

**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ VE
ARDILLARI ÜZERİNE BİR SAHA ÇALIŞMASI**

(DOKTORA TEZİ)

Mustafa POLAT

Danışman

Prof. Dr. Bilçin TAK

BURSA 2009

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

..... İŞLETME Anabilim/Anaseneat Dalı,
..... HİZMETİM ORGANİZASYON Bilim Dalı'nda numaralı
..... MUSTAFA POLAT 'nın hazırladığı "..... ORGANİZEL
SİZDELESMENİN SONUÇLARI VE ARDILLARI ÜZERİNE BİR SANAT ÇALIŞMASI."
konulu Doktora (Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik Tezi/Çalışması) ile
ilgili tez savunma sınavı, 25.12.2023 günü 10:00 - 16:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan
sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının başarılı/başarısız
olduğuna oybirliği (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir. **başarılı**


Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)
Prof. Dr. Bilgin TAK
Uludağ Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU
Uludağ Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. Enver ÖZKALP
Anadolu Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. İsmail EFİL
Uludağ Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. Veysel BOZKURT
Uludağ Üniversitesi

25.12.2023

ÖZET

Yazar : Mustafa POLAT
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı : İşletme
Bilim Dalı : Yönetim-Organizasyon
Tezin Niteliği : Doktora Tezi
Sayfa Sayısı : XVII + 265
Mezuniyet Tarihi : /.... /

Tez Danışman(lar)ı : Prof. Dr. Bilçin TAK

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI ÜZERİNE BİR SAHA ÇALIŞMASI

Bu çalışma, Sosyal Kimlik ve Sosyal Karşılaştırma Kuramlarına dayalı olarak Örgütsel Davranış alanına uyarlanan örgütsel özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeye neden olan bireysel ve örgütsel öncüller, örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel sonuçları ile bu çerçevede yapılan saha çalışması sonuçlarını kapsamaktadır.

Tezde giriş ve sonuç ve değerlendirmeler dışında dört bölüm yer almaktadır. Birinci bölümde, örgütsel özdeşleşmenin tanımı yapılmış, önemi vurgulanarak benzer kavramlarla ilişkisi üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları ele alınarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık halinde incelenmiş ve kaleme alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın örgütsel özdeşleşme dışındaki diğer değişkenlerine (kontrol odağı, bireysel değerler, beş faktör kişilik özellikleri, rol belirsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı) ilişkin alanyazından derlenen bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise MKEK Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde 256 ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde 255 olmak üzere 511 kişi üzerinde yapılan saha araştırmasında elde edilen bulgularına yer verilmiştir.

Tezde iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin dış kontrol odaklılardan daha yüksek olarak gerçekleştiği; örgüt içi güvenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu; rol belirsizliğinin olumsuz; beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve uyumluluğun olumlu, nevrotikliğin olumsuz; bireysel değerlerden uyum, güvenlik ve geleneksellik ile bu üç değişkenin toplamından oluşan muhafazakarlığın olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca yapısal eşitlik modeli ile Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı Zabıta Daire Başkanlığı ve MKEK Gazi Fişek Fabrikası örneklemleri için birer model önerisinde bulunarak model test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler

Örgütsel Özdeşleşme
Yapısal Eşitlik Modeli

Özdeşleşme
Kimlik

Öncül

Ardıl

ABSTRACT

Yazar : Mustafa POLAT
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı : İşletme
Bilim Dalı : Yönetim-Organizasyon
Tezin Niteliği : Doktora Tezi
Sayfa Sayısı : XVII + 265
Mezuniyet Tarihi : /.... /

Tez Danışman(lar)ı : Prof. Dr. Bilçin TAK

A FIELD STUDY ON ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

This study covers organizational identification adapted from organizational behavior, individual and organizational antecedents causing organizational identification, individualistic and organizational results of organizational identification and the findings of the field survey conducted in this frame.

The thesis includes four chapters besides introduction and results sections. In the first chapter organizational identification is defined and the relation with the similar concepts is argued. Second chapter contains the antecedents and consequences of organizational identification and classifies them as individual and organizational. In the third chapter relevant information of the literature about the other variables of the research (locus of control, individual values, big-5 personality factors, role uncertainty, intention to quit and organizational citizenship behavior) other than organizational identification are presented. In the fourth chapter, the findings of the field survey which is conducted on 256 employees of the Ammunition Factory of Mechanical and Chemical Industry Corporation and on 255 employees of Metropolitan Municipality of Ankara are presented.

The findings of the thesis realized as such: individuals who have internal locus of control have higher level of organizational identification compared to those who have external locus of control; interorganizational trust, conscientiousness and agreeableness of Big-5 Personality Factors and conformity, security and tradition of individual values and conservation (the combination of the last three) have positive, although role uncertainty and neurotism of big-5 factor personality factors have negative effect on organizational identification. Furthermore, organizational identification has positive effect on organizational citizenship behavior, whereas it has negative effect on intention to quit. By using Structural Equation Model for the sampling of Ammunition Factory and Metropolitan Municipality of Ankara, two model are proposed and then tested which are found statistically meaningful.

Key Words

Organizational Identification Identification Antecedent Consequence
Structural Equation Modelling Identity

ÖNSÖZ

Bu tezin gerçekleşmesine katkıda bulunan insanları buraya sığdırmak sanırım işin en zor yanı olsa gerek... Ancak öncelikle çalışma süresince gösterdiği fikri liderlik ve desteği için saygıdeğer hocam "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi" Öğretim Üyesi Sayın Prof.Dr. Bilçin TAK'a,

Doktora Tez İzleme Komitesi ve Jüri sürecindeki çok değerli katkılarından dolayı Saygıdeğer Hocalarım Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU, Prof. Dr. Enver ÖZKAL, Prof. Dr. İsmail EFİL ve Prof. Dr. Veysel BOZKURT'a,

Yaşamlarının en güzel yıllarında doktora ve tez çalışması nedeniyle çoğu zaman yanlarında olamadığım eşim Hanife, kızlarım İrem Şeyma ve Betül Berra'ya,

Varlık sebebim annem Gülbahar ve babam Cemal POLAT ile değerli kardeşlerim D.Murat, Nezahat, Elaattin, Hamide ve Lale'ye,

Huzurlu bir ortamda doktora çalışmamı yürütmemi sağlayan Kara Harp Okulu Dekanlığı Sistem Yönetim Bilimleri Bölüm Başkanı Öğ. Kd. Alb. Kemal GÖRE ve Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı eski Başkanı Yrd. Doç. Dr. P. Alb. Akif TABAK'a;

Doktora çalışmam konusunda çok önemli katkıları olan Korgeneral Ahmet TURMUŞ, Tümgeneral Ergüder TOPTAŞ, (E) Öğ. Alb. Vefa TOKLU ve Öğ. Alb. A. Hamdi ZEKEY'e,

Tezin her aşamasında fikirleriyle ve yürekleriyle destek olan çok yönlü, sanatkar ve hayat adamı Ersan TOKOĞLU'na, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Başkanım Mehmet ERKENEKLİ'ye, Serhat BURMAOĞLU, Harun ŞEŞEN, Yavuz GAZİBEY, Mehmet ASLANTAŞ, Haldun YALÇINKAYA, Cem Harun MEYDAN, Ufuk TÜREN, Hakan BAYRAMLIK ile Eyüp Kuntay TURMUŞ'a teşekkürü borç bilirim.

Ankara – 2009 Mustafa POLAT

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	XIV
TABLolar	XV
ŞEKİLLER	XVII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMININ TANIMI, ÖNEMİ VE BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1.1. Kimlik, Sosyal Kimlik, Sosyal Kimlik Kuramı ve Özdeşleşme Kavramları.....	4
1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Önemi.....	13
1.2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı.....	13
1.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	17
1.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi.....	19
1.3. Özdeşleşmenin Boyutları ve Türleri	20
1.4. Özdeşleşme Türleri Konusunda Yapılan Araştırmalar.....	23
1.5. Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları	27
1.6. Örgütsel Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşmenin Benzerlik ve Farklılıkları.....	29

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI

2.1. Demografik Değişkenler ve Örgütsel Özdeşleşme.....	33
2.1.1. Cinsiyet.....	33
2.1.2. Yaş.....	34

2.1.3.	Eğitim Düzeyi.....	35
2.1.4.	Örgütsel Kıdem.....	35
2.1.5.	Mesleki Kıdem.....	38
2.1.6.	Statü.....	38
2.1.7.	Maaş.....	40
2.1.8.	Daha Önce Çalışılan İşyeri Sayısı.....	40
2.1.9.	Daimi/Geçici Olma	41
2.2.	Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri.....	41
2.2.1.	Bireysel Nitelikteki Öncüller.....	41
2.2.1.1.	Yakın İlişki Kurma İhtiyacı.....	41
2.2.1.2.	İş Tatmini.....	42
2.2.1.3.	Olumlu-Olumsuz Ruh Haline Sahip Olmak.....	43
2.2.1.4.	Bireysel İmaj ve Bireysel İmaj-Örgütsel İmaj Uyumluluğu.....	43
2.2.1.5.	Güven, Güvenilirlik.....	44
2.2.1.6.	Mentorluk, Karizmatik ve Adanmış Liderlik.....	45
2.2.1.7.	Duygusalılık.....	46
2.2.1.8.	İş Arama.....	46
2.2.1.9.	Değerler.....	47
2.2.1.10.	Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	47
2.2.1.11.	Bireyin Örgütün Statüsüne İlişkin Algısı.....	48
2.2.1.12.	Diğer Faktörler.....	49
2.2.2.	Örgütsel Nitelikteki Öncüller.....	52
2.2.2.1.	Örgütsel Adalet Algısı.....	53
2.2.2.2.	Örgütsel Bağlılık.....	55
2.2.2.3.	İş Yaşamında Özerklik.....	56
2.2.2.4.	Meslekle Özdeşleşme.....	56
2.2.2.5.	Lider/Liderlik.....	57

2.2.2.6.	Algılanan Dış Prestij (İmaj) ve Örgütün Farklılığına İlişkin Algı.....	59
2.2.2.7.	Kariyer Gelişimi ve Başarı Fırsatı.....	64
2.2.2.8.	Grup İçinde Saygı Görme.....	65
2.2.2.9.	Grubun Büyüklüğü.....	65
2.2.2.10.	Sosyalizasyon Taktikleri, Proaktif Davranışlar ve Yeni gelenlerin Öğrenimleri.....	66
2.2.2.11.	İletişim.....	67
2.2.2.12.	Örgütsel Üniforma Kullanımı.....	74
2.2.2.13.	Algılanan Örgütsel Kimliğin Çekiciliği.....	75
2.2.2.14.	Örgütsel Güven.....	76
2.2.2.15.	Örgüt İçi Rekabet.....	77
2.2.2.16.	Örgütsel Sinizm.....	77
2.2.2.17.	Gruptan Gurur Duyma.....	77
2.2.2.18.	Gruba Yönelik Tehdit.....	78
2.2.2.19.	Diğer Faktörler.....	78
2.3.	Örgütsel Özdeşleşmenin Ardılları.....	83
2.3.1.	Bireysel Nitelikteki Ardıllar.....	83
2.3.1.1.	İşten Ayrılma Niyeti.....	83
2.3.1.2.	Lider Algısı.....	87
2.3.1.3.	İş Tatmini.....	88
2.3.1.4.	Sağlık Şikâyeti (Sağlık Sorunları).....	90
2.3.1.5.	Tükenmişlik.....	91
2.3.1.6.	Yabancılaşma.....	91
2.3.1.7.	İşbirliği Davranışları.....	92
2.3.1.8.	İşe Yönelik Olumlu Tepkiler.....	93
2.3.1.9.	Verimlilik.....	94
2.3.1.10.	Yaratıcılık.....	94
2.3.1.11.	Örgütsel Hedeflere Yönelim.....	94

2.3.1.12.	Çatışma (Örgüt/Meslek Çatışması).....	94
2.3.1.13.	İletişim.....	94
2.3.1.14.	Bireyin Örgüte Uyumu.....	94
2.3.2.	Örgütsel Nitelikteki Ardıllar.....	95
2.3.2.1.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	95
2.3.2.2.	Örgütsel Bağlılık.....	100
2.3.2.3.	Değişim ve Değişime Direnç.....	101
2.3.2.4.	Çalışan Devir Hızı.....	103
2.3.2.5.	İşten Kaytarma/Devamsızlık.....	103
2.3.2.6.	Örgüte (Mezun Olunan Okula) Finansal Yardım.....	104
2.3.2.7.	İşbirliği Davranışları.....	104
2.3.2.8.	Örgüte Katılım Konusunda Başkalarını Teşvik.....	105
2.3.2.9.	Diğer Gruplarla Çatışma.....	105
2.3.2.10.	Müşteri Tatmini.....	106
2.3.2.11.	Örgütsel/Örgütün Düzenlediği Faaliyetlere Katılım.....	106
2.3.2.12.	Sürekli Gelişim Çabası.....	106
2.3.2.13.	Müşteri Yönelimi.....	107
2.3.2.14.	Örgüt İklimi.....	107
2.3.2.15.	Motivasyon.....	107
2.3.2.16.	Performans.....	108
2.3.2.17.	Yöneticiden Memnuniyet.....	108
2.3.2.18.	Diğer Faktörler.....	108

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM **ARAŞTIRMANIN DİĞER DEĞİŞKENLERİ**

3.1.	Kontrol Odağı (Locus of Control).....	110
3.1.1.	Kontrol Odağı Kavramı.....	110
3.1.2.	Dış Kontrol Odağı (External Locus of Control) İnancı.....	111

3.1.3.	İç Kontrol Odağı (Internal Locus of Control) İnancı.....	111
3.1.4.	Kontrol Odağı İnancı ve Bireysel Farklılıklar.....	112
3.1.5.	Kontrol Odağı ve Örgüt Yaşamı.....	114
3.2.	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli.....	116
3.2.1.	Dışadönüklük (Extraversion).....	117
3.2.2.	Uyumluluk (Aggreableness).....	118
3.2.3.	Özdisiplin (Conscientiousness).....	119
3.2.4.	Nevrotiklik Düzeyi (Emotional Stability-Duygusal Tutarlılık).....	119
3.2.5.	Gelişime Açıklık (Openness to Experience).....	120
3.3.	Bireysel Değerler.....	121
3.3.1.	Schwartz Temel Kişisel Değerler Sınıflaması.....	122
3.3.2.	Örgütsel Davranış Açısından Değerlerin Önemi.....	124
3.4.	Rol Belirsizliği.....	125
3.4.1.	Rol Belirsizliğinin Tanımı	125
3.4.2.	Rol Belirsizliğinin Nedenleri.....	126
3.4.3.	Rol Belirsizliğinin Etkileri ve Sonuçları.....	127
3.5.	Örgüt İçi Güven.....	127
3.5.1.	Güven.....	127
3.5.2.	Örgütsel Güven.....	128
3.5.3.	Örgütler Açısından Örgütsel Güvenin Önemi.....	130
3.6.	İşten Ayrılma Niyeti	131
3.7.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	132
3.7.1.	Diğergamlık (Özgecilik).....	134
3.7.2.	Vicdanlılık.....	134
3.7.3.	Nezaket.....	135
3.7.4.	Sivil Erdem.....	135
3.7.5.	Centilmenlik (Sportmenlik).....	135

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI ÜZERİNE BİR SAHA
ÇALIŞMASI

4.1.	Araştırmanın Konusu.....	137
4.2.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	137
4.3.	Araştırma Modeli, Soruları ve Hipotezleri.....	138
4.4.	Araştırmanın Kapsamı.....	149
4.5.	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	149
4.6.	Araştırmanın Yöntemi.....	150
4.6.1.	Evren ve Örneklem.....	150
4.6.1.1.	MKEK Gazi Fişek Fabrikası.....	152
4.6.1.2.	Ankara B.Ş.B. Zabıta Daire Başkanlığı.....	153
4.6.1.3.	Tanımlayıcı İstatistikler.....	153
4.6.2.	Veri Analiz Yöntemi ve Araçları.....	159
4.6.3.	Anket Formu.....	159
4.6.4.	Veri Değerlendirme Araçları.....	160
4.6.5.1.	Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	161
4.6.5.2.	Kontrol (Denetim) Odağı Ölçeği.....	162
4.6.5.3.	Bireysel Değerler Ölçeği.....	162
4.6.5.4.	Örgüt İçi Güven Ölçeği.....	163
4.6.5.5.	Rol Belirsizliği Ölçeği.....	164
4.6.5.6.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	165
4.6.5.7.	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	167
4.6.5.8.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği.....	168
4.6.5.	Veri Analizi Tekniği.....	169
4.7.	Araştırmanın Bulguları.....	170
4.7.1.	Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar ve İç Tutarlılık Katsayıları.....	170
4.7.2.	Hipotez Testleri.....	173

4.7.2.1.	Birinci Hipotezin Testi.....	173
4.7.2.2.	İkinci Hipotezin Testi.....	175
4.7.2.3.	Üçüncü Hipotezin Testi.....	175
4.7.2.4.	Dördüncü Hipotezin Testi.....	176
4.7.2.5.	Beşinci Hipotezin Testi.....	177
4.7.2.6.	Altıncı Hipotezin Testi.....	178
4.7.2.7.	Yedinci Hipotezin Testi.....	179
4.7.2.8.	Sekizinci Hipotezin Testi.....	180
4.7.2.9.	Dokuzuncu Hipotezin Testi.....	181
4.7.2.10.	Onuncu Hipotezin Testi.....	182
4.7.2.11.	On Birinci Hipotezin Testi.....	183
4.7.2.12.	On İkinci Hipotezin Testi.....	184
4.7.2.13.	On Üçüncü Hipotezin Testi.....	185
4.7.2.14.	On Dördüncü Hipotezin Testi.....	186
4.7.2.15.	On Beşinci Hipotezin Testi.....	186
4.7.2.16.	On Altıncı Hipotezin Testi.....	187
4.7.2.17.	On Yedinci Hipotezin Testi.....	188
4.7.2.18.	On Sekizinci Hipotezin Testi.....	189
4.7.2.19.	On Dokuzuncu Hipotezin Testi.....	190
4.7.2.20.	Yirminci Hipotezin Testi.....	191
4.7.2.21.	Yirmi Birinci Hipotezin Testi.....	191
4.7.2.22.	Yirmi İkinci Hipotezin Testi.....	192
4.7.2.23.	Yirmi Üçüncü Hipotezin Testi.....	193
4.7.2.24.	Yirmi Dördüncü Hipotezin Testi.....	195
4.7.2.25.	Yirmi Beşinci Hipotezin Testi.....	196
4.7.2.26.	Yirmi Altıncı Hipotezin Testi.....	197
4.7.2.27.	Yirmi Yedinci Hipotezin Testi.....	198
4.7.2.28.	Yirmi Sekizinci Hipotezin Testi.....	199

4.7.2.29.	Yirmi Dokuzuncu Hipotezin Testi.....	200
4.7.2.30.	Otuzuncu Hipotezin Testi.....	202
4.7.3.	Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama ve Bulguları	204
4.7.3.1.	Gazi Fişek Fabrikası Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama ve Sonuçları.....	205
4.7.3.2.	Ankara Büyükşehir Bld. Zabıta Daire Başkanlığı Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama ve Sonuçları.....	212
4.8.	Araştırmadan Elde Edilen Sonuçlar.....	219
4.8.1.	Korelasyon Analizi Sonuçları.....	219
4.8.2.	Hipotez Testleri.....	219
4.8.2.1.	Öncüllere İlişkin Hipotez Test Sonuçları.....	219
4.8.2.2.	Ardıllara İlişkin Hipotez Test Sonuçları.....	220
4.8.2.3.	Demografik Faktörlere İlişkin Hipotez Test Sonuçları.	221
4.8.3.	Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları.....	222
4.8.3.1.	MKEK Gazi Fişek Fabrikası YEM Uygulaması Sonuçları	222
4.8.3.2.	Zabıta Daire Başkanlığı YEM Uygulaması Sonuçları.....	223
SONUÇ	224
KAYNAKLAR	230
EKLER	254
ÖZGEÇMİŞ	264

KISALTMALAR

Kısaltma	Bibliyografik Bilgi
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
CFI (Comperative Fit Index)	Bentler Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DW	Durbin Watson
GFI (Goodness of Fit Index)	Uyum İyiliği İndeksi
KMO	Kaiser-Meyer Olkin Katsayısı
M.Ö.	Milattan Önce
MKEK	Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu
NFI (Normed Fit Index)	Normalleştirilmiş Uyum İndeksi
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
RMR (Root Mean Square Residual)	Ortalama Hataların Karekökü
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	Steiger-Linder Yaklaşımın Standart Hatası İndeksi
s.d.	Serbestlik Derecesi
ss	Standart sapma
Std.	Standart
TLI (Tucker-Lewis index)	Tucker-Lewis İndeksi
vd.	ve diğerleri
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli

TABLOLAR

TABLO NU.	TABLO ADI	SAYFA
1.	Örgütsel Özdeşleşme (Tanımlar)	15
2.	Örgüt İçi Güven Faktör Yükleri Tablosu	164
3.	Uyum İyiliği Kabul Ölçü Aralıkları	164
4.	Rol Belirsizliği Faktör Yükleri Tablosu	165
5.	Örgütsel Özdeşleşme Faktör Yükleri Tablosu	167
6.	Faktör Yükleri Tablosu-İşten Ayrılma Niyeti	168
7.	Temel İstatistikler	171
8.	Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar ve İç Tutarlılık Katsayıları	172
9.	Birinci Hipotez Testi-Zabita	174
10.	Birinci Hipotez Testi-Gazi Fişek	174
11.	Örgüt İçi Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	175
12.	Örgüt İçi Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	175
13.	Rol Belirsizliğinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	176
14.	Rol Belirsizliğinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	176
15.	Özdisiplinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	177
16.	Özdisiplinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	177
17.	Uyumluluğun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	178
18.	Uyumluluğun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	178
19.	Gelişime Açıklığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	179
20.	Gelişime Açıklığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	179
21.	Dışadönüklüğün Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	179
22.	Dışadönüklüğün Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	180
23.	Nevrotiklik Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	180
24.	Nevrotiklik Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	181
25.	Uyumun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	181
26.	Uyumun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	182
27.	Güvenliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	182
28.	Güvenliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	183
29.	Gelenekselliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	183
30.	Gelenekselliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	183
31.	Başarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	184
32.	Başarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	184
33.	Yardımseverliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	185
34.	Yardımseverliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	185
35.	Muhafazakarlığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita	186
36.	Muhafazakarlığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	186
37.	Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi-Zabita	187

38.	Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	187
39.	Örgütsel Özdeşleşmenin ÖVD Üzerindeki Etkisi-Zabita	188
40.	Örgütsel Özdeşleşmenin ÖVD Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	188
41.	Örgütsel Özdeşleşmenin Diğergamlık Üzerindeki Etkisi-Zabita	189
42.	Örgütsel Özdeşleşmenin Diğergamlık Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	189
43.	Örgütsel Özdeşleşmenin Vicdanlılık Üzerindeki Etkisi-Zabita	189
44.	Örgütsel Özdeşleşmenin Vicdanlılık Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	190
45.	Örgütsel Özdeşleşmenin Nezaket Üzerindeki Etkisi-Zabita	190
46.	Örgütsel Özdeşleşmenin Nezaket Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	190
47.	Örgütsel Özdeşleşmenin Centilmenlik Üzerindeki Etkisi-Zabita	191
48.	Örgütsel Özdeşleşmenin Centilmenlik Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	191
49.	Örgütsel Özdeşleşmenin Sivil Erdem Üzerindeki Etkisi-Zabita	192
50.	Örgütsel Özdeşleşmenin Sivil Erdem Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek	192
51.	Cinsiyet- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	193
52.	Cinsiyet- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	193
53.	Yaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	194
54.	Yaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	194
55.	Eğitim Seviyesi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	195
56.	Eğitim Seviyesi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	196
57.	İşyeri Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	196
58.	İşyeri Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	197
59.	Statü- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	198
60.	Statü- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	198
61.	Statü Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	199
62.	Statü Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	199
63.	Mesleki Kıdem- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	200
64.	Mesleki Kıdem- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	200
65.	Maaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	201
66.	Maaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	201
67.	Çalışılan İşyeri Sayısı- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita	202
68.	Çalışılan İşyeri Sayısı- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek	202
69.	Hipotezlerin Kabul Edilebilirliği Tablosu-Zabita	203
70.	Hipotezlerin Kabul Edilebilirliği Tablosu-Gazi Fişek Fabrikası	204
71.	Gazi Fişek Stepwise Model Özeti	206
72.	Gazi Fişek Fabrikası İçin Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama Aşamaları	209
73.	Zabita Daire Başkanlığı Stepwise Model Özeti	212
74.	Zabita Daire Başkanlığı İçin Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama Aşamaları	216

ŞEKİLLER

ŞEKİL NU.	ŞEKİL ADI	SAYFASI
1.	Bireysel Seviyede Özdeşleşme Süreci	10
2.	Örgütsel ve Örgütler Arası Seviyede Özdeşleşme Süreci	16
3.	Grupla Özdeşleşmeyi Etkileyen Temel Etmenler	28
4.	Liderlik ve Özdeşleşme Arasındaki Dinamik	58
5.	Grubun Algılanan İtibarını Etkileyen Etmenler	60
6.	Etkileşimin Sıklığını Etkileyen Etmenler	69
7.	Değer Tipleri Örüntüsü	124
8.	Araştırmanın Modeli	138
9.	Cinsiyet Dağılım Grafiği-Gazi Fişek	154
10.	Cinsiyet Dağılım Grafiği-Zabita	154
11.	Yaş Dağılım Grafiği-Gazi Fişek	154
12.	Yaş Dağılım Grafiği-Zabita	155
13.	Eğitim Dağılım Grafiği- Gazi Fişek	155
14.	Eğitim Dağılım Grafiği-Zabita	156
15.	İş Yeri Kıdemi Dağılım Grafiği- Gazi Fişek	156
16.	İş Yeri Kıdemi Dağılım Grafiği-Zabita	157
17.	Statü Kıdemi Dağılım Grafiği- Gazi Fişek	157
18.	Statü Kıdemi Dağılım Grafiği-Zabita	158
19.	Toplam Kıdem Dağılım Grafiği- Gazi Fişek	158
20.	Toplam Kıdem Dağılım Grafiği-Zabita	159
21.	Model Önerisi (Gazi Fişek Fabrikası)	208
22.	Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-1 (Gazi Fişek Fabrikası)	210
23.	Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-2 (Gazi Fişek Fabrikası)	211
24.	Model Önerisi (Zabita Daire Başkanlığı)	214
25.	Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-3 (Zabita Daire Başkanlığı)	217
26.	Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-4 (Zabita Daire Başkanlığı)	218

GİRİŞ

İlk insanların zorbalara, güçlülere ve vahşi hayvanlara karşı koymak amacıyla kader ve güç birliği yapmak üzere biraraya geldiği gerçeği dikkate alınır, yönetimin insanlık tarihi kadar eskiye dayandığı söylenebilir. İnsanlar başlangıçta sadece hayatta kalabilmek maksadıyla, sonraları ise kurdukları örgütlerle, belirledikleri amaçları gerçekleştirebilmek için bir araya gelmişlerdir. Bu amaçları gerçekleştirmede bazen güç kullanılmış, bazen ikna etme ve sevdirmeye yöntemlerine başvurulmuştur. Bazen de yönetici/liderlerin de katkısıyla insanlar, ortaya konan amaçlara ulaşmak için gönüllü olarak içlerinden gelen istekle çalışmışlardır.

Öte yandan yönetimin bilimsel esaslarla ele alındığı son yüzyılda birçok yönetim uygulaması ortaya konmuş ve hâlâ da birçok yönetim uygulama ve araştırması yapılmaktadır. Bu uygulama ve araştırmalarda temel hedeflerden biri de örgüt-birey amaçlarına birlikte ulaşabilecek bir yapı ortaya koymaktır.

Örgütsel faaliyetlere yönetilenlerin de katılımının sağlandığı katımlı yönetim anlayışının gelişmesi, birey-örgüt amaçlarına birlikte ulaşmada önemli bir adım olmuştur. Örgütsel Davranış bilim dalı da bu bağlamda örgüt içinde çalışan bireyin davranışlarını incelemekte ve birey ve örgütün amaçlarının uyumlaştırılmasında önemli ipuçları veren araştırmalara kaynak teşkil etmektedir.

Araştırmalarda birey-örgüt ilişkisinin örgüt boyutu daha ziyade örgüt kuramcıları tarafından ele alınmaktadır. Ancak örgüt araştırmalarında ve örgütsel davranış bilim dalı çerçevesinde insanın da çok önemli bir yeri vardır. Birey/insan; örgütü kuran, onu yöneten, orada çalışan ve onun ürettiği mal ve hizmetleri satın alan kişidir. İnsan olmadan bir organizasyonun/işletmenin varlığından, üretim gücünden ve ürettiğini satarak varlığını sürdürmesinden söz edilemez. O halde, örgütün en değerli varlığının insan olduğu söylenebilir.

Yöneticiler de bu gerçeği görmüşler ve insanı çeşitli boyutlarıyla inceleyen davranış bilimlerine ilgi gösterip, onun ortaya koyduğu bulgulardan yararlanarak yönetimleri altında olan kişileri en verimli ve etkili biçimde çalıştırmayı, insanı işte istekli kılmayı ve mutlu olmasını sağlamanın yollarını araştırmışlardır. Bu araştırma durağan değildir, bir süreç içinde gerçekleşir. Bu süreç, insanın organizasyona alınmasından itibaren başlar, çalışma sırasında psiko-sosyal içerikli sorunların çözümüne ve onu çalışmaktan gurur duyan verimli ve istekli kişi kılana kadar devam eder (Sabuncuoğlu ve Tokol 1997: 16).

Bilgi çağı ve küreselleşme olgularının getirileri/götürüleri de dikkate alındığında; dünyada değişim ortamına ayak uydurmak isteyen örgütlerin, tüm yapısal süreç ve sistemlerini, iş yapış şekillerini ve daha da önemlisi insan kaynaklarına ilişkin sermayelerini bu yeni duruma uydurma gayreti içerisinde oldukları görülmektedir. Aslında bu aynı zamanda bir zorunluluktur. Çünkü verimlilik kavramının sınırlarının zorlandığı günümüzde, etkili örgüt

yapısı ve verimli-etkili organizasyonun ancak insan kaynaklarının etkili kullanımı ile mümkün olabileceği değerlendirilmektedir.

Günümüzde organizasyonların temel problemlerinden birinin "çalışanların amaçlarının örgüt amaçlarıyla uyumlaştırılması" konusu olduğu söylenebilir. Esasında bu konunun bugüne kadar araştırmacılar tarafından değişik yönleriyle ele alındığı görülmektedir. Araştırmacıların ulaştıkları sonuçların örgütler tarafından da dikkate alındığı günümüz örgüt yaşamında, çağın değişiminin de etkisiyle örgütler de farklı stratejiler izlemektedir. Diğer yandan, işgücü de kültürel olarak farklılaşmakta, çalışanlar iş yaşamında daha fazla boş zaman, iş tatmini ve katılım isteğinde bulunmaktadır (Eicholtz 2000: 1). Başlangıçta bu problemi aşmak için işe yönelik tutumlar kapsamında; örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini gibi klasik konuların araştırma sonuçlarından faydalanılmıştır. 1980'li yıllardan sonra ise örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme (organizational identification) gibi konular örgütsel davranış bilim dalının ilgi alanına girmiş, bu çerçevede örgütler bu araştırmaların sonuçlarından da faydalanır hale gelmiştir. Bu nedenle günümüzde örgütsel davranış konusundaki çalışmalarda psikoloji ve sosyolojiden daha fazla faydalanılır olması bu anlamda şaşırtıcı değildir.

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık başta olmak üzere örgütsel davranış alanının diğer konularından farklı olarak, örgütü kendisi gibi, kendisiyle örgütü bir ve aynı görme anlamında kullanılmaktadır. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme örgütsel davranış alanının birey-örgüt uyumlaşması sürecinde ne örgüt tarafını ne de birey tarafını ağırlıklandırmadan yani yönsüz olarak işlev gören önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan faktörleri ve örgütsel özdeşleşmenin üzerinde etkili olduğu faktörleri bilmenin, örgütsel davranış bilim dalına ve örgüt yöneticilerine kazanımlar sağlamada önemli ipuçları sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Bu noktadan hareketle bu çalışmada "**bireyin örgütsel özdeşleşmesini sağlamasında hangi faktörlerin etkili olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin ne gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar üretebileceği**" sorunsalı üzerinde durulmuştur.

Yapılan literatür taraması sonucunda; Türkçe yazında oldukça kısıtlı sayıda yayımlanmış makale, tez ve sunum olduğu tespit edilmiş, bunun yanında konunun yabancı yazında çeşitli yönleriyle ele alındığı çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme konusuna olan akademik ilgi ve beraberinde akademik çalışmaların artmasının, kavrama yabancı olan uygulayıcıları da bu anlamda araştırmaları anlamaya ve desteklemeye yönlendireceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada, bireyin örgütüyle özdeşleşmesi üzerinde etkili olan öncül ve ardıl faktörler yerel ve yabancı yazından tarama yapılarak ortaya çıkarılmış, ayrıca iki farklı kurumda yapılan alan çalışması ile konu ampirik olarak test edilmiştir.

Çalışma ile öncelikle yerli yazına katkıda bulunmak hedeflenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olan öncül ve ardılların bilinmesinde önemli bir boşluğu dolduracağı varsayılan bu çalışmanın amaçları;

- Bugüne kadar yerli ve yabancı yazında "örgütsel özdeşleşme" konusunda yapılan çalışmaları bir araya getirerek onları bireysel ve örgütsel bazda sınıflandırmak,
- Türkçe yazında örgütsel özdeşleşme konusunda kaynak teşkil edebilecek bir çalışma ortaya çıkarmak ve böylelikle örgütsel özdeşleşme konusuna olan farkındalığı artırmak,
- Örgütsel özdeşleşme bağlamında kuramsal olarak ortaya çıkarılan öncül ve ardıl niteliğindeki değişkenlerin görgül bir araştırma yardımıyla test edilmesini sağlamak olarak belirlenmiştir.

Bu amaçları gerçekleştirmek üzere, öncelikle 2008 yılına kadar yerli ve yabancı yazında örgütsel özdeşleşmeye ilişkin çalışmalar taranmış ve değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları tespit edilmiştir. Bir yılı aşkın bir süreç sonunda alanyazın araştırması tamamlanmış ve daha sonra da Ankara'da faaliyet gösteren MKEK Gazi Fişek Fabrikası ve Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı Zabıta Daire Başkanlığı çalışanları üzerinde yapılan araştırma ile konu ampirik olarak test edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde genel olarak örgütsel özdeşleşme kavramı incelenmiş ve kavramsal açıdan bir çerçeveye oturtulmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde alanyazın araştırma sürecinin ürünü olan örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın örgütsel özdeşleşme dışındaki diğer değişkenleri ele alınmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümü MKEK Gazi Fişek Fabrikası örneğinde 256 ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı örneğinde 255 olmak üzere 511 kişi üzerinde yapılan araştırmanın bulgularını kapsamaktadır. Araştırmanın oluşturulması, analizi ve bulguların değerlendirilmesi aşamasında bu iki kurum ayrı ayrı incelenmiş, ancak sonuçlar birlikte verilerek bir karşılaştırma/değerlendirme yapılmasına imkân sağlanmıştır. Değerlendirme ve sonuç bölümünde ise yapılan araştırmanın sonuçları tartışılmış ve müteakip araştırmalarda dikkate alınması gereken konularda bazı saptamalarda bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMININ TANIMI, ÖNEMİ VE BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1.1. Kimlik, Sosyal Kimlik, Sosyal Kimlik Kuramı ve Özdeşleşme Kavramları

İnsanoğlu, var olduğu andan itibaren hep yaşamında kim olduğunu, nerede olduğunu ve nasıl bir hayat yolculuğu izlediğini araştırma ve bulma merakında olmuştur. Sokrates, Eflatun ve Aristoteles gibi eski çağ filozoflarından beri kendini tanımlama ya da kimlik kavramı üzerinde düşünülmüştür. Amaç hep aynı basit soruyu cevaplandırmaktır: "Ben kimim?" (Garmon 2004: 88) Bu kapsamda M.Ö. 5'inci yüzyılda yaşayan ilk Yunan filozofu Sokrates'in, ünlü "**Kendini tanı**" sözü insanlığın yüzyıllar boyu birlikte yaşadığı ve üzerinde kafa yorduğu bir sorunun, "**kimlik sorunu**"nun özlü bir ifadesi olmuştur (Bilgin 1996: VII).

Sokrates'in ifadesini haklı çıkaran bir tanım olarak kimlik (identity), bir kişi veya grubun kendisini tanımlaması ve kendini diğer kişi veya gruplar arasında konumlaması (Bilgin 2007: 11) ya da bir birey veya grubun kendini diğerlerinden ayırt eden özelliklerin tamamı olarak ifade edilebilir. Bireysel düzeyde kimlik, kişinin temel var oluşunu, temel özelliklerini anlatır ve "kişiyi kişi yapan nedir" sorusuna yanıt oluşturur (Gioia 1998).

Bir diğer anlamıyla kimlik, temel inanç ve varsayımlar, değerler, tavırlar, tercihler, karar önermeleri, alışkanlıklar ve kurallar gibi unsurları içerir. Kimlikler bireylere, bireylerin benliğini oluşturan sabit özellikler sağlar. Bireyin taşıdığı her kimlik, bireyin kim olduğu, birey için önemli olanın ne olduğu, eylemlerini nasıl gerçekleştirdiği ile ilgili belirli normlara ve fikirlere referans olmaktadır. Kimlik, sosyal üyeliğin temelinde bireyin kim olduğunu ya da kim olmadığını tanımlama imkânı yaratır (Scott vd. 1998).

Kimlik duygusu birey ile dünya arasında bir aracılık rolü oynar; olayları ölçen ve değerlendiren bir mekanizma gibi işler. Böylece, bireyin motivasyonlarının, tutumlarının ve tepkilerinin belirlenmesinde hayati bir işlev görür. Tap' a göre kişisel kimlik çok sayıda kimliği bütünleştiren bir sistemdir (Bilgin 1995: 68). Özellikle modern toplumlarda, bireylerin "benim" dediği çeşitli kimlikleri vardır ve bu çeşitliliğin dinamik organizasyonu kişisel kimliği zenginleştirir.

Bu zenginliğin nedenlerinden biri yaşamımızın büyük bir kısmını diğer insanlarla birlikte geçirmemizdir. Aile, okul, iş yaşamı ve sosyal yaşamda diğerleriyle birlikte bulunuruz. Kendimize ilişkin algılarımız ile diğerlerinin bize ilişkin algıları arasında bazen bir benzerlik çoğu kez de bir farklılık görürüz. Bu nedenle kimlik kavramı, kendimiz ve diğerleri için kim olduğumuzu kapsadığı ölçüde bireysel ve sosyal yanlar taşır. Çeşitli araştırmacılar kimliğin bu iki kutupluluğunu, bireysel kimlik (identity) ve sosyal kimlik (Social Identity) ayırımıyla ifade etmeye çalışmışlardır. Kimliğin sosyal ve kolektif boyutu, kim olduğumuzu değerlendirmemize

yarayan aidiyet gruplarına referanslarını içerir. Bireyin bir gruba, bir sosyal kategoriye aidiyetinin tarzlarını tanımlar ve bireyin diğerlerinin beklentilerine cevap vermek için uyduğu roller bütününde tanımlanır (Bilgin 1995: 66). Turner'a göre kişisel kimlik; bireyin kişilik özellikleri, diğerlerinden bireysel farklılıkları, bedensel özellikleri vb. daha çok kişisel doğasındaki öznel tanımlamalarını içerirken; sosyal kimlik, bir kişinin çeşitli sosyal kategorilerdeki sosyal özdeşleşmelerinin toplamı olarak tanımlanabilir (Meşe 1991: 12). Tajfel de bu çerçevede her kişinin benlik imajının en azından iki önemli parçayı kapsadığını ifade eder (Arkonaç 1999: 22). Birincisi, "kişisel kimlik"tir. Bu kişisel kimlik, kişiyi çevresindeki diğer kişilerden ayıran, tam anlamı ile kişisel özellikleriyle belirlenir. Örneğin kabiliyetli olmak, güzel olmak, özel bir yeteneğe sahip olmak gibi. Ama herkesin aynı zamanda "sosyal kimliği" (social identity) de vardır. Bu sosyal kimlik kişinin özel bir gruba, o grup üyeliğine bağlanan duygusal ve değer alanlarıyla ait olduğu bilgisiyle belirlenen, bireyin benlik imajının bir kısmına dayanır.

