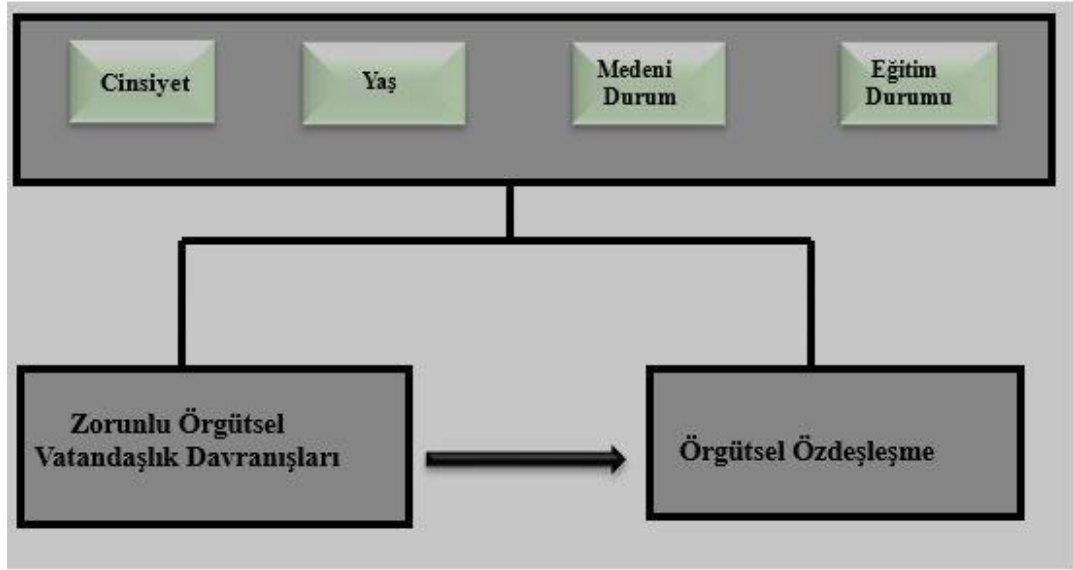
Araştırmanın literatüre katkısı iki düzeyde ele alınabilir. Birincisi, zorunlu vatandaşlık davranışlarının örgütsel özdeşleşme ile bağlantısının araştırılması, var olan yazındaki kavramsal boşluğu tamamlayacaktır. İkincisi, elde edilecek veriler, insan kaynakları yönetimi ve kurumsal politika geliştirme süreçlerine uygulanabilir çözümler önererek, çalışan motivasyonunu ve kurumsal bağlılığı artırmaya yönelik stratejilerin oluşturulmasına katkıda bulunacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırma, kurumların yalnızca gönüllülüğe dayalı değil, zorunluluk temelli davranışların da çalışanların özdeşleşme süreçlerinde ne tür bir katkı sağlamalarına yardımcı olacak; aynı zamanda, sürdürülebilir bir kurumsal bağlılık için daha dengeli ve adil yönetim yaklaşımlarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Bu araştırmada, idari personelin algıladıkları zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının (bağımsız değişken) onların örgütsel özdeşleşme düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi incelenmektedir. Ayrıca, söz konusu ilişkilerin katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği test edilmektedir.

Kuramsal çerçevede zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanlarda aidiyet, bağlılık ve özdeşleşme süreçleriyle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli Şekil 3.1’de gösterilmiştir:



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma kapsamında oluşturulan teorik çerçeve ve araştırma modeli ekseninde, test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1. Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı biçimde etkiler.

H2. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3. Katılımcıların ZÖV Dalgıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5. Katılımcıların ZÖVD algıları, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7. Katılımcıların ZÖVD algıları, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9. Katılımcıların ZÖV Dalgıları, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

Her bilimsel çalışmada olduğu gibi, bu araştırma da belirli varsayımlar temelinde yürütülmüştür. Çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından dikkate alınan varsayımlar aşağıda sunulmaktadır (Nur ve Küçük, 2024, s.119):

Katılımcıların yanıtları: Araştırmaya dâhil edilen bireylerin, anket sorularını herhangi bir korku, kaygı veya kişisel çıkar gözetmeksizin dürüst bir biçimde yanıtladıkları kabul edilmektedir.

Örneklemin temsiliyeti: Çalışmada kullanılan örneklemin, araştırmanın genel evrenini yeterli düzeyde temsil ettiği varsayılmaktadır.

Samimi katılım: Katılımcıların, araştırma amacıyla hazırlanan anket sorularına gönüllülük esasına dayalı olarak içtenlikle yanıt verdikleri kabul edilmektedir.

Ölçme araçlarının niteliği: Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik bakımından yeterli olduğu varsayılmaktadır.

Veri uygunluğu: Araştırmanın amacına uygun şekilde, kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen verilerin araştırma problemine ilişkin doğru bilgileri yansıttığı kabul edilmektedir.

Örneklem tercihi: Çalışmada seçilen örneklemin, araştırma problemi için uygun ve yerinde bir tercih olduğu varsayılmaktadır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

3.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Harran Üniversitesi'nde farklı hizmet birimlerinde görev yapan toplam 1147 idari personel oluşturmaktadır (bkz. Çizelge 3.1: 2024 İdari faaliyet raporu). Bu nedenle, üniversitede görev yapan tüm idari personel araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın ideal hedefi evrenin tamamına ulaşmakla olmakla birlikte; başta zaman kısıtı, maliyet ve erişilebilirlik gibi nedenler

den ötürü örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmada, olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Bu kapsamda, Harran Üniversitesi'nde görev yapan idari personel arasından ulaşılabilen katılımcılardan veriler hem çevrimiçi anket formu hem de yüz yüze uygulamalar aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama süreci 20.03.2024 – 25.08.2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan anket formlarından toplam 335 geri dönüş elde edilmiştir. Ancak, yüz yüze uygulanan anketlerde boş bırakılan sorular ve kontrol sorusuna verilen hatalı yanıtlar nedeniyle 10 anket, çevrimiçi uygulamalarda ise kontrol sorusuna yanlış yanıt verilmesi sebebiyle 18 anket analiz sürecine dâhil edilmemiştir. Böylelikle toplam 307 anket, veri analizine hazır hâle getirilmiştir. Ulaşılan bu örneklem büyüklüğü, Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2011) geliştirdiği örneklem hesaplama yöntemi dikkate alındığında, %5 örneklem hatası düzeyinde yeterli görülmektedir.

