



Social Sciences Indexed

**International**  
**SOCIAL MENTALITY AND**  
**RESEARCHER THINKERS JOURNAL**  
Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed  
SMARTjournal (ISSN:2630-631X)



Architecture, Culture, Economics and Administration, Educational Sciences, Engineering, Fine Arts, History, Language, Literature, Pedagogy, Psychology, Religion, Sociology, Tourism and Tourism Management & Other Disciplines in Social Sciences

2019

Vol:5, Issue:25

pp.1749-1758

www.smartofjournal.com

editorsmartjournal@gmail.com

**FARKLILIK İKLİMİNİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL ÇIKTILAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**

A RESEARCH TO DETERMINE THE EFFECT OF DIVERSITY CLIMATE ON INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL OUTCOMES

**Arş.Gör.Dr. Esra KIZILOĞLU**

Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Konya/Türkiye



Article Arrival Date : 28.10.2019

Article Published Date : 30.11.2019

Article Type : Research Article

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31576/smryj.384>

Reference : Kızıloğlu, E. (2019). "Farklılık İkliminin Bireysel Ve Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 5(25): 1749-1758

**ÖZET**

Bu araştırmanın amacı işgörenlerin farklılık iklimi algılarının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma Konya Organize Sanayi Bölgesinde plastik ambalaj sektöründe üretim yapan bir işletmenin çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerini toplamak için yüz yüze anket uygulaması tercih edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi için SPSS programından faydalanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alfa, geçerlilikleri ise açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Analizlerde pearson korelasyon ve doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda işgörenlerin algıladığı farklılık ikliminin iş tatminine, örgütsel özdeşlemeye, örgütsel destek algısına ve işgören performansına pozitif yönde etki ettiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Farklılık İklim Algısı, İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek Algısı, İşgören Performansı

**ABSTRACT**

The aim of this study is to determine the effect of employees' perception of diversity climate on individual and organizational outcomes. The research has been carried out on the employees of a company which makes production in plastic packaging sector in Konya Organized Industrial Zone. A face-to-face questionnaire was used to collect the research data. SPSS program was used for the analysis of the obtained data. The reliability of the scales was tested with Cronbach's alpha, and their validity was tested with explanatory factor analysis. Pearson correlation and linear regression analyzes were used in the analyzes. As a result of the analyzes, it has been determined that the diversity climate perceived by employees had a positive affect job satisfaction, organizational identification, organizational support perception and employee performance.

**Keywords:** Diversity Climate Perception, Job Satisfaction, Organizational Identification, Organizational Support Perception, Employee Performance

<sup>1</sup> Bu çalışmanın özeti 29 Ekim-2 Kasım tarihlerinde gerçekleştirilen International Congress of Science Culture and Education (INCES)'da sunulmuştur.

## 1. GİRİŞ

Örgütler, birbirinden farklı birçok çalışanın bir amaca hizmet ettiği ve bir arada çalıştığı kurumlardır. Sanayileşme ile birlikte örgüt sayısının artması ve işgörenlerin üretim sürecinde daha aktif şekilde yer alması, farklı özelliklere sahip birçok çalışanın bir kurum içinde uyumlu şekilde çalışmasını sağlamıştır. Ancak çalışanların her zaman ve koşulda uyumlu şekilde çalıştıklarını söylemek zordur. Çalışanların işyerilerindeki tutumlarının ve davranışlarının örgütü önemli ölçüde etkilediği düşünüldüğünde birbirinden farklı özelliklere sahip işgörenlerin yönetilmesi ve bir arada çalışmak için motive edilmesi önemli bir konudur.