Farklı gruplar içinde değişik kimliklerle faaliyet gösteren insanlarda, öncelikle sosyal dünyalarını biz-onlar diye çeşitli sosyal gruplara ayırma ve kategorize etme ve sonra da bu bölümlenme içinde kendi grubunu diğer gruplardan daha üstün olarak algılama yönünde bir eğilim vardır (Billig ve Tajfel 1973: 27-52). Bu eğilimin temel nedenlerinden birinin insanların kendilerini olumlu olarak değerlendirmeleri olduğu ifade edilmektedir (Brehm ve Kassin 1993: 102 ve Hogg ve Abrams 1988: 8). Bunun için bireyler ait oldukları grubu diğer gruplarla karşılaştırırlar. Bir grubun sosyal itibarını belirlemek için bu grubu sosyal çevre içerisinde diğer gruplarla karşılaştırmak şarttır. Bu gruplar arası karşılaştırma kendi grubunun lehinde çıktığında, grubun itibarını yükseltecek ve grup üyeliği olumlu bir sosyal kimliğin kazanılmasına katkıda bulunacaktır. Bu gruplar arası karşılaştırma, kendi grubunun aleyhine çıkacak olursa, bu onun itibarını azaltacak ve üyelerinin benlik imajlarına bir tehdit oluşturacaktır. Grup üyeleri her zaman kendi gruplarını çevredeki gruplardan kendi gruplarının lehine bir şekilde ayırt etmeye çalışırlar (Arkonaç 1999: 22-23). Bireyler, bunu, kendi gruplarının olumlu değerlendirilen boyutlarını ön plana çıkararak diğer gruplar ile kendi grupları arasında fark yaratma çabasına girerek yaparlar (Meşe 1991: 18). Bu nedenle insanlar olumlu özdeğerlendirmeye, üyesi oldukları grubu diğer gruplardan daha üstün görerek, üstün gördükleri bu grupla sıkı sıkıya özdeşleşerek ulaşırlar. Bu noktada da karşımıza sosyal kimlik kavramı çıkar (Demirtaş 2003: 1).

Sosyal kimlik (Social Identity), Tajfel ve Turner tarafından ortaya konan Sosyal Kimlik Kuramının (Social Identity Theory) temelinde yatan bir kavramdır. Tajfel, sosyal kimliği "kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen sosyal bağlamının bir parçası" olarak tanımlar (Tajfel 1978b: 63).

Sosyal kimlik, kişinin kim olduğuna dair bir tanımlama ve değerlendirme ile bunun neyi gerektirdiğine ilişkin bir betimleme ve değerlendirmedir (Hogg ve Vaughan 2007: 445).

İkinci Dünya Savaşından sonra Tajfel ve Turner tarafından geliştirilen sosyal kimlik kuramı, bireyler belirli bir grubun üyesi olduklarında, kişisel kimliklerinde ve dolayısıyla güdü, yargı ve algılamalarında ne gibi değişiklikler olduğu üzerine inceleme yapar. Kurama göre birey için anlamlı olan grup üyeliği, kişisel kimliğin yerini sosyal kimliğe bırakmasına yol açar (Meşe 1999: 19).

Sosyal kimlik, bireyin "kendini sosyal bir çevreye göre tanımlaması ve konumlaması"nı ifade eder. Diğer bir ifade ile sosyal kimlik, "bireyin, kendisi için duygusal ve anlamlı olan bir sosyal gruba üyeliğine ilişkin bilgisidir" (Turner 1982: 7). Bu, büyük ölçüde aidiyet grupları vasıtasıyla gerçekleşir. Aidiyet grupları, bireye ilk referans sistemlerini ve özdeşleşme modellerini sunar ve onu sosyal bir çerçeveye içine oturtur (Bilgin 1995: 66).

Tajfel sosyal kimliği, bir kişinin bir gruba ait olma bilgisi ve bu gruba ait olmasından kaynaklanan değer ve duyguları da içinde taşıyan bireysel görüşü olarak tanımlamıştır (Tajfel 1978: 68). Tajfel'e göre, bireyler kendilerini, ait oldukları sosyal gruplar ile tanımlar ve değerlendirirler. Sosyal gruplar bu grup üyeleri için bir sosyal kimlik sağlar. Bir bireyin sosyal kimliğinin olumlu veya olumsuz olması ait olduğu grupların sübjektif durumuna göre değişir. Bir bireyin kendi grubunun prestijini değerlendirmesi için sosyal çevrede yer alan diğer gruplar referanstır. Ayrıca iç grubun prestiji, iç grup ve ilişkili dış grup arasındaki karşılaştırmaların sonucuna bağlıdır (Turner ve Brown 1978'den aktaran Meşe 1991: 15-16).

Sosyal kimlikler sadece grup üyelerini betimlemekle kalmaz, aynı zamanda bu üyeler için uygun davranış ve özgül taktikler getirir. Dolayısıyla, örneğin "Çingene" sosyal kategorisinin bir üyesi olmak, sadece kendimizi bir Çingene olarak tanımlamak ve değerlendirmek ve de başkaları tarafından bir Çingene olarak tanımlanmak ve değerlendirilmek demek değildir, aynı zamanda Çingenelere özgü tarzda düşünmek ve hareket etmek demektir (Hogg ve Vaughan 2007: 445).

Sosyal kimlikte üç öge vardır; işgal edilen pozisyon, pozisyona bağlı beklentiler ve bireyin bu rolle özdeşleşmesi (Meşe 1991: 9-10). İnsanlar, pozitif sosyal kimlikler kazanmak isterler. Çünkü pozitif sosyal kimlikler;

- Sosyal fırsatlar ile ilgili olarak bireysel tatmin sağlar,
- Yüksek sosyal prestij sağlar,
- Sosyal ilişkileri kolaylaştırır,
- Sosyal kredi sağlarlar (Dutton vd. 1994: 250).

Sosyal Kimlik Kuramının temelinde (Paulsen vd. 2005: 165-188);

- Bireylerin, yüksek özsaygı düzeyini yakalamaya veya elde tutmaya çalışması,
- Bireylerin özsaygılarının, kısmen grup üyeliklerinden kaynaklanan sosyal kimlikleri sayesinde oluşması ve

- Olumlu sosyal kimlik arayışının, diğer gruplarla karşılaştırılan bir grubun pozitif olarak değerlendirilmesi ihtiyacını arttırdığı olgularının yattığı ifade edilebilir.

Bu anlamıyla sosyal kimlik bireyin yaşamını kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. Ancak dünya ve insanın bulunduğu sosyal çevre değişkendir. Bireyin içinde yaşadığı nesnelere dünyası ve sosyal dünya, bireyi sürekli işlenmeye hazır enformasyonlar bütünü ile sarmaktadır. Böyle bir çevre ile sarılmış birey bu enformasyonları tasnif etmek, yani basitleştirerek yeniden yorumlamak durumundadır, bu da olgular arası benzerliklerin farklılıkların algısına dayanmaktadır. Bireyin de dâhil olduğu sosyal bağlam içinde yapılan bu işlem, çevrenin sistematize edilmesi ve basitleştirilmesi amacıyla algısal faaliyetlerin örgütlenmesi ve sosyal çevrenin düzenlenmesini gerekli kılan bir kategorizasyon sürecine işaret etmektedir. Bu anlamda sosyal kategorizasyon (social categorization); insanların kendilerini ve diğerlerini sosyal olarak anlamlı birimlere kategorize etmek sureti ile sosyal çevrenin düzenlenmesi şeklinde anlaşılmaktadır (Tajfel 1978b ve Turner 1975).

Toplumun hiyerarşik olarak yapılandığını, farklı sosyal grupların bu hiyerarşik yapı içerisinde birbirleriyle iktidar (güç) ve statü ilişkileri kurduğu varsayımına dayanan sosyal kimlik yaklaşımı, sosyal kategorilerin (ulus ya da mezhep gibi büyük gruplar, orta büyüklükteki gruplar ve kulüpler gibi küçük gruplar) bireylere sosyal bir kimlik kazandırdığı öncülünden hareket eder.

Buna göre bireyler sosyal dünyalarını kategorileştirerek algılama ve değerlendirme eğilimindedirler. Tajfel (1978b) kategorileştirmenin iki işlevinden söz etmektedir. Sosyal kategorizasyon (Meşe 1991: 2):

(a) Sosyal çevrenin nedensel olarak anlaşılması için yardımcı olan ve hareketler için yol gösteren ve

(b) Bireyin belirli bir toplumdaki özel yerini oluşturma ve tanımlamasında rol oynayan bir süreçtir.

Sosyal kimlik kuramının önde gelen isimlerinden Tajfel ve Turner, sosyal kategorizasyonu (social categorization); insanların kendilerini de dâhil ettikleri bir iç grup ve karşılıklarına aldıkları bir dış grup veya biz ve onlar kategorileri yaratarak sosyal çevrenin düzenlenmesi şeklinde kavramsallaştırmışlardır. Bu, kategorizasyonun **birinci işlevidir**. Bu anlayışta sosyal kategorizasyon sosyal çevrenin nedensel olarak anlaşılmasının yapılandırmasına yardım etmekte ve böylece bir faaliyet kılavuzu hizmeti görmektedir. Sosyal kategorizasyonun Tajfel tarafından ortaya konan **ikinci işlevi ise** bireyin toplum içindeki yerini oluşturma ve tanımlama anlamında, bir kimlik işlevidir. Kategorizasyon sayesinde birey diğerlerinden farklılığını ve hatta daha iyi olduğunu sağlama, yani olumlu bir sosyal kimlik oluşturma peşindedir (Soylu 1999: 53-54).

İnsanların kendilerini ve diğerlerini milliyet, din, etnik köken, cinsiyet, yaş, meslek ve örgütsel üyelik gibi sosyal kategorilere sınıflama eğilimi de sosyal kimlik kuramı çerçevesinde ele alınmaktadır. Sosyal kimlik kuramına göre, insanlar çeşitli kategorilere göre sınıflandırılabilen ve farklı bireyler farklı kategorizasyon şemalarından yararlanabilmektedir (Soylu 1999: 54).

Kategorizasyon, fiziksel algıda olduğu kadar, sosyal çevrenin algısı esnasında da ortaya çıkar ve her iki durumda da aynı bilişsel kurallara göre işler. Ama yine de önemli bir fark vardır. Sosyal çevre, sınırlı sayıda kategoriler halinde yapılandırıldığında, algılayıcı hemen hemen her zaman bu kategorilerden birisinin üyesidir. Dolayısıyla sosyal kategorizasyon süreci sadece sosyal çevreyi yapılandırmaz. Bunun yanı sıra, kişinin hangi kategoriye ait olup hangisine olmadığına da işaret eder. Bir başka ifade ile her bir bireyi sosyal çevredeki yerini yaratmaya ve tarif etmeye yardım eder. Bu şekilde, kategorizasyon süreci, her kişinin benlik imajına, bu benlik imajı sosyal faktörlerle belirlendiği sürece katkıda bulunur. Kişi kendini belli bir gruba ait (olarak) algıladığında o grubun tipik olduğu düşünülen özelliklerine göre sadece grup içindeki diğer üyeleri değil, aynı zamanda kendini de tarif edecektir. Bu, kişinin sosyal kimliğinin temelini oluşturur (Arkonaç 1999: 21-22).

Sosyal Kimlik Kuramı'nın temel varsayımlarını şöyle sıralamak mümkündür (Demirtaş 2003: 8):

- Bireyler, kendilerini, üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlar ve değerlendirirler, buna göre kendilerini sınıflandırır (Turner 1987: 30). Bu sınıflandırma sonunda da kendilerini koydukları, yerleştirdikleri grupla özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonunda sosyal kimlikleri oluşur.

- Sosyal çevredeki diğer gruplar, bireye kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için bir temel oluşturur. Üyesi olunan grubun konumu, benzeri diğer gruplarla yapılan sosyal karşılaştırma (iç grup ve dış grup karşılaştırması) sonucu belirlenir (Turner 1975: 30). Bu kıyaslama, belirli davranışlara ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir (güçlülük, ten rengi, beceriler...)

- İnsanlar, olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için bu sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken, kendi gruplarını kayırarak algılama ve diğer grubu da küçümseme yönünde bir yanlılık gösterirler. Bu sürece iç grup kayırmacılığı adı verilir.

- Bireyin sosyal kimliğinin, olumlu olup olmaması, üyesi olduğu grubun öznel konumuna ve yapısına bağlıdır. Bu yönüyle bazen olumsuz sosyal kimlikten bahsetmek mümkün olabilmektedir. Bu durumdan kurtulup olumlu bir sosyal kimlik oluşturmak için de çeşitli stratejiler geliştirilir (Turner ve Brown 1978: 260).

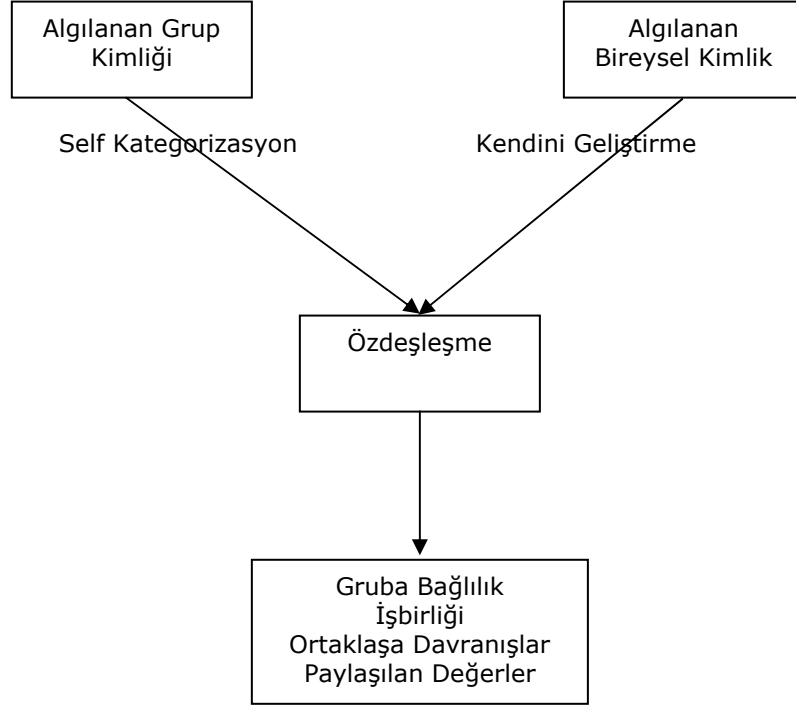
İnsan davranışını anlamamanın en temel kavramı kimliktir. Kim olduğumuzu anlamaya çalışmak sadece bireysel bir çaba değildir. Ait olduğumuz grupların ve çalıştığımız örgütün kimlikleri gibi ortaklaşa düzeyde de bir mücadele söz konusudur. Bireylerin kendilerini tanımlama çabaları olduğu gibi örgütlerin de kendilerini tanımlama çabaları vardır. Kimlik, bireylerin ve toplulukların (grup ve örgüt) davranışını çeşitli şekillerde etkiler. Örneğin grup düzeyinde, grup kimliği, gruba ait olan üyelerin davranışlarını etkileyecektir. Örgütün kimliğinin ise örgütün davranışları üzerinde etkisi söz konusudur (Sethi ve Compeau 2002).

Toplum içinde sürekli olarak daha iyi bir yer edinme çabası içinde olan insanoğlu; önce kimlik olgusunu tanımlamaya ve "ben kimim" sorusuna cevap bulmaya, daha sonra da ait olduğu organizasyon içerisinde sahip olduğunu düşündüğü kimlik(ler) içerisinde önemli bir yer tutan "örgütsel kimlik"i algılamaya ve farkında olmaya çalışır.

Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütün belli başlı, süregelen ve diğerlerinden ayırt edilen özelliklerine ilişkin inancı (Albert ve Whetten 1989) olarak ifade edilmektedir. Bir başka ifade ile örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütün bütününe yönelik inançları ve deneyimleri, örgüt üyelerinin kendilerini örgüt olarak nasıl ifade ettiklerini işaret eden kavram (Hatch 1997: 257)dır. Ayrıca örgüt üyelerinin bilişsel şemaları ya da örgütlerinin belli başlı ve ayırt edici niteliklerine ilişkin algılamaları (Elsbach ve Kramer 1996: 442) olarak da ifade edilmektedir. Genel olarak örgütsel kimlik; örgüt üyelerinin örgütle anlamlı ilişkiler yaratan, bağlılığını oluşturan bilişsel ve duyuşsal kuruluşu sağlar (Hatch ve Schultz 2000: 16), örgüt üyelerinin "ben kimim" sorusuna verdiği farklı yanıtların hepsini içerir ve karmaşık, dinamik ve karşılıklı etkileşimle belirlenen bilişsel imaj duruşunu (Scott ve Lane 2000: özet bölümünde) ifade eder. Örgütsel kimliği (organizational identity) olumlu olarak algılayan birey bu süreçte kendisini çalıştığı örgüte ait hissettikçe örgüt için yaptığı işlerden zevk alır, iş çevresinden onay görür ve daha iyi işler yapabilmek için daha fazla gayret sarf eder. BU çerçevede bireysel seviyede özdeşleşme sürecinin nasıl gerçekleştiği Şekil-1'de görüldüğü gibidir.

Kimlik, hem kendisi ile diğerleri arasında bir farklılaşma içerir, hem de kendisiyle diğerleri arasındaki özdeşleşmelerden hareketle inşa edilir. Özdeşleşme, çocuğun, belirli bir modelin basit tepkilerinden ziyade davranış tarzını, özel bir koşullanma veya öğrenme olmaksızın kendiliğinden taklit ederek kendine örnek alması sürecidir (Bilgin 1995: 66-67).

Alan yazında özdeşleşmenin, bireyin kendisini bir organizasyonun üyesi olarak kategorize etmesi ile başladığı varsayılmaktadır (Wiesenfeld vd. 2001: 215). Özdeşleşme, bireyin, örgütün değer ve amaçlarını kendi kendine mal etmesi ile oluşan bir süreçtir (Eicholtz 2000: 6). Bu anlamıyla özdeşleşme, asimilasyon kavramının dışında bir anlam ifade eder. Asimilasyon sürecinde örgüt, bireye, amaçlarını propaganda da dâhil olmak üzere çeşitli yöntemler kullanarak kabul ettirmektedir. Bir anlamda, çalışanı etkilemek için "her yol mubah"tır. Özdeşleşmede ise sürecin çalışanın kontrolünde ve daha yansız olması gerekir.



Şekil-1: Bireysel Seviyede Özdeşleşme Süreci
(Kaynak: Sammarra ve Biggiero 2001: 65)

Özdeşleşme, Sosyal Kimlik Kuramı'nın en önemli kavramlarından biridir (Hortaçsu 2007: 65). Buchanan'a göre özdeşleşme, örgütün amaç ve değerlerine, amaç ve değerlerin gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak kendi rolüne ve örgütüne yanlı, duyuşsal bir bağlılıktır (Buchanan 1974: 533). Bu tanımdan özdeşleşmenin başlıca üç öğeden oluştuğu anlaşılmaktadır (Tosun 1981: 145-150):

- Özdeşleşmenin ana ögesi, bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesidir. Bu yönüyle özdeşleşme, örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci olarak görülebilir (Hall vd. 1970: 176-177). Örgüte hazırlama, süreci özdeşleşmeyi artıran bir rol oynamaktadır. Birey, kendine örgütsel değerleri ve davranış biçimlerini öğretmeyi amaçlayan çabalara karşı, örgütün onlara verdiği öneme göre değişen bir tepki gösterir (Schein 1971: 9).

- Özdeşleşmenin ikinci ögesi örgütsel rolünü oluşturan eylemleri isteyerek yapmasıdır. Örgüt amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi benimseyen bir görevli için, onların gerçekleştirilmesine çalışmak önemli bir doyum kaynağıdır. Başka deyişle, yapılan işten hoşnutluk derecesi, örgütsel özdeşleşmenin düzeyi ile orantılıdır. Bireyin bir örgüte girdikten sonra kişiliğinin işe ilişkin yönü, diğer yönlerine göre daha büyük bir gelişme göstermektedir. Yarışmayı seven bir kişi kâr sağlayan bir işle, bağlanma gereksinmesi büyük olan bir kişi ise genellikle hizmet kesimindeki bir örgütle özdeşleşme eğilimindedir (Hall vd. 1970: 177).

- Özdeşleşmenin üçüncü ögesi görevlilerin örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmalarıdır. Örgütle özdeşleşen bireyler, ücret, yükselme ve saygınlık bakımından daha elverişli koşullar bulsalar bile örgütten ayrılmayabilirler.

Bireyin örgütle özdeşleşmesi bir görüşe göre bilişsel bir süreç olup, güçlü özdeşleşmenin çalışanların birbirlerine olan güvenleri, amaç belirleme süreci, örgütsel norm ve uygulamaların içselleştirilmesi ve örgütte kalma isteği gibi bazı kritik tutum ve davranışların oluşmasını desteklediği (Wiesenfeld vd. 1999: 778) ifade edilmiştir. Bir başka görüşe göre ise; özdeşleşmenin yalnız bilişsel mi yoksa hem davranışsal hem de bilişsel mi olduğu araştırmacılar tarafından aydınlatılması gerekli bir kavram olarak hala tartışılmaktadır (Edwards ve Peccei 2007: 26).

Jablin'e göre geleneksel özdeşleşme modeli, **fark etme, katılım ve özdeşleşmeden** oluşan lineer bir süreçtir (Eicholtz 2000: 6). **Fark etme sürecinde** birey kendisini örgüt üyesi olarak hayal eder ve eğer ben bu örgütün üyesi olursam nasıl olur, ne gibi şeyler elde ederim ve ne gibi şeyler kaybederim şeklinde düşünür. **Örgüte katılma süreci** ile birlikte sosyalizasyon süreci başlar. Bu noktada örgüte ilişkin kuralların ve iş yapış metotlarının birey tarafından öğrenilmesi söz konusudur. **Özdeşleşme sürecinde** ise örgütün değer yargıları, amaç, inanç ve inançları yani örgütün kültürü birey tarafından içselleştirilir. Bu noktada, artık özdeşleşme gerçekleşmiştir.

Ancak, bireylerin toplum içinde edindikleri rollerin birden ziyade olması nedeniyle özdeşleşme sürecinin geleneksel anlayıştan farklı olarak lineer bir süreç olmadığı ifade edilebilir. Bireyin özdeşleşmiş olduğu örgütün yapısının değişmesi ya da farklı değer yargılarını benimseyen bir örgütle birleşerek kendi değer yargılarını yitirmesi durumunda, örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri aynı düzeyde kalmayabilecektir.

Örgüt amaçlarının içlendirilmesi, çocukluktaki sosyalizasyon sürecinden yararlanarak ya da örgütün kendinde uygulanan yetişkinlerin sosyalizasyonu yoluyla olabilir. İlk durumda seçim süreci ya kişi tarafından başlatılır ya da örgüt, kişiliği sisteme uydurur. Örneğin askeri kurumların bir tanesinin gelenekleriyle büyüyen bir genç, kendini her zaman bir subay olarak düşünür. Örgütte yetişkinlerin sosyalizasyonu süreci, üyelerinin kişisel değerleri üzerinde gelişir ve bunları çekici bir örgütsel model çerçevesinde birleştirir. Böylelikle birey, örgütsel görevle özdeşleşebilir. Bir örgütün görevi duygusal önem taşıyorsa, örgüt, çekici bir fikir yaratmada yararlı durumdadır. Görevde tehlike varsa (suçluların izlenmesi gibi) ya da maceralı ise (uçuşun ilk günleri gibi) ya da insanlığa hizmet amacındaysa (kanser araştırma birimi durumunda olduğu gibi) örgüt görevinin inandırıcı bir modelini geliştirmek zor değildir. Yaratıcı bir önder, örgütün görevinde yeni bir kavramlaştırma yoluyla çekici bir örgüt tablosu geliştirmede yardımcı olur. Kendilerine rutin ve (toplum tarafından olumsuz olarak algılanan) yasaları uygulama görevi verilen polis memurları, kendilerini, en üst düzey kamu görevine adanmış meslek memurları ordusu gibi görerek güç kazanırlar. Gerçek etkenler, örgütlerin yüceltilmesi için simgelerin yaratıcı kullanılmasını sınırlarsa da meslek grupları, sürekli olarak

kendilerinin daha çekici tablolarını çizmeye çalışırlar. Basın sözcüleri, kendilerine halkla ilişkiler uzmanı demişler, ölü kaldırıncıları cenaze levazımatçıları olmuşlardır (Katz ve Kahn 1977: 410).

Örgütün toplumdaki görünümü (imajı), mevcut önderler ya da geçmişteki kahramanlar biçiminde bir modelin çizilmesi ya da kişilik kazandırılmasıyla güçlendirilir. İkinci Dünya savaşının askeri liderlerinden General Patton, askeri duruşu, gümüş tabancaları ve disiplin standartlarıyla askerlerine böyle bir kişisel model sunmuştur. Siyasal partiler geçmiş kahramanlarını göklere çıkarır ve kurumlar sürekli olarak önderleri hakkında karizma yaratmaya çalışırlar. Kişisel modelle böyle bir özdeşleşme, örgütsel amaçların yalnızca bir bölümünün içlendirilmesini sağlayabilir. Bireyler, onun büyüklüğüne eksiklik giderici bir tarzda katılmak için büyük önder görünümüyle özdeşleşebilirler. Bununla birlikte önderin sunduğu bazı erdemler kişilerin kendi idealleri olur. Alt grup normlarının içlendirilmesi, aynı ortak kaderi paylaşan meslektaş grup üyeleriyle özdeşleşerek olabilir. Bireyler, kendi gruplarının değerlerini kendi kişisel değerleriyle özdeşleştiği için benimserler. Kendilerini iyi örgüt üyeleri olarak görürler ve iyi örgüt üyeleri olarak, yararlı eylemlerini ve özelemlerini grup normlarına göre biçimlendirirler. Bu alt-grup özdeşleşmesi, yalnızca grup normlarıyla örgütsel amaçlar arasında uzlaşma olduğunda örgütsel amaçların yararına işler. Bu durumda, grup amaçlarının içlendirilmesine katkıda bulunacak üç ek etkenden söz etmemiz gerekir: Grup amaçları hakkındaki önemli kararlara katılma; grubun başarı derecesine önemli yolda katkıda bulunma ve grup başarısından doğan ödülleri paylaşma. Bu üç koşul karşılandığında, birey, eylemli olarak oluşmasına yardımcı olduğu grubu, kendisi gibi görür (Katz ve Kahn 1977: 412).

Özdeşleşmeyi teşvik için Kenneth Burke tarafından iki strateji önerilmiştir; birleşme ve bölünme. Birleşme stratejisi örgüt ile çalışan arasında bağ kurmaya çalışır. Cheney (1983) tarafından açıklanan birleşme taktikleri şunlardır; örgütün bireye ilgisini ifade etme, ortak değer ve davranış şekillerini teşvik etme, çalışana uygun yararlar sağlama, örgüt dışından gelen övgüleri çalışanla paylaşma. Birleşme stratejisi "Biz" kavramı kullanılarak örgüt içinde örgüt ve çalışanın ortak ilgi ve değer gösterimi şeklinde de gerçekleştirilebilir. "biz" kavramı güven yaratmada, çalışan ile uzun dönemli ilişkiler oluşturmada ve örgüt üyelerinin bağlılığını sağlamada yardımcı olur (Cherim 2002).

Özdeşleşmeyi teşvik etmek için kullanılan diğer strateji ise bölünme stratejisidir. Bu strateji genelde örgüt dışından gelen bir tehdide karşı örgüt üyelerinin birleşmesi ve tehdidi yenme isteği yaratma şeklinde gerçekleşir (Cheney 1983).

1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı ve Önemi

Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin tanımı ve önemine değinilecektir. Örgütsel özdeşleşmenin tanımı alanyazında yapılan geniş çaplı araştırmanın sonucunda tablolaştırılmış ve konu üzerinde çalışan araştırmacıların tanımlarına yer verilmiştir.

1.2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımı

Örgütlerin içinde bulunduğu dış çevre koşullarındaki büyük çaplı değişim ya da dönüşümler, çalışanlar ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin önemini artırmıştır. Bir başka ifade ile bugün örgütler işgörenlerden işyerini sevmeye, sadakat duygusuna sahip olma ve işyerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi bir takım duyguların ötesine geçmelerini beklemekte; örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemektedir. Levinson (1965: 373-374) bu durumu, eskiden insanların, kendilerini isimleriyle ya da yaptıkları işle özdeşleştirirken, günümüzde çalıştıkları örgütlerle tanımladıklarını ifade ederek açıklamaya çalışır. Örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası haline getirmek ve onların kendilerini örgüte üye olmakla tanımlarken gurur duymalarını sağlamak, bugün içinde bulunduğumuz koşullarda, uzun vadeli başarılar kazanmada anahtar nitelikte bir role sahiptir (İşcan 2006: 161). Bu nedenle örgütsel özdeşleşme konusu günümüz örgüt yazınında ve işletme yaşamında incelenmesi gereken bir olgu olarak ön plana çıkmaktadır.

Örgüt üyelerinin örgütleriyle olan özdeşleşmelerinin algılanması, çalışan devir hızını etkilediğinden, çalışanların seçim sürecine katkı sağladığından, çalışanların motivasyonlarını belirlediğinden ve uygun insan kaynakları program ve politikalarını desteklediğinden örgüt bilimcilerin önemli hedeflerinden biri olmuştur (Lane ve Scott yayımda: 1-18). Ayrıca birey ve çalıştığı örgüt arasındaki bağı anlama ve analiz etmenin merkezi olduğu ve örgüt ve bireyler için önemli faydalar sağladığı düşünüldüğünden dolayı örgütsel özdeşleşme, konusuna alan yazında giderek artan bir ilgi vardır (Cherim 2002).

Örgütsel özdeşleşme genel olarak; "çalışanların, çalıştıkları organizasyon ve kurumları tanımakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesi" (Dutton vd. 1994: 240) ya da örgüt çalışanlarının kendilerini örgüt özellikleriyle aynı şekilde tanımlama derecesi olarak ifade edilebilir (1994: 239). Ashforth ve Mael'e (1989: 22) göre ise örgütsel özdeşleşme sosyal kimliğin özel bir formudur. Çalışanlar, örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri açısından farklılık gösterirler. Örgütü ile özdeşleşmiş bir çalışanın örgütünü tanımlarken kullandığı ifadeler, aynı zamanda kendisini de tanımlar. Bir organizasyonun üyesi olarak;

- a. Bir kişinin kimlik algısı alternatif kimliklere göre daha belirgin ise ve

b. Sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özelliklerle birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve benzer ise, o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiği söylenebilir (Dutton vd. 1994: 239).

Örgütlerde her bir bireyin örgütle özdeşleşme düzeyi birbirinden farklıdır ve bireylerin inanç ve değerleri örgütün inanç ve değerleriyle uyum (harmoni) içinde değilse bireyler kendi içlerinde ve örgütle gerilim yaşayabilmektedir (Eicholtz 2001: 5-6). Gioia vd. (2000: 63-81) tarafından yapılan çalışmaya göre de örgütsel özdeşleşme sabit ve değişmeyen bir olgu değil, aksine sürekli değişen ve çok dengeli olmayan bir kavramdır.

Kimlik ve özdeşleşme güçlü kavramlardır. Çünkü kimlik ve özdeşleşme, grup, örgüt ya da insan toplulukları gibi varlıkların stratejileri, örgüt geliştirme faaliyetleri, takım kurma çalışmaları ve sosyalleşme çabalarını tanımlama ile ilgilidir. Kimlik ve özdeşleşme, örgütsel fenomen için kök yapı durumunda olup, pek çok örgütsel davranışa alt yapı oluşturur. Bu güçlü yapının bir kısmı birlik olma hissine olan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Örgüt, grup ya da birey, her varlık diğer varlıklarla etkili etkileşim kurabilmek için "ben kimim" ya da "biz kimiz" sorusuna yanıt arar. Kimlikler örgüt, grup ve kişiyi konumlandırır (Albert vd. 2000).

Örgütsel özdeşleşme örgüt ile dayanışma içinde olmayı, örgüte tutum ve davranışsal olarak destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içerir (Miller vd. 2000: 629). Örgütsel özdeşleşme konusunda öncül konumda bulunan Ashforth ve Mael ise örgütsel özdeşleşmeyi; örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak ifade etmişlerdir (Ashforth ve Mael 1989: 23). Örgütsel ve örgütler arası düzeyde özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiği Şekil-2'de sunulmuştur.

Örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarında tanımlanma açısından karmaşa söz konudur. Bazı yazarlar (Ravasi ve Van Rekom 2003; Albert vd. 2000; Haslam vd. 2003) örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşmeyi beraber kullanırken; bazı yazarlar (Ashforth ve Mael 1989; Dutton vd. 1994; Dukerich vd. 2002; Scott vd. 1998) ise örgütsel özdeşleşmenin kavramsal olarak örgütsel kimlikten farklı ama ilişkili bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Kimlik örgütün ya da bireyin kendi iken, örgütsel özdeşleşme "örgütün başarı ya da başarısızlık tecrübelerini dâhil ederek gruba aidiyetin ve görüş birliğinin yani birlik olmanın algılanması" şeklinde tanımlanabilir (Ashforth ve Mael 1989: 34).

Özdeşleşme kişinin bir niteliği ya da varlığı ve örgüt üyesinin, örgütün ana örgütsel kimlik özellikleri ile kendi kimliğini birleştirebilme derecesi olarak tanımlanabilir (Dutton vd. 1994: 223-240). Kişinin belirli bir grup üyesi olarak tanımlanması, hem onun kimliğini belirleyerek doğrudan, hem de onun aynı gruptan kişilerle ilişkide bulunmasına neden olarak dolaylı yoldan özdeşleşmeyi etkiler (Hortaçsu 2007: 67).

Pratt örgütsel kimliğin "ben kimim" sorusuna yanıt oluştururken, örgütsel özdeşleşmenin "örgütle ilgili ben kimim" sorusuna yanıt oluşturduğunu belirtmiştir (Pratt

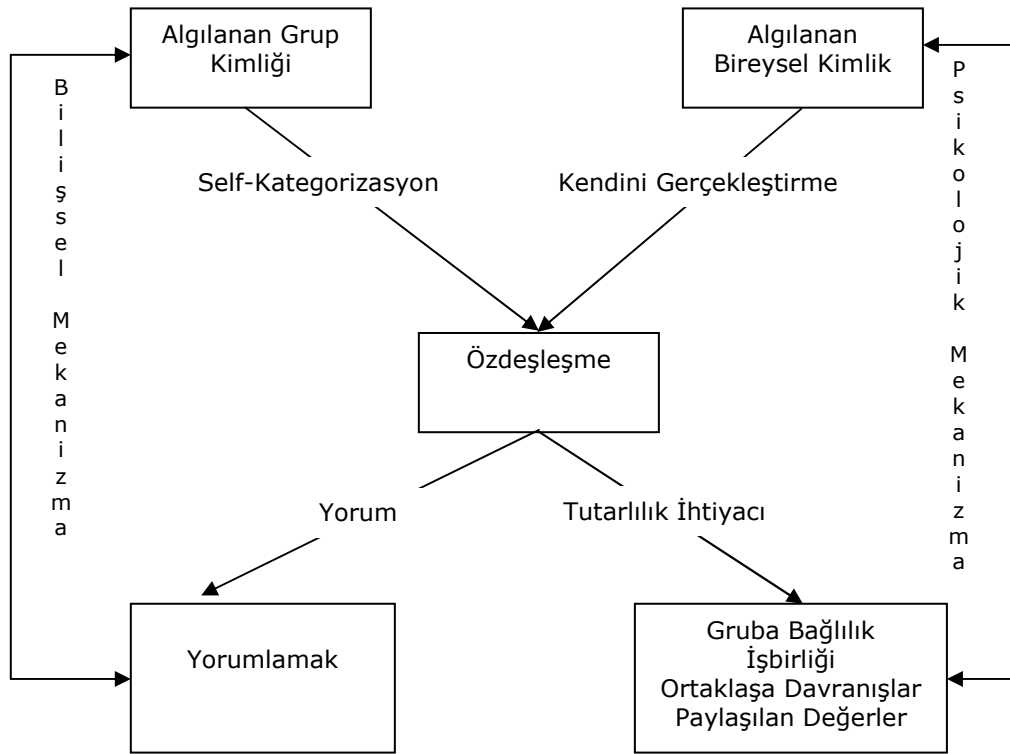
1998). Örgüt, takım ya da çalışma grubu, kişilerin kendilerini birey olarak özdeşleştirdikleri bir sosyal kategoridir. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanları örgütün imajı ve değerlerinden oluşan benlik imaja (self-image) sahiptirler (Cheney 1983 a, b). Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artar (Dutton vd. 1994: 223-240). Örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak da yazında birçok tanım vardır. Bunlar içerisinde öne çıkan tanımlardan bazıları Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo-1: Örgütsel Özdeşleşme (Tanımlar)

Yazar	Tanım
Tolman 1943	İnsanlar, bir grupla özdeşleşerek kendilerini grubun kaderi ile psikolojik olarak bütünleştirir, onun başarı ve başarısızlığını paylaşırlar (Li vd. 2002: 323). Bireyin ve örgütün amaçlarının gittikçe bütünleştiği ve benzerleştiği bir süreç (Hall vd. 1970: 176-177).
Simon 1957	Bireyin ve örgütün amaçlarının gittikçe bütünleştiği ve benzerleştiği bir süreç (Hall vd. 1970: 176-177).
March ve Simon 1958 ve Mc Gregor 1967	Bireyin örgütün değer ve amaçlarını kendisininmiş gibi kabul etmesi ve böylece kendisini duygusal olarak o örgüte adanmış olması (March ve Simon 1958: 65 ve Mc Gregor 1967: 145-146).
Hall vd. 1970	Örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci (Hall vd. 1970: 176-177).
Simon 1976	Birisi, örgütünün büyümesine, korunmasına veya örgütünün hizmet amaçlarına bağlı hale geldiğinde onunla özdeşleşir (Simon 1976: 198-219).
Tajfel 1978, 1982	Özdeşleşmeden bahsedebilmek için iki boyut gereklidir. Bunlardan birincisi bilişsel boyut yani örgüte üyelik bilgisidir, diğeri değerlendirme boyutu yani örgütün değerlerinin farkına varmaktır. Üçüncü bir duygusal boyut, bu farkındalık ve değerlendirme boyutlarının bütünleşmesinden oluşur (Tajfel 1978: 2). Gruba üyeliğin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşması (Tajfel 1978 içinde Smits vd. 2001: 1051).
Cheney 1983b	Hem bir süreç ve hem de bir üründür. Süreç başarılı olduğunda bireyler örgütün değer ve amaçlarını benimserler (Vaughn 1997: 121-122).
Tompkins ve Cheney 1985	Bir karar verici, karar alternatiflerinden örgütüne en çok fayda sağlayanını seçme arzusu olduğunda örgütüyle özdeşleşir (Tompkins ve Cheney 1985: 194).
Ashforth ve Mael 1989	Gruba, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren ait olma ya da birlik olma algılayışı (Ashforth ve Mael 1989: 34).
Bullis ve Bach 1991	Birey ve örgüt arasındaki ilişkinin gelişim süreci ve aynı zamanda bu sürecin bir ürünü (Bullis ve Bach 1991: 181).
Efraty vd. 1991	Bireyin ve örgütün kimlikleri arasındaki uygunluk (Efraty vd. 1991: 64).
Mael ve Ashforth 1992.	Bir bireyin örgütle bir olma hali ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılaması (Mael ve Ashforth 1992: 103).
Dutton vd. 1994	Bireyin kendini ifade etmekte kullandığı vasıflar ve amaçlar ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan vasıf ve amaçlar arasındaki bilişsel bağ derecesi (Dutton vd. 1994: 239).
Rousseau 1998	Bireyin kendisini bir bütünün parçası olarak gördüğü psikolojik bir durum (Rousseau 1998: 217).
Pratt 2000	Örgütün benlik tanımlaması olması hakkındaki bireysel inancı (Pratt 2000: 4).
Scott ve Lane 2000	Psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmek (Scott ve Lane 2000: Bireysel kimlik oluşturma bölümü, 6).
Dukerich vd. 2002	Örgüt üyesinin örgütle özdeşleşme düzeyi, kendi benlik bağlamının içeriğinin örgütle bağlandığı dereceyi gösterir (Dukerich vd. 2002: Örgütsel özdeşleşme bölümü, 1).
Gossett 2002	Özdeşleşme, basit bir işbirliği faaliyetinden daha fazlasıdır. Bireylerin bir arada yaşamalarına imkân veren duygu, değer ve kararlarını paylaşma imkânı sağlayan ortaklık duygusudur (Gossett 2002: 386).
Edwards 2005	Birey ve organizasyon arasındaki psikolojik bir bağlantı. Bu bağlantı içinde bireyler kendilerini, sosyal bir varlık olan organizasyonla derin duygusal ve bilişsel bağ içerisinde hissederler (Edwards 2005: 207-230).