Çizelge 3.1. Harran Üniversitesinde Çalışan İdari Personelin Hizmet Sınıfları

Hizmet Birimi	Sayı
Genel İdari Hizmetler	369
Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri	562
Teknik Hizmetler	122
Avukatlık Hizmetleri	3
Yardımcı Hizmetler	91
Toplam	1147

Kaynak:https://www.harran.edu.tr/Dosyalar/Birimler/575/2024_Y%C4%B1%C4%B1_Harran_%C3%9Cniversitesi_%C4%B0d.pdf

3.5.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla iki ölçekten yararlanılmıştır. Bunlardan ilki Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği, diğeri ise Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğidir. Ayrıca, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırma kapsamında demografik sorulara da yer verilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemek amacıyla, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Tak ve Aydemir (2004) tarafından uyarlanan 6 maddeden oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Bu araştırmada söz konusu ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach's

Alpha) 0,94 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, “Birisi örgütü eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret olarak görürüm” ve “Başkalarının örgüt hakkında ne düşündüğü beni yakından ilgilendirir” maddeleri verilebilir.

Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği: ZÖVD ölçmek amacıyla, Vigoda- Gadot (2007) tarafından geliştirilen ve Şeşen ve Soran (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, tek boyutlu ve 5 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Harmancı Seren ve Ünaldı Baydın, 2017, s. 45). Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak; “Bu kurumda yöneticiler, çalışanlara resmi görevlerinin ötesinde ekstra faaliyetlerde bulunmaları için baskı uygular” ve “Bu kurumda herhangi bir resmi ödül olmadan, resmi iş yükünün ötesinde ekstra sürelerde çalışmak için sosyal bir baskı vardır” maddeleri verilebilir. Ayrıca, Seren ve Baydın’ın (2017) çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,88 olarak rapor edilmiş ve yüksek düzeyde güvenilirlik sergilediği belirtilmiştir.

Her iki ölçekte de katılımcılardan görüşlerini beşli Likert tipi bir derecelendirme ölçeği üzerinden belirtmeleri istenmiştir. Bu ölçekte, yanıt seçenekleri “Kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “Kesinlikle katılıyorum” (5) arasında sıralanan beş kategori şeklinde düzenlenmiştir. Anket formunun son bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Bu kapsamda, cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerini ölçmek amacıyla önceden belirlenmiş kategorilere sahip kapalı uçlu sorular kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Araştırmanın Analizi ve Bulguları

4.1.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Çizelge 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklem		N	%
Cinsiyet	Kadın	75	24,4
	Erkek	232	75,6
	Toplam	307	100
Eğitim Durumu	Lise	39	12,7
	Ön lisans	53	17,3
	Lisans	157	51,1
	Lisansüstü	58	18,9
	Toplam	307	100
Yaş Aralığı	18-28	31	10,1
	29-39	117	38,1
	40-50	112	36,5
	51 ve üstü	47	15,3
	Toplam	307	100
Medeni Durum	Bekar	57	18,6
	Evli	250	81,4
	Toplam	307	100

Not: Lisansüstü eğitim yüksek lisans ve doktorayı kapsamaktadır.

Çizelge 4.1’de, araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin ayrıntılı dağılımlar sunulmaktadır. Söz konusu demografik değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi olmak üzere dört temel kategori altında incelenmiştir. Her bir kategoriye ilişkin katılımcıların frekans (n) ve yüzde (%) değerleri çizelge halinde ayrıntılı biçimde gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 307 idari personelin demografik özellikleri Çizelge 4.1’de gösterilmiştir. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların 75’i kadın (%24,4) ve 232’si erkek (%75,6) olarak belirlenmiştir. Bu durum, araştırma örnekleminin yaklaşık dörtte üçünün erkeklerden oluştuğunu ve cinsiyet açısından

dengeşiz bir dağılım bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Eğitim durumu bakımından, katılımcıların 39'u lise mezunu (%12,7), 53'ü ön lisans mezunu (%17,3), 157'si lisans mezunu (%51,1) ve 58'i lisansüstü eğitim düzeyine sahip (%18,9)'tir. Bu bulgular, araştırmaya katılanların yarısından fazlasının lisans mezunu olduğunu, yaklaşık beşte birinin ise lisansüstü eğitim seviyesinde bulunduğunu göstermektedir. Buna karşılık lise mezunlarının oranı görece düşük kalmıştır (%12,7).

Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların 31'i 18–28 yaş (%10,1), 117'si 29–39 yaş (%38,1), 112'si 40–50 yaş (%36,5) ve 47'si 51 yaş ve üzeri (%15,3) grubunda yer almaktadır. Bu sonuç, örneklemin büyük bölümünün (%74,6) 29–50 yaş aralığında toplandığını ve dolayısıyla araştırma grubunun çoğunlukla orta yaşlı çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir.

Medeni durum açısından ise, katılımcıların 57'si evli (%18,6) ve 250'si bekar (%81,4) olarak tespit edilmiştir. Bu dağılım, örnekleme katılanların çok büyük çoğunluğunu bekâr bireylerin oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

4.1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Aşağıda sunulan Çizelge 4.2 ve Çizelge 4.3, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçlarını göstermektedir. Faktör analizi yapılmadan önce verilerin bu analiz için uygunluğunun değerlendirilmesi önemlidir. Bu amaçla kullanılan en yaygın ölçütlerden biri Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği katsayısıdır. Literatürde, KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması durumunda verilerin faktör analizine elverişli olduğu ifade edilmektedir. KMO katsayısı, 0,60–0,70 aralığında “zayıf”, 0,70–0,80 aralığında “orta”, 0,80–0,90 aralığında “iyi”, 0,90–1,00 aralığında ise “mükemmel” olarak değerlendirilmektedir. Bu seviyeler, verilerin faktör analizi için kabul edilebilir nitelikte olduğunu göstermektedir (Şencan, 2005).