Bu araştırmanın amacı işgörenlerin farklılık iklimi algılarının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında bireysel çıktılar için iş tatmini ve performans, örgütsel çıktılar için ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek algısı kavramları incelenecektir. Söz konusu değişkenleri bir arada inceleyen ilk çalışma olması ve ülkemizde farklılık iklimi algısı konusunda yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Farklılık iklimi

Geçtiğimiz yıllar boyunca, kültürel farklılığın yönetimi modern organizasyonların karşılaştığı en belirgin zorluklardan biri olmuştur. Ancak bu zorluğun yanında bireysel farklılıkların varlığının çalışma gruplarında esneklik, yaratıcılık, inovasyon geliştirme gibi potansiyel yetkinlikleri artırdığı da görülmüştür (Hofhuis vd., 2016:1).

Örgüt içerisinde farklılık, çalışanların çeşitliliğinden kaynaklanan farklılığın varlığı olarak tanımlanabilir. Farklılığı yönetmek, kapsamlı bir yönetim sürecini gerektirir. Sadece baskın kültür çalışanları için değil tüm çalışanlar için iyi bir çalışma ortamının geliştirilmesi farklılıkların yönetilmesinde önemlidir (Sia ve Bhardwaj,2009: 305). Araştırmacılar işyerinde farklılıklardan kaynaklanan problemleri azaltabilecek faktörleri araştırırken örgütsel iklimin açıklık boyutunu ifade eden farklılık ikliminin pozitif etkilerine dikkat çekmişlerdir. Bu iklim türünün birey,grup ve organizasyon seviyesindeki sonuçları olumlu şekilde etkilemesi (Hofhuis vd., 2016:1) farklılıkların yönetilmesinde ve sorunların çözümünde önemli görülmeye başlanmıştır.

Farklılık iklimi kısaca, çalışanların kültürel farklılıklara ilişkin tutumları, inançları ve algılarıdır (Knippenberg vd., 2013).Örgüt içerisinde farklı olarak atfedilen işgörenlere karşı örgütün yarattığı fırsat ve engellere ilişkin algılamalar farklılık iklimi içerisinde değerlendirilmektedir (Okat, 2010: 3).

Farklılık iklimi bir kurumun insan kaynakları politikalarının adil olması gerektiğini savunan ve daha az temsil edilen çalışanları sosyal olarak bütünleştiren bir ortam sağlar. Ayrıca çalışanların algıladıkları farklılık iklimi algıları iş tutumları ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Mohanty ve Acharya, 2014).

(Cox, 1991 )'a göre örgütler cinsiyet, ırk, etnik köken ve milliyet açısından gittikçe daha fazla çeşitlenmektedir. Birçok kültürü barındıran bu örgütlerde farklılık artık değerli görülmektedir. Çeşitli demografik özellikler barındıran çalışanların tümü böyle örgütlerde potansiyellerin tamamına ulaşabilirler. Ayrıca farklı sosyo-kültürel özelliklere sahip çalışanlar farklılıkların yönetildiği örgütlerde eşit imkanlara sahiptirler. Bu çalışanlar azınlıkların baskın bir örgütsel kültüre uymasını beklemek yerine farklı kültürlere, gelenek ve göreneklere saygı duyulacak bir iklim geliştirirler.

Farklılık yüzeysel seviyede ve derin seviyede olmak üzere iki türde görülebilir. Yüzeysel seviyede farklılıktan yaş, cinsiyet ve etnik köken gibi belirgin demografik özelliklerdeki farklılıklar anlaşılmaktadır. Derin seviyedeki farklılıktan ise tutumlar, kişilik, tercihler ve değerler gibi psikolojik özelliklerdeki farklılıklar kastedilmektedir (Harrison vd., 2002).

Cox (1993), geliştirdiği kültürel farklılığa yönelik etkileşimsel modelinde farklılık iklim faktörlerini bireysel düzeydeki faktörler, gruplararası düzeydeki faktörler ve örgütsel düzeydeki faktörler olarak üç ayrı biçimde incelemiştir. Bireysel düzeydeki faktörler *kimlik yapıları, önyargı ve ayrımcılık, kalıp yargılar ve önyargılı kişilikalt* faktörlerden oluşmaktadır. Gruplararası düzeydeki faktörler ise, *kültürel farklılıklar, etnosentrizm ve çatışma konuları* iken, örgütsel düzeydeki faktörler *örgüt kültürü ve kültürel etkileşim, yapısal bütünleşme, biçimsel olmayan bütünleşme ve kurumsal önyargı* alt faktörlerini incelemektedir (Okat,2010: 142-172).