Kaynak: (Garmon 2004: 220 ve Tüzün 2006’dan istifade edilerek geliştirilmiştir)

Sammara ve Biggiero (2001:68) ise örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ve psikolojik mekanizmalardan oluştuğunu ifade etmişlerdir. Buna göre, bireyin algıladığı bireysel kimliği kendini gerçekleştirmesi aracılığı ile özdeşleşmenin psikolojik çerçevesini, bireyin algıladığı grup kimliği ise kategorizasyon aracılığı ile özdeşleşmenin bilişsel mekanizmasını oluşturmaktadır. Özdeşleşen birey psikolojik mekanizma çerçevesinde gruba bağlılık, işbirliği, ortaklaşa davranışlar sergilemekte ve örgütün değerlerini paylaşmakta, bilişsel mekanizma çerçevesinde ise yorumlama yapmaktadır. Bu şekilde örgütsel özdeşleşme gerçekleşmektedir (Bakınız Şekil-2).



Şekil-2: Örgütsel ve Örgütler Arası Seviyede Özdeşleşme Süreci
(Kaynak: Sammarra ve Biggiero 2001: 68)

Mael ve Ashforth, örgüt içinde algılanan gruplar arasındaki rekabet ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında belirgin olarak olumsuz bir ilişki tespit etmiştir (Mael ve Ashforth 1992). Aynı üst grup altında, gruplar arasındaki algılanan rekabet, üst gruba yönelik özdeşleşme düzeyini azaltacak, alt grupla özdeşleşmeyi artıracaktır. Bu nedenle belirgin grup ayırımlarının olması ve bu gruplar arasındaki rekabetin keskin hale gelmesi örgütsel özdeşleşme düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir (Lipponen vd. 2005). Ayrıca Rotondi, yaratıcılıkla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında (1974: 53), bireylerin örgütsel özdeşleşmelerinin rekabet halinde olunan örgütlerin baskılarını göğüslemede önemli olduğunu; örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların bu nedenle, rakiplerin baskılarına daha kolay karşılık verebileceklerini ifade etmiştir.

Örgütsel özdeşleşme bireyin kendi benlik bağlamının bazı taraflarının örgütün özellikleriyle örtüştüğünü algıladığı durumda gerçekleşir. Özdeşleşme "kendi benliğiyle örgüt tanımlaması arasındaki bilişsel bağ" ya da örgüt üyesinin benlik kimliği ile örgütün yapılandığı "bilişsel imaj" arasındaki örtüşmedir (Dutton vd. 1994: 223-240). Ayrıca yüksek düzeyde örgütle özdeşleşmenin organizasyon içi işbirliği ve örgütsel vatandaşlık gibi istenen örgütsel çıktılar sağlayabildiği ifade edilebilir (Dutton vd. 1994: 240). Smidts vd. ise örgütsel özdeşleşmenin bilişsel boyutunun yanında duyuşsal bir boyutunun da olduğunu ifade etmişlerdir. Bilişsel boyut birey ve örgüt arasındaki ortak çıkarları ifade ederken, duyuşsal boyut ise bireyin bir örgüte ait olması ve örgütle gurur duyma/örgütte kabul görmeyi kapsamaktadır (Smidts vd. 2001: 1051-1062). Çok geniş bir bakış açısıyla örgütsel özdeşleşme örgütle dayanışma duyguları içinde olmayı, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerinin algılanmasını içerir (Miller vd. 2000: 629).

Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, (bilişsel ve duyuşsal boyut açısından da) yaptıkları işin çalışanlar açısından daha anlamlı olmasını sağlar ve böylece onları daha fazla motive eder. Ayrıca özdeşleşme, işgörenlerin örgütte kalma istekliliğini artırır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelir ve örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf ederler (İşcan 2006: 161). Bireyler, örgütle özdeşleştiklerinde bir bakıma kendilerini örgütle kişileştirmektedirler (Mael ve Asforth 1995: 312). Böylece örgüt üyeleri kendilerini farklı, merkezi ve kalıcı niteliklere sahip bir sosyal grup içinde sınıflandırmakta ve örgütsel özdeşleşme güçlenmektedir (Dutton, vd 1994: 243).

Bazı koşullar altında örgütsel özdeşleşme düzeyi büyük bir önem kazanır. Örneğin çevre koşulları örgütün varlığını sürdürmesini güçleştiriyorsa, özdeşleşmenin sağlanamaması başarısızlık olasılığını artıran bir rol oynar (Rossel 1971: 31). Bu durumda varlığın örgütsel varlığın devamı için yüksek düzeyde özdeşleşmiş insan kaynağına olan ihtiyacı fazla olacaktır. Örgütlerin bu kapsamda değerlendirme yaparak faaliyetlerini bu yönde organize etmeleri önem kazanır.

Sosyal Kimlik Kuramı'nın kurucusu Turner'a göre; özdeşleşmenin gerekli ve yeterli koşulu sınıflamadır. Bir insan, üyelerinin hiçbirisini tanımadığı gruplarla ve ya sevmediği kişilerden oluşan gruplarla özdeşleşebilir. Örneğin bir kişi solak ise tanımadığı solaklarla özdeşleşebilir. Herhangi bir grupta özdeşleşmek için kişilerarası ilişki gerekmez. Önemli olan kişinin kendisini o grubun üyesi olarak görmesidir. Sosyal Kimlik Kuramı'na göre sınıflama için karşıt bir grubun varlığı genelde gerekir (Hortaçsu 2007: 66).

1.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin algılanması birçok sebepten dolayı önemlidir. Çalışan ve örgütlerinin algılamalarındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek, bu iki yapı arasındaki ilişkinin doğasını bilmek anlamına da geleceğinden, bireyin organizasyonel

hedeflere yönelik tutum ve davranışlarını tahmin edebilmenin bir yolu olarak gözükmektedir. Bu nedenle organizasyonların uzun dönemli başarıları için kritik başarı faktörlerinden birisi, bugün, örgütün iç müşterilerinin örgütsel amaçları benimsemelerini sağlamaktır. Böylece çalışanların örgüte aidiyet duygusu geliştirilip, onların örgütleriyle özdeşleşmeleri artırılarak daha az kaynakla daha uzun vadeli stratejik hedeflere ulaşmak mümkün olabilecektir.

Örgütsel özdeşleşme, bu noktada, bireysel hedefler ile örgütsel hedeflerin uyumlaştırılmasında önemli bir rol oynayacaktır. Bu sorunun çözülmesi, yönetim biliminin doğuşundan bugüne kadar geldiği noktada önemli bir aşama kaydetmesi anlamına da gelecektir. Çalışanların örgütte kalış sürelerinin azaldığı ve bir işçinin yaşamı boyunca birçok kurumda bulunmasının giderek daha normal karşılandığı (Eicholtz 2000: 1) günümüz işletme yaşamında özdeşleşme konusu üzerinde çalışılması da giderek daha önemli hale gelmektedir.

Öte yandan geleceğin belirsizlik ve kaos ortamında ayakta kalmayı hedefleyen organizasyonların, farklı özellik, yetenek ve birikime sahip nitelikli işgücünü elinde bulundurması gerekecektir. Bu nitelikli işgücünü elde tutmak için örgütlerin izlemesi gereken stratejiler de bu çerçevede önem kazanmaktadır. Bu stratejilerden birisi de bireylerin örgüt faaliyetleri esnasında tabi oldukları kontrol rejimidir. Bu çerçevede Barker ve Tompkins (1994: 223-225); günümüzün belirsizlik ortamına karşı, organizasyonların yüksek seviyede çalışan özdeşleşmesini sağlayan kontrol sistemlerini hayata geçirmek zorunda olduklarını ifade etmektedirler.

Bireyin, örgütün değer ve amaçlarını kendi kendine mal etmesi ile oluşan (Eicholtz 2000: 6) bir süreç olarak özdeşleşme konusu örgütsel davranış alanının son yirmi yılda öne çıkan çalışma alanlarından birisidir. Henüz yeteri kadar ampirik çalışma yapılmamış olmasına rağmen, kimlik ve özdeşleşme çalışmaları, bize bazı çalışanların örgütün faydasına olacak toplulukçu davranışlara yönelmelerine rağmen diğerlerinin neden yönelmediklerini anlamamıza yardımcı olabilecektir (Dukerich vd. 2002: 507).

Bu çerçevede günümüz organizasyonları, uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek için örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlarla çalışmak ister. Bunun nedenlerinden birisinin etkinlik-verimlilik problemini aşmada minimum personel maliyeti ile uzun vadeli hedefleri gerçekleştirebilmek olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle, organizasyonlar için bireyin örgütü ile özdeşleşmesi için neler yapılması gerektiği konusu, cevaplandırılması gereken önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Organizasyonlar bu problemi çözerken, özdeşleşme sürecinin ve örgütle özdeşleşmenin ekonomik eylemlerden daha öte bir şey olduğu (Dutton vd. 1994: 260) gerçeğini dikkate alarak faaliyetlerini organize etmelidir.

Çalıştıkları örgütte paylaşılan ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçları tam anlamıyla benimseyerek kendilerini özdeşleştiren, yani örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların, örgüte gönüllü olarak her türlü desteği verip çeşitli platformlarda savunacağı ve amaçlarına ulaşması için elinden gelen çabayı göstereceği kabul edilmektedir. Tüm bu

davranışlar da dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, üst seviyede koordinasyon ve işbirliği sağlanmasını, örgütün çevresel değişimlere daha kolay adapte olmasını, yani örgütün performansının hemen her alanda yükselmesini sağlayacak ortamı hazırlayacaktır (Ertürk 2003: 1). Örgütsel özdeşleşme bireyin çalışma yaşamını daha anlamlı hale getirir, onun örgüte aidiyetini güçlendirir ve kontrol faaliyetini destekler (Ashforth 2001). Bireysel ve örgütsel çıktılara yaptığı bu katkılardan dolayı örgütsel özdeşleşme olumlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bütün bunların yanında örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel anlamda negatif etkileri de söz konusu olabilir. Mesela aşırı özdeşleşmiş bir birey, tükenmişlik hissedebilir, bireysel kimliğini kaybedebilir ve örgütsel hataları göremeyebilir (Kreiner ve Ashforth 2004: 2). Örgütlerin özdeşleşme konusunu bu çerçevede değerlendirmeleri insan kaynaklarını doğru yönlendirme anlamında önemlidir.

Bireyin örgütsel kimliği benimsemesinde ne gibi faktörler etkilidir? Örgütsel kimlik kazanma süreci nasıl bir süreçtir? Bir insan ne zaman sahip olduğu kimliğinden vazgeçer ya da başka bir kimliğe bürünmek ister? Bir insana, gruba ya da çalışanlara kimlik kazandırma süreci nasıldır, nelere ne ölçüde dikkat etmelidir? gibi sorular, günümüzde başarılı olmak isteyen tüm organizasyonlar için cevapları aranan sorulardır. Bu sorulara cevap verildiği ölçüde organizasyonlar "**organizasyonun hedefleri için çalışabilecek**" insan kaynağına sahip olabilecek ve bu insan kaynağını uzun süreli olarak bünyesinde barındırabilecektir. Çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını yönlendiren mekanizmaların neler olduğunu anlayabilmek, çalışanların çalıştıkları örgütlerle ilgili algılamalarını tespit etmekle mümkün olabilecektir. Bu algılamanın temelinde de belki de çalışanın çalıştığı kuruma ne kadar özdeşleştiği yatmaktadır.

1.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi

Rousseau'ya göre özdeşleşme "bilişsel büyüme" olarak ifade edilir ve iki şekilde gerçekleşir. Bunlardan birisi durumsal özdeşleşme diğeri ise derinleşmiş özdeşleşmedir. Durumsal özdeşleşme temel seviyede özdeşleşmeyi, derinleşmiş özdeşleşme ise yüksek düzeyde özdeşleşmeyi ifade eder. Durumsal özdeşleşme belirgin bir hedefle ilgili algılanan yarar durumunda oluşur. Durumsal özdeşleşme zaman içinde etkileşimle birlikte daha derin düzeyde özdeşleşmeye neden olur (Rousseau 1988: 217-233). Ancak derin düzeyde özdeşleşme her zaman başarı getirmeyebilir.

Barker'a göre bütün organizasyonların örgütleriyle fazlasıyla özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaçları olmayabilir der ve ekler "özellikle fast-food türünde hizmet veren bir işletme ya da küçük bir bilgisayar donanım firmasının patronuna örgütsel özdeşleşmeden bahsederseniz fikriniz onlara çılgınca/delice gelebilir" (1998: 260).

Ayrıca özdeşleşmenin "derin" olması, değişim ortamlarında bireylerin değişime direnç düzeyini artırıcı bir etki yapabilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarının hangi düzeyde

özdeşleşmeleri gerektiği konusunda da düşünceleri gerektiği ifade edilebilir. Örgütler bu durumda çalışanlarını tam özdeşleşme-kısmi özdeşleşme ya da özdeşleşme davranışlarından birini destekleyebilirler.

Dukerich vd. (1998), DiSanza ve Bullis (1999), Elsbach (1999), Pratt (2000) ve Ashforth (2001) özdeşleşme konusunu çalışmalarında ele alan araştırmacılarıdır. Buna göre özdeşleşme, araştırmacılar tarafından bireyin kendisinin örgütle aynı öz-niteliklere ve ilkelere sahip olmaması hali olarak ifade edilmiştir.

Bireyler bir örgüte üye olmadan önce örgüte ilişkin çeşitli düşüncelere sahip olurlar ve örgütle özdeşleşme üyeliğın bu aşamasında başlar. Üye olunduktan sonra ise örgütsel sosyalizasyon çabaları ile birey örgüte ve örgüt içinde ifa edeceği göreve hazırlanır. Örgüte hazırlama süreci özdeşleşmeyi artıran bir rol oynar. Birey, kendine örgütsel değer, kural ve davranış biçimlerini öğretmeyi amaçlayan çabalara karşı, örgütün onlara verdiği öneme göre değişen bir tepki gösterir (Schein 1971: 9). Bu süreçte birey, tüm değer ve kuralları kabul edebileceği gibi reddedebilir de. Başkaldıran kişi, amaçlarını örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesini engellemek için kullanır. Öte yandan, değer ve kuralları oldukları gibi kabul eden bireylerin, yaratıcı yönleri kaybolacağı için, örgütü "**kısır bir bürokrasi**"ye dönüştürmeleri olasıdır. Bu bakımdan, örgüt için en uygun seçenek, bireyin yaratıcı gücünden yararlanmak üzere, ondan "yeteri kadar" yani temel değer ve kurallara uymasını istemektir. Üyeliğın bedeli, örneğın örgütün tüm basamaklarında bulunanların aynı biçimde giyinmelerini isteyecek kadar yüksek tutulmamalıdır (Tosun 1981: 145).

Bu kapsamda, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksekliğının her zaman arzu edilen bir durum olmadığı, örgütün hedef ve stratejilerine göre farklı düzeylerde özdeşleşmiş işgörenlerle çalışmanın firmalar tarafından arzu edilebileceği ifade edilebilir. Özellikle değişim ve birleşme dönemlerinde örgütlerin aşırı düzeyde örgütleriyle özdeşleşmiş bireylerle ilgili problem yaşayabilecekleri göz önüne alındığında, bu örgütlerin bir plan dâhilinde özdeşleşmemiş/düşük düzeyde özdeşleşmiş işgörenlerle çalışmak istemeleri anlamlı olarak değerlendirilebilir.

1.3. Özdeşleşmenin Boyutları ve Türleri

Örgütler açısından bireylerin "ne ile özdeşleştikleri" ve "nasıl özdeşleştikleri" sorularının cevapları önemlidir. Özdeşleşmenin tür ve boyutlarını inceleyerek işgörenlerin "ne ile özdeşleştikleri" ve "nasıl özdeşleştikleri" sorularının cevaplarını bulmak olası görülmektedir. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda özdeşleşmenin türdeş ve tek boyutlu bir değişken olmadığı ifade edilmiştir. Alanyazında;

- Örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme,
- Örgütsel özdeşleşme,
- Görevle/Kariyerle özdeşleşme,

- Çalışma grubuyla özdeşleşme,
- İşle özdeşleşme,
- Meslekle özdeşleşme,
- İş arkadaşlarıyla özdeşleşme ve
- Örgütün bir özellik/yeteneği ile özdeşleşme gibi farklı özdeşleşme türlerine rastlanmıştır.

March ve Simon'a (1975: 74) göre, "bireyin bir grupta özdeşleşmesi ne kadar kuvvetliyse, amaçlarının, grup normlarını algılayış biçimiyle uygunluk içinde bulunması o kadar mümkündür" ve özdeşleşmenin yöneldiği başlıca dört unsur vardır:

- Söz konusu örgütün dışında kalan örgütler (örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme),
- İçinde bulunulan örgüt (Örgütsel özdeşleşme),
- Görevi sırasında gerçekleştirilen faaliyetler (Görevle özdeşleşme),
- Söz konusu örgütteki alt gruplar (Alt gruplarla özdeşleşme). Bu durumda temelde örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki özdeşleşme türünden bahsetmek mümkündür. Örgüt içi özdeşleşme de kendi içinde üçe ayrılmaktadır; alt grupla, görevle ve örgütle özdeşleşme.

Simon vd. (1980: 62-68) üyelerin örgütle özdeşleşme derecelerinin birbirinden farklı olabileceğini, örgüt üyelerinin özdeşleşme biçimleri bakımından da birbirine benzemediklerini, bu açıdan örgütsel özdeşleşme ile çalışma kümesiyle (grupla) özdeşleşme arasında bir ayırım yapılabileceğini ifade etmişlerdir.

Knippenberg ve Schie (2000: 137-147), yaptıkları çalışmada çalışma grubuyla özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmenin farklı kavramlar olduğunu ampirik olarak ortaya koymuşlardır.

Kreiner ve Ashforth (2004: 2), genişletilmiş bir özdeşleşme model önerisi yaptıkları makalelerinde çalışanların özdeşleşmelerinin çeşitli şekilde cereyan edebileceğini ifade etmişler; bireylerin işleriyle, iş arkadaşlarıyla, daha "global" düzeyde firmalarıyla (örneğin IBM) ya da firmalarının bir özelliği ile (örneğin yenilik yeteneği) özdeşleşebileceklerini ifade etmişlerdir. Bu yaklaşım itibarıyla bireyler işleriyle, iş arkadaşlarıyla ya da örgütlerinin bir yeteneği ile bile özdeşleşebilmektedirler.

Scott vd. ise örgütsel özdeşleşmenin bireysel, çalışma grubuyla, örgütsel ve mesleki olabileceğini ifade etmişlerdir. Buna göre özdeşleşme türleri birbirleriyle uyumlu olabilecekleri gibi çatışma içinde de olabilirler (Cheney, 1991; Scott 1997; Scott vd. 1998 ve Scott vd. 1999'dan aktaran Morgan vd. 2004: 366).

Dick vd. (2004d: 171-191), Almanya'da kamu ve özel sektörde özdeşleşmenin boyutları, türleri ve çıktıları üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin

kariyer(bireysel), grup, mesleki ve örgütsel olmak üzere dört ayrı türünün olduğunu tespit etmişlerdir. 515 Öğretmen üzerinde yapılan ön testten sonra kamuda 233 öğretmen ve özel sektörde 358 bankacı üzerinde yapılan çalışmada bu sonuçlar ampirik olarak da test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Çok farklı türlerden oluştuğu yukarıda ifade edilen özdeşleşmede temelde bireylerin özdeşleşmelerinin hedefinin bir bütün olarak örgütler olduğu ve örgütün bütünüyle özdeşleşmenin, genellikle arzu edilen bir amaç ve istenen bir hedef olduğu ifade edilebilir (Bullis ve Bach 1991: 182). Buna rağmen Burke, Simon ve Tompkins ve Cheney özdeşleşmenin örgüt içi (Bulis ve Bach 1989b), örgütler arası (Bullis 1991: 75-102) ve örgütler-ötesi hedeflerinin olabileceğini, bunlardan bazılarının diğerlerini tamamlarken, bazılarının da diğerleri ile rekabet halinde olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durumda bireyler bu hedeflerden kendi görüşlerine uygun olarak en fazla özdeşleştiklerini benimsemektedirler (Bullis ve Bach 1991: 182).

Özdeşleşmenin türlerinde olduğu gibi alanyazında farklı özdeşleşme boyutlarından da bahsetmenin mümkün olduğu ifade edilebilir. Çeşitli araştırmacılar tarafından (Harquail 1998 ve Cheney ve Tompkins 1987) örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, davranışsal ve duyuşsal olmak üzere üç boyutunun olduğu ifade edilmiştir.

Dick vd. (2004d: 171-191), Almanya'da kamu ve özel sektörde özdeşleşmenin boyutları, türleri ve çıktıları üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve değerlendirme olarak dört ayrı boyutunun olduğunu tespit etmişlerdir. 515 Öğretmen üzerinde yapılan ön testten sonra kamuda 233 öğretmen ve özel sektörde 358 bankacı üzerinde yapılan çalışmada bu sonuçlar ampirik olarak da test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Dick ve Wagner'in Almanya'da öğretmenlik yapan 201 ve 283 olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada (2002: 129-149), örgütsel özdeşleşmenin türleri ve bunların çeşitli unsurlarla ilişkileri incelenmiştir. Araştırma neticesinde; 6 farklı tür/boyutta özdeşleşme olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; kişisel kendini gerçekleştirme, self-kategorizasyon, değerleyici özdeşleşme, mesleki duyuşsal özdeşleşme, takımla özdeşleşme ve takım üyeliğidir. Özdeşleşmenin bu tür/boyutlarından;

- Self-kategorizasyonun sağlıklı olma ($r=0,19$; $p<0,05$) ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ($r=0,13$; $p<0,1$),

- Duyuşsal mesleki özdeşleşmenin işten kaytarma ($r=-0,20$; $p<0,05$), işten ayrılma niyeti ($r=-0,47$; $p<0,01$), sağlıklı olma ($r=-0,36$; $p<0,01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ($r=0,33$; $p<0,01$),

- Takımla özdeşleşmenin işten kaytarma ($r=-0,16$; $p<0,05$), sağlıklı olma ($r=-0,20$; $p<0,01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ($r=0,31$; $p<0,01$) ve

• Takım üyeliğinin işten kaytarma ($r=-0,18$; $p<0,05$) ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ($r=-0,12$; $p<0,1$) ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

1.4. Özdeşleşme Türleri Konusunda Yapılan Araştırmalar

Yukarıda ifade edilmeye çalışıldığı gibi özdeşleşme birden fazla boyutu olan ve birden fazla türden oluşan bir yapıya sahiptir. Bu yönüyle ele alındığında özdeşleşmenin çeşitli (amirle, çalışma arkadaşlarıyla, bireylerin oluşturduğu çeşitli çaptaki çalışma gruplarıyla, bölümlerle ve örgütlerle) türlerinden söz etmek olasıdır. Bu noktada çalışanlar bazen amirleriyle, bazen çalışma gruplarıyla bazen de örgütleriyle özdeşleşebileceklerdir. Özdeşleşme türleri konusunda yapılmış birçok çalışma söz konusudur. Bunlar aşağıda ifade edilecektir. Ancak ondan önce türler konusunda alanyazında yapılan teorik tespitlerden bahsetmek gerekmektedir.

Teorik tespitlerden ilki bireylerin öncelikle, pozitif bir sosyal imaj arzadıkları için, daha ziyade yüksek statülü grup ve örgütlerle özdeşleşmek istemeleridir. Ancak göreceli olarak büyük çaplı gruplarla özdeşleşme, gruptaki çoğunluğu oluşturan diğer insanlarla benzeşmeyi ifade ettiğinden, özdeşleşme bireysel farklılığa engel teşkil etmektedir (Knippenberg ve Schie 2000: 138). Bu nedenle bireyler yüksek statülü ve ancak daha az sayıda personeli bünyesinde barındıran gruplarla özdeşleşmek isteyeceklerdir.

Bir diğer tespit çalışma grubuyla özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yöneliktir. Özdeşleşmenin önemli bir belirleyicisi grup ve birey arasındaki benzerliktir. Birey, kendisine benzediğini düşündüğü çalışma grubuyla özdeşleşecektir. Diğer yandan kişiler, içinde buldukları gruplara benzer gruptaki kişilerle özdeşleşmektedirler. Knippenberg ve Van Schie çalışma grubu ile özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha güçlü olduğu varsayımı ortaya konmuştur (Knippenberg ve Van Schie 2000). Bireylerin çalışma gruplarıyla örgüte nazaran daha çok paylaşımları, geçmişleri ve işle ilgili oluşumları söz konusudur. İnsanlar örgütsel yaşamlarının büyük bir kısmını çalışma gruplarıyla geçirmektedirler. Bu durum da yüksek düzeyde özdeşleşmeyi beraberinde getirmektedir (Tüzün 2006: 86). Burada çalışma grubuyla özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha yüksek düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşmak mümkündür.

Bir diğer teorik tartışma meslekle özdeşleşme konusundadır. Bireyin yaptığı işin özel bir meslek haline gelme derecesi ne kadar yüksekse, onun bir meslek grubuyla özdeşleşmesinin de o ölçüde yüksek düzeyde gerçekleşeceğini düşünebiliriz. Bunun gerçekleşmesine olanak sağlayan başlıca değişkenler meslekleşmenin tanımında saklı olarak bulunmaktadır. Meslekleşme, özel bir biçimsel hazırlık ve ortak geçmiş gerektirir. Bunun yanı sıra meslekleşme, iş performansında biçimsel düzenlemeler ve pozisyonlarda benzerlikler içerir. Bir iş meslek haline geldikçe, onun teknikleri ve performans standartları mesleğin diğer üyeleri tarafından tanımlanır hale gelmektedir. Meslekleşmiş bir işi gerçekleştirmekte bir gruba ve onun koyduğu standartlara uymak zorunlu olduğu için, grubun faaliyetler üzerindeki

etkisi çeşitli iş durumlarının meydana getirdiği geniş bir alana yayılır. Belli bazı özellikler açısından grubun diğer üyeleri gibi olma ihtiyacı var olduğu için, bu ihtiyacı başka özelliklere doğru genişletmek ve giderek grupla özdeşleşmek eğilimi de mevcuttur (March ve Simon 1975: 80-81).

Önemli bir tartışma konusu da bireylerin bazen örgüt dışı unsurlarla özdeşleştikleri durumları içermektedir. Topluluklarda temaslara açıklık derecesi özdeşleşme açısından temel bir önem kazanmaktadır. Temaslara açıklık ile ilgili olarak bir toplulukta geçirilen süre ne kadar uzunsa bireyin o toplulukla özdeşleşmesi de o ölçüde yüksek düzeyde gerçekleşmektedir (March ve Simon 1975: 81). March ve Simon'a göre ordu gibi örgütlerin (bahse konu ordu Amerikan bağlamında değerlendirilmelidir) önde gelen özelliklerinden biri, belli yerlerde ikamet süresinin kısa olmasıdır. Bunun sonucu olarak yerel topluluklarla özdeşleşme hemen hemen yoktur. Buna karşılık yabancı topluluklarda uzun süreli görevlendirmelerin yapıldığı dışişleri gibi örgütlerde yerel topluluklarla özdeşleşme önemli ölçüde gerçekleşir. Bu nedenle örgüt üyelerine "yeniden Amerikalılaşmalarını" sağlamak amacıyla sık sık uzun süreli tatiller verilmektedir. Yaşama süresi ne kadar uzun olursa örgüt dışı yerel topluluklarla temaların sıklığı ve genişliği o kadar artar. Etkileşim ise özdeşleşmeyi doğurur. Birey toplulukla bütünleşerek örgüt dışı bütünlerle özdeşleşirken bu durum örgüt için uygun bir tercih olmayabilecektir. Bir diğer husus ise bireyin özdeşleştiği topluluğun boyutu ile ilgilidir. Özdeşleşilen topluluğun boyutu ne kadar küçük ise onunla özdeşleşme de o ölçüde kolay olacaktır (March ve Simon 1975: 81-82).

Bu teorik perspektiften hareketle şimdi özdeşleşme türleri konusunda yapılmış çalışmalarını incelemek yerinde olacaktır.

Knippenberg ve Schie (2000: 137-147), Hollanda'da bir kamu kurumunda çalışan 76 ve yine Hollanda'daki bir üniversitenin bir fakültesinde çalışan 163 kişi ile posta yoluyla bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma neticesinde, çalışma grubuyla özdeşleşme düzeyi örgütle özdeşleşme düzeyinden daha yüksek ve bu ilişki anlamlı olarak çıkmıştır. Çalışma grubuyla özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeden hangisinin iş tatmini, bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti üzerinde daha fazla etkili olduğunu anlamak için yapılan ilave analiz neticesinde; çalışma grubuyla özdeşleşmenin iş tatmini, bağlılık ve iş motivasyonu ile ilişkisinin örgütsel özdeşleşmeye göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti konusunda ise anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Yapılan hiyerarşik regresyonla da çalışma grubuyla özdeşleşmenin iş tatmini, bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel özdeşleşmeye ilave katkısı araştırılmıştır. Neticede; çalışma grubuyla özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeye katkısının birinci örneklem için iş tatmini, bağlılık ve motivasyon konularında, ikinci örneklem için ise iş tatmini ve işten ayrılma niyeti konusunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif çıktılarının yanında grupla özdeşleşmenin negatif boyutları da zaman zaman olabilmektedir. Çalışanların kendi çalışma gruplarıyla özdeşleşmeleri yüksek olan bir

işyerinde, diğer çalışma gruplarına geçişin zor olabileceği ifade edilmiştir. Zorunlu olarak değişimin olduğu durumlarda, istenmeyen sonuçlar elde edilebilmektedir. Bu nedenle çalışma grubuyla özdeşleşmenin yüksek olması her zaman olumlu olmayabilir (Knippenberg ve Schie 2000: 145).

Russo (1998: 72-111) tarafından, büyük bir metropol gazetesinin çalışanları ile bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada anket, gözlem ve mülakat metotları kullanılmıştır. 170 anket ve 58 görüşmenin yapıldığı çalışma neticesinde; gazetecilik mesleği ile özdeşleşmenin seviyesi çalışılan gazete ile özdeşleşme seviyesinden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca örgütsel ve profesyonel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüşme ve gözlem sonuçlarının, anket ile elde edilen sonuçları desteklediği ifade edilmiştir.

Bartels vd.nin (2006: 85-98) sağlık sektöründe yaptıkları çalışmada, sağlık çalışanlarının meslekle özdeşleşme düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd. (2004c: 121-138), birleşme yapmış iki hastanede çalışan 450 kişi üzerinde, birleşme öncesi grupla özdeşleşme düzeyi ile birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma neticesinde birleşme öncesi alt grupla özdeşleşme düzeyi ile birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Knippenberg vd. de (2002: 233-252) birleşme öncesi ve sonrası özdeşleşmeyi 383 ve 81 çalışanın katıldığı iki ayrı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada incelemişlerdir. Araştırma neticesinde; birleşme öncesi-sırasında baskın olan örgütte, birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyinin diğer örgütten daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Barker ve Tompkins (1994: 223-240) tarafından, bilişim sektöründe faaliyet gösteren üretici bir firmanın 68 çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların takım/gruplarıyla özdeşleşme düzeylerinin -özellikle güven boyutu itibarıyla- örgütle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Riketta ve Dick (2005: 490-510) tarafından yapılan ve 31 yayımlanmış 9 yayımlanmamış çalışmanın incelendiği meta-analitik araştırmada, çalışanların çalışma grubuyla özdeşleşme düzeylerinin örgütün bütünüyle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, çalışanların işe ilişkin çıktılar incelendiğinde, benzer şekilde çalışma grubuna bağlılığın çıktılar üzerindeki etkisinin örgüte bağlılığın çıktılar üzerindeki etkisinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008: 15-20) tarafından, sigorta sektöründe faaliyet gösteren 23 şirkette toplam 304 sigorta çalışanı ile yapılan çalışmada, çalışanların üyesi oldukları gruplarla özdeşleşme düzeylerinin örgütleriyle ve amirleriyle özdeşleşme düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd. (2004d: 171-191), Almanya'da kamu ve özel sektörde özdeşleşmenin boyutları, türleri ve çıktıları üzerine yaptıkları araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin kariyer(bireysel), grup, mesleki ve örgütsel olmak üzere dört ayrı türünün; bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve değerlendirme olarak dört ayrı boyutunun olduğunu tespit etmişlerdir. 515 Öğretmen üzerinde yapılan ön testten sonra kamuda 233 öğretmen ve özel sektörde 358 bankacı üzerinde yapılan çalışmada bu sonuçlar ampirik olarak da test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Millward vd. (2007: 547-559) tarafından finans sektöründe çalışan 142 kişi üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların takımlarıyla olan özdeşleşme düzeylerinin örgütle özdeşleşme düzeylerinden daha belirgin olduğu ve elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından yapılan araştırmada veteriner kliniği sahibi olanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri, meslekleriyle ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Aynı araştırmada veteriner kliniğine ortaklığı bulunanların örgütle ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeyleri, meslekleriyle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise; bir veteriner kliniğinde çalışmayan veterinerlerin meslekleriyle ve ait oldukları çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğudur.

Marks ve Lockyer (2005: 219-237) tarafından telefonla sipariş alan bir işletmede çalışan 114 ve İskoçya merkezli çalışan 128 kişi üzerinde yapılan çalışmada, dağınık (merkezi birimde değil, farklı noktalarda ve farklı birimler altında) çalışan bir örnekte örgütsel özdeşleşme ve takımla özdeşleşme konusu araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, dağınık bir örneklem için takımla özdeşleşmenin örgütle özdeşleşmeden daha belirgin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tüm çalışanlar açısından örgütsel özdeşleşmenin takımla özdeşleşmeden daha az belirgin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

O'Brien vd.nin (2003: 28-44) sağlık sektöründe, 610 çalışan (139'u kıdemli yönetici, doktor ve diş tabibi gibi yüksek statülü; 471'i hemşire, hastabakıcı ve yardımcı personel gibi düşük statülü) üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada özellikle düşük statülü grupların davranışı incelenmiştir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri de araştırılan hususlardan birisi olmuştur. Araştırma neticesinde, genel olarak çalışanların grupla özdeşleşme düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden yüksek olduğu ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kıdemli hemşirelerin yardımcı personele göre gruplarıyla ve örgütle özdeşleşme düzeylerinin yardımcı personelin özdeşleşme düzeyine göre daha yüksek olduğu da elde edilen bir diğer sonuçtur.

Dick vd. (2005: 273-285) Almanya'da 4 farklı eyalette, 195 ilköğretim ve 257 lise öğretmeni üzerinde bireylerin kategorizasyonlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, okul tipleri ile ilgili hususlar öne çıktığında (belirginleştğinde) öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme düzeylerinin de o ölçüde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, diğer meslek gruplarıyla karşılaştırılan öğretmenler, mesleki algı konusu öne çıktığında (belirginleştğinde) meslekleriyle daha fazla özdeşleşmektedirler.

Boen vd. (2007: 380-389), Danimarka'da, Leuven Üniversitesi'nde eğitim gören 156 öğrenci üzerinde birleşme öncesi-sonrası özdeşleşme davranışları incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, birleşme öncesi yüksek özdeşleşme düzeyine sahip olanların, düşük özdeşleşme düzeyine sahip olanlara göre, birleşme sonrasında oluşan grupla daha fazla özdeşleştikleri tespit edilmiştir.

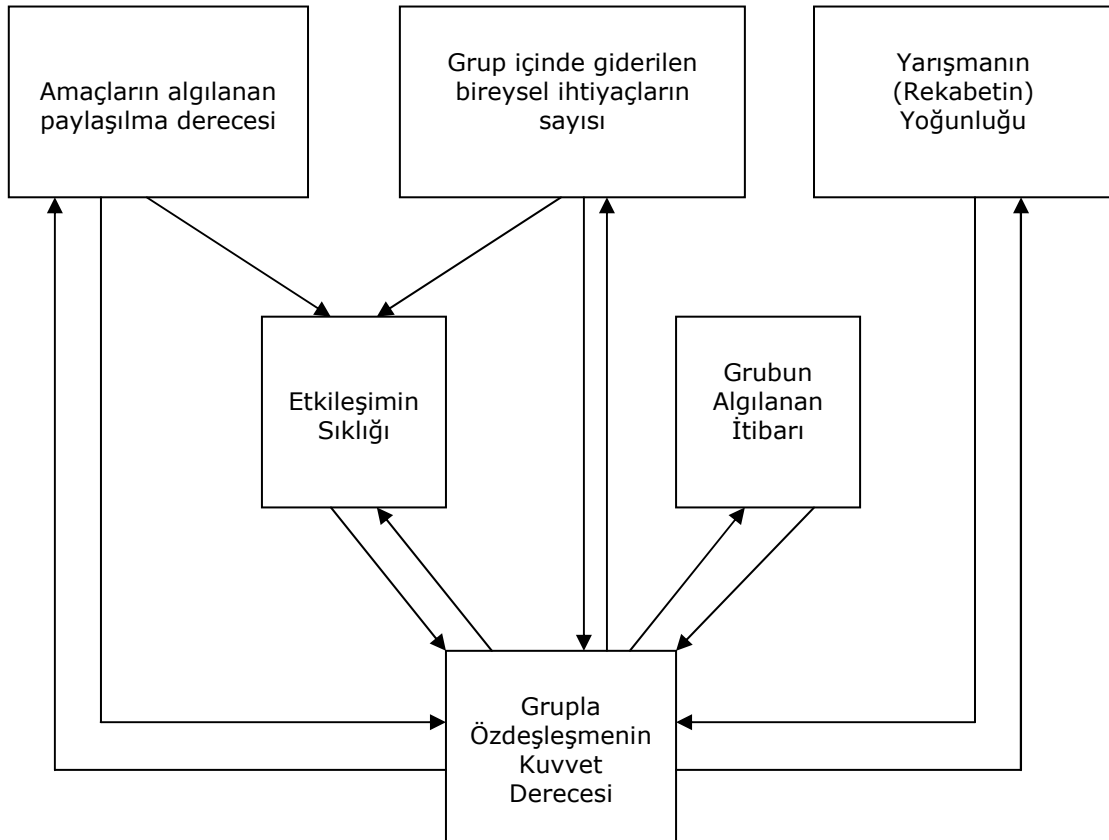
Callan vd. nin (2007: 448-477), bir hastanede, değişim sürecinde sağlık sektörü çalışanı 615 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, özdeşleşmede örgüt-grup ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, değişim süresi boyunca, hastane çalışanlarının geniş bir sosyal kategoriye özdeşleşmekten çok, daha dar ve küçük gruplarla özdeşleşme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, kendilerine kimlik hedefi olarak mesleki departmanlarını seçenlerin diğer grup kimliklerini hedef olarak seçenlere göre, gruplarıyla daha yüksek derecede özdeşleştikleri tespit edilmiştir. Bu durumda meslekle özdeşleşmenin diğer faktörlere göre daha belirgin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır.

1.5. Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları

Örgütsel özdeşleşme konusundaki alanyazın incelendiğinde March ve Simon'un (1975) çalışmaları alandaki öncü ve detaylı çalışmalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. March ve Simon çalışmalarında (1975: 75), grupla özdeşleşmeyi etkileyen temel etmenler olarak amaçların algılanan paylaşılma derecesi, etkileşimin sıklığı, grup içinde giderilen bireysel ihtiyaçların sayısı, grubun algılanan itibarı ve grup içi rekabetin (yarışmanın) yoğunluğunu belirlemiştir (Bakınız Şekil-3).

March ve Simon'a göre (1975: 74-75), grubun algılanan itibarı ne kadar fazla ise bireyin onunla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetlidir ve bunun tersi de doğrudur. Amaçların grup üyelerince algılanan paylaşılma derecesi ne kadar geniş ise bireyin grupla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetlidir ve bunun tersi de doğrudur. Bir birey ile bir grubun üyeleri arasındaki etkileşim ne kadar sık ise bireyin grupla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetli olur ve bunun tersi de doğrudur. Grup içerisinde giderilen bireysel ihtiyaçların sayısı ne kadar çok olursa, bireyin grupla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetli olur, bunun tersi de doğrudur. Son olarak bir grubun üyeleri ile birey arasındaki yarışmanın (rekabetin) yoğunluğu ne kadar az olursa bireyin grupla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetli olur ve bunun da tersi doğrudur.