Bu bilgi ışığında Çizelge 4.2 ve Çizelge 4.3'te aşağıda değerlendirilmiştir:

Çizelge 4.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin AFA Bulguları

Madde	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans
ÖÖ1	0,762	70,476
ÖÖ2	0,912	
ÖÖ3	0,848	
ÖÖ4	0,897	
ÖÖ5	0,884	
ÖÖ6	0,713	
ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)Örneklem Yeterliliği Testi: ,865 Bartlett Küresellik Testi Ki kare:1377,640 P Değeri: 0,000		

Çizelge 4.3. Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeğinin AFA Bulguları

Madde	Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans
ZÖVD1	0,895	70,402
ZÖVD2	0,872	
ZÖVD3	0,862	
ZÖVD4	0,704	
ZÖVD5	0,848	
ZÖVD: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)Örneklem Yeterliliği Testi: ,801 Bartlett Küresellik Testi Ki kare:977,663 P Değeri: 0,000		

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla AFA yapılmıştır. Analiz öncesinde, verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek amacıyla KMO örneklem yeterliliği ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı çıkması da ($p<0,05$), verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için yapılan AFA sonucunda (bkz. Çizelge 4.2), ölçeğin tek faktörlü bir yapı sergilediği ve toplam varyansın %70,476'sını açıkladığı belirlenmiştir. Sosyal bilimlerde %50'nin üzerindeki açıklanan varyans değerleri kabul edilebilir görülmekte olup (Yaşlıoğlu, 2017), elde edilen bu oran oldukça yüksek bir açıklayıcı lığa işaret etmektedir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,713 ile 0,912 arasında değişmektedir. Çokluk ve diğerleri (2016) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre bu değerler, ölçek maddelerinin tamamının güçlü faktör yüklerine sahip olduğunu göstermektedir. En yüksek faktör yükü ÖÖ2 maddesinde (0,912), en düşük faktör yükü ise ÖÖ6 maddesinde (0,713) bulunmuştur. KMO değeri 0,865 olup “iyi” düzeydedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucu Ki- kare=1377,640; $p<0,001$ olarak elde edilmiştir. Bu bulgular, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için yapılan AFA sonucuna göre (bkz. Çizelge 4.3), ölçek de tek faktörlü bir yapı sergilemiş ve toplam varyansın %70,402'sini açıklamıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,704 ile 0,895 arasında değişmektedir. En yüksek faktör yükü ZÖVD1 maddesinde (0,895), en düşük faktör yükü ise ZÖVD4 maddesinde (0,704) bulunmuştur. KMO değeri 0,801 olarak tespit edilmiş ve bu değer örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonucu Ki-kare=977,663; $p<0,001$ olarak anlamlı bulunmuştur.

Sonuç olarak, her iki ölçek de yüksek varyans açıklama oranları, güçlü faktör yükleri ve kabul edilebilir KMO ile Bartlett test sonuçlarıyla, araştırma kapsamında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir ölçme araçları olduklarını ortaya koymaktadır.

Çizelge 4.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	N	Cronbach's Alpha
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,911
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	5	0,894

Çizelge 4.4'te, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizine ilişkin sonuçlar sunulmaktadır. Ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Literatürde Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üzerinin kabul edilebilir, 0,80 ve üzerinin yüksek, 0,90 ve üzerinin ise çok yüksek güvenirlik düzeyine işaret ettiği belirtilmektedir (George ve Mallery, 2003).Bu bağlamda,

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için elde edilen Cronbach's Alpha değeri 0,911'dir. Bu sonuç, ölçeğin çok yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve araştırmada güvenilir bir biçimde kullanılabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği için Cronbach's Alpha katsayısı 0,894 olarak hesaplanmıştır. Bu değer de ölçeğin, yüksek güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, her iki ölçeğin de güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğu ve araştırmada kullanılmaya elverişli güvenilir ölçme araçları oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

4.1.3. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Bulguları

Normallik analizi, araştırmada yer alan değişkenlerin parametrik yöntemlerle incelenip incelenemeyeceğini belirleyen temel bir aşamadır. Parametrik testlerin geçerli ve güvenilir sonuçlar üretebilmesi için veri setinin bazı istatistiksel varsayımları karşılaması, özellikle de normal dağılım özelliği göstermesi gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011, s. 245). Veri setinin normallliğini değerlendirmede farklı yöntemler kullanılmakta olup, bu yöntemlerden biri çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin incelenmesidir. Bu araştırmada, verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık analizlerinden yararlanılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında bulunması durumunda dağılımın normal olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda, Çizelge 4.5'te yer alan bulgular incelenerek ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir.

Çizelge 4.5. Örgütsel Özdeşleşme ve ZÖVD Ölçeklerinin Normallik Analizi Değerleri

DEĞİŞKEN	N	ÇARPIKLIK (SKEWNESS)	BASIKLIK (KURTOSIS)
Örgütsel Özdeşleşme	6	-,443	-,001
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	5	,394	-,455

Çizelge 4.5'te yer alan değerler Tabachnick ve Fidell'in (2013) belirttiği $\pm 1,50$ sınırları ekseninde dikkate alındığında, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin çarpıklık değeri (-0,443) ile basıklık değeri (-0,001) ve zorunlu örgütsel vatandaşlık

davranışları ölçeğinin çarpıklık değeri (0,394) ile basıklık değeri (-0,455) normal dağılım aralığında kalmaktadır. Bu bulgular, her iki ölçeğin de dağılımlarının istatistiksel olarak normal kabul edilebileceğini ve dolayısıyla parametrik testlerin uygulanması için gerekli varsayımların sağlandığını göstermektedir.