## 2.2. Bireysel ve Örgütsel Çıktılar

Bu araştırmada farklılık iklim algısının *iş tatmini, örgütsel özdeşleme, örgütsel destek ve işgören performansı* çıktıları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

İş Tatmini kısaca bireyin işine ve iş deneyimlerine karşı geliştirdiği olumlu duygulardır. şimşek vd. (2019: 192)'ye göre işgörenler örgüte yaptıkları katkılar doğrultusunda eşit muamele gördükleri kanısına varırlarsa daha kolay tatmin olurlar. Ancak tatmin olmuş işgörenin tatmin olmamış işgörenden daha fazla üretken oluğu düşüncesi yanlıştır. Çünkü bazı işgörenler çok çalışması gerekmediği içinde işinden memnun olabilir. Kaynağı ne olursa olsun iş tatminsizliğinin önlenmesi işletmeleri birçok sorunla yüz yüze bırakmaktadır. Bu sorunlar kısaca; yüksek işgücü devir oranı, yüksek devamsızlık, düşük örgütsel sadakat, yabancılaşma, stres, çatışma vb. sorunlardır.

Örgütsel Özdeşleşme, sosyal özdeşlemenin özel bir şekli olarak görülmektedir ve örgüt ile birlik olma algısı veya örgüte ait olma algısı olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael,1989). Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışan örgütün başarı veya başarısızlığını kendi başarı veya başarısızlığı olarak görmekte ve bu durumu içselleştirmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 103). Örgütsel özdeşleşmede birey kendi benliği ile örgüt arasında bir bağlantı kurar ve psikolojik bağlamda kendini örgütün bir parçası olarak algılar (Dukerich vd., 2002; Pratt, 2000; Scott ve Lane,2000). Örgütsel özdeşlemenin dayandığı en önemli model sosyal kimlik teorisidir. Bu teori Tajfel (1972) tarafından ortaya atılmış olup kısaca bireylerin bireysel olarak değil belirli grupların üyeleri olarak hareket ettiğini ve bu grupla özdeşleştiğini savunmaktadır. Bu teoriye göre bireyler sahip oldukları gruplar neticesinde sosyal bir kimlik kazanırlar (Tajfel, 1978).

Örgütsel destek kavramı literatürde ilk defa Eisenberger ve arkadaşlarının 1986 yılında yayınladıkları makalede yer almıştır. Eisenberger vd. (1986)'ye göre örgütsel destek çalışanların gösterdikleri performansların, çabalarınınve örgüte olan katkılarının örgüt tarafından farkedilmesi ve değer verilmesine ilişkin algılardır (Eisenberger vd., 1986:500).Örgütsel desteğin algılanması ile çalışan örgütü tarafından değer gördüğünü hisseder, iyi ve kötü günlerinde yalnızlık hissetmez ve örgütün desteğini arkasında görür. Bunun karşılığında ise çalışan daha fazla ve içten çalışmaya başlar (Turunç ve Çelik, 2010: 184).

İşgören performansı kısaca çalışanın örgüt içerisinde gösterdiği çabanın karşılığıdır. Örgütün amaçlarına ulaşmasında çalışanların ne kadar katkıda bulunduğu konusu performans ile ifade edilir. Deadrick ve Gardner (1997)'a göre çalışanın belirli bir zaman süresi boyunca herbir iş görevi için elde edilen sonuçların kaydı işgören performansı ile tanımlanır. Çalışan örgüt içerisinde kendisine verilen görevleri yerine getirerek bazı sonuçlar elde eder. Bu sonuçların pozitif çıkması çalışana verilen görev ve sorumlulukların başarılı şekilde yerine getirildiğini yani çalışanın yüksek performansa sahip olduğunu göstermektedir. Tersisi durumda ise çalışan düşük düzeyde performans göstermiş olacaktır (Özgen vd., 2002: 209).