1980'li Yıllardan önce yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel özdeşleşme; motivasyon, iş tatmini, performans, bireysel karar verme, rol yönelimi ve rol çatışması, işgören ilişkileri ve hizmet süresi gibi işe ilişkin tutum ve davranışlarla teorik ve ampirik olarak ilişkilendirilmiştir (Bakınız Şekil-3; Cheney 1983a: 343). Bu yıllardan sonra yapılan birçok çalışmada bu konular daha derinlemesine incelenmiştir.



Şekil-3: Grupla Özdeşleşmeyi Etkileyen Temel Etmenler
(Kaynak: March ve Simon 1975: 75)

Kaufman çalışmasında iş rotasyon sıklığının lokal (alt düzeyde) özdeşleşmeyi azaltırken örgütsel özdeşleşme düzeyini artırdığını ifade etmiştir (Hall vd. 1970: 183).

Dutton vd. (1994: 239-263) tarafından yapılan teorik çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin özellikle öncülleri ve ardılları üzerinde durulmuştur. Buna göre; bir üyenin örgütüyle yakın ilişki kurması ve bunu çeşitli fiziksel göstergelerle ortaya koyması, örgütün algılanan imajının çekiciliğini artırır, imaj algısı güçlenen örgütte de bireylerin örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri yüksek olur. Aynı şekilde, bir üyenin örgütüyle yakın ilişki kurması ve bunu çeşitli fiziksel göstergelerle ortaya koyması, örgütün algılanan kimliğinin çekiciliğini artırır, algılanan kimliğinin çekiciliği yüksek olan örgütte bireylerin örgütleriyle özdeşleşme

düzeyleri de yüksek olur. Yoğunluk ve zaman açısından bir çalışanın örgütle daha fazla ilişki kurması da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkileyen unsurlardandır. Dutton vd. nin yaptıkları araştırmada, algılanan örgüt imajının çekiciliği bireyin kendilik algısını güçlendirir ve bu da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu etkiler. Diğer organizasyonlara göre örgütün imajının farklılığı örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyen bir diğer unsurdur. Çalışmada öncül olarak ifade edilebilecek ve yazında örgütsel özdeşleşmenin tanımı olarak da giren öngörüye göre; bireyin kendisini tanımladığı ifadelerle ait olduğu örgütünü tanımladığı ifadelerin uyum içinde olması örgütsel özdeşleşme düzeyini artıracaktır. Çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin çıktıları olarak; grup içi işbirliği, dış gruplarla rekabet, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin örgütüyle iletişime geçme isteği/çabası, algılanan örgütsel imajın çekiciliği ve algılanan örgüt kimliğinin çekiciliği ifade edilmiştir. Buna göre; örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireylerin grup içi işbirliği çabaları, dış gruplarla rekabet düşünceleri, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri, örgütleriyle iletişime geçme istek/çabaları, örgütlerinin imajlarını ve kimliğini algılama düzeylerinde olumlu yönde artış meydana geleceği öngörülmüştür.

1.6. Örgütsel Bağlılık-Örgütsel Özdeşleşmenin Benzerlik ve Farklılıkları

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütle olan bağlılıklarının önemli bir formu olarak ifade edilebilir. Özdeşleşmenin örgütsel etkililiğin sağlanmasında önemli olduğu Brown (1969) ve Rotondi (1975a, 1975b) tarafından yapılan öncül çalışmalarda vurgulanmıştır (Bamber ve Iyer 2002: 27). Ancak örgütsel özdeşleşme biçimsel bağlılıktan farklıdır. Biçimsel bağlılık örgüt üyeliğinin sürdürülmesi anlamında kullanılmaktadır (Steers 1977: 115). Örgüt üyeleri arasında psikolojik bir uzaklık bulunabilir. Bu yüzden, örgütsel özdeşleşmeden farklı olarak biçimsel bağlılık kavramı örgüte karşı olumlu bir durumu yansıtmayabilir (Tosun 1981: 145).

Örgütsel özdeşleşme çoğunlukla örgütsel bağlılık kavramıyla karıştırılmakta, bazen de aynı anlamda kullanılmaktadır (Allen ve Meyer 1990: 252-253 ve Mowday vd. 1979: 226). Ancak iki kavram birbirinden farklıdır. Bazı araştırmacılar (Hall vd. 1970 ve O'Reilly ve Chatman 1986) örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel bağlılık ve örgütsel içselleştirmenin bir parçası olarak ifade etmişlerdir (Bamber ve Iyer 2002: 27). Mael ve Asforth'a göre; özdeşleşme örgüte özgü iken, bağlılık örgüte özgü olmayabilir. Örgütün değerleri ve hedefleri başka örgütler tarafından paylaşılabilir. Bu yüzden bir üye örgütüyle ortak bir kaderi paylaştığını düşünmeden de yüksek derecede bağlılık sergileyebilir. Ancak üye örgütüyle özdeşleşmişse, örgütten ayrıldığında ruhsal bir kayıp yaşayacaktır (1992: 105).

Örgütsel özdeşleşmenin önemli bir yönü, bireyin örgüte duyduğu psikolojik yakınlığın, kişiler arası ilişkilerden çok daha fazlasını ifade etmesi ve özdeşleşmenin, kişiler arası ilişkiler veya etkileşim olmasa bile ortaya çıkabilmesidir (Mael ve Asforth 1995: 313). Örgüte bir kişinin diğer üyelerle ilişkisinin ötesinde psikolojik bir gerçek olarak bakıldığında, örgütsel özdeşleşme bireyin kendiliğinden belirli bir örgütü kavramasına ve ona sadık kalmasına imkân verir. Bunun yanında, özdeşleşmeden söz edebilmek için çalışanların gerçekten

örgütte yer alması veya gelecekte yer almayı istemesi ve bazı grup üyelerini takdir etmesi veya bu üyeleri tanıması gerekmez (İşcan 2006: 162).

Başka bazı araştırmacılar da örgütsel özdeşleşmenin algısal/ bilişsel bir kavram olduğunu ve herhangi bir özel davranışla veya duygusal durumla bağlantılı olmak zorunda olmadığını ifade etmişlerdir (Riketta 2005: 361–362). Meyer ve Allen (1991: 161) örgütsel bağlılığın üç bileşeninden biri olan duygusal bağlılığı, “çalışanların örgütle psikolojik olarak bağlanması, örgüte dâhil olması ve örgütle özdeşleşmesi” olarak tanımlamıştır.

Mael ve Ashforth, örgütsel özdeşleşmeyi “bir bireyin örgütle bir olma hali ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılaması” (1992: 103) olarak tanımlamışlardır. Bu tip bir özdeşleşme bilişsel boyutu da kapsamaması nedeniyle teorik olarak bağlılıktan farklılık gösterir. Ayrıca bağlılık örgütsel özdeşleşmeden farklıdır çünkü bağlılık özdeşleşmeye göre daha “kuşatıcı” bir kavramdır (Cremer vd. 2006a: 555). Yapılan meta-analiz çalışmaları da örgütsel bağlılık ölçeklerinin, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ölçümünden farklı olarak, daha ziyade duyuşsal bağlılığı ölçtüğünü göstermektedir (Colquitt vd. 2001: 429)

Kavram olarak birbirinden farklı olduğu görülen örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda, öncül ve ardıl olarak benzer faktörlerin rol oynadığı görülmektedir. Sass ve Canary tarafından yapılan araştırmada (Sass ve Canary 1991: 275–293); iş tatmini, kariyer bağlılığı, iş tecrübesi, bireyin kariyer platosundaki yeri, yaş, eğitim ve cinsiyet gibi faktörlerin bağlılık ile örgütsel özdeşleşme üzerinde benzer sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

Bağlılık araştırmalarında çoğunlukla örgüt üyeliğinin duygusal, değerleyici ve bilişsel yönden algılanması, yani bireyin örgütle bir olma, bütün olma hissi ihmal edilmektedir (Dick vd. 2004d: 185). Özdeşleşme, grup üyeliğinin bireyin benlik kavramına ne ölçüde dâhil edildiğini gösterirken bağlılık, karşılıklı değişime dayalı faktörler nedeniyle bireyin örgütüne yönelik tutumları üzerine odaklanır. Örgütsel özdeşleşmenin kaynağı olarak ifade edilen Sosyal Kimlik ve Sosyal Kategorizasyon kuramları gereği bireyin kendisini (çalışma grubu örneğinde olduğu gibi) bir kategori ile özdeşleştirmesi durumunda bu kategoriye ilişkin algı, bireyde uzun süreli olarak devam edebilmekte iken, bu kategoriye ait olmanın getirdiği davranışsal çıktılar (örneğin örgütsel vatandaşlık davranışı) zaman içerisinde göreceli olarak farklılıklar gösterebilmektedir. Çünkü birey sadece örgütüyle, çalışma grubuyla değil, kendi kariyeriyle de özdeşleşmektedir. Bu nedenle bazen davranışsal çıktılar farklılık gösterebilmektedir. Örgütsel bağlılık ise bir davranışsal çıktı olarak örgütsel özdeşleşmenin davranışsal çıktılarından daha karardır. Ayrıca özdeşleşme örgütün kaderiyle bir olma, örgütün kaderini paylaşma ve örgütle benzerlik arz etme noktasında iken, bağlılık bir anlamda örgüt-birey arasında bir değiş-tokuş ilişkisine dayanmaktadır. Bu ise bağlılığın daha ziyade maddi bir ilişkiye dayandığını ifade etmektedir. Bu nedenle özdeşleşme ve bağlılığın kavramsal olarak birbirinden farklı olduğu ifade edilebilir (Dick vd. 2004d: 185-186).

Dutton vd. ne göre (1994: 239) bir çalışan örgütüyle;

- O çalışanın kimliğinin alternatif kimliklerden daha belirgin olması durumunda,
- Çalışanın bir sosyal grup olarak örgütü ve kendisini tanımlaması aynı karakteristiklere sahip olduğunda güçlü olarak özdeşleşir.

Örgütün sahip olduğu imaj ile çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri arasında da ilişki vardır. Bireyi örgüte bağlayan ya da örgütten soyutlayan önemli bir bilişsel referans olarak örgütsel imaj, bireyin örgütle özdeşleşme derecesini de şekillendirir (Dutton vd. 1994: 256).

Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında farklılık olduğuna ilişkin ampirik bir çalışma Mael ve Tetrick (1992: 813-824) tarafından yapılmıştır. İki ayrı üniversitede okuyan 267 öğrenci üzerinde yapılan uygulama neticesinde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan farklı olduğu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Gautam vd. (2004: 301-315), örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşmenin kavramsal olarak farklı anlamlar içerdiğini öngören çalışmalarını Nepal’da faaliyet gösteren 5 farklı organizasyondaki 450 çalışan üzerinde ampirik olarak test etmişlerdir. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığın unsurlarından olduğu değerlendirilen duygusal, devamlılık, ahlaki ve davranışsal bağlılık kavramlarından farklı anlam ifade ettiği ortaya konmuştur.

Barge ve Schlueter (1998: 116-133) tarafından örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin farklı olup olmadığına ilişkin yapılan çalışmada; Mowday, Steers ve Porter’in örgüte bağlılık ölçeği, Cheney’in örgütsel özdeşleşme ölçeği, Cook ve Wall’in örgüte bağlılık anketi ve Hrebiniak ve Alutto’nun hesapçı bağlılık anketleri karşılaştırılmıştır. Araştırma neticesinde, bu dört ölçeğin de birbirinden farklı unsurları ölçtüğü, bu nedenle örgütsel özdeşleşme ve örgüte bağlılığın birbirinden farklı kavram oldukları tespit edilmiştir.

Jetten vd. (2002: 281-297) Avustralya’da bir büyük kamu kuruluşunun 116 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada değişim, değişime direnç, grupla özdeşleşme ve örgütle özdeşleşme konularını araştırmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde değişim öncesinde örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının örgütsel bağlılığın da uzun süreli olarak korunmasına yardımcı olduğu tespit edilmiştir.

Knippenberg ve Sleebos (2006: 571-584) da yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık-örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi çeşitli açılardan ele almışlardır. Hollanda’da bulunan bir üniversitede çalışan 133 kişi üzerinde yapılan çalışmanın neticesinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin birbirinden farklı oldukları tespit edilmiştir. Knippenberg ve Sleebos, örgütsel özdeşleşmeyi psikolojik olarak “teklik” (eşsizlik) olarak ifade ederken, örgütsel bağlılığı birbirinden psikolojik olarak farklılık arz eden birimlerin arasındaki ilişki olarak belirtmişlerdir. Araştırmadan elde edilen diğer sonuçlar şöyle ifade edilebilir: Bağlılığın

algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi örgütsel özdeşleşmenin aynı olgular üzerindeki etkisinden daha anlamlı bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ise örgütsel bağlılıktan daha fazla öz-referans içermektedir. Elde edilen ve yukarıda ifade edilen tüm sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Cole ve Bruch (2006: 585-605) tarafından Hindistan'da bir demir çelik işletmesinin 10948 çalışanı üzerinde yapılan çalışmada da, örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeden farklı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizde, hem ölçeklerin farklı şeyler ölçtükleri, hem de örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında fark olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere her ne kadar birbirlerine yakın kavramlar olarak görülseler de örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme birbiriyle aynı kavramlar değildir. Çünkü örgütsel bağlılıkta bir zorunluluk ya da manipülasyon söz konusu olabilecek iken, örgütsel özdeşleşmede böyle bir zorunluluktan bahsetmek mümkün görünmemektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bir birey işinden ayrıldığında hissettiği psikolojik kaygı düzeyinin bu çerçevede yüksek olacağı değerlendirilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI

2.1. Demografik Değişkenler ve Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan çalışmalarda özellikle bazı demografik değişkenlerin bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda; cinsiyetin, yaşın, eğitim düzeyinin, örgütsel ve mesleki kıdemin, statü ve statü kıdeminin, alınan maaşın, daha önce çalışılan iş yeri sayısının ve bir işyerinde kadrolu/geçici olarak çalışma durumlarının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Konuya ilişkin olarak yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

2.1.1. Cinsiyet

Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen demografik değişkenlerden biri cinsiyettir. Örgütlerde işgörenlerin cinsiyetlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etki ve ilişkilerini ortaya çıkarmaya yönelik yurt içi ve yurt dışında değişik çalışmalar yapılmıştır.

Örneğin Huggins vd. (1998: 724-749), elektrik işleri ile ilgili bir fabrikada çalışan 198 işçi üzerinde iki farklı zaman diliminde bir araştırma yapmışlardır. Yapılan çalışmada, erkeklerin özdeşleşme düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu, elde edilen sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından ABD’nde, Amerikan Veterinerler Birliği’ne üye 590 veteriner üzerinde yapılan araştırma neticesinde; cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, erkek veterinerler bayanlara göre örgütleriyle daha fazla özdeşleşmektedirler.

İşcan (2006: 173), Erzurum’da KOBİNET’e üye olan 96 işletmede çalışan 213 işgören üzerinde yaptığı uygulamada dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, kadın işgörenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının erkeklere oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün (2006: 141) tarafından Ankara’da, kamu ve özel sektöre mensup 6 bankanın 545 çalışanına yapılan çalışmada çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Özdemir (2007: 146), tarafından bir akaryakıt dağıtım firmasının 127 çalışanı üzerinde yapılan çalışmada; işgörenlerin cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalarda, cinsiyet ile ilgili olarak, genellikle erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bayanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucunun ortaya çıktığı gözlenmektedir.

2.1.2. Yaş

Genç olmak değişimi ve dinamizmi, yaşlı olmak ise genellikle daha tutucu olmayı ve statükoyu korumayı çağrıştırdığından, yaşın örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin de bu yönde olacağı yani yaşlıların tercihlerinin örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etme şeklinde olacağı değerlendirilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme konusunda alan yazında ilk ampirik çalışmalardan birisi Lee tarafından yapılmıştır. Lee (1971: 213–226) tarafından ABD’nde bir kamu sağlığı kurumunun 170 bilim adamı ve onların hali hazırdaki yöneticileri üzerinde yapılan çalışma neticesinde yaşları daha fazla olan bilim adamlarının örgütsel özdeşleşme seviyelerinin genç olanlara nazaran daha yüksek olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Aynı çalışmada yaş ile meslekle özdeşleşme arasında da benzer bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

Cheney (1983a: 342–362) tarafından ABD’nde Fortune 500’ün ilk yüzü içerisinde yer alan ve ileri teknoloji kullanan bir üretici firmada çalışan 173 kişiyle bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada 173 kişiye anket ve bu 173 kişiden 29’una da ilave olarak görüşme yapılmıştır. Araştırma neticesinde yaş ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,35$; $p<0,01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, yaşları daha fazla olan bireyler yaşları daha genç olanlara nazaran örgütleriyle daha fazla özdeşleşmektedirler.

Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından ABD’nde, Amerikan Veterinerler Birliği’ne üye 590 veteriner üzerinde yapılan araştırmada yaş ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma neticesinde daha yaşlı olan bireylerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin genç olanların örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tüzün (2006: 141) tarafından Ankara’da, kamu ve özel sektöre mensup 6 bankanın 545 çalışanına yapılan çalışmada çalışanların yaşları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Ertürk (2003: 129) tarafından Türkiye’de, (kamu) gemi inşaa sektöründe tam zamanlı olarak çalışan mavi yakalı 464 kişi ile yapılan çalışmada; çalışanların yaşları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2007: 146), bir akaryakıt dağıtım firmasının 127 çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada; işgörenlerin yaşları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıda sonuçları ifade edilen çalışmalarda da görüldüğü gibi genellikle ilerleyen yaşın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi de alanyazında çeşitli araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Bu kapsamda;

Lee (1971: 213–226) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin düşük olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak aynı çalışmada, eğitim seviyesi ile meslekle özdeşleşme arasında negatif bir ilişkinin var olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Bhattacharya vd. (1995: 46-57), müşterileri örgütün bir üyesi olarak kabul ettikleri çalışmalarında müşterilerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerini etkileyen faktörlerden eğitim düzeyini araştırmışlardır. Müze üyesi olan 306 kişi ile yapılan çalışmada, yüksek lisans ve daha yukarı eğitim seviyesine sahip olan örgüt üyelerinin (müşterilerin) müzeyle özdeşleşmelerin negatif yönlü olarak gerçekleştiği ve sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tüzün (2006:141) tarafından Ankara’da, kamu ve özel sektöre mensup 6 bankanın 545 çalışanına yapılan çalışmada çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Özdemir (2007: 146), bir akaryakıt dağıtım firmasının 127 çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada; işgörenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin belirli bir yönde olduğunu ifade edecek düzeyde anlamlı sonuçlar elde edilemediği görülmektedir. Ancak eğitim düzeyi yüksek olan bireyin dışarıya daha açık olacağı ve diğer örgütlerde çalışma olanağının yüksek olacağı beklentisi eğitim düzeyi-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin negatif yönlü olacağı yönünde bir beklenti yaratmaktadır.

2.1.4. Örgütsel Kıdem

Kıdemın örgütsel davranış alanında araştırılan temel faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Kıdemlilik örgütü daha iyi tanıma, örgütsel hedef, değer ve normları daha iyi benimseme gibi davranışları beraberinde getirdiğinden, birey-örgüt uyumlaşmasının bu çerçevede daha üst düzeyde olacağı ve kıdemli bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin görece daha yüksek düzeyde gerçekleşeceği değerlendirilmektedir.

Örgütsel kıdemın örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkisinin olduğu alan yazında ampirik ve ampirik olmayan çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Bu çerçevede Hinrichs (1964) endüstri bilim adamları örnekleminde yaptığı çalışmada, örgütsel kıdemın artışıyla birlikte örgütsel değerlerin benimsenme düzeyinin de arttığını ifade etmiştir. March ve Simon

(1958) da örgütsel kıdemle örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında benzer bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Hall (1948), meslekle özdeşleşme kapsamında tıp mesleki kariyerindeki aşamaları incelediği araştırmasında, doktorların zaman içerisinde (kıdem artışıyla birlikte) meslekleriyle daha fazla özdeşleştiklerini ifade etmiştir (Hall vd. 1970: 177).

March ve Simon'a (1975: 83-84) göre birinci yılın dışında, örgütte geçirilen hizmet yılları ne kadar çoksa bireyin örgütle özdeşleşmesi o kadar kuvvetlidir. Özdeşleşme üzerinde hizmet süresinin etkisini konu alan araştırmaların çoğunda bireylerin kendi seçimlerinin etkisini kontrol etmek güçtür. Örgütle özdeşleşme ne kadar güçlüyse onu terk etme eğilimi o kadar zayıf olacaktır. Bu durumda hizmet sürelerinin uzunluğuna göre meydana gelmiş bir örneklemede, örgütte daha uzun süre çalışmış olanların diğerlerine göre örgütle daha güçlü olarak özdeşleştikleri söylenebilir. Örgüt üyelerinin kendi kişisel seçimlerinin dışında, hizmette geçirilen sürenin kendi kendine giderek artan bir özdeşleşmeyi doğurduğu ifade edilebilir. Bunu sağlayan mekanizmalar şunlardır: Birey örgütte ne kadar çok kalırsa örgüt içindeki etkileşimleri o kadar fazlalaşacak, ihtiyaçları örgüt içinde o kadar fazla karşılanacak ve giderek örgütle daha fazla özdeşleşecektir.

Herhangi bir örgüt üyesi, örgütte uzun süre çalışmışsa ve örgüt üyesi olmaktan gurur duyuyorsa kendi benlik tanımlamasını örgüt üyesi olması açısından yapmaktadır (Haslam vd. 2003). Van Dyne (1994) örgüt içinde daha uzun süre çalışan kişilerin çok daha içerilmiş ilişkiler geliştirdiğini belirtmiştir.

Hall vd. (1970: 176-190) tarafından ABD'nin doğusunda orman işletmelerinde görev yapan 141 profesyonel çalışan üzerinde yapılan çalışmada, örgütte daha kıdemli olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, kıdemsiz olanlardan daha yüksek olarak ölçüldüğü ifade edilmiştir.

Schneider vd. (1971: 397-416) ABD'nde orman işletmelerinde görev yapan 157 ormancı üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel kıdemle örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,24$; $p<0,01$) bulmuşlardır.

Hall ve Schneider (1972: 340-350) tarafından iki farklı grup örnekleminde 90 Ar-GE çalışanı ve 72 rahip üzerinde yapılan araştırma neticesinde, örgütsel kıdemle örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde rahiplerde kıdemle örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r=0,47$; $p<0,01$); AR-GE çalışanları örnekleminde ise elde edilen sonucun ($r=0,18$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Lee (1971: 213-226) tarafından yapılan çalışmada örgütsel kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişkinin varlığı istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Cheney (1983a: 342-362) tarafından ABD'nde yapılan çalışmada işyeri kıdemiyle örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; mevcut işyerinde

çalışma süreleri 0–6 ay, 1–2 yıl arasında ve 15 yıldan fazla çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek; 6 ay–1 yıl arası ile 5–10 yıl arasında çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ise düşük bulunmuştur.

Mael'in ABD'nin Orta-Batısında bulunan iki üniversitede eğitim gören 263 öğrenciyle yaptığı çalışma (1988: 1-154) ile Ashforth ile birlikte lisans öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada (1992: 109) kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mael ve Ashforth (1992: 103–123), ABD'nin Kuzeydoğusunda dini eğitim veren bir erkek lisesinden mezun 297 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada çeşitli bireysel ve örgütsel öncüllerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, örgütte kalınan süre (kıdem) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Barker ve Tompkins (1994: 223-240) tarafından, bilişim sektöründe faaliyet gösteren üretici bir firmanın 68 çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, çalışanlardan daha kıdemli olanların, daha az kıdemlilere göre hem takım/gruplarıyla hem de örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Bhattacharya vd. nin (1995: 46-57) yaptıkları araştırmada, müşterilerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerini etkileyen faktörlerden örgüte üye olma yılı (kıdem) da araştırılmıştır. Araştırma neticesinde örgüte üye olma yılı daha fazla (kıdemli) olanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Huggins vd.nin (1998: 724-749) yaptıkları araştırmada, örgütte çalışanlardan kıdemli olanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin az kıdemli olanlara göre daha yüksek seviyede gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Bamber ve Iyer (2002: 21-38) tarafından, ABD'nde 5 büyük firmada çalışan 252 mali müşavir ile yapılan ampirik çalışmada, çalışanların örgütteki kıdemleriyle örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Pepermans vd. (2003: 660-678), Belçika'da 86 firma üzerinde yaptıkları araştırmada, yüksek potansiyele sahip işgörenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin genelde yönetim/lider inisiyatifinde başladığını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin en az bir yıllık çalışma yaşamı(kıdem)ndan sonra yükseldiğini ifade etmişlerdir.

İşcan (2006: 173) yaptığı araştırmada, işgörenlerin kıdemlerinin arttıkça örgütsel özdeşleşme seviyesinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Ertürk (2003: 129) tarafından Türkiye'de, (kamu) gemi inşa sektöründe tam zamanlı olarak çalışan mavi yakalı 464 kişi ile yapılan çalışmada; örgütte kalınan süre (kıdem) ile

özdeşleşme arasında sifıra yakın (0,02) bir seviyede 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün (2006: 141) tarafından Ankara'da, kamu ve özel sektöre mensup 6 bankanın 545 çalışanına yapılan çalışmada ise örgütte kalınan süre (kıdem) ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Özdemir (2007: 146), bir akaryakıt dağıtım firmasının 127 çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada; işgörenlerin kıdemleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütteki işgörenlerin kıdemleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin tespit edildiği, ancak istisnai bir durum olarak özellikle ilk iş yılında bunun geçerli olmayabileceği ifade edilebilir.

2.1.5. Mesleki Kıdem

Alanyazında mesleki kıdemın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak örgütsel kıdemde olduğu gibi mesleki kıdemde de kıdem-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin benzer şekilde gerçekleştiği söylenebilir.

Bu çerçevede Tüzün (2006: 141-142) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların toplam iş tecrübelerinin örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (F=5,278; p<0,005). Buna göre, toplam iş tecrübesi 8 yıldan az olan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin, toplam iş tecrübesi 9-14 yıl arasında olan 15 yıldan fazla olanlardan daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüldüğü gibi mesleki kıdem/tecrübenin örgütsel özdeşleşme düzeyini artırdığı söylenebilir.

2.1.6. Statü

Statü bir bireyin örgütte işgal ettiği yer olarak ifade edilebilir. Statü-örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında da ilişki olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. Bunun yanında statüler arasındaki geçişi ifade eden dikey hareketlilik ile ilgili olarak da yazında çeşitli tespitler yapılmıştır. Buna göre;

Lee (1971: 213-226) tarafından bilim adamları üzerinde yapılan çalışmada statüleri yüksek olan bilim adamlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Hall vd. (1970: 176-190) tarafından yapılan çalışmada, örgütte statü olarak daha üst düzeyde olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, daha düşük statüde olanlara oranla daha yüksek olarak ölçüldüğü ifade edilmiştir.

Rotondi (1975a: 892-897) tarafından ABD’nde büyük bir üniversiteden mezun olmuş ve endüstride çalışmakta olan 187 kişi üzerinde yapılan çalışmada, yöneticilerle yönetici olmayanlar arasında özdeşleşme açısından fark olup olmadığı test edilmiştir. Araştırma neticesinde, yönetici-yönetici olmayanlar arasında özdeşleşme anlamında bir fark olup olmadığı istatistiksel olarak ispat edilememiştir. Ancak, aynı çalışmada yöneticilerin grup dışındakilerle özdeşleşme düzeylerinin yönetici olmayanlara oranla daha yüksek olduğu ve elde edilen bu sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilerde örgütsel özdeşleşmenin çalışma grubuyla, işle ve grup dışı ile özdeşleşme üzerinde; çalışma grubuyla özdeşleşmenin işle ve grup dışıyla özdeşleşme üzerinde ve işle özdeşleşmenin de grup dışıyla özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, yönetici olan-olmayanlar birlikte değerlendirildiğinde ise; iş, çalışma grubu ve grup dışı ile özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir.

Cheney (1983a: 342-362) tarafından ABD’nde yapılan çalışmada statü ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre yönetici pozisyonundakiler, diğer çalışanlara göre örgütleriyle daha fazla özdeşleşmektedirler. Aynı çalışmada yöneticilik sorumluluğuna daha fazla sahip olanların da örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri çalışmada elde edilen başka bir sonuç olmuştur. Aynı çalışmada ayrıca, yönetim biriminde çalışan bireylerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin mühendislik, satış-pazarlama ve bilgi işlem bölümünde çalışanlardan daha yüksek olduğu da istatistiksel olarak ortaya konmuştur.

Huggins vd.nin (1998: 724-749) yaptıkları çalışmada, örgütte çalışanlardan yönetici olanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin yönetici olmayanlara oranla daha yüksek seviyede gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Cole ve Bruch (2006: 585-605) tarafından Hindistan’da bir demir çelik işletmesinin 10948 çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, işçilerin örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak aynı sonuç üst ve orta kademe yöneticileri için tespit edilememiştir.

Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından yapılan çalışmada veteriner kliniği sahibi olanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri, meslekleriyle ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Aynı çalışmada veteriner kliniğine ortaklığı bulunanların örgütle ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeyleri, meslekleriyle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise; bir veteriner kliniğinde çalışmayan veterinerlerin meslek ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeylerinin örgütle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğudur.

Tüzün (2006: 142) tarafından Ankara'da, kamu ve özel sektöre mensup 6 bankanın 545 çalışanına yapılan çalışmada çalışanların statü(iş pozisyonu)leri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Özdemir (2007: 146), bir akaryakıt dağıtım firmasının 127 çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada; işgörenlerin pozisyonları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak yüksek statü ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkiden söz etmenin mümkün olduğu görülmektedir.

2.1.7. Maaş

Alanyazında maaşın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini test edecek çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır, ancak yüksek maaşlı olmanın, örgütte üst kademede görevli olma ve örgütün değerlerini daha fazla benimseme gibi sonuçlar doğuracağı, bu nedenle maaş-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin pozitif yönlü gerçekleşeceği değerlendirilmiştir.

Lee (1971: 213–226) tarafından bilim adamları üzerinde yapılan çalışmada maaşları yüksek olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre maaş ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Dukerich vd. (2002: 507-533) tarafından yapılan çalışmada maaşlı olmanın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, 1504 ve 285 doktor (bir yıl arayla aynı örneklem üzerinde, önce 1504, sonra bu kişiler arasından ankete cevap veren 285 doktor) üzerinde araştırılmıştır. Neticede, maaşlı olan doktorların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Yukarıda ifade edildiği gibi, araştırmalarda maaşlı/yüksek maaşlı olmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

2.1.8. Daha Önce Çalışılan İşyeri Sayısı

Daha önce daha fazla işyerinde çalışmış bir çalışanın görece daha az sayıda işyerinde çalışmış bir bireye nazaran daha fazla örgütünü benimseyeceği ve örgütünde problemler olsa bile tutunmaya çalışacağı değerlendirilmiştir. Bu nedenle çalışılan işyeri sayısı ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında negatif bir ilişkinin varlığı beklenebilir.

Cheney (1983a: 342–362) tarafından yapılan araştırmada çalışanların daha önce çalışmış oldukları işyeri sayısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r=-0,18$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Buna göre, daha önce sayıca daha fazla işyerinde çalışmış olanlar örgütleriyle daha az özdeşleşmektedirler.

2.1.9. Daimi/Geçici Olma

Bir işyerinde daimi/geçici statüsünde olmanın bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkisinin olduğu varsayımıyla Feather ve Rauter'ın (2004: 81-94) Avustralya'da kadrolu ve sürekli olarak görev yapan 101 ve kadrosuz ve kısa süreli sözleşmeli olarak görev yapan 53 olmak üzere toplam 154 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada, kadrolu/sözleşmeli olma durumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde; kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı ilişki sözleşmeli olarak çalışan öğretmenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri

Sosyal kimliğin bireyin tutumları ve davranışları için bir temel oluşturmasına benzer bir şekilde örgütsel özdeşleşme de bireyin örgüte yönelik tutum ve davranışları için bir temel oluşturur (Knippenberg 2000: 138). Bu durum, örgütsel özdeşleşmenin örgütler ve üyeleri üzerinde ne ölçüde önemli etkiler yarattığını açıkça ortaya koymaktadır (İşcan 2006: 162).

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesini etkileyen birçok öncül bulunmaktadır. Alan yazın araştırması neticesinde elde edilen özdeşleşme öncülleri incelenmiş ve özdeşleşme öncülleri bireysel ve örgütsel olmak üzere temelde iki ayrı grupta toplanmıştır.

2.2.1. Bireysel Nitelikteki Öncüller

Bireysel özelliklerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkilerini ilk ortaya koyan çalışmalardan biri Hall vd. nin yapmış oldukları çalışmadır. Hall vd. çalışmalarında, bireyin sahip oldukları özelliklerin örgütün sahip olduğu özelliklere uygun olması durumunda; bireyin örgütüyle özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olacağını ifade etmişlerdir. Örneğin, rekabetçi bir kişiliğe sahip olan bireyin büyüme ve kâr konusunda saldırgan tutumu olan bir örgüt ile daha fazla özdeşleşebileceğini; cana yakın ve diğer çalışanları destekleyici kişilik özelliklerine sahip bireylerin ise daha ziyade hizmet merkezli örgütlerle daha fazla özdeşleşebileceklerini ifade etmişlerdir (Hall vd. 1970: 177). Bu noktadan hareketle, her birey her örgütle özdeşleşemeyebilir, belki de her birey her örgütle özdeşleşmemelidir çıkarımının yapılması mümkündür. Bu nedenle, bireylerin hangi özelliklere sahip olduklarının bilinmesinin yanında, örgütlerin de hangi özelliklere sahip olduklarının bilinmesinin örgütsel özdeşleşme çalışmalarında doğru sonuçlara ulaşmada faydalı olacağı söylenebilir.

Bu çalışmada alan yazında örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu tespit edilen ve bireysel olarak nitelendirilen öncüller ele alınmıştır.

2.2.1.1. Yakın İlişki Kurma

Yakın İlişki, örgütte sosyal etkileşimin ve iletişimin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Çalışanların birbirleriyle yüksek etkileşim içinde olduğu örgütlerde örgütsel

özdeşleşmenin de yüksek düzeyde gerçekleşeceği beklenebilir. Bu çerçevede yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Mael ve Ashforth (1992: 103-123) çalışmalarında, kişiler arası yakın ilişkilerin, özdeşleşme düzeyi ile olumlu ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bireyin örgüte sosyal katılım düzeyi, örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilebilir. Örgütte sosyal etkileşim ne kadar fazla olursa, birey o derecede sosyal bağ geliştirecektir. Grupla yüksek düzeyde olumlu temas, bireyin kendini sosyal birliğin bir üyesi olarak sınıflandırma ve tanımlama algısını artıracak, bu durum da güçlü özdeşleşmeye yönlendirecektir (Tüzün ve Çağlar 2008: 7).

Wiesenfeld vd.nin (2001: 213-229) büyük bir teknoloji firmasının satış bölümünde yönetici ve satış temsilcisi olarak çalışan 250 kişi ile yaptıkları araştırmada, bilgi çağında sayıları önemli oranda artan sanal çalışanlarda algılanan yakın ilişki kurma ihtiyacı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir ($R^2=0,16$; $p<0,001$). Çalışma ile netice olarak, sanal çalışan bireylerin diğer çalışanlarla yakın ilişkiler geliştirmelerinin, onların örgütle özdeşleşmelerini artıracığı sonucuna ulaşılmıştır.

Donavan vd. (2005: 31-42), futbol taraftarları üzerinde, yakın ilişki kurma ihtiyacının özdeşleşme üzerindeki etkisini araştırmışlardır. 177 Kişi üzerinde yapılan araştırma neticesinde, yakın ilişki kurma ihtiyacı yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar neticesinde yakın ilişki kurma ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.2.1.2. İş Tatmini

İş tatmini; insanların yaptıkları işlere karşı olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce, inanç, davranış ve değerlendirmeler içeren tutumlarıdır. İş tatmini yüksek olan bireyin işine karşı tutumu olumlu olarak gerçekleşirken; işinden tatmin olmayan bireyin işine karşı tutumu olumsuz olur. Çalışanların işlerinden tatmin olmaları, örgütün olumlu ve önemli bir yönünü gösterir.

Mael (1988: 1-154) yaptığı çalışmada, iş tatmin düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Hall ve Schneider (1972: 340-350) tarafından yapılan araştırma neticesinde, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin hem rahip, hem de AR-GE çalışanları örnekleminde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,55$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.

Efraty vd. (1991: 57-78) tarafından Amerika'nın Orta-Batısında yer alan en büyük 8 yaşlı bakım merkezinden rastgele seçilen 219 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, iş tatmininin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilediği ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,409$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.

Russo (1998: 72–111) tarafından yapılan çalışmada, profesyonel ve örgütsel olarak iş tatmin düzeyleri yüksek olanların özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, iş tatmini ile gazetecilik mesleği arasındaki ilişkiden daha zayıf çıkmıştır.

Mael ve Ashforth'un (1992: 103-123) yaptıkları araştırmada örgütlerinden memnun olan bireylerin (bunu örgütsel amaçlarla tatmin olma düzeyini ölçerek tespit etmişlerdir) örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri, bu nedenle tatmin olma ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Lipponen (2001: 1-127) tarafından yapılan araştırmada, tatmin düzeyinin çalışma grubuyla özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde, çalışanların tatmin düzeyinin grupla özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

He ve Mukherjee (2003: 1-26), Çin'de 438 satış personeli üzerinde yaptıkları çalışmada içsel ve dışsal motivasyon araçları vasıtasıyla sağlanan iş tatmininin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde dışsal araçlar vasıtasıyla sağlanan iş tatmininin içsel araçlarla sağlanan iş tatminine oranla örgütsel özdeşleşme ile daha fazla ilişkili olduğu ve bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında aracı rolü olduğu da istatistiksel olarak ortaya konmuştur.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; örgütlerde iş tatmin düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu, dolayısıyla iş tatmini-örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu değerlendirilmiştir.

2.2.1.3. Olumlu-Olumsuz Ruh Haline Sahip Olmak

Olumlu ruh haline sahip olmanın olumlu iş tutumlarının artışı konusunda destek sağlayacağı değerlendirilmektedir. Olumlu iş tutumlarının da örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif etkisi vardır. Bu çerçevede olumlu ruh haline sahip olmak ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

İşcan (2006: 173), çalışmasında, olumlu ruh haline sahip olan çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin olumsuz ruh haline sahip olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırması konusunda olumlu ruh haline sahip olmanın, olumsuz ruh haline sahip olmaya göre daha fazla etkili olduğu ifade edilmiştir.

2.2.1.4. Bireysel İmaj ve Bireysel İmaj-Örgütsel İmaj Uyumluluğu

Örgütsel özdeşleşme bireysel ve örgütsel tanımlamaların uyuşması, kişinin kendisini ifade ettiği kavramlarla örgütü ifade ettiği kavramların aynı olması hali olarak ifade edilmişti.

Bu çerçevede bireysel imaj ile örgütsel imajın uyuşması, örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyecek bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Schneider vd. (1971: 397-416) yaptıkları araştırmada, çalışanların bireysel imajlarının kıdemlerinin artışıyla birlikte daha önem kazandığını; bireysel imajları destekleyici (yardımseverlik, güvenilirlik, sadık, boyun eğen, arkadaş canlısı ve işbirlikçi gibi davranışlar sergileyenler) olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bireysel imajları ilgili olanlara (aktif, hisli, insanlarla ilgili, duygularını ifade eden vb. davranışlar sergileyenlere) oranla daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durumda yardımseverlik, güvenilirlik, sadık, boyun eğen, arkadaş canlısı ve işbirlikçi gibi davranışlar sergileyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin aktif, hisli, insanlarla ilgili, duygularını ifade eden vb. davranışlar sergileyen insanlardan daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Siegel ve Sisaye (1997: 149-165), 335 kamu muhasebe görevlisi üzerinde yaptıkları çalışmada, yöneticilerin bireysel imajları ile örgütsel imaj uyumluluğunun örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve direkt bir etki yaptığını, örgütsel bağlılığın da yöneticilerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif ve direkt bir ilişkisi olduğunu, bu nedenle yöneticilerin bireysel imaj-örgütsel imaj uyumluluğunun yöneticilerin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve direkt bir etkisinin olabileceğini ifade etmişlerdir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; bireysel imaj ile örgütsel imajın uyumunun örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde olumlu etkisinin olduğu değerlendirilmektedir.

2.2.1.5. Güven, Güvenilirlik

Güven, bir ilişkide bireyin hissettiği inancın derecesidir. Güvenirlik ise bu ilişkide güvenilen kişinin sahip olduğu nitelik olarak ifade edilebilir.