4.1.4. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 4.6. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Min.	Mak .	Medyan (Ortanca)	Aritmetik Ortalama	Standart Hata
Örgütsel Özdeşleşme	307	1,00	5,00	3,33	3,31	1,01
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	307	1,00	5,00	2,40	2,69	,926

Çizelge 4.6 incelendiğinde, araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin sonuçları görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme değişkeni için aritmetik ortalamanın ($\bar{x}=3,31$) ve medyanın (Ortanca=3,33) birbirine oldukça yakın olduğu, minimum değer 1,00 ve maksimum değerin ise 5,00 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta seviyede olduğunu ve dağılımın simetrik bir özellik gösterdiğini işaret etmektedir. Ayrıca standart hata değerinin (1,01) makul düzeyde olması, ölçümlerin güvenilirliğini desteklemektedir.

Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları değişkeninde ise aritmetik ortalama ($\bar{x}=2,69$) ile medyan (Ortanca=2,40) değerleri arasında küçük bir fark bulunmakla birlikte, her iki değer de ölçeğin orta noktasının altında kaldığı görülmektedir. Bu sonuç, katılımcıların zorunlu ÖVD düşük-orta düzeyde sergilediklerini göstermektedir. Minimum (1,00) ve maksimum (5,00) değerlerin tüm ölçek aralığını kapsaması, katılımcılar arasında görüş farklılıklarının mevcut olduğunu ortaya koymaktadır. Standart hata değerinin (0,926) kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunması, verilerin istatistiksel analizler için uygunluğunu teyit etmektedir.

4.1.5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Çizelge 4.7. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2
Örgütsel Özdeşleşme (1)	1	
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (2)	-,154**	1
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). P <0,01 N: 307 P: Anlamlılık		

Çizelge 4.7’de, araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin korelasyon analizi bulguları yer almaktadır. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 arasında değer almakta olup, bu değer iki değişken arasındaki ilişkinin hem yönünü hem de gücünü göstermektedir. Cohen’in (1988) sınıflandırmasına göre, r değerinin 0,10–0,29 aralığında olması zayıf; 0,30–0,49 aralığında olması orta düzeyde; 0,50–1,00 aralığında olması ise güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2018, s. 36). Bu kapsamda, Çizelge 4.7 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($r = -0,154$; $p < 0,01$). Bu bulgu, Harran Üniversitesinde çalışanların zorunluluk temelli örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasının, örgütsel özdeşleşme düzeylerini sınırlı da olsa olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

4.1.6. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Çizelge 4.8. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Geliştirilen Hipotez	Bağımsız Değişken	Model Özeti ve Anova				Standartlaştırılmamış Katsayı (B)	Standartlaştırılmış Katsayı (B)	T	P
		R	R ²	ΔR ²	F				
H1	Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	,154	,024	,021	7,437	-,168	-,154	21,432	<0,01
Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme									
Dürbin Watson: 1,968									

Çizelge 4.8'de, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları, bağımsız değişken olan zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının, bağımlı değişken konumundaki örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır ($F = 7,437$; $p < 0,01$).

Modelin açıkladığı toplam varyans oranı $R^2 = 0,024$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinde gözlenen varyansın yaklaşık %2,4'ünü açıkladığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde ortaya çıkan değişimin yalnızca sınırlı bir kısmı, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkilendirilebilmektedir.

Standartlaştırılmamış katsayı (B) değeri incelendiğinde, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, iş görenlerin zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarında meydana gelen bir birimlik artış, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde 0,168 birimlik bir azalmaya yol açmaktadır. Bu bulgu, çalışanların zorunluluk temelli davranış algılarının artmasının, kuruma yönelik aidiyet ve özdeşleşme duygularını olumsuz yönde etkilediğini göstermekte şeklinde

yorumlanabilir. Sonuç olarak, elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen H1 hipotezi desteklenmiştir.

4.1.7. Bağımsız Örneklem t-testi Analizi Bulguları

Çizelge 4.9. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama (O)	S.S	S. H.O.	
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	75	3,32	1,07	,123	
	Erkek	23 2	3,31	,992	,065	
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	Kadın	75	2,46	1,08	,125	
	Erkek	23 2	2,76	,860	,056	
Değişken	Levene Testi (Varyansların Eşitliği Varsayımı)			Ortalamaların Eşitliği Varsayımı		
	Eşitlik Durumu	F	P1	P2	O.F	S.H.F
Örgütsel Özdeşleşme	V.E.	1,43	,232	,947	,008	,134
	V.E.D.			,949	,008	,140
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	V.E.	3,07	,080	,016	-,295	,122
	V.E.D.			,034	-,295	,137
V.E: Varyanslar eşitse varsayımı			S.H.O _{xx} : Standart hata ortalaması			
V.E.D: Varyanslar eşit değil varsayımı			O.F: Ortalama farkı			
S.S: Standart sapma			S.H.F _{xx} : Standart hata farkı			

Çizelge 4.9’da katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ve zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının farklılaşıp

farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları yer almaktadır.

Örgütsel özdeşleşme değişkeni açısından, kadın katılımcıların ortalama puanı 3,32 (S.S.=1,07), erkek katılımcıların ortalama puanı ise 3,31 (S.S.=0,992) olarak hesaplanmıştır. Levene testi sonucunda varyansların eşitliği varsayımı sağlanmış ($F=1,43$; $p=0,232 > 0,05$) ve t-testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t=0,068$; $p=0,947 > 0,05$). Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı söylenebilir. Sonuç olarak, elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen H2 hipotezi reddedilmiştir.

Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları açısından bakıldığında ise kadınların ortalama puanı 2,46 (S.S.=1,08), erkeklerin ortalama puanı ise 2,76 (S.S.=0,860) olarak belirlenmiştir. Levene testi sonucunda varyansların eşitliği varsayımı anlamlılık göstermiştir ($F=3,07$; $p=0,080 > 0,05$). T-testi sonuçlarına göre ise, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($t=-2,395$; $p=0,016 < 0,05$). Bu bulguya göre, erkek katılımcıların zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları algıları, kadın katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Sonuç olarak, elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen H3 hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.10. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama (O)	S.S	S. H.O.	
Örgütsel Özdeşleşme	Bekar	57	3,03	,996	,132	
	Evli	250	3,37	1,00	,063	
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	Bekar	57	2,43	,920	,121	
	Evli	250	2,75	,919	,058	
Değişken	Levene Testi (Varyansların Eşitliği Varsayımı)			Ortalamaların Eşitliği Varsayımı		
	Eşitlik Durumu	F	P1	P2	O.F	S.H. F
Örgütsel Özdeşleşme	V.E.	,085	,771	,021	-,341	,147
	V.E.D.			,022	-,341	,146
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	V.E.	1,374	,242	,020	-,316	,135
	V.E.D.			,022	-,316	,135

Çizelge 4.10'da, katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ve zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme açısından, bekar katılımcıların ortalama puanı 3,03 (S.S.=0,996), evli katılımcıların ortalama puanı ise 3,37 (S.S.=1,00) olarak hesaplanmıştır. Levene testi sonucunda varyansların eşitliği varsayımı sağlanmıştır ($F=0,085$; $p=0,771 > 0,05$). T-testi sonuçlarına göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=-2,341$; $p=0,021 < 0,05$). Bu bulgu, evli katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, bekar katılımcılara kıyasla daha

yüksek olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen H4 hipotezi desteklenmiştir.

Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları açısından ise bekarların ortalama puanı 2,43 (S.S.=0,920) iken, evlilerin ortalama puanı 2,75 (S.S.=0,919) olarak belirlenmiştir. Levene testi sonucunda varyansların eşitliği varsayımı sağlanmıştır ($F=1,374$; $p=0,242 > 0,05$). T-testi bulguları incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t=-2,316$; $p=0,022 < 0,05$). Bu bulguya göre, evli katılımcıların zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, bekar katılımcılardan anlamlı biçimde daha yüksektir. Sonuç olarak, elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen H5 hipotezi desteklenmiştir.

4.1.8. Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

Çizelge 4.11. Yaş Grubu Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Ve Varyansların Homojenliği

Tanımlayıcı İstatistikler						Varyansların Homojenliğine Karar						Kriter Test
Değişken ler	Grup (Yaş)	N	O	S.S	S.H	Kriter	L.İ	Df 1	Df 2	P	S.	
Örgütsel Özdeşleşme	1.(18-28)	31	3,1 2	1,13	,20 4	O.D	1,12	3	303	0,339	V. Homojen	Anov a testi
	2.(29-39)	11 7	3,1 7	,906	,08 3							
	3.(40-50)	11 2	3,4 2	1,05	,09 9							
	4.(51 ve üstü)	47	3,5 4	1,03	,15 0							
	Toplam	30 7	3,3 1	1,01	,05 0							
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	1.(18-28)	31	2,2 6	,969	,17 4	O.D	2,56	3	303	0,055	V. Homojen	Anov a testi
	2.(29-39)	11 7	2,8 3	,967	,08 9							
	3.(40-50)	11 2	2,7 4	,901	,08 5							
	4.(51 ve üstü)	47	2,4 8	,742	,10 8							
	Toplam	30 7	2,6 9	,926	,05 2							
L.İ:Levene İstatistiği S: Sonuç O: Ortalama Değer						N: Örneklem Sayısı S.S: Standart Sapma S.H: Standart Hata						

Çizelge 4.11’de yer alan Levene testi bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya dâhil edilen yaş grupları ile örgütsel özdeşleşme değişkeni arasındaki varyansların homojen bir dağılım gösterdiği ($p = 0,946$; $p > 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, yaş grupları ile zorunlu örgütsel

vatandaşlık davranışları değişkeni arasındaki varyansların da homojen bir dağılım sergilediği ($p = 0,556$; $p > 0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, her iki değişken için de varyansların homojenlik varsayımının sağlandığını ve ANOVA testinin uygulanmasının istatistiksel açıdan uygun olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.12. Yaş Grubu Değişkenine İlişkin Anlamlılığı Belirlemeye Yönelik ANOVA Testi Analizi

ANOVA		
Değişken	P	Sonuç
Örgütsel Özdeşleşme	,072	Gruplar arası anlamlı farklılık yok
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	,006	Gruplar arası anlamlı farklılık var

Çizelge 4.12 incelendiğinde, ANOVA testi bulgularına göre örgütsel özdeşleşme değişkenine ait anlamlılık değerinin ($p=0,072 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı, dolayısıyla yaş grupları arasında örgütsel özdeşleşme düzeyleri bakımından herhangi bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, H6 hipotezi reddedilmiştir. Buna karşılık, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenine ilişkin anlamlılık değerinin ($p=0,006 < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, yaş grupları arasında zorunlu ÖVD sergileme düzeyleri bakımından anlamlı farklılıkların mevcut olduğunu ortaya koymaktadır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Çizelge 4.13'te çoklu karşılaştırma analizleri yapılmıştır.

Çizelge 4.13. Yaş Gruplarına Göre Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Çoklu Karşılaştırma Analizi

Varyanslar Homojen → Anova Testi → $P < 0,05$ → Post Hoc Testi → Scheffe Testi						
Değişken	Grup (Yaş)	Grup (Yaş)	Ortalama Fark	Standart Hata	P	Fark
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	2.(29-39)	1.(18-28)	<u>.574*</u>	.184	.022	2>1
	Diğer gruplarla anlamlılık düzeyi $p>0,05$ 'tir (anlamlı değildir).					