## 2. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER, HİPOTEZLER VE MODEL ÖNERİŐİ

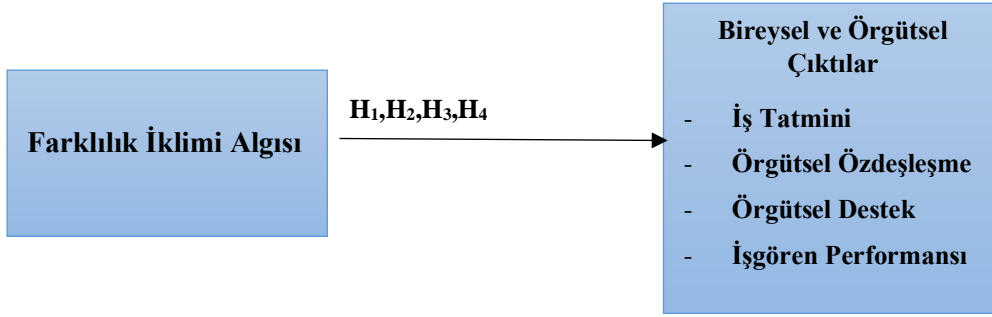
Cox (1993), geliştirdiği modeldefarklılık ikliminin iş tatmini, örgütsel bağlılık ,örgütsel özdeşleşme performans ve işe katılım, iş kalitesi, verimlilik ve devamsızlık gibi bireysel ve örgütsel çıktıları etkilediğini belirtmiştir.Wolfson vd. (2011)ise çalışmalarından farklılık iklim algısının örgütsel bağlılık, bireysel güçlendirme ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir.Taşhyan ve

arkadaşları (2016) çalışanların farklılık yönetimine ilişkin algılarının çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki etkilerini görmüşlerdir.

Farklılık iklimi algısının dayandığı kuramsal teorilerden biri sosyal kimlik teorisidir. Söz konusu teori örgütsel özdeşleşmenin de kavramsallaştırılmasında temel teşkil eden teorilerden biridir. Çalışanın sosyal kimlik teorisine göre bireysel olmaktan çok grup halinde hareket etmesi, grupla özdeşleşmesi ve diğer gruplardan kendilerini üstün görmesi durumları söz konusudur. Çalışan kendine örgüt içerisinde gruplar sayesinde sosyal bir kimlik aramaktadır. Her iki kavramında aynı teoriye dayanması, söz konusu kavramlar arasında ilişki olabileceğini göstermektedir.

Farklılıkların yönetilebildiği, ılımlı bir farklılık ikliminin yaratıldığı örgütlerde çalışanlar kurumlarına karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmaktan daha fazla kaçınacaklardır. Farklılık ikliminin adil bir insan kaynakları politikaları gerektirmesi ve çalışanlara farklılıklarına bakılmaksızın eşit şekilde davranılıyor olması aynı zamanda çalışanların örgütsel destek algılarını da pozitif şekilde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın hipotezleri ve modeli şu şekilde oluşturulmuştur;



Şekil 1. Araştırma Modeli

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların farklılık iklimi algısı iş tatminlerini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** Çalışanların farklılık iklimi algısı örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

**H<sub>3</sub>:** Çalışanların farklılık iklimi algısı örgütsel destek algılarını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

**H<sub>4</sub>:** Çalışanların farklılık iklimi algısı işgören performansını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Söz konusu araştırmanın verileri Konya Organize Sanayi Bölgesinde plastik ambalaj sektöründe üretim yapan bir işletmenin çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Firmanın insan kaynakları departmanından alınan bilgilere göre işletmede toplam 160 beyaz ve mavi yaka çalışan bulunmaktadır. Araştırma verilerini toplamak için nicel araştırma deseninde anket hazırlanmıştır. Anketlerin tüm çalışanlara dağıtılması amaçlanmıştır. Ancak iş yoğunluklarından üst düzey müdürlere, gece vardiyasında çalışanlara ve çeşitli nedenlerle izinli olan ve görev başında bulunmayan çalışanlara ulaşamamıştır. Bu nedenle araştırmaya 112 çalışan katılmış ve analizler bu veriler üzerinden hesaplanmıştır. Anket verileri toplanırken gönüllülük esaslı çerçevesinde sadece anket sorularını cevaplandırmak isteyenlere hazırlanan anketler dağıtılmıştır.