Tseng, Chen ve Chen (2005: 293-303) yöneticilik görevi olmayan 195 Tayvanlı hemşire ile yaptıkları çalışmada, güvenilirlik (dürüstlük, yardımseverlik, yetenek, iletişim ve tutarlılık) özellikleri ve güven davranışının (uyuma, paylaşma, takım çalışması ve itaat) örgütsel özdeşleşme ve birbirleriyle ilişkilerini yapısal eşitlik modeli ile açıklamaya çalışmışlardır. Çalışma neticesinde, güvenilirlik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,369$, $p<0.05$) tespit edilmiştir. Ayrıca güven davranışı ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ($r=0.499$, $p<0.05$) belirlenmiştir. Yine güvenilirlik özelliklerinin güven davranışı üzerinden örgütsel özdeşleşmeye dolaylı etkisinin de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r=0.991*0.499=0.495$, $p<0.05$) araştırmada tespit edilmiştir.

Cremer vd. (2006a: 554-565) Hollanda'nın Güneyinde bulunan 12 belediyenin insan kaynakları yöneticileri ve buralarda çalışan 257 kişi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Etki ve bilişsel bazlı güvenin prosedürel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında aracı rolü araştırılmıştır. Araştırmacılar etki bazlı güvenin, birisinin ortak ihtiyaç ve kaygılara sahip

arkadaşıyla etkileşimi esnasında geliştirdiği güveni esas aldığı, bilişsel güvenin ise daha ziyade diğerlerinin ne kadar güvenilir ve yetenekli olabilecekleri konusu üzerine eğildiğini ifade etmişlerdir. Araştırma neticesinde etki bazlı güvenin prosedürel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında aracı rolü oynadığı ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir.

Yukarıda ifade edilen araştırmalarda, güven ve güvenilirlik ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.2.1.6. Mentorluk, Karizmatik ve Adanmış Liderlik

Örgütlerde işgörenlerin davranışlarını en fazla etkileyen birey olarak liderin davranışları ve üstlendiği rolün izleyenlerin diğer davranışlarını olduğu gibi örgütsel özdeşleşme düzeylerini de etkilemesi kaçınılmazdır. Örgütsel özdeşleşme ile lider ve liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Mael'in (1988: 1-154) ABD'nin Kuzeydoğusunda bulunan ve dini eğitim veren bir liseden mezun 297 kişi ile yapmış olduğu çalışmada, mezun olunan okulda hâli hazırda lider (mentor) olduğunda, bireylerin örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri tespit edilmiştir. Buna göre liderlik (mentorluk) ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Iyer, Bamber ve Barefield (1997: 315-336) iki büyük Amerikan şehrindeki 6 muhasebe firmasında çalışan 207 kişiyle yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olması muhtemel örgütsel ve bireysel faktörleri tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmacılar mentor ilişkilerini örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan bireysel faktörler içerisinde değerlendirmişlerdir. Araştırma neticesinde, bireysel faktörlerden mentor ilişkilerinin örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Cremer ve Knippenberg (2005: 355-369) tarafından Almanya'da sağlık ekipmanları üreten birçok uluslu firmada yapılan araştırmada, liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. 198 Çalışanın katıldığı araştırmanın neticesinde, adanmış (hizmet eden) liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Cremer vd. (2006a: 233-245) tarafından 7 farklı Hollanda belediyesinde çalışan 257 kamu görevlisi üzerinde yapılan araştırmada, liderin özverisinin izleyenlerin kendilerini gerçekleştirmeleri üzerindeki etkisi incelenmiş; bu incelemede, örgütsel özdeşleşmenin olası katkıları araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, liderin özverisinin izleyenlerin kendilerini gerçekleştirmeleri üzerindeki etkisi, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan izleyenlerde, düşük olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Aynı araştırmada liderin özgüveninin gruba

olan güven ve saygısını olumlu yönde etkilediği ve bu ilişkinin örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cicero ve Pierro (2007: 297–306) İtalya’da özel sektörde faaliyet gösteren bir üretim firmasının 95 çalışanına ve kamu sektöründe faaliyet gösteren 105 çalışana ilişkin yaptıkları iki ayrı araştırmada, karizmatik liderliğin izleyenlerin çalıştıkları grupla özdeşleşmeleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu (1. Çalışma $r=0.32$, $p<0.001$; 2. Çalışma $r=0.20$, $p<0.05$) belirlemişlerdir. Aynı araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin karizmatik liderlik ile örgüt çıktıkları arasında aracı rolünde olduğu da istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda, liderin karizmatik, mentor ve adanmış olmasının ve liderin özgüven ve özverisinin yüksek olmasının izleyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.2.1.7. Duygusallık

Bireyin özelliklerinden birisi olan duygusallık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki de araştırmalara konu olmuştur. Bu çerçevede yapılan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Mael ve Ashforth’un (1992: 103-123) yaptıkları araştırma neticesinde, duygusallık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Iyer, Bamber ve Barefield (1997: 315-336) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olması muhtemel bireysel faktörler içerisinde ifade edilen duygusallığın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda duygusallık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

2.2.1.8. İş Arama

İş arama bireyin işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında yer alan bir davranış olarak görülmektedir. İş arayan bir çalışanın örgütü ile özdeşleşmiş olmasının bu çerçevede beklenemeyeceği ifade edilebilir.

Cheney (1983a: 342–362) tarafından ABD’nde yapılan araştırmada çalıştığı işyerinin dışında başka bir işyeri arayan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş aramayan bireylere oranla daha düşük olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada da görüldüğü gibi iş arama ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

2.2.1.9. Değerler

Değer belli bir durumu diğerlerine tercih etme eğilimi (Hofstede 1984: 18) olarak ifade edilmektedir. Değer, kültürün temelinde yer alan, neyin önemli, değerli ve istenir olduğunu tanımlayan (Giddens 2000: 616); bir davranışın iyi, doğru, güzel ve arzulanabilir olduğunu belirten (Özkalp 1995: 76) paylaşılan ölçüt ve düşüncelerdir.

Değerler toplumsal ve bireysel değerler olarak iki seviyede incelenebilir. Aşağıda ifade edilen değerle ilgili çalışmalar bireysel değerler kapsamında yapılan çalışmalardır.

Chattopadhyay(2005: 68-99), ABD’nde bilişim sektöründe faaliyet gösteren 4 firma ve bu firmaların anlaşmalı olarak çalıştığı firmaların toplam 307 çalışanı üzerinde bir araştırma yapmıştır. Chattopadhyay’ın yaptığı çalışmada, anlaşmalı olarak çalışılan firmalardaki çalışanların kendi değerleri ile firma değerleri arasındaki uyumun yüksek olmasının çalışanların anlaşmalı firma ile özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Lipponen vd. (2008: 241-248) Finlandiya’nın Güneyindeki bir belediyenin gündüz bakımevinde çalışan 148 kişi üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışmada bireysel değerlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve değerlerden hangisinin/hangilerinin örgütsel özdeşleşmeyi artırmak suretiyle yeni fikir üretme konusunda daha etkili olduğu araştırılmaya çalışılmıştır. Çalışmada sadece çalışanlara değil çalışanların yöneticilerine de anket uygulanmıştır. Araştırma Schwartz’ın değer teorisinde belirttiği temel değerler dikkate alınarak yapılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanlarla değişime açıklık-tutuculuk değer boyutları ile yeni fikir üretebilme arasındaki ilişki örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Hem çalışanlardan hem de yöneticilerden elde edilen verilerle yapılan analizde aynı sonuç elde edilmiştir. Sonuç olarak değişime açıklığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilediği ifade edilmiştir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; bireysel değerler ile firma değerlerinin uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerinde ve değişime açıklığın çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak etkili olduğu tespit edilmiştir.

2.2.1.10. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol çatışması, birbiriyle temelde bağdaşmayan rollerin aynı birey üzerinde toplanması durumu (Lundberg, Schrag ve Larsen 1970: 185; Marshal 1999: 625; Kızılçelik ve Erjem 1994: 345; Dönmezer 1984:169), bir bireyin rollerinin birbirine karşıt olan iki durumu aynı anda kaplaması veya rol ve statüdeki değişikliklerin verdiği kötü sonuç (Şencan vd. 1989: 39) olarak nitelendirilmektedir.

Green (1978: 486-492) tarafından 247 bilim adamı ve mühendis üzerinde yapılan çalışmada, özdeşleşme; mesleki, örgütsel, karma ve farksız olmak üzere dört ayrı boyutta incelenmiştir. Çalışmada, söz konusu dört özdeşleşme türünün rol çatışması ve rol belirsizliği

ile ilişkileri incelenmiştir. Araştırma neticesinde; mesleki özdeşleşme düzeyleri daha yüksek olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanlara göre daha fazla rol çatışması; mesleki-örgütsel özdeşleşmeleri arasında fark olmayanların özdeşleşmeleri karma türden olanlara göre daha fazla rol belirsizliği ve özdeşleşmeleri farksız olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanlara oranla daha fazla rol belirsizliği yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen ve yukarıda sunulan sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Organ ve Green (1981: 237-252) tarafından üç farklı örgütte çalışan 247 bilim adamı ve mühendis üzerinde yapılan çalışmada, rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma neticesinde, rol çatışmasının (-,0.31; $p<0,05$) ve rol belirsizliğinin (-0,16; $p<0.05$) ikisinin de örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif etkisinin olduğu ve elde edilen sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

2.2.1.11. Bireyin Örgütün Statüsüne İlişkin Algısı

Statü ile ilgili Roccas (2003: 351-366) tarafından üç çalışmadan oluşan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada bireylerden ziyade yüksek statülü grupla özdeşleşme konusu üzerinde durulmuştur. İsrail’de bulunan bir üniversitenin birinci sınıfına yeni başlayan 3 grup (Birinci çalışmada 223, ikinci çalışmada 40 ve üçüncü çalışmada ise 78 öğrenci) üzerinde yapılan çalışma neticesinde, bireylerin statüleri yüksek olan gruplarla daha fazla özdeşleştikleri, birden fazla gruba üyelikleri buldukları durumda ise statüsü yüksek olan grubu tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Boen vd. (2006: 547-560) tarafından Belçika’da 3 farklı firmada, 104, 80 ve 50 kişilik örneklemelerden oluşan üç farklı grup üzerinde yapılan çalışmada, birleşme öncesi ve sonrası örgütlerde özdeşleşme konusu statü bağlamında incelenmiştir. Araştırma neticesinde, çalışanların birleşme sonrası statü algısı ile birleşme sonrası özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin birleşme öncesi kendilerini düşük statülü olarak algılayan örgüt çalışanlarında, kendilerini yüksek statülü olarak algılayan örgüt çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, çalışanların birleşme öncesi özdeşleşme düzeyi ile birleşme sonrası özdeşleşme düzeyleri arasında da pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin birleşme öncesi kendilerini yüksek statülü olarak algılayan örgüt çalışanlarında kendilerini düşük statülü olarak algılayan örgüt çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada son olarak, çalışanların birleşme sonrası ölçülen örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birleşme sonrası örgütün statüsüne ilişkin algıları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki, birleşme öncesinde örgütsel özdeşleşme düzeyleri düşük olarak belirlenen işçiler için anlamlıdır.

2.2.1.12. Diğer Faktörler

Alanyazın taramasından elde edilen örgütsel özdeşleşmenin başlıca bireysel öncülleri yukarıda ifade edilmiştir. Ancak bunların yanında bireysel nitelikteki öncüller arasında olduğu değerlendirilen diğer çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Hall vd. (1970: 176-190) yaptıkları çalışmada, bireyleri destekleme ve onlara karşılıklı ilgi gösterme davranışları gösteren bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğunu istatistiksel olarak tespit etmişlerdir.

Lee (1971: 213-226) tarafından bilim adamları üzerinde yapılan araştırmada ödüllendirilen çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre ödüllendirilme ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Aynı çalışmada mesleki prestij algısı örgütsel prestij algısından yüksek olanların örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri ve meslekle özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme arasında yakın bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Schneider vd. nin (1971: 397-416) yaptıkları araştırmada, çalışanların işe ilgilerinin ve işe ilişkin meydan okumalarının (job challenge) örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,40$; $p<0,01$) bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada bireysel imaj, meydan okuma ve işe ilginin birlikte örgütsel özdeşleşme üzerinde yarattıkları etkinin, tek tek yarattıkları etkiden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hall ve Schneider (1972: 340-350) tarafından yapılan araştırma neticesinde, çalışanların işe ilişkin meydan okumalarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu (rahip örnekleminde $r=0,26$; $p<0,05$; AR-GE çalışanları örnekleminde $r=0,42$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Aynı çalışmada çalışanların güvenlik ihtiyaçlarının ($r=0,22$; $p<0,05$) ve birleşme ihtiyaçlarının ($r=0,19$; $p<0,05$) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirtilmiştir.

Organ ve Green (1981: 237-252) tarafından üç farklı örgütte çalışan 247 bilim adamı ve mühendis üzerinde yapılan çalışmada, formalleşmenin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma neticesinde, örgütsel görevlerle mesleki amaçların uyumunu sağladığı ifade edilen formalleşmenin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ($0,35$; $p<0,05$) tespit edilmiştir.

Efraty vd. (1991: 57-78) tarafından yapılan araştırmada, işe ilginin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, işe ilginin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilediği ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,543$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.

Bullis ve Bach (1991: 180-197) tarafından, iletişim bölümünde okuyan ve okuldaki ilk akademik yıllarını yaşayan 26 yüksek lisans ve doktora öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada, ilk akademik yılda öğrencilerin konuşma konu içeriklerinin okudukları okulla

özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma neticesinde; sonbaharda akademik konuşmaların örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin negatif, kış döneminde sosyal konularda konuşmanın etkisinin pozitif ve bölümle ilgili konuşmaların etkisinin negatif, ilkbaharda anlık/ayaküstü/havadan sudan konuşmaların etkisinin pozitif ve somut konuların konuşulmasının ise negatif olduğu ve bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Bhattacharya vd. (1995: 46-57) yaptıkları araştırmada, müşterilerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde müze üyesi olan bireylerin (müşterilerin) beklentilerinin karşılama düzeyleri ile örgütle özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, müze üyesi olma dışında başka faaliyetlere katılımın (ki bu durum başka benzer örgütlere üyelik olarak da nitelendirilebilir) örgütle özdeşleşme düzeyini negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Aynı çalışmanın bir diğer bulgusu da müzeyi ziyaret sayısı (bu durum da yakın ilişki kurma ihtiyacı çerçevesinde değerlendirilebilir) ile örgütle özdeşleşme düzeyi arasındaki pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkidir.

Mael ve Ashforth (1995: 309-333), iki ayrı grupta 1536 ve 998 olmak üzere toplam 2534 acemi Amerikan askeri personeli üzerinde yaptıkları araştırmada, biyo-verilerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada 115 biyo-veriden her iki ayrı çalışma grubu için de anlamlı olan biyo veriler 4 grup altında toplam 34 biyo-veri olarak bir araya getirilmiştir. Birinci grupta, açık alanda icra edilen iş ve faaliyetler bir araya getirilmiştir. Bu grupta ifade edilen faaliyetler; avcılık, trap türü atıcılık, büyük çaplı araba tamiri, balık tutma, vahşi alanları keşfetme, küçük çaplı araba tamiri, büyük(baş) hayvanlarla ilgilenmek, gezme ve kamp kurma, ağır iş makinelerini kullanma, elektrik tesisatı kurmak/döşemek ve halk müziği (country tür müzik) dinlemektir. Bu faaliyetleri daha sık icra eden acemi askerlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İkinci grupta, kurumsal beklentiler doğrultusunda hareket etme, güvenilir olma, görevini ihmal etmeme ve bu tür yaşam tarzını ifade eden 10 faaliyet anlamlı bulunmuştur. Bu faaliyetler, okula daha az geç gelmek/kaçırmak, okulu daha az kırmak/asmak, son sınıfta daha az devamsızlık göstermek, lisede daha az sınıfta kalmak, lisenin 3. yılında akademik faaliyetlerle daha fazla ilgilenmek, şiddetli kızgınlık göstermemek, sivilde yaptığı işlerden daha az kovulmuş olmak, bilimsel derslere daha aktif katılım, lise birinci sınıfta akademik faaliyetlerle ilgilenmek ve polisle daha az sorun yaşamış olmak davranışları yer almıştır. Bu davranışları sergileyen acemi askerlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu araştırmada ortaya konmuştur. Üçüncü grupta, grupça yapılan faaliyetleri ve grup birlikteliğini tercih etmeyi ifade eden 6 davranış kalıbı anlamlı bulunmuştur. Bu grupta; okul futbol takımında oynamak, her hafta spor için daha fazla zaman harcamak, rekabetçi takım sporlarını tercih etmek, daha önce oynamış olduğu spor takımlarından daha az ayrılmış olmak, giysi üzerinde bir gruba ait olan amblem taşımak ve okulda grup projelerini tercih

etmek davranışları yer almıştır. Bu davranışları daha fazla icra eden acemi askerlerin örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri, araştırmada elde edilen bir başka sonuç olmuştur. Dördüncü ve son grupta ise, entelektüel faaliyetlere katılım için gayret sarf etmeyi ifade eden 7 davranış kalıbı anlamlı bulunmuştur. Bu grupta ise; satranç oynamak, ders dışı okumalar için kütüphaneyi kullanmak, gece daha az ders çalışmak, yönetimle ilgili işlerde ücretli olarak çalışmış olmak, bina yapılarıyla ilgilenmek, zaman yönetimi/başarısı konularına ilgili duymak ve tarih derslerine aktif katılım sağlama davranışları yer almıştır. Bu faaliyetleri icra eden Amerikalı acemi askerlerin ordu ile özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğu araştırmada elde edilen bir diğer sonuç olmuştur.

Eicholtz (2001: 1-34) tarafından ABD'nin Orta Batısında yer alan ve mültimedya cihazları üretimi yapan küçük çaplı bir firmanın 17 çalışanı ile yapılan anlatıma dayalı bir çalışmada, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen pozitif ve negatif güçler tespit edilmiştir. Çalışanlarla yapılan görüşmelerde, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen 7 pozitif ve 6 negatif güç elde edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen pozitif güçler; çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişki, işin özelliklerinin çalışanlar tarafından uygun olarak algılanması, işin/ürünün kalitesi, ileri teknoloji ile çalışmak, örgütün faaliyet gösterdiği iş çevresinin çalışanlar tarafından uygun nitelikte algılanması, yapılan işlere dâhil olma duygusu ve takdir edilme hissi olarak tespit edilmiştir. Bunlardan çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişki, yapılan işlere dâhil olma duygusu ve takdir edilme hissi bireysel pozitif öncül güçler, diğer faktörler ise örgütsel pozitif öncül güçler olarak tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen negatif güçler olarak ise; yönetimin özellikleri (yakın zamanda çalışanların kendilerini daha az örgüte ait olduklarını hissetmeye başlamaları, ücret kesintisi ve odaklanamamak gibi), örgütün tanımlanamayan rolleri, haberleşme eksikliği, yabancılaşma, şirketin belirsiz geleceği ve şirketin gerçekleştirilemeyecek türden hedeflerinin olması konuları belirlenmiştir. Negatif güçlerden yabancılaşma ve haberleşme eksikliği konuları negatif bireysel öncül güçler, diğerleri ise negatif örgütsel öncül güçler olarak ifade edilmiştir.

Epitropaki ve Martin'in (2005: 569-589) yapmış oldukları araştırmada, heveslilik, enerjik olma ve heyecanlı olma gibi duyguları içeren pozitif duygulanımın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulmuşlardır. Araştırmanın bir diğer bulgusu kaygı, stres ve kızgınlık gibi duyguları içeren negatif duygulanımın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğudur. Araştırmanın son bulgusu ise pozitif duygulanımın dönüştürücü liderlik ile örgütsel özdeşleşme, negatif duygulanımın ise etkileşimci liderlikle örgütsel özdeşleşme arasında moderatör rolü oynadıklarıdır.

Beyth-Marom vd. (2006: 1-13), İsrail Açıköğretim Üniversitesi'nde görev yapan 71 özel öğretim görevlisi ile bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, öğretim görevlilerinin işlerini zengin olarak algılama ve işlerini önemli görme düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Neticede, İsrail Açıköğretim Üniversitesi'nde görev yapan

öğretim görevlilerinin işlerini zengin olarak algılamaları ve işlerini önemli görme düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bartels (2006d) tarafından Hollanda'da bir üniversitede T1 ve T2 gibi iki farklı zamanda sırasıyla 258 ve 187 çalışan üzerinde yapılan çalışmada, birleşme (merger) öncesi ve sonrasında örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler ve olası etkilerin yönü ve derecesi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, birleşmeye direk olarak katılan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin zamanla azaldığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Birleşmeden önce ve sonra algılanan iş tatmin düzeyinin birleşmeden sonraki örgütsel özdeşleşme düzeyi ile pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, birleşmeden önce algılanan dış prestij birleşmeden sonraki örgütsel özdeşleşme düzeyi ile pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu da tespit edilmiştir.

Bartels vd. (2006b: 1-24) tarafından aynı kapsamda, Hollanda Polis Teşkilatında birleşme öncesinde ve sonrasında, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri karşılaştırmalı bir analize tabi tutulmuştur. Araştırma neticesinde, birleşme öncesi örgütsel özdeşleşme düzeyi ile birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Birleşmenin faydalı olacağına olan inanç ile birleşme sonrası örgütle özdeşleşme düzeyi arasında da (sürece direk ve dolaylı katılımcılar açısından da) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, işe devamlılık hissi üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar; işin içeriği ile ilgili beklentiler, birleşme ile ilgili güvenlik algısı ve birleşmeye olan güvendir. İşe devamlılık hissini birleşmeye olan güven boyutunun birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Bu durum, sürece doğrudan ve dolaylı olarak katılan her iki örneklem için de aynı şekilde tespit edilmiştir). Diğer iki boyutun etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

2.2.2. Örgütsel Nitelikteki Öncüller

Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen örgütsel faktörlerin bilinmesi, hem araştırmacılar açısından hem de yöneticiler açısından önemlidir. Alanyazın taraması yapıldığında örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu ifade edilen birçok araştırmaya rastlandığı görülmektedir.

Alanyazından yapılan araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel öncülleri olarak örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, iş yaşamında özerklik, meslekle özdeşleşme, algılanan iş temelli sosyal destek, lider/liderlik, algılanan dış prestij (İmaj) ve örgütün farklılığına ilişkin algı, kariyer gelişimi ve başarı fırsatı, saygı görme, grubun büyüklüğü, sosyalizasyon taktikleri, proaktif davranışlar ve yeni gelenlerin öğrenimleri, iletişim, örgütsel üniforma kullanımı, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği, örgütsel güven, örgüt içi rekabet, örgütsel

sinizm, yabancılaşma, gruptan gurur duyma, grup içi ilişki, kaynak kullanma/ödül alma, gruba yönelik tehdit, yapılan işin etkililiği gibi faktörler tespit edilmiştir.

2.2.2.1. Örgütsel Adalet Algısı

Bireyler örgütteki süreç ve mekanizmaların, görev ve ödüllerin, kendilerine gösterilen davranışın adaletli olup olmadığı konusunda yargıya varmakta ve bu yargı sonucunda örgüte ve dolayısıyla işlerine karşı tutum geliştirmektedirler (Greenberg 1990: 339). Örgütsel adalet algısının bu çerçevede örgüte ilişkin olumlu bir tutum olarak örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili bir faktör olarak görülmektedir. Örgütsel adalet algısı ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinin olduğu konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Brewer ve Kramer (1986: 543-549) tarafından yapılan bir diğer çalışmada dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları yüksek olan çalışanları örgütle özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Lowe ve Vodanovich (1995: 99-114) tarafından yapılan çalışmada örgüt içinde görevlerin ve ödüllerin eşit dağıtılması anlamına gelen dağıtımsal adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde diğer adalet algılarına göre daha yüksek seviyede gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Farh, Earley ve Lin (1997: 421-444) çalışmalarında dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışma neticesinde, prosedürel ve dağıtımsal adalet algıları yüksek olan çalışanların, örgütleriyle özdeşleşmelerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Moorman, Niehoff ve Organ (1993: 209-225) tarafından yapılan çalışmada da dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Witt (1993: 17-30) de yaptığı çalışmada görev dağıtımına yönelik adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Huo vd. (2000: 40-45) de yaptıkları çalışmada örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Masterson vd. (2000: 738-748) tarafından yapılan çalışmada ise örgüt içinde izlenen süreçlerin adil olması anlamına gelen prosedürel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında daha kuvvetli ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, örgütsel adalet algısının; örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işe yönelik olumlu davranış ve duyguları artırıcı yönde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ertürk (2003: 127) tarafından yapılan çalışmada çalışanların kendilerini ve örgütün ortaya koyduğu ürün ve hizmetleri etkileyen kararların verildiği süreç ve mekanizmaların

işleyişi hakkındaki adalet algılarının (prosedürel adalet algısı), örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç yazındaki bazı sonuçlarla çakışmamaktadır. (Örneğin, Brewer ve Kramer, 1986; Farh, Earley ve Lin, 1997; Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000) Ertürk'ün çalışmasında ayrıca; çalışanların örgüt içerisindeki çıktılarını veya ödülleri tüm çalışanlar arasında adil olarak dağıtıldığını düşünmeleri (dağıtımsal adalet algısı) ve resmi prosedürlerin ve süreçlerin uygulanması ve/veya kararların kendilerine bildirilmesi esnasında maruz kaldıkları davranışın kalitesi ve adaletini yüksek bulmaları durumunda (etkileşimsel adalet algısı) örgütsel özdeşleşmelerinde de artış olacağı tespit edilmiştir. Bu sonuç ise yazındaki birçok çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Örneğin, Brewer, Kramer 1986; Wit 1993; Huo, Smith, Tyler ve Lind 1996; Farh, Earley ve Lin 1997, Masterson vd. 2000).

Lipponen vd. (2004: 391-413), rekabeti azaltmak maksadıyla yakın zamanda birleşmiş ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 2 Finlandiya menşeli firmada, 110 ve 79 olmak üzere toplam 189 kişi üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada algılanan prosedürel adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, algılanan prosedürel adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Cremer (2005: 4-13), Almanya'da tıbbi ürünler üreten çok uluslu bir şirkette çalışan 198 personel üzerinde yapmış olduğu çalışmada, dağıtımsal ve prosedürel adalet algılarının çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğunu (dağıtımsal adalet algısı için $r=0,38$, $p<0,001$; prosedürel adalet algısı için $r=0,45$, $p<0,001$), aynı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin prosedürel ve dağıtımsal adalet algısı arasında aracı rolü oynadığını tespit etmiştir.

Olkkonen ve Lipponen (2006: 202-215) bir araştırma enstitüsünde çalışan 160 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada adalet algısının üç alt boyutundan (prosedürel, dağıtımsal, etkileşimsel) prosedürel ve dağıtımsal adalet algı boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde prosedürel ve dağıtımsal adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki pozitif yönlü etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin dağıtımsal ve prosedürel adalet algısı ile örgüte ilişkin ekstra rol davranışı gösterme davranışları arasında aracı rolü oynadığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Cremer vd.nin (2006a: 554-565) Hollanda'nın Güneyinde bulunan 12 belediyenin insan kaynakları yöneticileri ve buralarda çalışan 257 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, liderin prosedürel adalet algısının izleyenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, prosedürel adalet algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin ($r=0,16$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.

Olkkonen ve Lipponen (2006: 202–215) yaptıkları araştırmada adalet algısının üç alt boyutundan (süreç, dağıtım, etkileşimsel) birisi olan etkileşimsel adalet algısı ve çalışma grubu ile özdeşleşme ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde etkileşimsel adalet algısı ve çalışma grubu ile özdeşleşme arasındaki pozitif ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde örgütsel adalet algısı ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.2.2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgüt amaç ve değerlerine inanması, benimsemesi, örgüt amaçları için çaba sarf etmesi, örgütte kalmak için duydukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmıştır (Mowday vd. 1979:224). Bir diğer tanımla örgütün sahip olduğu niteliklerin birey tarafından özümsemesi ve kabul edilmesidir (O'Reilly ve Chatman 1986: 493). Her iki tanım birlikte değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme konusunda önemli öncüllerden biri olduğu değerlendirilebilir. Bu nedenle alanyazında örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine yapılmış çalışmaların değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede alanyazında yapılan araştırmalar ve ilişkili bulgular aşağıda sunulmuştur.

Mael (1988: 1–154), yaptığı araştırmanın birinci adımında ABD'nin Orta-Batısında bulunan iki üniversitede eğitim gören 263 öğrenci ile ikinci adımında ise ABD'nin Kuzeydoğusunda bulunan ve dini eğitim veren bir liseden mezun 297 kişi ile çalışmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Sass ve Canary (1991: 275–293) tarafından Güney Kaliforniya'da, bir ortaokulun çalışanları, bir lisenin veri işleme ve personel bölümü çalışanları, bir kereste fabrikası, finansman şirketi, bir bölgesel hıfzıssıhha ve bir reklâm ajansının yöneticileri olmak üzere 6 farklı örgütte 122 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık-örgütsel özdeşleşme ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel bağlılık-örgütsel özdeşleşme arasında kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada kariyer bağlılığı ile örgütsel özdeşleşme arasında da pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Ertürk vd. (2005: 81-98) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren 41 ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 80 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel bağlılığın örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme arasında aracı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışma ile örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğu istatistiksel olarak doğrulanmıştır.

Riordan ve Weatherly (1998: 310-324), ABD'nde 140 kredi birliği çalışanı ve 309 hayat sigorta acentesi çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, gruba özdeşleşme gruba bağlılık ilişkisi üzerine çalışmışlardır. Araştırma neticesinde, özdeşleşme ile gruba bağlılık arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki (kredi birliği çalışanları için $r=0,35$, $p<0,01$ ve hayat sigorta acentesi çalışanları için $r=0,41$, $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığın örgütsel zdeşleşmenin bir öncülü olduğu ve örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ifade edilebilir.

2.2.2.3. İş Yaşamında zerklik

Özerklik ya da otonomi, bir bireyin iş yaşamında inisiyatif kullanması olarak ifade edilebilir. zerk olma yapılan işle ilgili hesap verme yükümlülüğü konusunda çalışana bir avantaj sağlamaktadır. zerk olarak çalışan birey örgütsel faaliyetler konusunda söz sahibi olduğundan örgütüyle daha fazla zdeşleşebilecektir. Bu çerçevede iş yaşamında özerklik ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişkiden söz etmek olasıdır. Konuya ilişkin yapılan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Russo (1998: 72-111) tarafından, yapılan çalışma neticesinde; iş yaşamında özerk olma ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bamber ve Iyer (2002: 21-38) tarafından, ABD'nde 5 büyük firmada çalışan 252 mali müşavir ile yapılan ampirik çalışmada, çalışanların iş yaşamında otonom olmaları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş yaşamında özerklik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.2.2.4. Meslekle zdeşleşme

Çeşitli mesleklere mensup bireylerin meslekleriyle özdeşleşme düzeylerinin, o bireylerin ait oldukları örgütleriyle özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği alan yazında birçok çalışmada ifade edilmiştir. Örneğin tıp, hukuk, hemşirelik, eğitimi alanlarında ve doktora programındakiler üzerinde yapılan çeşitli sosyalizasyon çalışmalarında bireyin mesleğiyle özdeşleşme düzeyinin yksekliliğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini de olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur (Hall vd. 1970:176).

Bamber ve Iyer (2002: 21-38) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların meslekle özdeşleşmeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Lee (1971: 213–226) tarafından yapılan çalışmada, mesleki prestij algısı örgütsel prestij algısından yüksek olanların örgütleriyle daha fazla özdeşleştikleri tespit edilmiştir. Aynı çalışmada meslekle özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme arasında yakın bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından yapılan çalışmada veteriner kliniği sahibi olanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri, meslekleriyle ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Aynı çalışmada veteriner kliniğine ortaklığı bulunanların örgütle ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeyleri, meslekleriyle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise; bir veteriner kliniğinde çalışmayan veterinerlerin meslek ve çalışma gruplarıyla özdeşleşme düzeylerinin örgütle özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğudur.

Yapılan araştırmalar, meslekle özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

2.2.2.5. Lider/Liderlik

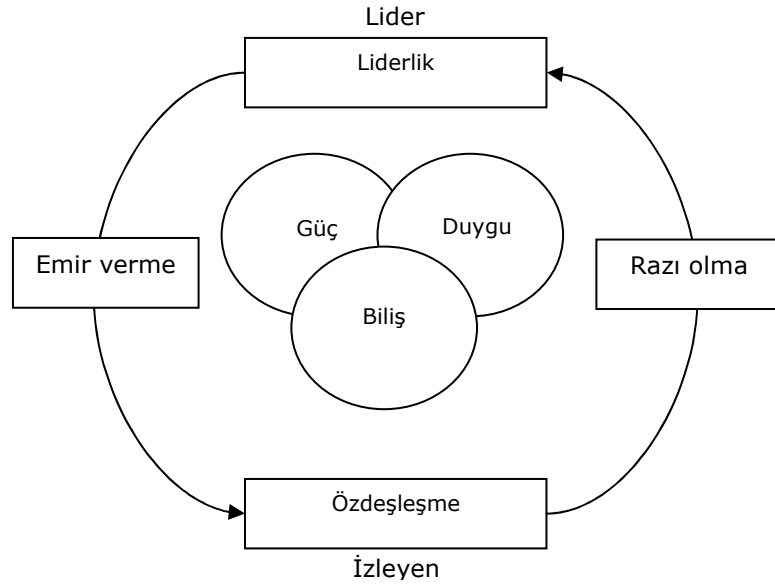
Liderin, astlara örgütün amaç ve hedefleri konusunda temel bilgi kaynağı olması ve grubun istenen karakteristiğini en iyi yansıtan kişi olması nedeniyle, örgütsel özdeşleşmenin liderlik üzerindeki etkileri konusu araştırmacıların akademik merakını uyandırmıştır.

Liderlik ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar mevcuttur. Ancak bu ilişkiyi önce kavramsal olarak ortaya koymakta fayda vardır. Şekil-4'te liderlik ve özdeşleşme arasındaki dinamik yapı incelenmiştir. Buna göre lider etkileyen kişi olarak izleyenlerini emirleriyle yönlendirmekte, izleyenler de etkilendikleri ölçüde liderlik sürecine razı olmakta ve örgütle özdeşleşmektedir. Bu süreçte rol oynayan en önemli faktörler ise gruptaki güç algısı, biliş ve duygulardır.

Asforth ve Mael (1989: 20-39), dönüştürücü liderlik özelliklerinin uygulandığı organizasyonlarda örgütsel özdeşleşme düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Epitropaki (2003: 1-7), Yunanistan'da bir bankada çalışan 502 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, dönüştürücü liderliğin, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma neticesinde dönüştürücü liderliğin uygulanmasının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin ($\beta=0,35$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir.

Epitropaki ve Martin'in (2005: 569-589) yapmış oldukları çalışmada, dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olarak nitelendirilecek bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin, etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinden daha yüksek olarak gerçekleştiği ve bu sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.



Şekil-4: Liderlik ve Özdeşleşme Arasındaki Dinamik
(Kaynak: Davel ve Machado 2001)

Dick vd. (2007: 133-150), Almanya’da 3 farklı örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada liderin örgütle özdeşleşme düzeyinin, astların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. 1. Çalışma 367 öğretmen ve 60 başöğretmen, 2. çalışma 233 öğretmen ve 22 başöğretmen, 3. çalışma ise 127 seyahat acentesindeki liderler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde, her üç örneklemde de liderin örgütsel özdeşleşme düzeyinin astların örgütsel özdeşleşme düzeyini pozitif olarak etkilediği, elde edilen sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, lideri örgütle özdeşleşmiş kurumlarda izleyenlerin/çalışanların da örgütleriyle daha fazla özdeşleşecekleri sonucu ortaya konmuştur.

İşcan (2006: 173), yaptığı uygulamada dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı, dönüştürücü liderliğin etkisinin etkileşimci liderliğe göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu ifade edilebilir. Burada, liderliğin bireysel öncüllerde ifade edilen mentorluk ve adanmışlıktan farklı olarak ele alındığını ifade etmek gerekmektedir. Mentorluk ve adanmışlık bireysel liderlik çabası olarak değerlendirilirken, dönüştürücü ve etkileşimci liderlik örgütsel liderlik anlamında ele alınmış ve liderlikle ilgili öncüller bu nedenle bireysel – örgütsel olarak iki farklı kategoride ele alınmıştır.

2.2.2.6. Algılanan Dış Prestij (İmaj) ve Örgütün Farklılığına İlişkin Algı

Özdeşleşme gruplar arası rekabet ile de ilgili bir husustur. Bu durum, grup sınırlarının daha belirgin çizildiği, değer ve normların farklılaştığı, "biz" ve "onlar" farkının vurgulandığı durumdur (Tüzün 2006). Özdeşleşme-rekabet ilişkisi iç-dış gruplar arasındaki rekabetten kaynaklanmaktadır (Lipponen vd. 2005: 97-112). Örgütün dış prestijinin yüksek olması veya örgütün farklılığına olan inancın iç grupta olumlu etkilerinin olacağı değerlendirilebilir. Hatta örgüt üyeleri örgüt dışındaki bireylerin örgütü pozitif olarak algıladıklarına inanmaları durumunda (yani örgütün dışarıdaki imajının pozitif olduğuna inanıyor iseler) zafer kazanmış edasıyla hareket ederler. Bu durumda çalışanlar örgütle daha fazla özdeşleşirler ve örgütte işbirliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu ve beklenen çıktılar elde edilebilir. Örgütsel imaj algısının negatif olması durumunun birey üzerinde olumsuz etkilerinin olması da beklenen bir durumdur. Bu durumda, çalışanların stres yaşamaları ve depresyona girmeleri söz konusu olabilir. Örgütsel çıktı olarak bunun yansıması ise çalışanlar arasındaki rekabetin artması ve çalışanların uzun dönemli hedeflere ulaşma konusundaki çabalarının azalması şeklinde cereyan edebilir (Dutton vd. 1994: 240). Algılanan pozitif örgüt imajı, kamuoyu, referans gruplarının fikirleri, firmanın denetimine sunulan dış bilgi, firmanın dışarıdakiler tarafından algılanışıyla ilgili örgüt içi iletişim gibi bilgi kaynakları sonucunda oluşur. Algılanan pozitif örgüt imajının genellikle bireyin örgüt hakkındaki kendi bilgisine dayanarak firmanın imajı yorumlaması ve değerlendirmesi ile ilgili bireysel düzeydeki değişkenlerle ilişkilendirilir. Böylece aynı örgüt üyelerinin farklı örgüt imaj algılamaları olağan görülür (Tüzün 2006).

Örgütle ilgili olarak pozitif bir imaja sahip olmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu Pratt (1998) ve Bergami ve Bagozzi (1996) tarafından yapılan çalışmalarda ifade edilmiştir.

March ve Simon'a göre (1975: 76) itibar bir yandan grubun nesnel durumuyla (yani başkaları karşısındaki itibarı) birlikte değişir. Öte yandan bireyin grup itibarını algılaması sadece başkalarının bu grubu değerlendirme biçimlerinin bir fonksiyonu değil, bunun yanı sıra bireysel standartların da bir fonksiyonudur. Böylece grubun algılanan itibarının grubun toplum içindeki konumunun ve bireysel standartların bir fonksiyonu olarak ifade edilebilir. Grubun algılanan itibarını etkileyen etmenler ise Şekil-5'teki gibi ifade edilmiştir.

Buna göre, bir grubun toplum içindeki konumu, o toplumu kuşatan kültürün başarı simgelerine hangi ölçüde sahip olduğuna göre belirlenir. Özdeşleşme süreci açısından üç simge büyük önem taşımaktadır. İlk olarak grup amaçlarını gerçekleştirmekteki başarı ne kadar yüksek olursa, grubun toplum içindeki konumunun da o kadar yüksek olacağı ifade edilebilir. İkinci olarak grup üyelerinin statü düzeyleri ortalaması ne kadar yüksekse grubun toplum içindeki konumunun da o ölçüde yüksek olacağı ifade edilebilir. Son olarak ise grubun tanınma derecesi ne kadar yüksekse toplum içindeki grubun konumu o kadar yüksektir denebilir (March ve Simon 1975: 76-77).