Çizelge 4.13'ün bulguları incelendiğinde, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği Scheffe testi ile sınanmıştır. Analiz sonuçları, 29–39 yaş grubundaki çalışanların, ZÖVD düzeylerinin, 18–28 yaş grubuna kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Ort. Fark = ,574; $p = ,022 < 0,05$). Bu durum, orta yaş dönemindeki çalışanların örgütsel yükümlülükleri daha fazla içselleştirme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Öte yandan, diğer yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > 0,05$). Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, 29–39 yaş grubundaki çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarını daha yoğun sergileme eğilimi taşıdıkları sonucuna ulaşılabilir. Sonuç olarak, elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen H7 hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.14. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler Ve Varyansların Homojenliği

Tanımlayıcı İstatistikler						Varyansların Homojenliğine Karar						Krite r Test
Değişken ler	Grup (Eğitim)	N	O	S.S	S.H	Kriter	L.i	Df 1	Df 2	P	S.	
Örgütsel Özdeşleşme	1.(Lise)	39	4,1 6	1,04	,16 6	O.D	2.83	3	303	0,55	V. Homojen	Ano va testi
	2.(Ön lisans)	53	3,1 1	,818	,11 2							
	3.(Lisans)	15 7	3,2 2	,930	,07 4							
	4.(Lisansüstü)	58	3,1 5	1,09	,14 4							
	Toplam	30 7	3,3 1	1,01	,05 7							
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	1.(Lise)	39	2,5 5	1,00	,16 1	O.D	2.65	3	303	0,04	V. Homojen	Wel ch Testi
	2.(Ön lisans)	53	2,4 7	,891	,12 2							
	3.(Lisans)	15 7	2,8 1	,872	,06 9							
	4.(Lisansüstü)	58	2,6 5	1,01	,13 3							
	Toplam	30 7	2,6 9	,926	,05 2							

Çizelge 4.14'te yer alan Levene testi bulguları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme değişkenine ilişkin varyansların homojen bir dağılım sergilediği sonucuna ulaşılmıştır ($p = 0,55$; $p > 0,05$). Bu durum, örgütsel özdeşleşme değişkeninde homojenlik varsayımının sağlandığını göstermekte olup, ilgili analizlerde ANOVA testinin kullanılmasının istatistiksel açıdan uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, eğitim düzeyi ile zorunlu örgütsel vatandaşlık

davranışları değişkenine ilişkin varyansların homojen bir dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p = 0,04$; $p < 0,05$). Bu sonuç, söz konusu değişken için homojenlik varsayımının ihlal edildiğini göstermektedir. Dolayısıyla, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde Welch testinin kullanılmasının istatistiksel açıdan gerekli olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.15. Eğitim Grubu Değişkenine İlişkin Anlamlılığı Belirlemeye Yönelik ANOVA Ve WELCH Testi Analizleri

ANOVA		
Değişken	P	Sonuç
Örgütsel Özdeşleşme	< 0,01	Gruplar arası anlamlı farklılık var.
Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	,074	Gruplar arası anlamlı farklılık yok.

Çizelge 4.15'te yer alan ANOVA testi sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme değişkenine ait p değerinin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir ($p < 0,01$). Bu bulgu, eğitim grupları arasında örgütsel özdeşleşme düzeyleri bakımından anlamlı farklılıkların mevcut olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu farklılıkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığını belirlemek amacıyla Çizelge 4.16'da çoklu karşılaştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Buna karşılık, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenine ilişkin p değerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p = 0,074 > 0,05$). Bu sonuç, eğitim grupları arasında zorunlu ÖVD sergileme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla H9 hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 4.16. Eğitim Gruplarına Göre Örgütsel Özdeşleşmenin Çoklu Karşılaştırma Analizi

Varyanslar Homojen → Anova Testi → $P < 0,05$ → Post Hoc Testi → Scheffe Testi						
Değişken	Grup (Eğitim)	Grup (Eğitim)	Ortalama Fark	Standart Hata	P	Fark
Örgütsel Özdeşleşme	1.(Lise)	2.(Ön lisans)	<u>1,04*</u>	,202	$< 0,01$	1>2
		3.(Lisans)	<u>,935*</u>	,171	$< 0,01$	1>3
		4.(Lisansüstü)	<u>1,07*</u>	,199	$< 0,01$	1>4

Çizelge 4.16'daki bulgular incelendiğinde, eğitim grupları arasında örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği Scheffe testi ile ortaya konmuştur. Analiz sonuçları, lise mezunlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ön lisans (Ort. Fark = 1,04; $p < 0,01$), lisans (Ort. Fark = ,935; $p < 0,01$) ve lisansüstü (Ort. Fark = 1,07; $p < 0,01$) mezunlarına kıyasla istatistiksel olarak daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların örgütsel özdeşleşme eğiliminde azalma yaşandığını göstermektedir. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, lise mezunlarının diğer eğitim gruplarına kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme sergiledikleri sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmada geliştirilen dokuz hipotez, istatistiksel analizlerle test edilmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda bazı hipotezler desteklenirken bazıları reddedilmiş, böylece değişkenler arasındaki ilişkiler netleştirilmiştir. Hipotez testlerinin toplu sonuçları Çizelge 4.17'de özetlenmiştir.

Çizelge 4.17. Geliştirilen Hipotezlerin Sonuç Çizelgesi

Geliştirilen Hipotez	Sonuç
<i>H1. Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı biçimde etkiler.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H2. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Ret</i>
<i>H3. Katılımcıların ZÖVD algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H4. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H5. Katılımcıların ZÖVD algıları, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H6. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Ret</i>
<i>H7. Katılımcıların ZÖVD algıları, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H8. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H9. Katılımcıların ZÖVD algıları, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	<i>Ret</i>