#### 3.2. Ölçüm Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda geçerliliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş, yazında sıklıkla kullanılan ölçekler tercih edilmiştir.

*Farklılık İklimi Ölçeği için* Bean ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen 15 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bean vd. (2001) ölçeği üç boyutlu yapıda incelenmiştir. Boyutlar bireysel faktör, çalışma grupları faktörü ve örgütsel faktör olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve güvenilirlik çalışması Aksu (2008) tarafından yapılmıştır. Aksu (2008) ölçeğin güvenilirlik katsayısını (Cronbach Alpha) 0,849 olarak hesaplamıştır. Ayrıca çalışmalarında ölçeğin genel ortalamasınının 3,79 olduğu görülmüştür. Ölçekte ters kodlanan sorular bulunmaktadır.

*İş tatmini ölçeği için* Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen 5 ifadeden ve tek boyuttan oluşan İş Özellikleri Anketi kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye (Basım ve Şeşen,2009) tarafından çevrilmiştir.

*Örgütsel özdeşleşme ölçeği için* literatürde sıklıkla kullanılan Mael ve Ashforth (1989, 1992) tarafından geliştirilen 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Mael ve Ashforth tarafından 0,87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmıştır.

*Örgütsel destek ölçeği için* Stassen ve Ursel (2009) tarafından geliştirilen 10 ifadelik ve tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçek Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin kısa formudur. Ölçekte ters kodlanan iki madde bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Akkoç vd. (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Akkoç vd. (2012) tarafından 0,93 olarak hesaplanmıştır.

*İşgören Performansı ölçeği için* Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından literatüre kazandırılan, 4 ifadeden ve tek faktörden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Çöl (2008) tarafından 0,82 olarak tespit edilmiştir.

Hazırlanan ölçek soruları katılımcılara 5'li likert yöntemi ile sorulmuştur; 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum.

### 3.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Ölçek sorularının geçerlilikleri Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile güvenilirlikleri ise cronba alfa ile test edilmiştir. Ölçeklerin AFA sonuçları ve cronba alfaları Tablo 1 de verilmiştir.

**Tablo 1.** Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Ölçek	Faktörler	KMO	Barlett Testi (p)	Soru sayısı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronba Alfa
Farklılık İklimi Algısı	Tek boyut	,633	0,00	11	0,83-0,45	%57,68	,819
İş tatmini	Tek boyut	,712	0,00	4	0,96-0,64	%73,67	,763
Örgütsel Özdeşleşme	Tek boyut	,765	0,00	6	0,80-0,47	%62,07	,700
Örgütsel Destek Algısı	Tek boyut	,834	0,00	8	0,86-0,64	%63,31	,878
İşgören Performansı	Tek boyut	,763	0,00	4	0,83-0,73	%62,38	,795

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.  
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirilmeli Varimax

Tablo 1'e göre tüm ölçeklerin KMO değerleri faktör analizi ve örneklem yeterliliği için uygun bulunmuştur. Ayrıca Barlett test istatistikleri anlamlıdır. Analiz sonucuna göre farklılık iklimi algısı ve örgütsel destek algısı sorularında faktör yükü 0,45'in altında olan bazı ifadeler (özellikle ters kodlanan sorularda) olduğu görülmüş ve ölçek dışında bırakılmıştır. Ayrıca farklılık iklim algısı ölçeği orijinalinin aksine tek boyut altında toplanmıştır.