Şekil-5: Grubun Algılanan İtibarını Etkileyen Etmenler
(Kaynak: March ve Simon 1975: 78)

Grubun tanınması ya onu diğer gruplardan ayıran ya da kendisinin izlenmesi olasılığını artıran vasıflarının bir sonucudur. Grubun (amaçları, üyeleri ya da faaliyetleri açısından) başka gruplardan farklılığı ne kadar fazlaysa o kadar kolay tanınacaktır. Grubun genişliği ne kadar fazlaysa o kadar kolay tanınacaktır ve grubun büyüme hızı ne kadar yüksekse tanınması o kadar kolay olacaktır.

Kişisel itibar ölçülerini belirleyen etmenler arasında iki tanesi büyük önem taşır. Önce bir kimsenin (itibar) ölçüleri daha önce üyesi bulunduğu grubun ve şimdi üyesi bulunduğu grubun normlarına bağlı olacaktır. Kişisel itibar ölçüleri, grubun itibar ölçülerine benzeyecektir. İkincisi ise bireyin geçirdiği deneylerin itibar düzeyi ile ilgilidir. Bireyin

geçirdiği deneylerin itibar düzeyi ne kadar yüksek olursa, bireysel itibar standartları da o ölçüde yüksek olacaktır (March ve Simon 1975: 77).

Alan yazında konuya ilişkin birçok ampirik çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan önemli olanlarına aşağıda yer verilmiştir:

Mael (1988: 1-154), yaptığı çalışmada, prestij ve örgütsel farklılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Mael ve Ashforth'un (1992: 103-123) yaptıkları araştırma neticesinde, örgütün prestijinin ve farklılığının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bhattacharya vd.nin (1995: 46-57) yaptıkları çalışmada, müşterilerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerini etkileyen faktörlerden algılanan örgüt prestiji de araştırılmıştır. Araştırma neticesinde algılanan örgüt prestijinin yüksek olmasının müşterilerin örgütle özdeşleşme düzeylerini pozitif yönlü olarak etkilediği ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Iyer, Bamber ve Barefield (1997: 315-336) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olması muhtemel örgütsel ve bireysel faktörler tespit edilmiştir. Araştırma neticesinde, araştırmacıların organizasyonel faktörler içerisinde telaffuz ettikleri örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Huggins vd. (1998: 724-749), yaptıkları çalışmada, örgütün sahip olduğu dış imajın çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Smitds vd. (2001: 1051-1062) tarafından 3 farklı organizasyonda sayıları 775, 620 ve 1127 olmak üzere toplam 2522 çalışan üzerinde yapılan çalışmada, algılanan dış imajın örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde, algılanan dış imajın çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar algılanan pozitif örgüt imajını, çalışanın dışarıdakilerin örgütü nasıl gördükleri hakkındaki düşünceleri olarak ifade etmişlerdir. Smitds vd. tarafından yapılan çalışmada; örgüt üyeleri, müşteriler ve hisse senedi sahipleri gibi önemli paydaşların örgüte yönelik pozitif düşüncelere sahip olmalarının örgütsel özdeşleşme düzeyini artırdığı ifade edilmiştir.

Reade'nin (2001: 1269-1291) yaptığı araştırma neticesinde, bölgesel firmanın prestijinin ve diğer firmalardan farklılığının bölgesel firmadaki örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği ve elde edilen bu sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Firmanın prestij ve farklılığını yaratmada örgüt içi medya kullanımının önemine değinen araştırmacı, bu yolla hem örgüt içi hikâyelerin yayımlanabileceğini, hem de

pazar payı gibi sayısal verilerin yayımlanarak çalışanların zihinlerinde firmanın şöhret ve farklılığı ile ilgili olumlu türden etkiler bırakılabileceğini ifade etmiştir. Bölgesel firmada olduğu gibi, çokuluslu şirketin prestij ve diğer firmalardan farklılığının da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği araştırmada elde edilen bir başka sonuç olmuştur.

Lipponen (2001: 1-127) tarafından yapılan araştırmada, çalışma grubuna ilişkin algılanan prestijin çalışma grubuyla özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Neticede, birinci ve ikinci örneklemin ikisinde de, prestijin grupla özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Dukerich vd. (2002: 507-533) tarafından yapılan çalışmada ise örgütün algılanan dış imajın çekiciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, 1504 ve 285 doktor (bir yıl arayla aynı örneklem üzerinde, önce 1504, sonra bu kişiler arasından ankete cevap veren 285 doktor) üzerinde araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütün algılanan dış imajının çekiciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bamber ve Iyer (2002: 21-38) tarafından yapılan çalışmada çalışanların mesleklerinin imajlarını yüksek seviyede görmeleri ile meslekle özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Epitropaki (2003: 1-7), Yunanistan'da bir bankada çalışan 502 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, algılanan dış prestijin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma neticesinde algılanan dış prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin ($\beta=0,45$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir.

Lipponen vd. (2005: 97-112), Finlandiya'da gemi sektöründe faaliyet gösteren bir firma ve bu firmanın 20 alt yüklenicisinde çalışan 113 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, grubun algılanan prestiji ile grupla özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma neticesinde grubun algılanan prestiji ile grupla özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Jetten vd. (2005: 208-215), Queensland Üniversitesi'nde okuyan 76 lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, bireylerin ait oldukları gruba yönelik tehdit, gruplar arası farklılık ve grup içi saygı ile grupla özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, gruplar arasındaki farklılığın, bireylerin grupla özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Chattopadhyay'ın (2005: 68-99) yaptığı çalışmada, örgütün pozitif olarak farklılığına olan inancın çalışanların ana firma ile özdeşleşme düzeylerine olan etkisini incelemiştir. Araştırma neticesinde bu ilişki pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Aynı araştırmada, algılanan prestij ve algılanan farklılığın ana organizasyonla olan özdeşleşme

üzerindeki etkisi, anlaşılabilir olarak çalışılan firmalarla özdeşleşme seviyesinden yüksek bulunmuştur.

Bartels vd. (2006b) tarafından Hollanda'da bölgesel bir polis departmanında yapılan çalışmada örgüte ilişkin algılanan dış imajın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Fuller vd. (2006a: 815-846) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan unsurlardan prestij "örgütün statüsü", saygı ise "bireyin örgüt içindeki statüsü" olarak tanımlanmış ve bu iki unsurun çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bir sağlık kurumunda çalışan 205 kişi üzerinde yapılan araştırma neticesinde dış prestij algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada örgüt içi statünün bir ifadesi olarak görülen saygının da örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak algılanan dış prestij düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, örgüt içindeki statünün ifadesi olan saygının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinden daha yüksek bulunmuştur.

Fuller vd. (2006b: 701-716) tarafından yapılan diğer bir araştırma, ABD'nin güneyindeki bir sağlık kuruluşunda çalışan 194 kişi (hemşire, laboratuvar teknisyeni, temizlik görevlileri, kafeterya görevlileri, bakım sorumluları ve yöneticiler) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, algılanan dış imajın çekiciliği ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, kendini gerçekleştirme ihtiyacı düşük olan bireylerde, dış imaj algısı ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında ilişki olmadığı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı yüksek olan bireylerde ise dış imaj algısı ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Carmeli vd. (2006: 92-104) tarafından, İsrail'de elektronik ve medya sektörlerinde faaliyet gösteren 4 farklı firmada çalışan 182 kişiyle yapılan çalışmada; müşterilerin, rakiplerin ve sağlayıcıların örgüte ilişkin olarak algıladıkları dış prestij düzeyleri ile çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, her üç kesimde de (müşteri, rakip ve sağlayıcı) algılanan dış prestij düzeyi ile çalışanların örgütleriyle bilişsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin algılanan dış prestij ile duygusal bağlılık arasında aracı rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Carmeli vd. (2007: 972-992) tarafından, yine İsrail'de medya ve elektronik sektörlerinde faaliyet gösteren 4 firmada çalışan 161 çalışan ve onların birinci derecedeki amir/yöneticileri üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada, algılanan sosyal sorumluluk ve gelişme ile algılanan pazar ve finansal performans anlamında örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma, 4 aşamalı olarak icra edilmiştir. İlk

aşamada yönetici ve insan kaynakları bölümü ile örgüt hakkında derinlemesine görüşme yapılmış, ikinci aşamada örgütün durumu ile yazındaki durum karşılaştırılmıştır. Üçüncü aşamada 38 çalışan üzerinde bir ön-test uygulanmış ve son aşamada ise uygulama 161 çalışan üzerinde icra edilmiştir. Araştırma neticesinde; algılanan sosyal sorumluluk ve gelişme anlamında örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme ile pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan sosyal sorumluluk ve gelişme anlamında örgütsel prestij, algılanan pazar ve finansal performans anlamında örgütsel prestije göre örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi daha yüksek bulunmuştur.

Karabey ve İşcan (2007:231-241) tarafından, Erzurum'da iki farklı işletmede 83 kişi üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel dış imaj algısının bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, dış imaj algısının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütün diğer örgütlerden (olumlu anlamda) farklı ve örgüte ilişkin olarak algılanan dış prestijin(imaj) yüksek olmasının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu ifade edilebilir.

2.2.2.7. Kariyer Gelişimi ve Başarı Fırsatı

Kariyer gelişimi ve başarı fırsatı örgüt içerisinde faaliyet gösteren bireylerin bireysel amaçları arasında değerlendirilebilir. Bu nedenle kariyer gelişimi ve başarı fırsatını bireylerin ihtiyaçları olarak ifade etmek de mümkündür. Örgütün bireylerin bu ihtiyaçları karşısında takındığı tutum ise bireylerin örgüte bakış açısını yansıtır. Bu açıdan örgüt ya bireylerin istediği tutumu sergiler ya da bireyler açısından istenmeyen bir noktadadır. Bu durumun bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini de etkileyebileceği ifade edilebilir.

Konuya ilişkin olarak March ve Simon (1975: 79-80), örgütsel özdeşleşme düzeyini etkileyen unsurları incelerken, bu unsurlardan birinin de grup içinde giderilen bireysel ihtiyaçların sayısı olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre grup içinde bireysel amaçların gerçekleştirilmesine karşı hoşgörü ne kadar fazlaysa bireysel ihtiyaçlar grup içerisinde o ölçüde fazla giderilir. Hemen hemen herkes çoğu zaman kendi ihtiyaçlarına karşı hoşgörüsü olan bir grubu, olmayan bir gruba göre daha çekici bulur. Yani bireysel amaçların giderilmesine karşı örgütün hoşgörü düzeyi, bireylerin grup içerisinde giderilen ihtiyaçlarının sayısını artırırken, bireysel ihtiyaçların giderilmesindeki artış da bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyini artırır.

Reade'nin (2001: 1269-1291) yaptığı araştırma neticesinde, bölgesel firmada çalışanların kariyer gelişimi ve başarı fırsatı konusundaki olumlu algılamalarının bölgesel firmadaki örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği ve elde edilen bu sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bölgesel firmada olduğu gibi, çokuluslu şirket çalışanların kariyer gelişimi ve başarı fırsatı konusundaki olumlu

algılamalarının da çokuluslu firma çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği araştırmada istatistiksel olarak anlamlı bulunan bir başka sonuç olmuştur.

Araştırmalar incelendiğinde, örgütte çalışanların kariyer gelişimine ve başarı fırsatına ilişkin algılarının yüksek olarak görülmesinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir.

2.2.2.8. Grup İçinde Saygı Görme

Çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşimin fazla olması örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyen faktörlerden biridir. Çalışılan grup içinde saygı görme de olumlu iletişim ve etkileşimin bir ifadesidir. Bu çerçevede grup içinde saygı görme ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişkinin bekleneceği ifade edilebilir.

Tyler ve Blader (2001: 207–226) yaptıkları araştırmada gruptan saygı görmenin, ait olunan grupla özdeşleşme üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, gruptan saygı görmenin, ait olunan grupla özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği ve bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Jetten vd. (2005: 208-215), Queensland Üniversitesi'nde okuyan 76 lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, bireylerin ait oldukları gruba yönelik tehdit, gruplar arası farklılık ve grup içi saygı ile grupla özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, grup içi saygı düzeyinin bireylerin grupla özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, grup içinde saygı görme ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin tespit edildiği görülmektedir.

2.2.2.9. Grubun Büyüklüğü

Kişiler içinde buldukları gruplara benzer gruptaki kişilerle özdeşleşmektedirler. Grubun büyüklüğü, sosyal hali ve prestiji özdeşleşmenin belirleyicileri olarak karşımıza çıkmaktadır (Tüzün ve Çağlar 2008: 7).

Bireyler daha küçük gruplar içinde daha değerli oldukları inancındadırlar. Bu kapsamda Knippenberg ve Van Schie (2000: 137-147), çalışmalarında, çalışma grubuna özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha güçlü olduğunu ve örgütsel davranış ve tutumların belirlenmesinde örgütsel özdeşleşmeden daha tanımlayıcı olduğu varsayımını ortaya koymuşlardır. Simon ve Brown (1987: 703-711) da küçük gruplarla özdeşleşmenin büyük gruplarla özdeşleşmeye göre daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışma gruplarıyla özdeşleşmenin daha güçlü olmasının sebebi küçük gruplarla özdeşleşmenin daha kolay olması olarak ifade etmişlerdir. Çalışma gruplarında bireylerarası paylaşımın, ortak geçmişe sahip olmanın ve bireyler arası ve birey-örgüt iletişiminin daha üst düzeyde gerçekleşme şansının olduğu dikkate alındığında bunun rastlantı olmadığı değerlendirilebilir. alanyazında konuya ilişkin çeşitli ampirik çalışmalar da yapılmıştır.

Lipponen (2001: 1-127) tarafından yapılan araştırmada, ait olan grubun büyüklüğü ve çalışanların çalışma grubuyla özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma neticesinde, grubun büyüklüğü arttıkça çalışma grubuyla özdeşleşme düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir. Buna göre grubun büyüklüğü ile çalışma grubuyla özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir.

Lipponen vd.nin (2005: 97-112) yaptıkları bir diğer araştırmada, grubun büyüklüğü ile grupla özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma neticesinde grubun büyüklüğü ile grupla özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Stoel (2002: 51-60) tarafından perakende satış mağazalarında yapılan çalışmada, çalışanların sayısı ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde, genel olarak küçük gruplarla özdeşleşmenin büyük gruplarla özdeşleşmeden daha yüksek düzeyde cereyan ettiği görülmektedir.

2.2.2.10. Sosyalizasyon Taktikleri, Proaktif Davranışlar ve Yeni Gelenlerin Öğrenimleri

Örgütlerin ve çalışanların maruz kaldıkları değişimler örgütlerdeki sosyalizasyon ve özdeşleşme faaliyetlerini de etkilemektedir. Sosyalizasyonun örgütlerdeki alışılmış rolü, örgüte ilişkin değer ve inanışların bireylerce kabulünün sağlanarak bireylerin örgüt üyeliklerini meşru kılmaktır. Çünkü iyi sosyalize edilmiş bireyler örgütlerine daha sıkı bağlı ve daha üretkendirler (Eicholtz 2000: 3). Bu nedenle yazında sosyalizasyon konusunda yapılan çalışmalar önem kazanmaktadır.

Bullis ve Bach (1989a: 287), Yüksek Lisans ve Doktora düzeyindeki öğrencilerle yaptıkları çalışmada sosyalleşme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi zaman içerisindeki değişim boyutu itibarıyla incelemiştir. Yönetim tarafından resmi olarak kabullenme/kutlanmanın ve organizasyonu çeşitli ortamlarda temsil etmenin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı ortaya konmuştur. Ayrıca örgüte yeni katılanların eğitimlerinin uygun şekilde yapılmaması durumunda örgütsel özdeşleşme düzeylerinin zaman içerisinde düşebileceği ortaya konmuş ve yeni katılanların örgüt üyeliğine geçişlerinde problemler yaşanabileceği belirtilmiştir. Örgüte yeni katılan bireylerin örgütte kalmalarına rağmen örgütle özdeşleşmiş olmayabileceğini ortaya koyan Bullis ve Bach'ın çalışmalarında, gruptan dışlanma, örgütten zorunlu uzaklaşma ve yabancılaşma gibi olumsuz yöndeki sosyalleşme çıktılarının örgütsel özdeşleşmeyi azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca, aynı çalışmada örgütte olumsuz bir olayla karşılaşma durumunda örgüt üyelerinde oluşabilecek hayal kırıklığının "düşük örgütsel özdeşleşme düzeyi" ve "başarısız sosyalizasyon" ile sonuçlanabileceği vurgulanmıştır.

Iyer, Bamber ve Barefield (1997: 315-336) tarafından yapılan araştırma neticesinde, organizasyonel faktörlerden sosyalizasyon sürecinin örgütsel özdeşleşme üzerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yi ve Uen (2006: 362-371) tarafından, mühendis ve işletme yüksek lisansı yapmış 204 kişi üzerinde yapılan çalışmada, sosyalizasyon taktiklerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma ile seri sosyalizasyonun örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğu ($\beta=0,174$; $p=0,0032$) tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, formel iş tecrübesi olan çalışanlar üzerinde kolektif ve sabit bir sosyalizasyon taktiği uygulandığında, bu durumun çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini kolaylaştıracağı tespit edilmiştir. Çalışmada, son olarak da kendilerini gelecekte daha iyi pozisyonlarda olabilmek için geliştirmeye hevesli çalışanlarda formel ve sıralı sosyalizasyon taktiği kullanmanın, aynı bireyleri örgütle özdeşleşmelerini olumlu olarak etkileyeceği de ortaya konmuştur.

Ashforth, Sluss ve Saks (2007: 447-462) yaptıkları çalışmada sosyalizasyon taktikleri, proaktif davranış ve yeni gelenlerin öğrenimlerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini ortaya koymaya çalışmışlardır. 150 işletme ve mühendislik lisansüstü eğitim almış tam zamanlı çalışanlara, mezuniyetlerinden 1 hafta önce, iş yaşamına başladığı dönemin dördüncü ve yedinci aylarında olmak üzere 3 defa uygulanan ve yapısal eşitlik modeli ile yürütülen çalışmada, yeni gelenlerin öğrenimlerinin örgütsel özdeşleşmenin öncülü olduğu ($0,18$, $p\leq 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ile sosyalizasyon süreçlerinden özellikle atama töreninin (investiture) örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($0,31$; $p\leq 0,01$) tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, yeni gelenlerin öğrenmelerinin ve sosyalizasyon sürecinin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkilediği ifade edilebilir.

2.2.2.11. İletişim

Çalışanların örgütte üstlendiği roller göz önüne alındığında, görevlerini yaparken kendilerinden ne beklendiği (görev iletişimi), görevlerini ne kadar iyi yaptıkları ve yaptıkları görevler bazında örgüte ne kadar katkı sağladıkları hakkında yeterli ve faydalı bilgi almaları (performans iletişimi), örgüt içerisindeki değerlerini anlamalarını ve örgütteki normları ve paylaşılan değerleri daha iyi kavramalarını sağlamaktadır (Smitds vd. 2001: 1051-1055).

Kişinin gelecekteki iş fırsatları ve kariyer planlaması ile ilgili bilgiye ulaşması da (kariyer iletişimi) kişinin mesleki gelişimini, örgüte adaptasyonunu sağlamakta ve kendini geliştirme ve gerçekleştirme ihtiyacını karşılamakta oldukça etkili olmaktadır (Ertürk 2003: 57).

Çalışanların kendi aralarında ve yöneticilerle sık sık iletişimde bulunmaları, çalışanlara, örgüte aidiyet duygusu ve özdeşleşme kazandıran ortak bir anlam ve değerler kümesinin oluşmasında oldukça etkili olmaktadır.

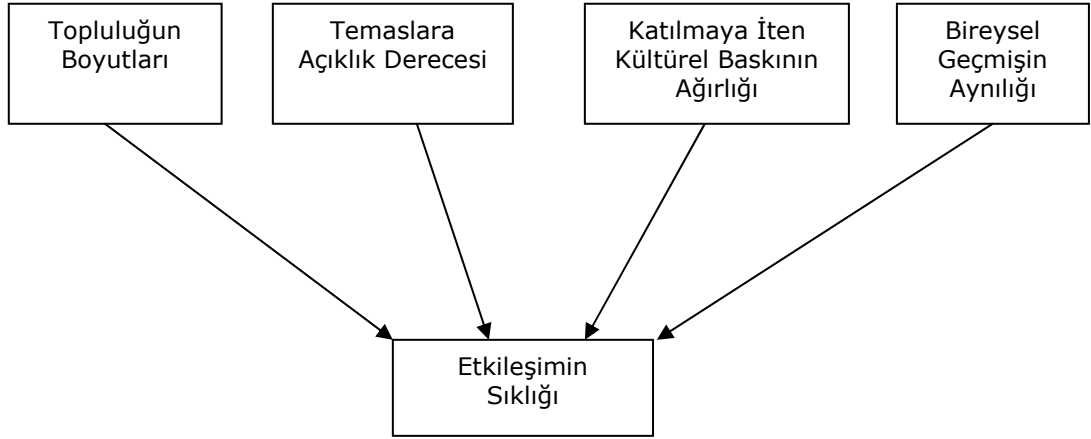
Çalışanların örgütleriyle ilgili olarak bilgiye resmi kanallardan ulaşmalarının, kişinin örgüte daha fazla bağlılık hissetmesini ve örgütsel özdeşleşme seviyesinin de daha yüksek olmasını sağladığı vurgulanmıştır (Postmes vd. 2001: 228-232). Dikey iletişim, çalışanların örgütün var oluş amaçlarını tanımlamasına ve anlamasına yardımcı olması sayesinde örgüt hakkındaki belirsizliklerin giderilmesini sağlayarak, örgütsel özdeşleşmenin oluşması, devamının sağlanması ve artırılmasında oldukça etkin bir konumdadır (Ertürk 2003:55).

Çalışanların görevleri, performansları ve kariyerleri ile ilgili olarak bilgiye ulaşmaları kişinin sadece kendini zenginleştirmesi ve gerçekleştirmesine değil, aynı zamanda örgüte dâhil olma, bağlanma ve örgütle özdeşleşmesine katkı sağlamakta ve kendini sınıflandırma sürecini hızlandırmaktadır (Lawler 1989: 26-31). Ayrıca, yöneticiler ile çalışanlar arasında gerçekleşen yukarıdan aşağıya örgütsel iletişim; çalışanlar tarafından örgütün vizyonunun, misyonunun, amaç ve hedeflerinin daha iyi kavranmasını ve örgütü sosyal açıdan tanımlayan kültür, norm ve değerlerin daha geniş olarak paylaşılmasını sağlar. Paylaşılan bu özelliklerin oluşturduğu bilgi, çalışanların ortak bir anlam oluşturmasını sağlayarak, örgütle özdeşleşmelerini kuvvetlendirmektedir (Ertürk 2003: 57).

Etkin örgütsel iletişim ile üyenin örgütle özdeşleşmesi güçlendirilebilir. Çünkü iletişim yoluyla, çalışanlara örgütün değerleri, özellikleri, hedefleri aktarılır. Özdeşleşmenin genel olarak örgüt değerleriyle bütünleşme olduğu düşünüldüğünde, söz konusu aktarımın etkinliğinin bireyin özdeşleşme düzeyini artırması beklenebilir (Tüzün ve Çağlar 2008: 2).

March ve Simon (1975: 77-78), grup içerisindeki etkileşimin sıklığını bireylerin grupla özdeşleşme düzeylerini etkileyen etmenlerden birisi olarak ifade etmişlerdir. Etkileşimin sıklığını etkileyen etmenler ise topluluğun boyutları, temaslara açıklık derecesi, katılmaya iten kültürel baskının ağırlığı ve bireysel geçmişin aynılığı olarak ifade edilmiştir. March ve Simon'a göre bireyin grupla özdeşleşme düzeyleri ne kadar yüksekse etkileşim de o kadar fazladır. Amaçların paylaşılmasında bir ilerleme ya da grup içinde giderilmeyen ihtiyaçların sayısında bir çoğalma artan bir etkileşimle sonuçlanır. Etkileşim mekanizması yoluyla rol oynayan etmenlerden biri açıklıktır. Temaslara açıklık ne kadar fazlaysa, bireyle grup arasındaki etkileşim de o ölçüde sıklaşır. Etkileşimin sıklığını etkileyen etmenler Şekil-6'da ifade edilmiştir.

Bireyler çeşitli gruplara yanaşırken bazı tutumlara sahiptirler, bu tutumlar, onların gruplarla etkileşimlerinin görece sıklığını etkileyebilirler. Bu tutumlar bireyin kısmen içinde yetiştiği kültürün ya da alt kültürün normlarını yansıtır. Gruba katılma yönünde kültürel baskı ne kadar kuvvetliyse, bireyle grup arasındaki etkileşimin sıklığı da o kadar yüksek olmaktadır.



Şekil-6: Etkileşimin Sıklığını Etkileyen Etmenler
(Kaynak: March ve Simon 1975:77)

Tutumlar kısmen, grup üyeleri ile birey arasında çoğu zaman ortak bir geçmişten, ortak deneylerden ve benzer bir yetiştirme tarzından gelen benzerlikler üstünde temellenmiştir. Bu durumda bireysel geçmişin türdeşliği ne kadar fazlaysa, etkileşimin sıklığının da o ölçüde fazla olacağı ifade edilebilir.

Son olarak grubun (topluluğun) boyutları iletişim sıklığını etkiler. Grubun boyutu ne kadar büyükse, grupta birey arasındaki etkileşim o kadar az olarak gerçekleşir (March ve Simon 1975: 77-79). Yapılan bir araştırmada, grup içinde ilişkilerin odağı konumunda olan kişilerin az sayıda ilişkide bulunanlara kıyasla grupta özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Hortaçsu 2007:67).

Etkileşim ve iletişim, alan yazında özdeşleşme konusunda en fazla çalışılan konulardan birisi olmuştur. Konuya ilişkin yapılan bazı çalışmalar ve sonuçları aşağıda ifade edilmiştir.

Bartel ve Dutton (2000) ile Huff vd. (1989: 1371-1391) yaptıkları çalışmalarda, örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki iletişimin artmasının örgütsel özdeşleşmeyi de beraberinde artırdığını ifade etmişlerdir. Buna göre, çalışanların sık iletişimde bulunmaları, onlara örgüt içerisinde aktif bir katılımcı oldukları duygusunu kazandırmakta ve işleyen süreç ve mekanizmalarda etki sahibi oldukları izlenimini vermektedir. Böylece çalışanlar kendilerini örgüte daha fazla ait hissetmekte ve örgütle özdeşleşmeleri daha yüksek seviyede olmaktadır.

DiSanza ve Bullis (1999: 348-352) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların yöneticilerle olan iletişimlerinin, onların örgütle özdeşleşmelerini pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Postmes vd. (2001: 227-246) tarafından yapılan çalışmada ise dikey iletişimin

örgütlerin amaç ve değerlerini tanımlama konusunda yardımcı olmasından dolayı, yatay iletişime göre örgütsel özdeşleşme üzerinde daha fazla etkili olduğu ifade edilmiştir.

Aynı kademede çalışanlarla ve dış müşterilerle ilişki kurması esnasında bireyin örgütle özdeşleşme seviyesinin en üst düzeyde olduğu, Scott (2002) tarafından yapılan çalışmada ortaya konmuştur.

Bullis ve Bach (1991: 180-197) tarafından, iletişim bölümünde okuyan ve okuldaki ilk akademik yıllarını yaşayan 26 yüksek lisans ve doktora öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada, ilk akademik yılda öğrencilerin çok yönlü iletişimlerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde, bu ilişkinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Myers ve Kassing (1998: 71-81) tarafından, ABD Orta Batısında yer alan bir üniversitenin 135 lisans öğrencisi üzerinde, öğrencilerin yaz dönemi iş deneylerine ilişkin olarak yapılan çalışmada, astların yöneticilerinin iletişim (yöneticinin iletişim konusunda yetenekli olması, iletişimsel uyum kabiliyeti ve iletişime/etkileşime katılım gibi) davranışlarını algılama düzeyleri ile örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, sadece yöneticilerin iletişim konusunda yetenekli olmalarının astlarının örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütleriyle yüksek düzeyde özdeşleşen astların yöneticilerini daha yetenekli iletişimci olarak gördükleri ve özdeşleşme düzeyi orta ya da düşük seviyede olan astlara göre daha fazla iletişime/etkileşime katıldıkları aynı çalışmada tespit edilen bir başka sonuç olmuştur.

Wiesenfeld vd.nin (1999: 777-790) bir sanal çalışma programını 6 aydır uygulamakta olan ve uluslararası boyutta iş yapan büyük bir firmanın satış bölümünde çalışan 276 çalışan ile yaptıkları çalışmada çeşitli iletişim araçları ile çalışanların (maaşlı olarak çalıştığı işi icra ederken fiziki olarak işyerinde bulunmadan sanal ağlar vasıtasıyla iş görme hali olarak ifade edilen) sanal çalışanların sanal olma durumlarının örgütsel özdeşleşme düzeyi ile ilişkisini araştırmışlardır. Müşteri ve tüketicilerle yakın ilişki geliştirme ve maliyet minimizasyonu gibi hedefleri gerçekleştirmek üzere sanal çalışma yürütülen organizasyonda iletişimin uygulandığı medya araçlarının (yüz yüze iletişim, elektronik, telefon ve yazılı iletişim) örgütsel özdeşleşme ile anlamlı bir ilişkisi saptanamamıştır. Araştırmacılar, iletişimin örgütsel özdeşleşme düzeyini artırdığı ve sanal çalışanlarda elektronik posta başta olmak üzere, resmi olmayan elektronik iletişim miktarının, örgütsel özdeşleşme ile ilgili önemli bir öncül olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, sanal çalışanların işyeriyle/iş arkadaşlarıyla elektronik vasıtalarla iletişim kurma sıklığı ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçla, sanal çalışanlar açısından elektronik iletişimin örgütle özdeşleşmelerini sağlayan önemli bir araç olduğu ortaya konmuştur.

Kassing (2000: 387-196), ABD Arizona eyaletinde 13 farklı işletmeden 242 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, örgüt içinde özgür konuşma ortamının varlığının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma neticesinde, çalıştıkları örgütlerde özgürce konuşma olanağına sahip olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, özgürce konuşma ortamına sahip olmayan örgütte çalışanlara göre daha yüksek oranda gerçekleştiği ve bunun istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğu tespit edilmiştir.

Smitds vd. (2001: 1051-1062) tarafından 3 farklı organizasyonda sayıları 775, 620 ve 1127 olmak üzere toplam 2522 çalışan üzerinde yapılan çalışmada, organizasyon ve organizasyondaki bireylerin rolleri hakkında bilgi sahibi olma öncüllerini içeren iletişim ikliminin bireylerin örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma neticesinde, iletişim ikliminin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, iletişim ikliminin organizasyon ve organizasyondaki bireylerin rolleri hakkında bilgi sahibi olma öncülleri ve örgütsel özdeşleşme ardılı arasında aracı role sahip olduğu ve organizasyon ve organizasyondaki bireylerin rolleri hakkında bilgi sahibi olmanın da örgütsel özdeşleşme üzerinde dolaylı, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada iletişim neticesinde iletişim bilginin yeterli olmasının da örgütle özdeşleşme düzeyi üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde; bir organizasyonda çalışanların organizasyon ve organizasyondaki bireysel rolleri hakkında bilgi sahibi olabilmelerinin örgütsel anlamda iletişim iklimini olumlu yönde etkilediği, iletişim ikliminin olumlu olmasının da çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Lipponen (2001: 1-127) tarafından yapılan araştırmada, alt grup çalışanlarla ilişkinin çalışma grubuyla özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde, birinci örnekleme alt grup çalışanlarla ilişkinin grupla özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, kişiler arasındaki ilişkinin grupla özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Chattopadhyay'ın (2005: 68-99) yaptığı çalışmada, yönetimle ve iş arkadaşlarıyla kurulan iletişimin ve ilişkinin kalite düzeyinin ana organizasyonla ve anlaşmalı olarak çalışılan firmalarla özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiş, bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Lipponen vd.nin (2005: 97-112) yaptıkları araştırmada, gruptaki ilişki ile grupla özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma neticesinde gruptaki ilişki ile grupla özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Bartels vd.nin (2006: 85-98) yaptıkları çalışmada, yatay ve dikey iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki olası etkilerini incelenmiştir. Dikey iletişimin örgütsel öncül faktörler

arasında değerlendirilebileceği dikkate alınmıştır. Buna göre, dikey iletişim çalışanların üst yönetimin hedefleri konusunda iletişimde bulunmaktan dolayı duydukları tatmin düzeyi, kararlara katılma, çalışanların uygun nitelikteki bilgilerle bilgilendirilmesi ve üst yönetim tarafından çalışanlara sağlanan bilginin güvenilirlik ve sağlamlığı gibi dört alt faktörden oluşmaktadır. Araştırma neticesinde örgütteki dikey iletişim seviyesinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tanis (2006: 1-22), Amsterdam'da konuşlu uluslararası büyük bir bilgisayar yazılım firmasının bir bölümünde yaptığı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin Mael ve Asforth'un da ifade ettikleri şekilde bilişsel ve duyuşsal olarak iki farklı boyutunun olduğunu öne sürerek konuyu ampirik olarak test etmiştir. Çalışmada örgütsel iletişimin bir unsuru olan örgütsel mesajların içeriklerinin örgütsel özdeşleşmenin bu iki boyutu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin duyuşsal ve bilişsel olarak iki farklı boyutunun olduğu istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Ayrıca, örgütsel mesajın içeriğinin personel ve formel ağırlıklı olması durumunda bunun duyuşsal özdeşleşme üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Mesajın içeriğinin personel içerikli olması durumundaki örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin, formel içerikli olma haline göre daha yüksek olduğu araştırma sonucunda elde edilen bir başka sonuçtur.

Nakra (2006:41-51), Hindistan-Bangalore'de, 55 farklı organizasyonda çalışan 67 kişi üzerinde yaptığı araştırmada, iletişimden duyulan memnuniyetin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemiştir. İletişimden duyulan memnuniyetin boyutları olarak; iletişim iklimi, yöneticilerle iletişim, örgütsel entegrasyon, iletişim araçlarının (medya) kalitesi, iş arkadaşlarıyla iletişim, örgütsel perspektif, kişisel geri besleme ve astlarla iletişim belirlenmiştir. Araştırma neticesinde; iletişim iklimi ve kişisel geri besleme (bireysel olarak örgütteki geri besleme faaliyetlerinden duyulan memnuniyet)nin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisi güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı, yöneticilerle iletişim, medya kalitesi ve örgütsel perspektif (örgütün uzun vadeli hedeflerini benimseme) boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ise pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bütün olarak da iletişimden duyulan memnuniyet düzeyi ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Dick vd. (2004a: 1-24 ve 2006b: 351-360) tarafından, Almanya'da her birinde yaklaşık 600 kişi çalışan ve daha sonra birleşme kararı alan 2 ayrı hastanede yapılan bir çalışmada, birleşme koşullarında (merger) örgütsel özdeşleşme konusu araştırılmıştır. Birleşmeden dokuz ay sonra 459 çalışan üzerinde yapılan çalışmada; olumlu ve açık olarak nitelendirilen iletişimin birleşme sonrası çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleriyle pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Sluss (2006:1-122), 12 tele-pazarlama şirketinde çalışan 200 kişiyle 3 farklı zamanda (Çalışanların işe girdikleri 2, 5 ve 8'inci haftalarda) yaptığı çalışmada, yeni gelenlerin örgüte katıldıkları dönemde yöneticilerle olan rol ilişkileri (relational identification)

ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma neticesinde hem bu ilişkinin, hem de tersinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Beyth-Marom vd. (2006:1-13), İsrail Açıköğretim Üniversitesi'nde görev yapan 71 özel öğretim görevlisi ile bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, öğretim görevlilerinin üniversite ile ilişkilerini olumlu görme düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda öğretim görevlilerinin üniversite ile ilişkilerini olumlu görme düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bartels vd.nin (2006:85-98) Hollanda'nın bölgesel ve akademik olmayan en büyük hastanesinde 347 çalışan ile yaptıkları çalışmada, yatay ve dikey iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki olası etkilerini incelemişlerdir. Yatay iletişimin bireysel öncül faktörler arasında değerlendirilebileceği dikkate alınmıştır. Buna göre, yatay iletişimden memnuniyet ve iş arkadaşlarıyla ilişki seviyesi gibi iki alt faktörden oluşan yatay iletişimin seviyesinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bartels vd. (2006: 1-24) tarafından Hollanda'da bölgesel bir polis kriminal departmanında bir çalışma yapılmıştır. Küçük bölgesel birimlerden, büyük bölgesel yapılanmaya gidilen bir dönemde 715 çalışan (420'si direkt olarak sürece katılan, 295'i ise dolaylı olarak sürece katılan ve birleşme sonrasında oluşan organizasyonda görev almayacak kişiler) ile yapılan çalışmada, birleşme ve iletişimin çeşitli boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma neticesinde; (karar vermeye daha fazla katıldığını hissetme ve elde ettiği bilgilerden daha fazla tatmin olmayı ifade eden) birleşme ile ilgili iletişimin olumlu algılanmasının birleşme sonrası oluşan örgütle özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu etkinin çalışmaya direkt olarak katılan ve birleşme sonrası örgütte çalışanlar için anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, dolaylı katılımcılar açısından birleşme öncesi iletişim ikliminin olumlu algılanmasının, birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Millward vd. (2007: 547-559) tarafından finans sektöründe çalışan 142 kişi üzerinde yapılan çalışmada, yüz yüze iletişimin masa başı işlerde çalışma ile takım/grupla özdeşleşme arasında aracı rolü araştırılmıştır. Araştırma neticesinde aracı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca yüz yüze iletişimin algılanan değeri ilse takımla/grupla özdeşleşme arasında da pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilmiştir.

Ertürk (2003: 126) tarafından yapılan çalışmada yukarıdan aşağıya örgütsel iletişimin alt boyutlarından görevsel iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerine de istatistiksel anlamda bir etkisinin olmadığı, bunun yanında performans ve kariyer iletişiminin ise örgütsel özdeşleşme

üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmada işgörenlerin görevlerini yaparken kendilerinden ne beklediği hakkında yeterli ve faydalı bilgi almaları anlamına gelen görev iletişiminin örgütsel özdeşleşme ile ilgisinin tespit edilememiş olması yazında daha önce yapılan bazı çalışmaların sonuçlarına ters düşmektedir (Örneğin; Baird ve Bradley 1978; Özarallı 1995 ve Smitds vd. 2001). Çalışanların görevlerini ne kadar iyi yaptıkları ve yaptıkları görevler bazında örgüte ne kadar katkı sağladıkları hakkında yeterli ve faydalı bilgi aldıkları (performans iletişimi) ve gelecekteki iş fırsatları ve kariyer planlaması ile ilgili bilgiye ulaştıklarında ve kendilerine kariyerleri konusunda kendilerine yol gösterildiğinde (kariyer iletişimi), örgütsel özdeşleşmelerinin daha yüksek seviyede cereyan edeceği tespit edilmiştir. Çalışma ile ulaşılan sonuçlar yazında daha önce yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik arz etmektedir (Örneğin; Baird ve Bradley 1978; Penley ve Hawkins 1985; Postmes vd. 2000 ve Smitds vd. 2001).

Ertürk vd. (2005: 81-98) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren 41 ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 80 çalışan üzerinde bir başka araştırma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmada üretim sektöründe, göreve yönelik örgütsel iletişimin (göreve yönelik zamanında, nitelikli ve uygun açıklamalar yapılması ile ilgili iletişim) örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, hizmet sektöründe, kariyer iletişiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu da ayrıca tespit edilmiştir.