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada, bir kamu üniversitesinde görev yapan idari personelin ZÖVD nin örgütsel özdeşleme düzeylerine etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular, ilgili alan yazında yer alan benzer çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Alan yazında yapılan bir araştırmada, 159 imalat sektörü çalışanından elde edilen veriler sonucunda ZVD nin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Ergül, 2022). Benzer şekilde, Konya’ da imalat sektöründe yürütülen bir diğer çalışmada da ZVD nin örgütsel özdeşleşme düzeyini azalttığı ve çalışanlarda sessiz kalma davranışına yol açtığı belirlenmiştir (Ergül ve Kerse ,2024). Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara ZÖVD’ nin Örgütsel Özdeşleşmeyi anlamlı bir biçimde etkilediği, çalışanların zorunluluk temelli davranış algılarının artmasının, kuruma yönelik aidiyet ve özdeşleşme duygularını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer değişkenleri kapsayan araştırmalarda örneklem ve araştırma yılının farklılaşmasına rağmen elde edilen bulgular da bu sonuçlarla paralellik göstermekte olup, benzer eğilimler sergilemiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, literatürde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Özel bir hastanede yapılan araştırmada erkek çalışanların ZÖVD ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Hassan,2023). Buna karşın, başka bir araştırmada ise ZÖVD seviyesinde cinsiyetin anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ifade edilmiştir (Çoban, 2021). Bu çalışma sonucunda erkek katılımcıların ZÖVD algıları kadın katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeninin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki etkisine ilişkin olarak da farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yapılan bir kamu hastanesi uygulamasında cinsiyet değişkeninin katılımcıların hem örgütsel özdeşleşme hem de performans düzeylerini etkilediği ve erkek çalışanların örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı algı düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Saygılı ve Öke, 2019). Bu çalışmada ise Örgütsel özdeşleme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine ilişkin olarak yapılan çalışmada ZÖVD seviyesinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Çoban, 2021). Bu çalışmada da evli katılımcıların ZÖVD algıları bekar katılımcılara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşme bakımından ise medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (Saygılı ve Öke, 2019). Bu çalışmada ise evli çalışanların örgütsel özdeşleşme

düzeyleri bekar katılımcılara kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç evli çalışanların, bekar çalışanlara göre daha fazla sorumluluk yüklenmeleri nedeniyle çalışma yaşamındaki unsurlara daha fazla önem gösterme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Yaş değişkenine ilişkin olarak yapılan çalışmada çalışanların ZÖVD algıları yaş durumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Hassan, 2023). Benzer biçimde bu çalışmada da ZÖVD sergileme düzeyleri bakımında anlamlı farklılıkların mevcut olduğu tespit edilmiştir. 29-39 yaş grubundaki çalışanların, ZÖVD düzeylerinin, 18-28 yaş grubuna kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, orta yaş dönemindeki çalışanların iş deneyimi ve kıdemleri sayesinde örgütsel yükümlülükleri daha fazla içselleştirme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme bakımında ise yaş durum değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir (Saygılı ve Öke, 2019). Bu çalışmada da yaş grupları arasında örgütsel özdeşleşme düzeyleri bakımında herhangi bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, ZÖVD algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (Hassan, 2023). Bu çalışmada ise eğitim grupları ile ZÖVD nin sergileme düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme açısından ise farklı sonuçlar elde edilmiştir. Eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Saygılı ve Öke, 2019). Bu çalışmada ise Eğitim grupları arasında örgütsel özdeşleşme düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar mevcut olduğu tespit edilmiştir. Lise mezunlarının diğer eğitim gruplarına kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme sergiledikleri belirlenmiş ve bu sonuç, eğitim düzeyi artıkça çalışanların örgütle özdeşleşme eğiliminin azaldığını göstermektedir.

6. SONUÇLAR

Bu araştırma, Şanlıurfa ilinde yer alan Harran Üniversitesinde görev yapan 307 idari personel üzerinde gerçekleştirilmiş olup, ZÖVD nin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, ÖVD nin gönüllük esasına dayandığı durumlarda örgütsel aidiyet ve performans üzerinde pozitif katkılar sunarken, zorunluluk esasına dönüştüğünde çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların zorunluluk temelli davranış algılarındaki artış, kuruma yönelik aidiyet ve özdeşleşme duygularını zayıflatmaktadır. Ayrıca, erkek katılımcıların ZÖVD algılarının, kadın katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte evli çalışanların zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, bekar çalışanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu ve aynı zamanda evli katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, bekar katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamış; buna karşın ZÖVD düzeylerinde yaşa bağlı farklılıkların bulunduğu görülmüştür. Eğitim grupları arasında ise örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmasına rağmen, ZÖVD değişkeni açısından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Genel olarak araştırma bulguları çalışanların gönüllük esasına dayalı vatandaşlık davranışlarının teşvik edilmesinin, onların kuruma aidiyetlerini güçlendirdiğini buna karşın zorunlu vatandaşlık davranışlarının artmasının tükenmişlik, stres ve motivasyon eksiliği gibi olumsuz sonuçlara yol açtığını göstermektedir.

Araştırmamızın temel sınırlılığı, yalnızca bir devlet üniversitesinde görev yapan idari personel üzerinden yürütülmüş olmasıdır. Bu durum, elde edilen bulguların farklı kurumlara genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı kamu kurumları ve özel sektör çalışanlarını kapsayan geniş örneklemeler kullanılması önerilmektedir. Ayrıca, bu çalışmada veriler nicel araştırma yöntemiyle elde edilmiştir. İlerleyen dönemlerde nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanılması, konunun daha derinlemesine analiz edilmesini ve daha geçerli sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

7. ÖNERİLER

Çalışmanın ortaya koyduğu bulgular ışığında, ilgili kesimlere aşağıdaki öneriler getirilebilir:

Bu çalışmanın örneklemi, yalnızca bir ilde bulunan ve sınırlı sayıda çalışanı olan bir kamu kurumu, yani üniversite idari personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı illerdeki üniversiteler ve kamu kurumlarındaki daha geniş örneklem gruplarının seçilmesi, farklılıkların daha açık bir şekilde görülmesine ve elde edilen sonuçların genelleştirilebilirliğinin artmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışanların ÖVD'leri, görev tanımlarının bir unsuru olarak düşünülmemeli; fazladan görevler eşit ve adil bir biçimde paylaşılmalıdır.

Çalışanlara ZÖVD'nin olumsuz etkileri hakkında ve gönüllül bilincini geliştirmeye yönelik eğitimler verilmelidir.

Çalışanların isteğe bağlı olarak yaptıkları katkılar özendirilmeli, ancak bu katkılar zorunlu hale getirilmemelidir.

Çalışanlar zorunlu görevler ve gönüllü katkılar arasındaki farkı bilmeli, görev ve sorumluluk alanlarını netleştirmelidirler.