Ölçeklerin iç tutarlık katsayıları (cronba alfa) farklılık iklimi algısı için ,819; iş tatmini için ,763; örgütsel özdeşleşme için ,700; örgütsel destek algısı için ,878 ve işgören performansı için ,795'dir. İş tatmini ölçeğinin ikinci ifadesi (*İşimde diğer birçok insanlardan daha mutlu olduğumu*



*düşünüyorum*) güvenilirliği düşürdüğü için ölçek dışında bırakılmıştır. Buna göre ölçeklerin iç istikrarının ve tutarlılığının yeterli olduğunu söyleyebiliriz.

#### 4. BULGULAR

Anket yöntemi ile verilerin toplandığı bu araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir

##### 4.1. Demografik Özellikler

**Katılımcıların** %7'si kadınlar, %93'ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Yaş ortalamaları ise ağırlıklı olarak 31-40 yaş arası (%39) ve 21-30 yaş aralığında (%31) bulunmaktadır. Katılımcıların %93'ü evli ve %43'ü lisans mezunudur. Gelir durumlarına bakıldığında çoğunluğunun %40 ile 2501-3500 tl aralığında bir ücret aldıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerin %41 teknik personel, %21'i idari personel, %17'si mühendis, %15'i departman müdürü ve %5'i diğer görev birimlerinde çalışmaktadır. Katılımcıların görev sürelerine bakıldığında ise %27'sinin 4-6 yıl, %23'sinin 1-3 yıl ve %22'nin 10 yıl ve üzeri, %16'sının 7-10 yıl ve %12'sinin 1 yılda az süreyle çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir.

##### 4.2. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

**Tablo 2. Korelasyon Analizi**

	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5
1. Farklılık İklimi Algısı	4,04	,465	1	,422**	,519**	,519**	,353**
2. İş Tatmini	3,90	,976		1	,297**	,428**	,347*
3. Örgütsel Özdeşleşme	4,04	,561			1	,475**	,214*
4. Örgütsel Destek Algısı	3,61	,598				1	,393**
5. İşgören Performansı	3,87	,608					1

\*p<.05 \*\*p<.01

Tablo 2'de verilen korelasyon analiz sonuçlarına göre farklılık iklimi algısı ile iş tatmini arasında  $r=0,422$  düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki; farklılık iklimi algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında  $r=0,519$  düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki; farklılık iklimi algısı ile örgütsel destek algısı arasında  $r=0,519$  düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ve farklılık iklimi algısı ile işgören performans arasında  $r=0,353$  düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tabloda örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel destek algısı ve işgören performansı değişkenlerinin arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu da görülmüştür.

Tablo 2'de ölçeklerin genel ortalama puanları ve standart sapmaları verilmiştir. Katılımcılar farklılık iklimi algısı ölçeği sorularına 4,04 puan düzeyinde; iş tatmini ölçeği sorularına 3,90 puan düzeyinde; örgütsel özdeşleşme ölçeği sorularına 4,04 puan düzeyinde; örgütsel destek algısı ölçeği sorularına 3,61 puan düzeyinde ve işgören performansı ölçeği sorularına 3,87 puan düzeyinde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre katılımcıların farklılık iklimi algıları olumlu, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek, iş tatmin düzeyleri yüksek, örgütsel destek algıları olumlu ve performanslarına yönelik değerlendirmeleri ise yüksek düzeydedir diyebiliriz.

### 4.3. Regresyon Analizi

Farklılık iklimi algısının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi doğrusal regresyon analizi ile yapılmıştır. Regresyon sonuçları tablo 3’de özetlenmiştir.