Riordan ve Weatherly (1998: 310-324) ABD’nde 140 kredi birliği çalışanı ve 309 hayat sigorta acentesi çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, grupla özdeşleşme ile gruptaki iletişim ilişkisi üzerine çalışmışlardır. Araştırma neticesinde, grupla özdeşleşme düzeyi ile gruptaki iletişim arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki (kredi birliği çalışanları için $r=0,26$, $p<0,01$ ve hayat sigorta acentesi çalışanları için $r=0,40$, $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan tüm araştırmalar incelendiğinde genel olarak iletişim ve türleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.2.2.12. Örgütsel Üniforma Kullanımı

Örgütlerde üniforma kullanımı, ayırt edicilik bakımından önem arz etmektedir. Örgütün kendisine bir üniformasının bulunması (beraberinde örgüte ilişkin algılanan imajın yüksek olması durumunda daha güçlü olmak üzere) örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyecektir. Örgüt çalışanlarının iş esnasında ve iş dışında üniformalı olarak görülmeleri diğer insanlarda örgüte katılım konusunda etkileyici olabilecektir. Bu çerçevede örgütlerde üniforma kullanımının örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyeceği değerlendirilebilir. Konuya ilişkin yapılan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Örgüt üyesi olunduğunu ifade edecek şekilde, çalışma saatlerinde veya çalışma saatleri haricinde giyilen örgütsel üniformanın örgütsel kontrolü sağlamaya yardımcı olduğu,

örgütsel kimliği algılamada önemli bir araç olduğu ve bir örgütü diğerlerinden ayıran inanç ve değerlerin ana ve güçlü bir sembolü olması sebebiyle çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği Pratt ve Rafaelli (1997: 862-898) büyük bir hastanenin rehabilitasyon ünitesinde yaptıkları kalitatif çalışmada ve Rafaelli vd. (1997: 9-45) tarafından bir üniversitenin yönetim okulunda çalışan bayan yöneticiler üzerine yapılan araştırmada ortaya konmuştur.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel üniforma kullanımının örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkilediği ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

2.2.2.13. Algılanan Örgütsel Kimliğin Çekiciliği

Bireyler, toplum tarafından daha çok tanınan ve bilinen, güçlü örgütlerde çalışmak isterler. Bunun maddi boyutunun yanında güçlü bir örgüte ait olmanın getirdiği manevi bir hazzı da vardır. Güçlü örgüt, güçlü kimliği olan ve bu yönüyle çekici olan örgüttür. Bu çerçevede örgütün algılanan imajının yüksek olması halinde olduğu gibi algılanan örgütsel kimliğin çekiciliğinin yüksek olması da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu etkilemesi beklenebilir. Bu çerçevede yapılan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Dukerich vd. (2002: 507-533) tarafından yapılan çalışmada ise örgütün algılanan dış imajın çekiciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, 1504 ve 285 doktor (bir yıl aryla aynı örneklem üzerinde, önce 1504, sonra bu kişiler arasından ankete cevap veren 285 doktor) üzerinde araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Garmon'un (2004:173) ABD'nde ulusal sağlık koruma örgütünde çalışan 250 kişi ve Pennsylvania'da faaliyet gösteren 133 şirket üzerinde yapmış olduğu çalışmada, algılanan örgütsel kimliğin çekiciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tanis (2006:1-22), yaptığı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin Mael ve Asforth'un da ifade ettikleri şekilde bilişsel ve duyuşsal olarak iki farklı boyutunun olduğunu öne sürerek konuyu ampirik olarak test etmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin duyuşsal ve bilişsel olarak iki farklı boyutunun olduğu istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Ayrıca, örgütsel kimliğinin belirgin olmasının bilişsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda da algılanan örgüt kimliğinin çekici olması ile çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

2.2.2.14. Örgütsel Güven

Örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların devamlı gelişimine olumlu ve doğrudan etkisi olduğu gerçektir (Tüzün 2006). Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ve güven gelişimi arasında bir ilişki olduğu da söylenebilir (Lee 2004: 623-639). Ayrıca lider ile çalışan arasındaki güvenin de örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı söylenebilir (Shamir ve Lapidot 2003). Özdeşleşme, kişilerarası güven ve işbirliğini zenginleştirerek, örgüt üyelerini örgütsel hedefleri gerçekleştirmekte eşgüdümlü davranmaya motive eder. Örgüt içinde yüksek güven ortamı, bireylerin örgüt hedefleri, değerleri, inançları ve normlarını doğru algılamalarına ve özdeşleşmelerine neden olacaktır (Schlokley-Zalabak vd. 2000'den aktaran Tüzün 2006).

Yüksek güven ortamında, örgütle özdeşleşme daha güçlü olmaktadır. Örgütüyle tek vücut olduğunu hisseden bireyler, işe yönelik rollerinin tanımlamalarını daha geniş tutmakta, iş çevresinde gelişen olaylara karşı daha fazla sorumluluk hissetmektedir. Örgütüyle özdeşleşen birey, işbirlikçi davranış geliştirmede, zamanını ve enerjisini örgütün başarısı için harcamada daha istekli davranış sergilemektedir.

Lee (2004: 623-639) tarafından Kore'de konuşlu ve Kore-ABD ortak girişimiyle kurulmuş olan ve ileri teknoloji üreten bir uluslararası firmanın 490 çalışanı üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada, güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Cook ve Wall (1980) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel güven ve özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Connaughton ve Daly (2004: 89-103) tarafından yürütülen çalışmada, liderden mekân olarak uzak 86 çalışan ile liderle aynı mekânı paylaşan 65 çalışanın çeşitli faktörler dikkate alınarak örgütsel özdeşleşme düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, hem liderden farklı bir mekânda çalışanların, hem de liderle aynı mekânı paylaşan çalışanların güven düzeyleri ile liderle özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Chattopadhyay'ın (2005: 68-99) yaptığı çalışmada yönetime güvenin anlaşılabilir olarak çalışılan firmalardaki çalışanların özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, bu etki anlaşılabilir çalışılan organizasyonlarda ana organizasyonlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tüzün (2006:142) yaptığı çalışmada, örgütsel güven algısının bireylerin örgütleriyle özdeşleşmelerini olumlu yönde etkilediği ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu (0,48; $p < 0.05$) sonucuna ulaşmıştır.

Alanyazında yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde, örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşmenin öncülü olduğu ve örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.2.2.15. Örgüt İçi Rekabet

March ve Simon'un (1975:79-80) çalışmalarında yarışmanın yoğunluğu olarak belirttikleri grup içindeki rekabetin fazla oluşu örgütsel özdeşleşme düzeyini olumsuz olarak etkileyen bir unsur olarak ifade edilmiştir. Rekabet düzeyini ise bireysel ödüllerin bağımsızlığının etkilediğini ifade etmişlerdir. Bireysel ödüllerin bağımsızlığı ne kadar fazla ise grup üyeleri arasındaki yarışmanın yoğunluğu (rekabet) o kadar azdır. Bunun tersine bireyler eğer, birinin kazanması için diğerinin mutlaka kaybetmesi gereken sıfır toplamı bir oyuna gerçekten dahilseler yarışma artar ve özdeşleşme düzeyi azalır.

Mael'in (1988: 1-154) bu kapsamda yapmış olduğu çalışmada, örgüt içi rekabet ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Mael ve Ashforth'un (1992: 103-123) yaptıkları araştırma neticesinde ise örgüt içinde meydana gelen rekabetin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmaların analizinden örgüt içi rekabetin yoğunluğunun örgütsel özdeşleşme düzeyini olumsuz olarak etkilediği ifade edilebilir.

2.2.2.16. Örgütsel Sinizm

Bedeian (2007: 9-32), "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" olarak ifade edilen örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini araştırmıştır. 510 Akademisyen üzerinde yapılan araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2.2.2.17. Gruptan Gurur Duyma

Gurur duyma, olumlu düşünülen birey, kurum ve durumlar için kullanılan bireysel bir tavır olarak ifade edilebilir. Olumlu düşünülen bir örgütle özdeşleşme düzeyinin de bu çerçevede daha yüksek olarak gerçekleşeceği ifade edilebilir.

Lee (1971: 213-226) tarafından yapılan çalışmada gruba ilişkin olumlu düşüncelere sahip olmanın bireylerin grupla/örgütle özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir.

Tyler ve Blader (2001: 207-226), 404 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada gruptan duyulan gururun, ait olunan grupla özdeşleşme üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, gruptan duyulan gururun ait olunan grupla özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği ve bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazında yapılan araştırmalardan da gruptan gurur duyma ile grup üyelerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin tespit edildiği görülmektedir.

2.2.2.18. Gruba Yönelik Tehdit

Özdeşleşme aynı zamanda gruplar arası rekabet ile de ilgilidir. Bu durum grup sınırlarının daha belirgin çizildiği, değerlerin ve normların farklılaştığı "biz ve onlar" farkının vurgulandığı durumdur. Özdeşleşme rekabet ilişkisi odak grup ve diğer gruplar arasındaki rekabetten kaynaklanmaktadır (Lipponen vd. 2005: 97-112). Örgüt içinde gruplar arasında algılanan rekabet ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında olumsuz bir ilişki olduğu Mael ve Ashforth (1992: 103-123) tarafından ortaya konmuştur. Belirli bir örgüt içerisinde faaliyet gösteren alt gruplar arasındaki rekabet algısı, üst grupla özdeşleşme düzeyini azaltacaktır. Belirgin grup ayırımlarının olması ve bu gruplar arasındaki rekabetin keskinleşmesi, örgütsel özdeşleşme düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir (Lipponen vd. 2005: 97-112). Rekabet neticesinde gruba yönelecek tehditlerin özdeşleşme üzerindeki etkisinin ne olduğu üzerinde kısıtlı ampirik bulgular vardır.

Jetten vd. (2005: 208-215), Queensland Üniversitesi'nde okuyan 76 lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, bireylerin ait oldukları gruba yönelik tehdit, gruplar arası farklılık ve grup içi saygı ile grupla özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, gruba yönelik tehdit algısının bireylerin grupla özdeşleşme düzeyleri üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.2.2.19. Diğer Faktörler

Örgütsel özdeşleşmenin yukarıda ifade edilen örgütsel öncüllerinin dışında birçok araştırmanın sonuçlarından elde edilen başka öncülleri de vardır. Bu öncüllerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

Hall vd. (1970: 176-190) tarafından yapılan çalışmada, kamu hizmeti görmeleri nedeniyle orman işletmesi çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olarak ölçüldüğü ifade edilmiştir. Benzer bir çalışma Tüzün (2006:142) tarafından yapılmış, kamu ve özel banka olmanın örgütle özdeşleşmeyi etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, özel bankalarda özdeşleşmenin kamu bankalarına göre daha yüksek düzeyde olduğu ($t=3,523$; $p<0.001$) sonucuna ulaşılmıştır.

March ve Simon (1975: 79-80), örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkili olan faktörleri ifade ederken bunlardan birini de amaçların algılanan paylaşılma derecesi olarak ifade etmişlerdir. Amaçların algılanan paylaşılma derecesini etkileyen faktörlerin ise bireysel geçmişin aynılığı (ortak geçmişe sahip olma) ve pozisyonların benzerliği olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre, paylaşılan geçmiş ne kadar fazlaysa örgütsel özdeşleşme düzeyi de o kadar fazla olacaktır. Ayrıca pozisyonların benzerliği ne kadar fazla ise örgütsel özdeşleşme düzeyinin de o ölçüde fazla olduğunu da ifade etmişlerdir. March ve Simon'a göre bireylerin ortak amaçları, bireylerin pozisyonlarındaki mevcut benzerliklerin de bir fonksiyonudur. Örneğin hekimler bir bütün meydana getirmek eğilimindedirler. Bunun nedeni sadece ayrı bir meslek icra etmeleri değil, bunun yanı sıra faaliyetlerinin onları hekim olarak

başkalarına karşı benzer pozisyonlara yerleştirmiş olmasıdır. Bunun sonucu olarak bu benzerliğin tutumlarda bir benzerlikle birlikte gitmesi gerektiğini varsayarlar. Bu durumda mevcut mevkilerin (pozisyonların) benzerliği ne kadar belirginse, amaçların algılanan paylaşılma derecesinin de o kadar geniş olduğu ifade edilebilir.

Efraty vd. (1991: 57-78) tarafından Amerika'nın orta batısında yer alan en büyük 8 yaşlı bakım merkezinden rastgele seçilen 219 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, güçsüzlük, kuralsızlık ve izolasyon hislerinin ifadesi olarak nitelendirilen yabancılaşmanın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, yabancılaşmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin negatif ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı ($r=-0,193$; $p<0.01$) olduğu tespit edilmiştir.

Huggins vd. (1998: 724-749), yaptıkları araştırmada, örgütte bireylerin rol ile ilgili negatif özellikleri algılama düzeyleri ile örgütte özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre eğer bir örgütte çalışanlar, kendilerinden ne beklediğini biliyorlarsa, rol gereklerinin farkındalar ve rol gerekleri kapsamında değerlendirilen rol çatışması ve belirsizliği konusundaki algıları negatif yönlü ise, bu çalışanların örgütte özdeşleşme düzeyleri yüksek olarak gerçekleşmektedir ve bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır.

Eicholtz (2001: 1-34) tarafından ABD'nin Orta Batısında yer alan ve multimedya cihazları üretimi yapan küçük çaplı bir firmanın 17 çalışanı ile yapılan anlatıma (narrative) dayalı bir çalışmada, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen pozitif ve negatif güçler tespit edilmiştir. Çalışanlarla yapılan görüşmelerde, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen 7 pozitif ve 6 negatif faktör elde edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen pozitif güçler; çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişki, işin özelliklerinin çalışanlar tarafından uygun olarak algılanması, işin/ürünün kalitesi, ileri teknoloji ile çalışmak, örgütün faaliyet gösterdiği iş çevresinin çalışanlar tarafından uygun nitelikte algılanması, yapılan işlere dâhil olma duygusu ve takdir edilme hissi olarak tespit edilmiştir. Bunlardan işin özelliklerinin çalışanlar tarafından uygun olarak algılanması, işin/ürünün kalitesi, ileri teknoloji ile çalışmak ve örgütün faaliyet gösterdiği iş çevresinin çalışanlar tarafından uygun nitelikte algılanması örgütsel pozitif öncül güçler, diğer faktörler ise bireysel pozitif öncül güçler olarak tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen negatif güçler olarak ise; yönetimin özellikleri (yakın zamanda çalışanların kendilerini daha az örgüte ait olduklarını hissetmeye başlamaları, ücret kesintisi ve odaklanamamak gibi), örgütün tanımlanamayan rolleri, haberleşme eksikliği, yabancılaşma, şirketin belirsiz geleceği ve şirketin gerçekleştirilemeyecek türden hedeflerinin olması konuları belirlenmiştir. Negatif güçlerden yönetimin özellikleri, örgütün tanımlanamayan rolleri, şirketin belirsiz geleceği ve gerçekleştirilemeyecek türden hedeflerinin olması konuları negatif örgütsel öncül güçler, diğerleri ise negatif bireysel öncül güçler olarak ifade edilmiştir.

Wiesenfeld vd.nin (2001: 213–229) büyük bir teknoloji firmasının satış bölümünde yönetici ve satış temsilcisi olarak çalışan 250 kişi ile yaptıkları araştırmada bilgi çağında sayıları önemli oranda artan sanal çalışanlarda algılanan iş temelli sosyal destek ile örgütsel özdeşleme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ($F=19,02;p<0,001; R^2=0,13$) ulaşmışlardır. Araştırmacılar, ayrıca, aynı çalışanlarla yapılan görüşmelerle bu sonucun teyit edildiğini rapor etmişlerdir.

Lipponen (2001: 1-127) tarafından Finlandiya’da gemi inşa sektöründe yapılan araştırmada, 168 ve 113 kişiden oluşan iki ayrı örneklem üzerinde grup içi ilişkilerin çalışma grubuyla özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde, birinci örneklem çalışma grubunun içindeki bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinin grupla özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tyler ve Blader (2001: 207–226) yaptıkları araştırmada gruptan elde edilen kaynak ya da alınan ödülün grupla özdeşleşme üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, gruptan elde edilen kaynak ya da alınan ödülün grupla özdeşleşme üzerinde (grupla gurur duyma ve gruptan saygı görme davranışlarından daha az olmak üzere) etkisinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Reade (2001: 1284), bir İngiliz çokuluslu şirkete bağlı Hindistanlı ve Pakistanlı bölgesel firmalarda toplam 317 (195 Hindistanlı, 122 Pakistanlı) kişinin katılımı ile bir araştırma yapmıştır. Çalışmada çok uluslu şirketlerdeki örgütsel özdeşleşme düzeyi ile bölgesel şirketlerdeki örgütsel özdeşleşme düzeyi karşılaştırılmıştır. Araştırma neticesinde, bölgesel firma yöneticilerinin çalışanlarını desteklemelerinin ve onlara değer vermelerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği ve elde edilen bu sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bölgesel firmada olduğu gibi, çokuluslu şirket yöneticilerinin desteklerinin ve çalışanlara değer vermelerinin de örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği araştırmada istatistiksel olarak anlamlı bulunan bir başka sonuç olmuştur (2001:1269–1291).

Bamber ve Iyer (2002: 21-38) tarafından yapılan çalışmada çalışanların yaptıkları işi (söz konusu çalışma için denetim işinde denetimin) etkili olarak görmeleri düzeyleri ile meslekle özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Gwinner ve Swanson (2003: 275-294) tarafından bir üniversitedeki 881 yetişkin futbol seyircisi ile yapılan pazarlama temelli araştırmada, ilgi duyulan alan (futbol) ve takımın faaliyetlerine katılım düzeyi ile takım/grupla özdeşleşme arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma neticesinde alan ilgisinin ve futbol takımının faaliyetlerine katılım düzeyi ile takım/grupla özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Epitropaki (2003: 1-7) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sözleşmelerde meydana gelen çatlağın, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi

incelenmiştir. Araştırma neticesinde psikolojik sözleşmelerde meydana gelen problemlerin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ($\beta=-0,14$; $p<0,01$) tespit edilmiştir.

Connaughton ve Daly (2004: 89-103) tarafından yürütülen çalışma, neticesinde, liderle aynı mekânı paylaşan çalışanlarda izole edilme ile liderle özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, liderle aynı mekânı paylaşan ve farklı mekânda olanlar açısından da ulaşılabilir olmak ile liderle özdeşleşme düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Araştırmanın son bulgusu ise yine hem liderle aynı mekânı paylaşan ve hem de farklı mekânda bulunanlar açısından bilgiye adaletli ulaşımın (aynı zamanda aynı şekilde bilgilendirilmenin) liderle özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğudur.

Chattopadhyay'ın (2005: 68-99) yaptığı araştırmada iş arkadaşlarını çekici bulmanın anlaşılabilir olarak çalışılan firmalardaki çalışanların özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, bu etki anlaşılabilir organizasyonlarda ana organizasyonlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Aynı sonuç, örgütün ve bireylerin niteliklerinin uyumu için de tespit edilmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, anlaşılabilir olarak çalışılan firmalardaki çalışanların her iki organizasyonu prestij, farklılık ve değerler anlamında benzer görmesinin, ana firma çalışanlarının firmayla özdeşleşmeleri ve anlaşılabilir olarak çalışılan firma işçilerinin anlaşılabilir firma ile özdeşleşmeleri arasında aracı rolü oynadığı araştırmanın diğer önemli bir bulgusudur.

Lipponen vd.nin (2005: 97-112) yaptıkları araştırmada, alt yüklenicilerde çalışanların grupla özdeşleşme düzeyleri ile amirleriyle özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Reade'nin (2001: 1269-1291) yaptığı araştırma neticesinde, bölgesel firmada çalışanların ulusal kültürlerinin firmanın üst kademelere tırmanmaları ile ilgili olumlu yönlendirmelerinin bölgesel firma çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde, çokuluslu firmada çalışanların ulusal kültürlerinin firmanın üst kademelere tırmanmaları ile ilgili olumlu yönlendirmelerinin de çokuluslu firma çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumlu yönde etkilediği araştırmada elde edilen bir diğer sonuç olmuştur. Benzer bir araştırmada Maneerat vd. (2005: 188-214), Tayland'da Tayland kültürü bağlamında özel ve kamu sektöründeki çalışanlar açısından örgütsel özdeşleşmenin farklı olup olmadığını araştırmışlardır. 177 Özel sektör, 225 kamu olmak üzere 402 çalışan üzerinde yapılan araştırma neticesinde; özel sektör çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kamu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyinden daha yüksek olduğu ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada Cheney tarafından örgütsel özdeşleşmenin temel 3 boyutu olarak belirtilen üyelik hissi, benzerlik ve sadakat boyutlarının Tayland

kültürü (Batılı olmayan bir kültür) özelinde yapılan araştırmada da benzer şekilde (yaşam değerleri-üyelikten övünç duyma, sosyal değerler-örgütle uyum ve kişisel değerler-refah alanı) gruplandığı tespit edilmiştir.

Fuller vd. (2006a: 815-846) tarafından yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan unsurlardan prestij "örgütün statüsü", saygı ise "bireyin örgüt içindeki statüsü" olarak tanımlanmış ve bu iki unsurun çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bir sağlık kurumunda çalışan 205 kişi üzerinde yapılan araştırma neticesinde dış prestij algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada örgüt içi statünün bir ifadesi olarak görülen saygının da örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak algılanan dış prestij düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi, örgüt içindeki statünün ifadesi olan saygının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinden daha yüksek bulunmuştur.

Sivunen (2006: 345-366) tarafından Finlandiya'da, her biri 6-13 kişiden oluşan 4 sanal takım üzerinde yapılan kalitatif çalışmada, bireyi dikkate alan, pozitif geri besleme faaliyeti icra eden, ortak amaçlar belirleyip takımın faaliyetleri konusunda konuşan ve çalışan ve yüz yüze toplantı yapan grupların özdeşleşme düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Fischer vd. (2007: 203-217) Almanya Münih'te bir üniversitede Sosyal Psikoloji dersini kredili olarak alan 82 öğrenci üzerinde yapmış oldukları araştırmada, öğrencileri yaptıkları bir manipülasyonla 3 alt gruba ayırmışlardır. Her bir grubun kendini diğer gruptan ayrı gördüğü bu araştırmada, birleşmenin (merger) grupla özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde kendilerini alt grup olarak görenlerin grupla özdeşleşme düzeylerinin kendilerini orta ve üst grup olarak görenlerin grupla özdeşleşme düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Callan vd.nin (2007: 448-477) bir hastanede, değişim sürecinde sağlık sektörü çalışanı 615 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, statü-özdeşleşme ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, değişim süresi boyunca, çalıştığı departmanın statüsünü diğer gruplara göre daha yüksek olarak algılayanların düşük algılayanlara göre gruplarıyla daha fazla özdeşleştikleri tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, mesleki gruplarıyla özdeşleşme düzeyleri yüksek olanlarda (meslekleriyle daha fazla özdeşleşenlerde) statü-özdeşleşme ilişkisinin daha belirgin olduğu ve özdeşleşmenin daha yüksek oranda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca statü-değişime açıklık ve statü-değişimle ilgili daha az belirsizlik hissetme ilişkilerinde de mesleki gruplarıyla daha fazla özdeşleşenlerde daha yüksek ve belirgin ilişkiler tespit edilmiştir.

Knippenberg vd. (2007: 457-477) kamu ve özel sektörlerde örgütsel özdeşleşme-üst yönetim desteği ilişkisini incelemişlerdir. Almanya'da 358 bölgesel büyük bir banka ve 175

kamuda çalışan öğretmen üzerinde yapılan çalışma neticesinde üst yönetimin desteğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,36$, $p<0,001$) bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Ardılları

Özdeşleşmenin sonuçları incelenecek olursa; örgütsel amaç ve değerlerin benimsenmesi isteyerek devamsızlığı önler, örgütsel eylemlere katılma oranını yükseltir, işgören devir hızını düşürür. Böylece örgütün, amaçlarının gerçekleşmesine çalışan üyelerini kaybetme tehlikesi azalmaktadır. Birçok etkisinin yanında önemli etkenlerden biri örgütle özdeşleşen üyelerin işlerine artan bir bağlılıkla sarılmalarıdır. Ayrıca, örgütle üyeleri arasındaki ilişkinin ne ölçüde kuvvetli olduğu, örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için yapılan katkıların büyüklüğüne bakılarak belirlenebilir (Tosun 1981: 151). Bir diğer deyişle, özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için ekstra rol davranışı sergilerler.

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi neticesinde çeşitli ardıllar söz konusu olmaktadır. Alan yazın araştırması neticesinde elde edilen özdeşleşme ardılları incelenmiş ve özdeşleşme ardılları bireysel ve örgütsel olmak üzere temelde iki ayrı grupta toplanmıştır.

2.3.1. Bireysel Nitelikteki Ardıllar

Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel olarak ifade edilebilecek iki ayrı kategoride ardıllarının olduğu görülmektedir. Bireysel ardıllar, örgütsel özdeşleşmenin daha ziyade bireyin davranışları üzerinde yaptığı etkileri ele alırken, örgütsel nitelikteki ardıllar ise örgütsel özdeşleşmenin örgütün bütünü konusunda yapmış olduğu etkileri ifade etmektedir.

İşten ayrılma niyeti, lider algısı, iş tatmini, sağlık şikâyeti, tükenmişlik, yabancılaşma, işbirliği davranışları, işe yönelik olumlu tepkiler, verimlilik, yaratıcılık, örgütsel hedeflere yönelim, çatışma, iletişim ve bireyin örgüte uyumu araştırmalardan elde edilen bireysel nitelikteki ardıllar olarak görülmektedir. Konuya ilişkin yapılan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

2.3.1.1. İşten Ayrılma Niyeti

Üyeliğe isteyerek son verme, örgüt üzerinde çok yönlü bir etki yapar. Price bunları, yönetsel yoğunluğun artması (eylemci görevlere göre yardımcı ve kurmay görevlerin çoğalması), daha çok biçimselleşme, birincil kümeler katılımlarının azalması, doyum ve gönül gücü düşüklüğü, yenilik ya da yaratıcılık, örgütsel düzgülerden sapma bakımından incelemektedir (1976: 61-88). Üyelikten ayırmanın doğurduğu sonuçlar, örgüt bakımından hizmet üretimine doğrudan bir katkısı olmayan gider kalemleri olarak alınabilir. Bunlara yeni üyelerin işe alınması ve eğitilmesi ile ilgili giderler, yeni üyelerin eskileri kadar üretimde bulunmaması, örgütten ayrılmaların üretimde kesikliğe yol açması da eklenince, büyük bir

çalışan devir hızının örgütün işleyişini olumsuz yönde etkileyeceği açıkça görülür (Tosun 1981: 150).

Üyelerin örgütte kalma konusundaki isteksizliği, bekleşilerinin büyük ölçüde karşılanmamış olmasıyla açıklanmaktadır (Porter ve Steers 1973: 170-172). Genel olarak örgüte "girme" noktasında, daha sonra üye olarak kalanlarla ayrılanların bekleşileri arasında önemli bir fark yoktur. Ama zaman geçtikçe, üyeler arasında, bekleşilerinin gerçekleştiğini düşünenleri örgütte kalmaya, gerçekleşmediği düşüncesinde olanları ayrılmaya zorlayan bir fark belirlemektedir. Görülüyor ki, üyeliği sürdürme ya da ayrılma kararı, bekleşilerle özdeşleşmenin sağladığı ya da sağlayacağı umulan ödüller arasında bir denge kurulması sürecidir (Tosun 1981: 150). Bu dengenin örgüt tarafında yer alan üyeler, yani örgütün amaç ve başarılarını kendi başarıları olarak algılayan bireyler, yani örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanlar, işvereniyle daha uzun süreli ilişkiler geliştirmektedir (Lee 2004: 623-639).

Olumlu örgütsel özdeşleşme, işgücü devir hızını düşürmekte, grup çatışmalarının düzeyini azaltmakta, çalışan uyumunu, motivasyonunu, katılımını ve iş memnuniyetini artırmaktadır. Daha önceki araştırmalar olumlu örgütsel özdeşleşme ile düşük işgücü devir hızı, azalmış gruplar arası çatışma, çalışan uyumu, motivasyon, iş memnuniyeti ve bağlanma ile pozitif ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir (Pratt 1998: 171-207). Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen üyeler, örgüt hedeflerini kendi kişisel hedefleri olarak kabul edip, daha sadık ve uyumlu hale gelmektedirler. Özdeşleşen bireylerin iş performansları da artmaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşme, eşgüdüm ve denetlemeyi maliyetli denetim mekanizmaları kurmaksızın geliştirmektedir (Dutton vd. 1994: 239-263).

Lee (1971: 213-226) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti ve çalışan devir hızı arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bilim adamlarının işten ayrılma niyetleri düşük ve çalışılan örgütteki devir hızı da düşük olmaktadır.

Becker'in (1992: 232-244) bir askeri malzeme tedarik firmasında birinci adımda 773, ikinci adımda 440 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmış ve bu ilişkinin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Mael ve Ashforth'un (1995: 309-333) iki ayrı grupta 1536 ve 998 olmak üzere toplam 2534 acemi Amerikan askeri personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmanın ilk aşamasında, test bataryası acemi askerin orduya ilk katıldıkları zaman uygulanmıştır. Daha sonra ise bu askerlerin askerlik hizmetlerinin 6, 10, 12, 18, 21 ve 24'üncü aylarında toplam 6 defa daha aynı anket uygulanmıştır. Neticede, askerlerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin zaman içerisinde azaldığı istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Bunun sonucu olarak da işten ayrılma niyeti/çalışan devir hızının arttığı çalışmada ifade edilmiştir.

Huggins vd. (1998: 724-749) yaptıkları araştırmada, örgütleriyle daha yüksek düzeyde özdeşleşen bireylerin işten ayrılmama niyetlerinin de yüksek düzeyde olduğunu ve bulunan bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Abrams vd. (1998: 1027-1039) tarafından bireyci (İngiltere) ve toplulukçu (Japonya) iki kültürde 1995 yılında 97 çalışan (49 İngiliz ve 48 Japon) üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde; örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Scott vd. (1999: 400-435) 97 kamu çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulmuşlardır. Ayrıca özdeşleşmenin türlerinin ayrı ayrı incelendiği aynı araştırmada; birimle özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş, diğer özdeşleşme türlerinin (mesleki, ajansla ve devletle özdeşleşme) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Knippenberg ve Schie'in (2000: 137-147) yaptıkları çalışmada, ikinci örnekleme bir üniversitenin bir fakültesinde çalışan 163 kişi oluşturmuştur. Araştırma neticesinde; işten ayrılma niyeti ile çalışma grubuyla özdeşleşme ilişkisi, örgütle özdeşleşmeye göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre çalışma grubu ile özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bamber ve Iyer (2002: 21-38) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır.

Dick vd. (2004a: 1-24 ve 2004b: 351-360) tarafından, Almanya'da her birinde yaklaşık 600 kişi çalışan ve daha sonra birleşme kararı alan 2 ayrı hastanede yapılan bir başka çalışmada, birleşme koşullarında (merger) örgütsel özdeşleşme konusu araştırılmıştır. Birleşmeden dokuz ay sonra 459 çalışan üzerinde yapılan çalışmada; özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede olduğu, özdeşleşme düzeyi düşük olanların işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Dick vd. (2004c: 121-138), birleşme yapmış iki hastanede çalışan 450 kişi üzerinde, birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi ile çalışanların işle ilgili çeşitli davranışları arasındaki ilişkiyi de araştırmışlardır. Araştırma neticesinde; birleşme öncesi alt grupla özdeşleşme düzeyinin birleşme sonrası çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde ve birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyinin birleşme sonrası çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd.nin (2004d: 171-191) bir diğ er araştırmaları ise Almanya'da kamu ve özel sektörde yaptıkları araştırmadır. Araştırmada, 515 Öğretmen üzerinde ön test yapılmış, daha sonra ise kamuda 233 öğretmen ve özel sektörde 358 bankacı üzerinde uygulanmıştır. Araştırma neticesinde, bireysel, örgütsel ve grupla/takımla özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Mesleki özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ise eldeki örneklem ile anlamlı bir ilişki kurulamamıştır.

Shamir ve Kark (2004: 115-123), tek gösterimlik bir grafik ölçeği geliştirerek örgütsel özdeşleşmeyi ölçmeyi hedeflemişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarını, İsrail Savunma Sanayi Sektöründe faaliyet gösteren 50 firmanın 573 askeri personeli, aynı firmanın çeşitli birimlerinde çalışan 353 yönetici personeli ve büyük bir İsrail bankasının 73 farklı biriminde çalışan 930 çalışan üzerinde ampirik olarak test etmişlerdir. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin (sivil örneklem dışında kalan her iki asker örneklem için de) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Harris ve Cameron (2005: 159-169) gıda sektöründeki bir firmanın üretim, depolama ve dağıtım kısmında çalışan 60 kişi üzerinde yapmış olduğu araştırmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Cornetto ve Snyder'in (2006: 1-45) kamu ve özel sektörlerinde çeşitli işlerde çalışan 338 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, Örgütsel özdeşleşmenin çeşitli faktörler üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma bulgularından biri de örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif ve istatistiksel olarak anlamlı etkisidir.

Mignonac vd. (2006: 477-493) tarafından yapılan çalışmada mühendis, yönetici ve kontrolörlerden oluşan 3 farklı grubun örgütsel özdeşleşme düzeyleri, çalışılan örgütün prestiji ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. 1987-2002 Yılları arasında Fransa'nın Güneyindeki okullarda lisansüstü eğitim yapmış 423 mühendis, uluslararası denetim firmasında çalışan 150 kontrolör ve 1990-2000 yılları arasında işletme lisansüstü eğitimi yapmış 249 yöneticiye uygulanan araştırma neticesinde; örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olduğunda, örgütsel prestijin işten ayrılma niyeti üzerinde az etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi normal ya da yüksek olduğunda ise örgütsel prestijin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olmaktadır.

Wegge vd. (2006: 60-83), iki farklı çağrı merkezi çalışanları ile yaptıkları iki ayrı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, 211 kişi ile yapılan birinci çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ($r=-0.33$, $p<0.01$) belirlenmiştir. 161 kişi ile yapılan ikinci çalışmada da örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların

işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ($r=-0.54$, $p<0.01$) ve bu ilişkinin her iki çalışma açısından da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Olkkonen ve Lipponen (2006: 202-215) bir araştırma enstitüsünde çalışan 160 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu yani aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin dağıtımsal ve prosedürel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında aracı rolü oynadığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Cole ve Bruch (2006: 585-605) tarafından Hindistan'da bir demir çelik işletmesinin 10948 çalışanı üzerinde yapılan çalışmada işçilerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=-0,45$, $p<0.01$) bir ilişki bulunmuştur. Ancak aynı sonuç üst ve orta kademe yöneticileri için tespit edilememiştir.

Cicero ve Pierro (2007: 297-306) yaptıkları çalışmada, çalışılan grupla özdeşleşmenin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin ($r=-0.23$, $p<0.05$) olduğunu istatistiksel olarak belirlemişlerdir. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin karizmatik liderlik ile örgüt çıktıları arasında aracı rolünde olduğu da istatistiksel olarak belirlenmiştir.

Knippenberg vd. (2007: 457-477) kamu ve özel sektörlerde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki olası etkilerini incelemişlerdir. Almanya'da 358 bölgesel büyük bir banka ve 175 kamuda çalışan öğretmen üzerinde yapılan çalışma neticesinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=-0,42$, $p<0,001$) bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008: 15-20) tarafından, sigorta sektöründe faaliyet gösteren 23 şirkette toplam 304 sigorta çalışanı ile yapılan çalışmada, grupla, amirle ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu ve elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu işaret etmektedir.

2.3.1.2. Lider Algısı

Örgütsel özdeşleşmenin bireylerin liderleri algılamaları ile ilgili olduğu değerlendirilen bir çalışmaya rastlanmıştır. Bu araştırma ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Martin ve Epitropaki (2001: 258) tarafından Avustralya'da, South Wales bölgesinde konuşlanmış altısı üretim ve biri hizmet olmak üzere toplam yedi firmanın 439 çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin örgütte liderlik üzerindeki etkileri

incelenmiştir. Buna göre; örgütsel özdeşleşme düzeyinin örnek lider davranışları algısı üzerindeki etkisi anlamında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların, düşük olanlara göre liderlerini; hassasiyet, zekâ, motivasyon ve dinamizm yönünden daha olumlu gördükleri, yapılan araştırmada istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur.

2.3.1.3. İş Tatmini

İş tatmini örgütsel davranış bilim dalı içinde en fazla araştırılan bireysel çıktılardandır. Örgütsel özdeşleşme yazınında da iş tatmini üzerinde araştırma yapılan ardıllardan biri olarak görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Konuya ilişkin olarak yapılan çalışmalar ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Lee (1971: 213–226) tarafından bilim adamları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Efraty ve Wolfe (1988: 105-112) tarafından yaşlılarla ilgili hizmet sektöründe çalışan 113'ü yarı profesyonel, 102'si profesyonel toplam 215 kişi üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini (iş, yönetim, ücret, ödül ve iş arkadaşları boyutlarının tamamını) pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur.

Sass ve Canary(1991: 275–293) tarafından Güney Kaliforniya'da, bir ortaokulun çalışanları, bir lisenin veri işleme ve personel bölümü çalışanları, bir kereste fabrikası, finansman şirketi, bir bölgesel hıfzıssıhha ve bir reklâm ajansının yöneticileri olmak üzere 6 farklı örgütte 122 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Becker'in (1992: 232–244) bir askeri malzeme tedarik firmasında birinci adımda 773, ikinci adımda 440 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılmış ve bu ilişkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Knippenberg ve Schie'in (2000: 137-147) yaptıkları çalışmada, iş tatmini konusunda çalışma grubuyla özdeşleşme düzeyi, örgütle özdeşleşmeden daha yüksek oranda ilişkili ve bu ilişki anlamlı bulunmuştur. Çalışmada birinci örnekleme 76 kamu kurumu çalışanı oluşturmuştur. Bu örneklemede çalışma grubuyla özdeşleşmenin iş tatmini ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İkinci örnekleme bir üniversitenin bir fakültesinde çalışan 163 kişi oluşturmuştur. Araştırma neticesinde; iş tatmini ile çalışma grubuyla özdeşleşme ilişkisi, örgütle özdeşleşmeye göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre çalışma grubu ile özdeşleşme ve iş tatmini ilişkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur.

Bamber ve Iyer (2002: 21-38) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd. (2004a: 1-24) tarafından, Almanya'da her birinde yaklaşık 600 kişi çalışan ve daha sonra birleşme kararı alan 2 ayrı hastanede yapılan bir başka çalışmada, birleşme koşullarında (merger) örgütsel özdeşleşme konusu araştırılmıştır. Birleşmeden dokuz ay sonra 459 çalışan üzerinde yapılan çalışmada; özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, özdeşleşme düzeyi düşük olanların iş tatmin düzeylerinin ise düşük olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Dick vd. (2004b: 351-360) Almanya'da dört farklı örneklem üzerinde örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten duyulan tatmin arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, tüm örneklem için örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada iş tatmininin aracı rolü kapsamında örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinden işgören devir hızı üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd. (2004c: 121-138) birleşme yapmış iki hastanede çalışan 450 kişi üzerinde, birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyi ile çalışanların işle ilgili çeşitli davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma neticesinde; birleşme öncesi alt grupla özdeşleşmenin birleşme sonrası çalışanların iş tatminleri üzerinde ve birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyinin birleşme sonrası çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd.nin (2004d: 171-191) bir diğer araştırmaları ise Almanya'da kamu ve özel sektörde yaptıkları araştırmadır. Araştırmada, 515 Öğretmen üzerinde ön test yapılmış, daha sonra ise kamuda 233 öğretmen ve özel sektörde 358 bankacı üzerinde uygulanmıştır. Araştırma neticesinde, bireysel, mesleki ve grupla/takımla ve örgütsel özdeşleşme düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Loi vd.nin (2004: 109-128) yaptıkları araştırma neticesinde, meslekle özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar ayrıca cinsiyetin ve kıdemle meslekle özdeşleşme-iş tatmini arasındaki olası etkilerini de incelemişlerdir. Aynı araştırmanın sonucunda; meslekle özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisi bayanlarda erkeklere göre kıdemli olanlarda ise kıdemsizlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Wegge vd. (2006: 60-83) araştırmalarında, iki farklı çağrı merkezi çalışanları ile yaptıkları iki ayrı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, 211 kişi ile yapılan birinci çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek çalışanların iş tatminlerinin de yüksek olduğu ($r=0.51$, $p<0.01$) belirlenmiştir. 161 kişi ile yapılan ikinci çalışmada da örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek

olan çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğu ($r=0.63$, $p<0.01$) ve bu ilişkinin her iki çalışma açısından da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ile örgütsel özdeşleşmenin birlikte ÖVD üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin bulunduğu, yapılan araştırmanın birinci çalışmasının diğer önemli bir sonucudur.

Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından yapılan çalışmada örgütle, çalışma grubuyla ve meslekle özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Cornetto ve Snyder'in (2006: 1-45) yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd.nin (2007: 133-150) Almanya'da 3 farklı örneklem (1. Çalışma 367 öğretmen ve 60 başöğretmen, 2. çalışma 233 öğretmen ve 22 başöğretmen, 3. çalışma ise 127 seyahat acentesindeki liderler) üzerinde yaptıkları çalışmada liderin örgütle özdeşleşme düzeyinin, astların iş tatmini üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Birinci ve ikinci örneklem için liderin özdeşleşme düzeyinin astların iş tatmini üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Aynı çalışmada, birinci ve ikinci örneklem için izleyenlerin özdeşleşme düzeylerinin de yine izleyenlerin iş tatminlerini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Cicero ve Pierro (2007: 297-306) tarafından yapılan çalışmada ise çalışılan grupla özdeşleşmenin çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışılan grupla özdeşleşmenin çalışanların iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin karizmatik liderlik ile örgüt çıktıları arasında aracı rolünde olduğu da istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Alanyazında yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre örgütsel özdeşleşme iş tatmini üzerinde olumlu olarak etki yapmaktadır.