KAYNAKLAR

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-15.
- Aksoy Kürü, S. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve performans ilişkisi: Ulusal yazında bir meta-analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 438-459.
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.
- Alkan, S. E., & Turgut, T. (2015). A research about the relationship of psychological safety and organizational politics perception with compulsory citizenship behavior. *Research Journal of Business and Management*, 2(2), 185-203.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet (Yüksek lisans tezi)*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. (3. Baskı). Mind Garden.
- Aydemir, C., ve Akdoğan, A. (2021). Zorunlu vatandaşlık davranışının iş yabancılaşma üzerindeki etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 121-136.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 173-190.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier, The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 28(2), 285-297.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.

- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 58, 277-288.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. *Human Resource Review*, 14 (2), 229-246.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (23. baskı). Pegem Akademi.
- Castro, B. C., Martín-Armario, E., & Martín Ruiz, D. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration & Society*, 32(5), 596-624.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930.
- Çavuş, M. F., ve Develi, A. (2015). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri. *TİSK Akademi*, 10(20), 230-249.
- Çetin, Ö. M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Nobel Yayınları.
- Çoban, C. (2021). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının örgütselsinizm üzerindeki etkisinde sosyal sermayenin rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 40, 107-145.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- Demirtaş, Ö. (2014). İşyerlerinde olumsuz durumları ifşa etmenin etik iklim üzerindeki etkisi: Yıldırma algısının moderator rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1), 136-156.
- Di Maggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Durmuş, Ş. (2022). *Örgüt kültürü tipinin zorunlu vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rolü, Türkiye'deki en büyük 500 şirket üzerinde bir araştırma* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Ergül, A. S., & Kerse, G. (2024). The mediating role of organizational identification in the effect of compulsory citizenship behavior on employee silence: The case of Turkish (Konya Province) manufacturing industry. *Ekonomskivjesnik/Econviews – Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues*, 37(1), 127-138
- Ergül, A. S., ve Kerse, G. (2022). Zorunlu vatandaşlık davranışının çalışan sessizliğine etkisinde örgütle özdeşleşmenin aracı rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* (1-13).
- Ertürk, A. (2007). Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 257-270.
- Farh, J., Earley, P., & Lin, S. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 421-444.
- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-258.
- Gallese, V. (2003). The roots of empathy: The shared manifold hypothesis and the neural basis of intersubjectivity. *Psychopathology*, 36, 171-180.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference (11.0 update)* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Gümüşsoy, Y. (2022). Zorunlu vatandaşlık davranışı araştırmalarının içerik analizi yöntemi ile incelenmesi. *İşletme: The Business Journal*, 3(1), 57-66.
- Harmancı Seren, A. K., ve Ünaldı Baydın, N. (2017). Zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçede geçerlik ve güvenirlik çalışması, Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 4(2), 43-49.
- Hassan, M. A. (2023). Zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ile sosyal kaytarma ilişkisinde dönüşümcü liderliğin aracı etkisi: *Ankara'da özel bir hastanede uygulama* (Yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1018.
- https://www.harran.edu.tr/Dosyalar/Birimler/575/2024_Y%C4%B1%C4%B1_Harran_%C3%9Cniversitesi_%C4%B0d.pdf.
- İlgin, B. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda lider- üye

- etkileşimi niteliğinin etkisi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 33-56.
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- Karaaslan, A., Özler, E. D., ve Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 246-255.
- Kelman, H. C. (1961). Processes of opinion change. *Public Opinion Quarterly*, 25(1), 57-78.
- Keser, E. (2024). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *The Journal of Social Sciences*, 49, 223-240.
- Kidder, D. L. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629-648.
- Köksal, K. (2020). Otel Çalışanlarında zorunlu vatandaşlık davranışı ile aile çatışması ilişkisi: Çoklu grup analiziyle cinsiyete göre bir karşılaştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, E. S., Park, T. Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049-1080.
- Lee, T. W. (2004). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. In C. J. Vance & Y. H. Paik (Eds.), *Managing a global workforce* (pp.231-252). M.E. Sharpe.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In, M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48 (2), 309-333.
- Mael, F., & 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., & 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.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283-294.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.
- Nur, E., ve Küçük, F. (2024). *İşyerinde bağlılık mı, kopuş mu? Hizmetkâr liderliğin çalışanların presentizm ve işe yabancılaşma davranışlarına etkisi*. Eğitim Yayınevi.
- O'Reilly, C. A., III, & Chatman, J. A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W. (1989). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 43-73.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes*

- Özteber, E. (2021). *Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü, Tekstil ve kimya sektörlerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstinye Üniversitesi.
- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement, and involvement on the job*. Prentice-Hall.
- Podsakoff, N. P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2009). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 35(3), 555-606.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2000). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- 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. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & 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, S. (2009). Organizational citizenship behavior (ocb) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1591– 1596.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In, D. A. Whetten & P.C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp.171-207). SAGE Publications.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.

- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations, Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Saygılı, M., ve Özer Pınar , Ö. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi, Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175-184.
- Scott, W. R. (2001). *Institutions and organizations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification, *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi, Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., ve Çelik, K. (2021). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi, araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Sökmen, A., ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi- örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi, Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-230.
- Steffens, N. K., Peters, K., Haslam, S. A., & Van Dick, R. (2017). A meta-analytic review of social identification and health in organizational contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 305-335.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlik*. Seçkin Yayıncılık.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education Limited.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S.Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp.33-47). Brooks/Cole.
- Tak, B.,ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma. *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 27–29 Mayıs 2004, 59–63.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

- Tokgöz, E., ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76
- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M., ve Turgut, E. (2017). Örgütselsinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkileri. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 505-522.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52(7), 895-922.
- Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior* (Yüksek lisans tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- van Knippenberg, D., van Dick, R., & Tavares, S. M. (2007). Social identity and social exchange, Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(11), 2563-2584.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 36(1), 77-93.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 77-91.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra role behavior in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 70 (3), 377-392.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik, Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(2), 74-85.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Zhang, S., & Liu, Z. (2016). A meta-analysis of the relationship between

organizational identification and turnover intention. *Acta Psychologica Sinica*, 48(12), 1561-1573.

Zhao, H. A., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647-680.

Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The moderating role of perceived organizational obstruction. *International Journal of Hospitality Management*.