**Tablo 3.** Regresyon Analizi

Bağımlı Değişkenler	B	Standart hata	Standard Coefficient(B)	t	ANOVA				
					R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R2	F	p
İş Tatmini	618	,127	,422	4,879	,422	,178	,170	23,803	,000
Örgütsel Özdeşleşme	627	,098	,519	6,374	,519	,270	,263	40,632	,000
Örgütsel Destek Algısı	658	,103	,519	6,362	,519	,269	,262	40,478	,000
İşgören Performansı	462	,117	,353	3,953	,353	,124	,116	15,628	,000

Bağımsız değişken:Farklılık İklimi Algısı

Tablo 3’e göre farklılık iklimi algısı iş tatminini pozitif yönde (B: ,618) ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir (t: 4,879, p:0,00). Buna göre çalışanların farklılık iklimi algıları olumlu şekilde arttıkça, iş tatmin düzeyleri de belirli bir oranda artmaktadır. Ayrıca iş tatmininde ki değişimin %17,0’i farklılık iklimi algısı tarafından açıklanmaktadır.

Farklılık iklimi algısı örgütsel özleşmeyi pozitif yönde (B: ,627) ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir (t: 6,374, p:0,00). Buna göre çalışanların farklılık iklimi algıları olumlu şekilde arttıkça örgütler ile özdeşleşme düzeyleri de belirli bir oranda artmaktadır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmede ki değişimin %26,3’ü farklılık iklimi algısı tarafından açıklanmaktadır.

Farklılık iklimi algısı örgütsel destek algısı pozitif yönde (B: ,658) ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir (t: 6,362, p:0,00). Buna göre çalışanların farklılık iklimi algıları olumlu şekilde arttıkça örgütler ile örgütsel destek algıları da belirli bir oranda artmaktadır. Ek olarak örgütsel destek algısındaki değişimin %26,2’si u farklılık iklimi algısı tarafından açıklanmaktadır.

Son olarak farklılık iklimi algısı işgören performansını pozitif yönde (B: ,462) ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir (t: 3,953, p:0,00). Buna göre çalışanların farklılık iklimi algıları olumlu şekilde arttıkça performansları da belirli bir oranda artmaktadır. Ek olarak işgören performansındaki değişimin %11,6’sı farklılık iklimi algısı tarafından açıklanmaktadır.

### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı çalışanların farklılık iklimi algılarının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında bireysel çıktılar için iş tatmini ve işgören performansı, örgütsel çıktılar için ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek kavramları incelenmiştir. Söz konusu değişkenleri bir arada inceleyen ilk çalışma olması ve ülkemizde farklılık iklimi algısı konusunda yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini Konya Organize Sanayi Bölgesinde plastik ambalaj sektöründe üretim yapan bir işletmenin çalışanları oluşturmuştur. Araştırma yöntemi olarak nicel veri analizi türü olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Elde edilen veriler IBM SPSS 22 adlı paket program ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alfa, geçerlilikleri ise açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemede korelasyon analizinden , etkileri belirlemede ise regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine bakıldığında %93’ünün erkek olduğu, %39’unun 31-40 yaş arasında olduğu, %93’ünün evli olduğu, %40’ının 2501-3500 TL gelir

düzeğine sahip olduğu, %41'nin teknik personel olduğu ve '27'sinin 4-6 yıl süreyle çalıştıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanların farklılık iklimi algıları genel anlamda yüksek (olumlu) bulunmuştur. Katılımcılar çalıştıkları kurumda genel olarak ılıman bir farklılık ikliminin hakim olduğunu düşünmektedirler. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel destek algıları orta seviyede ve olumludur. Performanslarının ise genel olarak yüksek düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma değişkenleri arasında varsa ilişkilerinin yönünü tespit etmek ve yorumlamak adına korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analiz sonuçlarına göre tüm değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Farklılık iklimi algısının bireysel ve örgütler çıktılar üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizine göre farklılık iklimi algısı iş tatminini, örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel destek algısını ve işgören performansı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre oluşturulan model anlamlı bulunmuş ve hipotezler  $H_1, H_2, H_3$  ve  $H_4$  desteklenmiştir.

Bu araştırma için bazı varsayımlar ve kısıtlar bulunmaktadır. Araştırma için belirlenen örneklemin ana kitleyi temsil edilecek nitelikte olduğu ve katılımcıların ölçek sorularına objektif bir şekilde cevap verdiği varsayılmıştır. Ancak bu araştırma sadece belirli bir firmanın çalışanları ile sınırlı kalmıştır. Bu alanda ileride yapılacak daha kapsamlı çalışmalar için daha geniş örneklem grubu veya farklı bir evren seçilmesi bu konuda araştırma yapacak olanlara tavsiye edilmektedir. Ayrıca söz konusu araştırmanın deseni nicel olarak tasarlanmıştır. Sonraki çalışmalarda nitel araştırma desenlerinde kullanılması kaliteli ve özgün çalışmalar yapılmasına katkı sağlayacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1): 105-135.
- Aksu, N. (2008). *Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi ve Bir Uygulama*, Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- Basım, N., & Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Örgütsel Osman Gazi Üniversitesi 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (s. 806-812).
- Bean, R., Sammartino, A., O'flynn, J., Lau, K., & Nicholas, S. (2001). Using Diversity Climate Surveys: A Toolkit for Diversity Management. *Programme for the Practice of Diversity Management by Department of Immigration and Multicultural Affairs (DIMA) and Australian Centre for International Business (ACIB)*, Retrieved June 2005 from <http://wff2.ecom.unimelb.edu.au/acib/diverse/ducs/using.pdf>.
- Cox, T. (1991 ). The Multicultural Organization. *Academy of Management Executive* 5 (2): 34-47.
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice*. San Francisco: Barrett-Kehler.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1):35-46.
- Deadrick, D. L., & Gardner, D. G. (1997). Distributional Ratings of Performance Levels and Variability: An Examination of Rating Validity in A Field Setting. *Group & Organization Management*, 22: 317-342.



- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty Is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47 (3): 507-533.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
- Hackman, J. R., & Greg R, O. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002). Time, Teams, and Task Performance: Changing Effects of Surface- and DeepLevel Diversity on Group Functioning. *The Academy of Management Journal*, 45 (5): 1-45.
- Hofhuis, J., Rijt, P. G., & Vlug, M. (2016). Diversity Climate Enhances Work Outcomes Through Trust and Openness in Workgroup Communication. *SpringerPlus*, 5(714):1-14.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42: 58-74.
- Knippenberg, D. v., Ginkel, W. P., & Homan, A. C. (2013). Diversity Mindsets and The Performance of Diverse Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 121: 183-193.
- 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.
- Mohanty, V., & Acharya, S. K. (2014). A Study of Diversity Climate Perception in a Telecom MNC. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19 (12):69-74.
- Okat, B. (2010). *Örgütlerde Farklılıkların Yönetimi ve Farklılık İklimine Kuramsal Bir Yaklaşım*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Pratt, M. G. (2000). The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification Among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3): 456-493.
- Scott, G., & Lane, V. (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. *Academy of Management Review*, 25(1): 43-62.
- Sia, S. K., & Bhardwaj, G. (2009). Employees' Perception of Diversity Climate: Role of Psychological Contract. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2): 305-312.
- Sigler, T., & Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2019). *Davranış Bilimleri*, Yenilenmiş 10. baskı. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tajfel, H. (1972). *La Catégorisation Sociale (Social Categorization)*. (Ed. Moscovici, S.), Introduction à la Psychologie Sociale (ss. 272-302). Paris: Larousse.
- Tajfel, H. (1978). Interindividual Behaviour and Intergroup Behaviour. H.Tajfel içinde, *Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* (s. 27-60). London: Academic Press.
- Tak, B., & Aydemir, B. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. *12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Taşlıyan, M., Hırlak, B., & Çiftçi, G. E. (2016). Farklılık Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Akademik ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59):1339-1359.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2): 183-206.

Wolfson, N., Kraiger, K., & Finkelstein, L. (2011). The Relationship between Diversity Climate Perceptions and Workplace Attitudes. *The Psychologist-Manager Journal*, 14(3): 161-176.