2.3.1.4. Sağlık Şikâyeti (Sağlık Sorunları)

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel çıktılarından biri de sağlık şikâyetlerine olan etkisidir. Örgütüyle özdeşleşen bireylerin daha az özdeşleşenlere göre daha mutlu oldukları değerlendirildiğinde, strese dayalı olan fiziksel rahatsızlıklar konusunda daha az şikâyetçi olacakları ifade edilebilir. Ayrıca işe devamsızlık anlamına gelebilecek fiziksel rahatsızlık başvuruları da dikkate alınırsa bu tespit doğrulanacağı ifade edilebilir. Bu çerçevede yapılan araştırmalar ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Dick ve Wagner'in (2002: 129-149) Almanya'da öğretmenlik yapan 201 ve 283 olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada, takımla özdeşleşen bireylerde fiziksel sağlık şikâyetlerinin daha az olduğu ($r=-0,20$; $p<0,01$) ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Wegge vd. (2006: 60-83) bir çağrı merkezinde çalışan 161 kişi ile yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların sağlık şikâyetlerinin özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha az olduğu ($r=-0.27$, $p<0.01$) ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmişlerdir.

Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanların daha az sağlık şikâyetlerinin olduğu ve bunun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

2.3.1.5. Tükenmişlik

Örgütsel özdeşleşme ile işe yönelik olumsuz tutumlardan biri olan tükenmişlik arasındaki ilişki konusunda alanyazında yapılmış bir çalışmaya rastlanmıştır. Wegge vd. (2006: 60-83) yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha az olduğu ($r=-0.28$, $p<0.01$ bitkinlik/yorgunluk/tükenme için; $r=-0.40$, $p<0.01$ kişiliksizleşme/ benlik kaybı için ve $r=0.48$, $p<0.01$ bireysel başarı ihtiyacı için) ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmişlerdir.

2.3.1.6. Yabancılaşma

İşgörenlerin işe yönelik bir başka olumsuz tutumları içerisinde olduğu değerlendirilen yabancılaşma da örgütsel özdeşleşme araştırmalarına konu olmuştur. Bu kapsamda yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Green (1978: 486-492) tarafından 247 bilim adamı ve mühendis üzerinde yapılan çalışmada, mesleki, örgütsel, karma ve farksız özdeşleşme türlerinin yabancılaşma ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde; mesleki özdeşleşme düzeyleri daha yüksek olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanlara göre, mesleki-örgütsel özdeşleşmeleri arasında fark olmayanların özdeşleşmeleri karma türden olanlara göre ve özdeşleşmeleri farksız olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olanlara oranla daha fazla yabancılaştıkları tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen ve yukarıda sunulan sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Organ ve Green (1981: 237-252) tarafından üç farklı örgütte çalışan 247 bilim adamı ve mühendis üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin yabancılaşma üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme ile yabancılaşma arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($-0,36$; $p<0,05$) bulunmuştur.

Efraty ve Wolfe (1988: 105-112) yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin yabancılaşma üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin yabancılaşmayı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı etkilediği ortaya konmuştur.

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel ardıllarından biri olan yabancılaşma ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin yabancılaşma üzerinde negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir.

2.3.1.7. İşbirliği Davranışları

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel ardıllarından biri de işbirliğidir. Örgütüyle daha fazla özdeşleşebilmeleri için çalışanların işbirliğine ihtiyaçları olduğu gibi, örgütüyle daha fazla özdeşleşen bireyler de daha fazla işbirliği davranışı sergileyebilmektedirler. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Dukerich vd. (2002: 507-533) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin işbirliği davranışları üzerindeki etkisi, 1504 ve 285 doktor (bir yıl arayla aynı örneklem üzerinde, önce 1504, sonra bu kişiler arasından ankete cevap veren 285 doktor) üzerinde araştırılmıştır. Neticede, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan örgütlerde işbirliği davranışlarının da yüksek olduğu istatistiksel olarak ispat edilmiştir.

Phua (2004: 1033-1045) Hong Kong'ta inşaat sektöründe, örgütsel özdeşleşmenin işbirliği davranışı üzerine etkilerini incelemiştir. Araştırmanın ön testi 200 çalışan üzerinde, ana araştırma ise iki parti halinde 228 ve 170 olmak üzere toplam 398 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütsel ve örgütler arası işbirliği davranışı sergileme düzeylerinin de yüksek olduğu, dolayısıyla aradaki ilişkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin, işbirliği davranışını grupla özdeşleşme ve kıdeme göre daha iyi açıkladığı tespit edilmiştir.

Richter vd. (2004: 1-7), sağlık sektöründe çalışan 221 kişi ve bu kişilerin oluşturduğu 50 grup üzerinde örgütsel özdeşleşme ve grupla özdeşleşmenin ardılları üzerine çalışmışlardır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi ile (etkili) grup içi ilişki arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşme, grupla özdeşleşme ve etkili grup içi ilişki arasında aracı rolü oynadığı (Yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olanlarda, grupla özdeşleşmenin etkili grup üzerine etkilerinin de yüksek olduğu) tespit edilmiştir.

Cremer (2005: 4-13), yapmış olduğu çalışmada, çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyleri ile işbirliği davranışları gösterme eğilimleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin ($r=0,41$, $p<0,001$) varlığını tespit etmiştir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin bireylerin işbirliği davranışları sergileme davranışları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

2.3.1.8. İŖe Yönelik Olumlu Tepkiler

Örgütsel özdeşleşme ile bireyin işe ve kuruma yönelik olumsuz davranışları olarak ifade edilen sinizm arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Sinizmin aksi yönde davranışı olarak ifade edilebilecek işe yönelik olumlu tepkiler konusunda elde edilecek sonuçların da sinizmde elde edilecek sonuçların aksi yönde olacağı, bu nedenle örgütleriyle daha yüksek düzeyde özdeşleşen bireylerin işlerine yönelik olarak daha olumlu tepkiler verecekleri ifade edilebilir. Konuya ilişkin yapılan görgül çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Lee (1971: 213–226) tarafından bilim adamları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile işe yönelik olumlu davranışlar ve tepkiler arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Cheney (1983a: 342–362) tarafından ABD’nde yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanların örgüt politikaları doğrultusunda karar verme davranışlarının da olumlu yönde olduğu, dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ile karar verme davranışı arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Cheney, aynı araştırma kapsamında çalışanlarla yapmış olduğu görüşmelerle de istatistiksel olarak ispat ettiği sonucu teyit edici verilere ulaşmıştır.

Efraty ve Wolfe (1988: 105-112) yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin işe ilgi ve bağlılık, çaba ve yüksek performanstan oluşan işe ilişkin olumlu tepkiler üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin her üç boyutu da pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur.

Martin ve Epitropaki (2001: 258) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işlerine yönelik olarak da olumlu davranışlar gösterdikleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Olkkonen ve Lipponen (2006: 202–215) yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin dağıtımsal ve prosedürel adalet algısı ile örgüte ilişkin ekstra rol davranışı gösterme davranışları arasında aracı rolü oynadığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Cornetto ve Snyder (2006: 1-45) kamu ve özel sektörlerinde çeşitli işlerde çalışan 338 kişi üzerinde örgütsel özdeşleşme ve işyerinde monitör edilme (kontrol maksatlı olarak çeşitli faaliyetlerin kayıt altına alınması) konulu çalışma yapmışlardır. Araştırmacıların yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların monitör edilme eylemini daha olumlu ve iş sırasındaki iletişimlerini daha özellikli buldukları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların iş sırasında kurdukları iletişim miktarları da örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmalarda elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, örgütsel özdeşleşmenin işe yönelik tutumları pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilediği ifade edilebilir.

2.3.1.9. Verimlilik

Lee (1971: 213–226) tarafından bilim adamları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bilim adamlarının verimlilik düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme ile verimlilik ve üretkenlik arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

2.3.1.10. Yaratıcılık

Lipponen vd.nin (2008: 241-248) yapmış oldukları araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanlarla değişime açıklık-tutuculuk değer boyutları ile yeni fikir üretebilme arasındaki ilişki örgütsel özdeşleşme düşük olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda örgütsel özdeşleşmenin, çalışma yaşamında yeniliğin temel boyutlarından birisi olan yeni fikir üretebilmeyi (diğeri yeniliğin uygulanmasıdır) pozitif olarak etkilediği ifade edilebilir. Hem çalışanlardan hem de yöneticilerden elde edilen verilerle yapılan analizde aynı sonuç elde edilmiştir.

2.3.1.11. Örgütsel Hedeflere Yönelim

Lee (1971: 213–226) bilim adamları üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bilim adamlarının örgütsel hedeflere daha fazla yöneldiklerini tespit etmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel hedeflere yönelim arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı çalışmada ortaya konmuştur.

2.3.1.12. Çatışma (Örgüt/Meslek Çatışması)

Bamber ve Iyer (2002: 21–38) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile çalışanların örgüt/meslek çatışması yaşama düzeyleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanlar örgüt-meslek çatışmasını daha az yaşamaktadırlar.

2.3.1.13. İletişim

Cornetto ve Snyder'in (2006: 1-45) yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi ile çalışanların çalışma arkadaşlarıyla, yönetimle ve yöneticileriyle ilişkileri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlar, çalışma arkadaşlarıyla, yönetimle ve yöneticileriyle daha iyi ilişki içerisinde olacaklardır.

2.3.1.14. Bireyin Örgüte Uyumu

Carmeli vd. (2006: 1-45) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin bireyin örgütün bütünü ile uyum olarak ifade edilen örgüte uyum üzerindeki olası etkileri incelenmiştir. Araştırma neticesinde; örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların örgüte uyum dereceleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2. Örgütsel Nitelikteki Ardıllar

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel ardılları olduğu gibi örgütü ilgilendiren ve örgüt için anlamlı olarak ifade edilebilecek örgütsel ardılları da bulunmaktadır. Örgütsel ardıllar kapsamında ele alınan değişkenler; örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, değişim ve değişime direnç, çalışan devir hızı, işten kaytarma ve devamsızlık, örgüte finansal yardım, örgüte katılım konusunda başkalarını teşvik, diğer gruplarla çatışma, müşteri tatmini, örgütsel ve örgütün düzenlediği faaliyetlere katılım, sürekli gelişim çabası, müşteri yönelimi, örgüt iklimi, motivasyon, performans, yöneticiden memnuniyet ve diğer faktörlerdir. Alanyazında tespit edilen araştırmalar ile bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

2.3.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, "herhangi bir emre dayalı olmayan ve örgüt için fayda sağlayan davranışlar" olarak adlandırılmaktadır (Basım ve Şeşen 2008:1). Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında yer almayan, ihmal edilmesi halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar (Podsakoff vd. 2000:513) olup yazında ekstra rol davranışı, prososyal davranış ve iyi asker sendromu gibi adlarla da anılmaktadır. Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarını genel kabul gören beş temel boyutta ele almıştır. Bunlar, diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemdir.

Çalışanlar örgütleriyle özdeşleştikleri zaman, diğer örgütlerde çalışanlarla aralarındaki farklılıklar ortaya çıkarılmaya ve hatta iyice belirginleştirilerek ifade edilmeye başlanır. Bununla birlikte, aynı örgüt içerisinde birlikte görev yapılan çalışanların aralarındaki benzerlikler de ortaya konulmaya başlanır. Bu davranışlar, örgüt içinde çalışanların birbirlerine daha kuvvetli bağlılık hissetmelerini, birbirlerine yardımcı olmalarını ve işbirliği içerisinde aynı amaca yönelik olarak çalışmalarını kolaylaştırmakta ve hızlandırmaktadır (Ertürk 2003: 61). Örgütsel özdeşleşme böylece örgütün ve birlikte görev yapılan çalışanların menfaatine davranışlarda bulunmayı teşvik etmektedir. Bergami ve Bagozzi bu kapsamda yaptıkları çalışmada yüksek seviyede örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunu da pozitif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir (Bergami ve Bagozzi 1996: 12-14).

Konuya ilişkin çeşitli araştırmalar yapılmış ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki sorgulanmıştır. Ertürk (2003: 128) tarafından Türkiye'de, (kamu) gemi inşa sektöründe tam zamanlı olarak çalışan mavi yakalı 464 kişi ile yapılan çalışmada da çalışanların örgütleriyle yüksek seviyede özdeşleşmelerinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışı (beş boyutunu da kapsayacak şekilde) göstermeleri ile neticelendiğini ortaya koymuştur. Çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olduğunda, örgütte kendileri dışındaki diğer çalışanları da o derece düşünecekleri, görevlerini yüksek bir bilinç ile yerine getirecekleri, diğer çalışanlarla sürekli bir bilgi paylaşımı içerisinde olacakları,

kurumun menfaatine hareket edecekleri ve diğer çalışanlara sportmence davranacakları ortaya konulmuştur.

Becker'in (1992: 232-244), bir askeri malzeme tedarik firmasında birinci adımda 773, ikinci adımda 440 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile prososyal örgütsel davranışlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. "Örgütsel yurttaşlık davranışının içerdiği "diğerlerine yardımcı olma" unsurunun geniş bir yelpazesi olarak ifade edilen, ekstra rol davranışının içinde yer alan ve örgüt içerisinde çalışanların diğer bireylere yardımcı olabilecek davranışları" olarak ifade edilen prososyal davranışlar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Lipponen (2001: 1-127) tarafından yapılan araştırmada, çalışma grubuyla özdeşleşmenin ekstra rol davranışı ve özgecilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma neticesinde, çalışma grubuyla özdeşleşmenin ekstra rol davranışı ve özgecilik üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Dukerich vd. (2002: 507-533) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi, 1504 ve 285 doktor (bir yıl arayla aynı örneklem üzerinde, önce 1504, sonra bu kişiler arasından ankete cevap veren 285 doktor) üzerinde araştırılmıştır. Neticede, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışının da yüksek olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bell ve Mengüç'ün (2002: 131-146) bir sigorta firmasının 228 satış personeli üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutu üzerinde de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dick ve Wagner'ın (2002: 129-149) Almanya'da öğretmenlik yapan 201 ve 283 olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada, takımla özdeşleşen bireylerin örgütsel vatandaşlık sergileme düzeylerinin de yüksek olduğu ($r=0,31$; $p<0,01$) ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Christ vd.nin (2003: 329-341), Almanya'da 447 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada, özdeşleşme düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada özdeşleşmenin meslekle, gruba ve örgütle olmak üzere 3 ayrı formu ve bunların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri dikkate alınmıştır. Araştırma neticesinde, meslekle özdeşleşme düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının bireysel boyutu üzerinde, gruba özdeşleşme düzeyinin gruba yönelik vatandaşlık davranışı gösterme üzerinde ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin de örgütsel vatandaşlık davranışının örgütle ilgili boyutu üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Lipponen vd. (2004: 391-413) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin (çalışanların açısından ve kendi ifadeleri doğrultusunda ölçülen) ekstra rol davranışı

üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların ekstra rol davranışları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Feather ve Rauter (2004: 81-94), Avustralya'da kadrolu ve sürekli olarak görev yapan 101 ve kadrosuz ve kısa süreli sözleşmeli olarak görev yapan 53 olmak üzere toplam 154 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada, kadrolu/sözleşmeli olma durumunun Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde; sözleşmeli öğretmenlerin kendilerini iş güvenliği açısından daha zayıf gördükleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını daha fazla gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca, kadrolu olarak görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı ilişki sözleşmeli olarak çalışan öğretmenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Dick vd. (2004a: 1-24) tarafından, Almanya'da her birinde yaklaşık 600 kişi çalışan ve daha sonra birleşme kararı alan 2 ayrı hastanede yapılan bir başka çalışmada, birleşme koşullarında (merger) örgütsel özdeşleşme konusu araştırılmıştır. Birleşmeden dokuz ay sonra 459 çalışan üzerinde yapılan çalışmada; özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların ÖVD gösterme düzeylerinin yüksek olduğu, özdeşleşme düzeyi düşük olanların ÖVD gösterme düzeylerinin ise düşük olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Dick vd. (2004c: 121-138), birleşme yapmış iki hastanede çalışan 450 kişi üzerinde, birleşme öncesi özdeşleşme düzeyinin çalışanların işle ilgili çeşitli davranışları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde birleşme öncesi alt grupla özdeşleşmenin birleşme sonrası çalışanların ekstra rol davranışı sergileme davranışları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma neticesinde birleşme sonrası örgütsel özdeşleşme düzeyinin birleşme sonrası çalışanların ekstra rol davranışı sergileme davranışları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dick vd. (2005: 273-285) Almanya'da 4 farklı eyalette, 195 ilköğretim ve 257 lise öğretmeni üzerinde bireylerin kategorizasyonlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Yapılan araştırma neticesinde, okul tipleri ile ilgili hususlar öne çıktığında (belirginleştğinde) öğretmenlerin okullarıyla ilgili daha fazla ekstra rol davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir.

Wegge vd. (2006: 60-83), araştırmalarında, iki farklı çağrı merkezi çalışanları ile yaptıkları iki ayrı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin ÖVD üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, 211 kişi ile yapılan birinci çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek çalışanların ÖVD gösterme düzeylerinin de yüksek olduğu ($r=0.55$, $p<0.01$) belirlenmiştir. 161 kişi ile yapılan ikinci çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların ÖVD gösterme düzeylerinin de yüksek olduğu ($r=0.51$, $p<0.01$) ve bu ilişkinin

her iki çalışma açısından da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanların ÖVD düzeylerinin diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı ve daha yüksek seviyede olduğu belirtilmiştir. MPS (Motivating potential score: Hackman, Oldham, 1975, 1980) ile örgütsel özdeşleşmenin birlikte ÖVD üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin bulunduğu, yapılan araştırmanın birinci çalışmasının diğer önemli bir sonucudur.

Dick vd. (2006a: 283-301) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini aynı araştırma içinde 4 farklı çalışma ile test etmişlerdir.

Birinci çalışmada 10 farklı örneklem üzerinde ilişki araştırılmıştır. İlk sekiz örneklem Almanya'dan seçilmiştir. Buna göre birinci örneklem 211 çağrı merkezi çalışanı, ikinci örneklem 515 öğretmen, üçüncü örneklem farklı bir okuldaki 464 öğretmen, dördüncü örneklem yine farklı bir okuldaki 526 öğretmendir. Beşinci örneklem bölgesel olarak faaliyet gösteren büyük bir bankada çalışan 358 bankacı, altıncı örneklem başka bir bankada çalışan 107 bankacı, yedinci örneklem bir hastanede çalışan 459 sağlık çalışanı, sekizinci örneklem ise karışık olarak seçilmiş 433 Alman işçidir. Dokuzuncu örneklem Güney Çin'de 1700 işçisi olan bir aile şirketinin üretim bölümündeki 399 çalışanı, onuncu örneklem ise Nepal'da faaliyet gösteren gönüllü 5 şirketten (Banka, iletişim ve televizyon yayıncılık şirketleri) seçilen 450 çalışandan oluşmaktadır. Farklı türden ÖVD ve Örgütsel özdeşleşme test bataryalarının kullanıldığı araştırma neticesinde on örneklemde de örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.001$) ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Örneklemde kar amaçlı organizasyonların yanında kar amaçlı olmayan organizasyonların olması ve araştırmanın eğitim, hastane, bankacılık ve çağrı merkezi gibi farklı sektörleri kapsamaması sonuçları değerlendirme açısından önem arz etmektedir. Çin ve Nepal gibi Batılı olmayan ülkelerde de benzer sonuçların elde edilmiş olması araştırmanın dikkate alınması gereken sonuçlarındandır.

İkinci çalışma, Almanya'da çeşitli eğitim kuruluşlarında çalışan 94 öğretmeni kapsamaktadır. 6 Aylık zaman fasılası ile 2 farklı zaman diliminde yapılan araştırmanın bu bölümünde, ÖVD ile örgütsel özdeşleşme arasındaki nedensellik ilişkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Sonuçta örgütsel özdeşleşmenin ÖVD üzerindeki etkisinin tersi yöndeki bir etki derecesinden daha yüksek olduğu ($r=0.16$, $p < 0.1$) belirlenmiştir.

Üçüncü çalışmada takım seviyesinde, örgütsel özdeşleşme ile ÖVD arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın anketi Birmingham'da konuşlu, uzaktan eğitim yapan, takım (sağlık, güvenlik, personel, destek ünitesi, bilişim teknolojileri ve mühendislik gibi) temelli yönetilen ve 25 takımdan oluşan bir kolejnin 138 personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Neticede, daha önceki çalışmalarda bireysel seviyede özdeşleşme ile ÖVD arasındaki ilişkide olduğu gibi takımla özdeşleşmenin de ÖVD üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu ($r=0.413$, $p < 0.001$) tespit edilmiştir.

Dördüncü çalışmada örgütsel özdeşleşmenin müşteri algısı ve çalışanların finansal performansları üzerindeki (ÖVD aracılığında) dolaylı etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın verileri 15 farklı Alman eyaletinde bulunan 153 seyahat acentesinin satış yöneticilerinden toplanmıştır. Çalışmada daha öncekilere benzer şekilde, örgütsel özdeşleşmenin ÖVD üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0.392$, $p<0.001$) bulunmuştur. ÖVD ile müşteri algısı ($r=0.262$, $p<0.05$) ve çalışanların finansal performansları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.21$, $p<0.05$) tespit edilmiş olmasına rağmen, örgütsel özdeşleşmenin müşteri algısı ve finansal performans üzerinde (ÖVD aracılığında) dolaylı etkisi istatistiksel olarak ispat edilememiştir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, Riketta'nın meta-analiz çalışmasında (2005: 358-384) tespit ettiği ve örgütsel özdeşleşmenin ÖVD üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu ifade eden bulgularını desteklemektedir.

Olkonen ve Lipponen'in (2006: 202-215) bir araştırma enstitüsünde çalışan 160 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, bireylerin ait oldukları çalışma grubu ile özdeşleşme düzeyleri ile o çalışma grubu içinde ekstra rol davranışında bulunma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, çalışma grubu ile özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların aynı zamanda o çalışma grubu içerisinde daha fazla ekstra rol davranışında buldukları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların daha yüksek düzeyde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı sergiledikleri de tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi ile ÖVD arasındaki bu pozitif ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca aynı çalışmada, çalışılan birimle özdeşleşmenin (work group identification) etkileşimsel adalet algısı ile çalışılan birime ilişkin ekstra rol davranışı gösterme arasında aracı rolü oynadığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Dick vd.nin (2007: 133-150), Almanya'da 3 farklı örneklem (1. Çalışma 367 öğretmen ve 60 başöğretmen, 2. çalışma 233 öğretmen ve 22 başöğretmen, 3. çalışma ise 127 seyahat acentesi lider ve çalışanları) üzerinde yaptıkları çalışmada liderin örgütle özdeşleşme düzeyinin, astların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme (bireysel bakışa göre) üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Birinci ve üçüncü örneklem için izleyenlerin özdeşleşme düzeylerinin astların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme davranışı üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Karabey ve İşcan (2007: 231-241) tarafından, Erzurum'da iki farklı işletmede 83 kişi üzerinde yapılan çalışmada, bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği (beş boyutu için de geçerli) tespit edilmiştir.

Ullrich vd. (2007: 29-44) tarafından yapılan araştırmada, firma ile özdeşleşmenin firma çalışanlarının vatandaşlık davranışları gösterme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,12$; $p<0,05$) bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu ifade edilebilir.

2.3.2.2. Örgütsel Bağlılık

İnsanlar örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler. Liderler ise bireylerin örgütle özdeşleşmelerini güçlendirmek isterler, çünkü bu durumun çalışan performansı üzerinde olumlu etki yapacağına inanırlar (Ullrich vd. 2007: 29-44). Örgüt üyelerinin örgütle özdeşleşmeleri arttıkça örgüte bağlılık düzeyinin de artacağı beklenen bir sonuçtur ve yazındaki çalışmalar da bu beklentiyi doğrulama yönünde sonuçları içermektedir. Bunun tersi olarak; zayıf özdeşleşmenin paylaşılmış bağlılığın azalmasına neden olacağı ifade edilebilir (Fiol 2001) Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiş ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki ve farklar fark ortaya konmaya çalışılmıştır.

Sass ve Canary (1991: 275–293) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık-örgütsel özdeşleşme ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, örgütsel bağlılık-örgütsel özdeşleşme arasında kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada kariyer bağlılığı ile örgütsel özdeşleşme arasında da pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Knippenberg ve Schie'in (2000: 137-147) yaptıkları çalışmada, bağlılık konusunda çalışma grubuyla özdeşleşme düzeyi, örgütle özdeşleşmeden daha yüksek oranda ilişkili ve bu ilişki anlamlı bulunmuştur. Çalışmada, ikinci örnekleme bir üniversitenin bir fakültesinde çalışan 163 kişi oluşturmuştur. Araştırma neticesinde; bağlılık ile çalışma grubuyla özdeşleşme ilişkisi, örgütle özdeşleşmeye göre daha yüksek, pozitif ve anlamlı bulunmuştur.

Tyler ve Blader (2001: 207–226) yaptıkları araştırmada, ait olunan grupla özdeşleşmenin gruba bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, grupla özdeşleşmenin, gruba duygusal bağlılığı artırıcı bir etkisinin olduğu ve tespit edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

He ve Mukherjee (2003: 1-26) Çin'de 438 satış personeli üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında aracı rolü olduğunu istatistiksel olarak ortaya koymuşlardır. Aynı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin ahlaki ve devamlılık bağlılığı ile olan ilişkisi istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Loi vd. (2004: 109-128), Hong Kong'ta faaliyet gösteren bir hukuk firmasında çalışan 309 kişi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma neticesinde, meslekle özdeşleşmenin

örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Loi vd., ayrıca cinsiyetin ve kıdemin meslekle özdeşleşme-örgütsel bağlılık arasındaki olası etkilerini de incelemişlerdir. Aynı araştırmanın sonucunda; meslekle özdeşleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi bayanlarda erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur.

Bedeian (2007: 9-32), örgütsel özdeşleşmenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini 510 akademisyen üzerinde yaptığı araştırma ile test etmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Cicero ve Pierro (2007: 297-306) yaptıkları çalışmada, çalışılan grupla özdeşleşmenin çalışanların işe bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ($r=0.44$, $p<0.001$) istatistiksel olarak belirlemişlerdir. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin karizmatik liderlik ile örgüt çıktıları arasında aracı rolünde olduğu da istatistiksel olarak belirlenmiştir.

Yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılığı artırıcı yönde etki yaptığı belirtilmiştir (Cheney ve Tompkins 1987: 1-15; Becker 1992: 232-244; Hunt ve Morgan 1994: 1568-1587; Ruche ve Ruche 1996; Siegel ve Sisaye 1997: 149-165; Jetten vd. 2002: 281-297; Mael ve Tetrick 1992: 813-824; Pratt 1998: 171-207; Knippenberg ve Sleebos 2006: 571-584; Postmes vd. 2001: 227-246). Bazı araştırmacılar da bu iki kavram arasındaki farkı kavramsal açıdan incelemişlerdir (Örneğin Miller vd. 2000: 628-658). Bazı çalışmalarda ise bağlılığın, sosyal kimlik algısının üç bileşeninden biri olduğu ifade edilmiştir (Tajfel 1972: 272 ve Ellemers vd. 1999).

Yapılan tüm araştırmalar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olarak ölçülen örgütlerde bağlılık düzeyinin de yüksek olarak gerçekleştiği görülmektedir.

2.3.2.3. Değişim ve Değişime Direnç

Örgütle ilgili büyük değişimler söz konusu olduğunda, örgütün yeni özellikler ve davranışlar kazanması gerekecektir. Kültür değişimi anlamına gelecek olan bu tür durumlarda çalışanın desteğini almak örgütsel değişimin başarısını etkileyen önemli bir faktördür. Örgüt üyelerinin, örgütsel değişim faaliyeti öncesindeki örgütsel özdeşleşme düzeyleri (ki bilişsel, davranışsal ve duygusal unsurları içerir) değişimin önünde önemli bir engel olarak karşımıza çıkabilir. Bu nedenle etkili bir değişim, örgüt üyelerinin özdeşleşmelerinde değişiklik gerektirir. Bu durum ise özdeşleşmeme veya yeniden özdeşleşme olarak iki farklı türde oluşabilir. Özdeşleşmeme durumunda örgütle bağın kopması söz konusudur. Yeniden özdeşleşme durumunda ise bireyler örgütün yeni değerlerini benimserler. Etkili bir iletişim ile çalışanın değişimi ve yeni örgüt özelliklerini kabul etmesi sağlanabilir (Tüzün 2006: 83).

Chreim (2002: 1117-1137); örgütsel değişim esnasında ve bu değişimin yönetilmesinde örgütsel özdeşleşmenin önemini vurgulamış, değişim sırasında çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinde olan değişimler, özdeşleşmenin kaybolması ve yeniden oluşturulması konuları üzerinde durmuştur. Ayrıca Chreim, geçmişteki durumla benzerlik gösteren ve süreklilik sağlayan olguların öne çıkarılarak, kişinin şahsi itibarının tutarlı bir şekilde devamlılığının sağlanmasının ve bu şekilde özdeşleşmenin yeniden kuvvetlenmesinin, değişim sürecini oldukça kolaylaştırdığını ve değişime karşı dirençleri ortadan kaldırmada önemli bir etken olduğunu belirtmiştir.

Jetten vd. (2002: 281-297), Avustralya'da bir büyük kamu kuruluşunun 116 çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, değişim, değişime direnç, grupla özdeşleşme ve örgütle özdeşleşme konularını araştırmışlardır. Yapılan araştırma neticesinde grupla özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların değişime direnç seviyelerinin de yüksek olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir. Ancak örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların değişime dirençleri, grupla özdeşleşenlere göre daha düşük olarak gerçekleşmektedir. Aynı çalışmada, değişim sonrası grupla ve örgütle özdeşleşme düzeyi değişim öncesi grupla ve örgütle özdeşleşme düzeyine göre daha düşük bulunmuştur. Ayrıca, değişim öncesi grupla özdeşleşmenin -değişim öncesi örgütle özdeşleşmeye nazaran iş tatmininin güçlü bir öncülü olduğu da tespit edilmiştir. Değişim öncesi grupla ve örgütle özdeşleşmenin değişim sonrası örgütle özdeşleşme üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunduğu yine araştırmanın bulguları arasındadır. Değişim öncesinde örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının örgütsel bağlılığın da uzun süreli olarak korunmasına yardımcı olduğu sonucu araştırmanın elde edilen son bulgusudur.

Knippenberg vd. (2006: 685-704), örgütsel özdeşleşme düzeyinin, bireyin değişime ilişkin davranışlarına da yön verdiğini ifade etmişlerdir. Buna göre değişim sürecinde bazı çalışanlar çıktı merkezli (maaş, harcamalar vs.) hareket ederken, bazı çalışanlar ise süreç merkezli (prosedürler, katılım opsiyonları vs.) hareket etmektedirler. Çalışma, önce 172 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiş, hemen akabinde de iki farklı organizasyonun 335 ve 292 kişiden oluşan örneklem grupları üzerinde ikinci araştırma icra edilmiştir. Her iki araştırmanın da neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanların değişim sürecinde süreç merkezlienden ziyade çıktı merkezli hareket ettikleri ortaya konmuştur. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanların da değişim sürecinde süreç merkezli hareket ettikleri her iki araştırmada ortaya konmuştur. Elde edilen bu iki sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu çalışmada ifade edilmiştir.

Araştırmalarda da ortaya konduğu gibi, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek ise bireylerin değişime karşı gösterecekleri tepki de yüksek olarak gerçekleşecektir.

2.3.2.4. Çalışan Devir Hızı

Yüksek çalışan devir hızı, örgüt tarafından bilinçli bir politika olarak uygulanmıyor ise, çalışanların örgüt konusundaki memnuniyetsizliklerinin yaygın olduğunu ve bu nedenle işten ayrılmaların da yüksek olarak gerçekleştiğini ifade eder. Örgütsel özdeşleşmenin çalışan devir hızı üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Lee (1971: 213-226) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti ve çalışan devir hızı arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bilim adamlarının işten ayrılma niyetleri düşük ve çalışılan örgütteki devir hızı da düşük olmaktadır.

Mael ve Ashforth'un (1995: 309-333) iki ayrı grupta 1536 ve 998 olmak üzere toplam 2534 acemi Amerikan askeri personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmanın ilk aşamasında, test bataryası acemi askerin orduya ilk katıldıkları zaman uygulanmıştır. Daha sonra ise bu askerlerin askerlik hizmetlerinin 6, 10, 12, 18, 21 ve 24'üncü aylarında toplam 6 defa daha aynı anket uygulanmıştır. Neticede, askerlerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin zaman içerisinde azaldığı istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Bunun sonucu olarak da işten ayrılma niyeti/çalışan devir hızının arttığı çalışmada ifade edilmiştir.

Dick vd. (2004b: 351-360) Almanya'da dört farklı örneklem üzerinde örgütsel özdeşleşme düzeyi ile çalışan devir hızı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın birinci örneklemini 358 bankacı, ikinci örneklemini 107 diğer bir banka çalışanları, üçüncü örneklemini 211 çağrı merkezi çalışanı ve dördüncü örneklemini ise bir diğer hastane ile yeni birleşmiş bir hastanenin 459 hastane çalışanıdır. Araştırma neticesinde, ikinci örneklem hariç diğer üç örneklem için de örgütsel özdeşleşmenin çalışan devir hızı üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar karşılaştırıldığında örgütsel özdeşleşmenin işgören devir hızı üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu görülmektedir.

2.3.2.5. İşten Kaytarma/Devamsızlık

Örgütsel özdeşleşmenin, olumsuz bir tutum olarak değerlendirilen işten kaytarma/devamsızlık üzerindeki etkilerini araştıran az sayıda araştırma mevcuttur.

Knippenberg vd.nin (2007: 457-477) Almanya'da 358 bölgesel büyük bir banka ve 175 kamuda çalışan öğretmen üzerinde yaptıkları çalışma neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin işte devamsızlığı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,36$, $p<0,001$) bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Dick ve Wagner'in (2002: 129-149) Almanya'da öğretmenlik yapan 201 ve 283 olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada, takımla özdeşleşen

bireylerde işten kaytarmanın da düşük olduğu ($r=-0,16$; $p<0,05$) ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmaların sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin işten kaytarma/devamsızlık üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

2.3.2.6. Örgüte (Mezun Olunan Okula) Finansal Yardım

Örgütsel özdeşleşme yazınında örgüte finansal yardım konusunu inceleyen bir araştırma vardır. Örgütten ayrıldıktan sonra örgüte finansal olarak yardım yapılıp yapılmadığı konusu üzerine Mael ve Ashforth'un (1992: 103–123) yaptıkları araştırma neticesinde, okullarıyla özdeşleşen bireylerin mezun olduktan sonra okullarına daha fazla finansal yardım yaptıkları, bu nedenle örgütsel özdeşleşme ile finansal yardım arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir Aynı sonuçlar Mael'in (1988: 1–154) yaptığı bir diğer araştırmada da ortaya konmuştur.

2.3.2.7. İşbirliği Davranışları

Örgütleriyle daha fazla özdeşleşen bireylerin daha fazla işbirliği davranışı sergileyecekleri değerlendirilmektedir. Bu çerçevede yapılan araştırmalar ve bu araştırmalarda elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tyler ve Blader (2001: 207–226) yaptıkları araştırmada, özdeşleşmenin grupla işbirliği davranışları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, özdeşleşmenin grup içerisinde itaat, uyma ve ekstra rol davranışlarından oluşan işbirliği davranışları üzerinde istatistiksel olarak da anlamlı bulunan bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Shamir ve Kark'ın (2004: 115–123) yaptıkları araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin grup faydası üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu askeri ve banka örneklemelerinin ikisi için de tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin askeri iki örneklem için de grup kaynaşması üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Phua (2004: 1033-1045), Hong Kong'ta inşaat sektöründe, grupla özdeşleşmenin işbirliği davranışı üzerine etkilerini incelemiştir. Toplam 398 kişi üzerinde yapılan araştırma neticesinde, grupla özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların, işbirliği davranışı sergileme davranışlarının da yüksek olduğu, dolayısıyla aradaki ilişkinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda da görüldüğü üzere, örgütsel özdeşleşmenin işbirliği davranışları üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

2.3.2.8. Örgüte Katılım Konusunda Başkalarını Teşvik

Örgütünden memnun olan bireylerin örgüte katılmak isteyen dışarıdaki insanları da bu yönde yönlendireceği ve onları teşvik edeceği beklenen bir davranış olacaktır. Bu konuda yapılan çalışma ve bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Mael ve Ashforth (1992: 103–123) yaptıkları araştırma neticesinde, örgütleriyle özdeşleşen okul eski mezunlarının, aynı okula başkalarının ya da kendi oğullarının kayıt yaptırmaları için teşvikte bulduklarını, bu nedenle örgütsel özdeşleşme ile örgüte katılım ile ilgili olarak başkalarını teşvik davranışı arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir Aynı sonuçlar Mael'in (1988: 1–154) yaptığı çalışmada da ortaya konmuştur.

2.3.2.9. Diğer Gruplarla Çatışma

Örgütsel özdeşleşmenin diğer gruplarla çatışma düzeyini etkilemesine yönelik olarak alanyazında iki araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalar ve sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Richter vd. (2004: 1-7), sağlık sektöründe çalışan 221 kişi ve bu kişilerin oluşturduğu 50 grup üzerinde grupla özdeşleşme üzerinde çalışmışlardır. Araştırma neticesinde, grupla özdeşleşme düzeyi ile diğer grupların amaçlarıyla çatışma düzeyi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; kendi çalışma grubuyla özdeşleşen bir çalışan, üyesi olmadığı diğer çalışma gruplarının sahip oldukları amaçlarla çatışma yaşayacaktır. Aynı çalışmada, hat yöneticilerinin daha önce çalışmış oldukları grupları verimlilik açısından değerlendirirken, çalışmadıkları, ancak örgütsel özdeşleşme düzeyi kendi çalıştığı gruptan daha yüksek düzeyde olan gruplara göre daha yüksek seviyede değerlendirdikleri de tespit edilmiştir.

Stoel ve Sternquist (2004: 155-173) grupla özdeşleşmenin rekabet edilen sektördeki diğer oyuncularla olan çatışma ve rekabet algısı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırmacıların ev gelişim sektöründe faaliyet gösteren 12 kooperatife üye 147 dağıtıcı firma üzerinde yapmış oldukları çalışma neticesinde, grupla (kooperatifle) özdeşleşme düzeyinin rakiplerle çatışma algısı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı (0,146; $p < 0,05$) bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada, yine grupla (kooperatifle) özdeşleşme düzeyinin rekabetçi davranışa olan inanç düzeyi üzerinde de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı (0,345; $p < 0,01$) bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin diğer gruplarla çatışma üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu, bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

2.3.2.10. Müşteri Tatmini

Birey örgütüyle daha fazla özdeşleşirse daha olumlu iş tutumları takınacak, çalışma esnasında müşterilere yönelik olarak icra edilen davranışlar da bu çerçevede daha uygun nitelikte olacaktır. Bu çerçevede yapılan araştırmalar ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Solnet (2006: 575-594) Avustralya’da bir otelde çalışan 314 kişi üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışanların özdeşleşme düzeyleri ile müşteri tatmini algısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma neticesinde, çalışanların özdeşleşme düzeyleri ile müşteri tatmini algısı arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar, özdeşleşmeyi dört ayrı boyutta ele almıştır. Bunlar, çalışanlarla, çalışma grubuyla, otelle ve firma ile (örgütü) özdeşleşmedir. Bu dört boyuttan sadece firma ile (örgütü) özdeşleşmenin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, otel örnekleminde, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile otel müşterinin otelden tatmin düzeyleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

2.3.2.11. Örgütsel/Örgütün Düzenlediği Faaliyetlere Katılım

Mael ve Ashforth’un (1992: 103–123) yaptıkları araştırma neticesinde, örgütleriyle özdeşleşen bireylerin örgütün düzenlediği özel ders/kurslara daha fazla katıldıkları, ayrıca eski mezunlara ilişkin kayıtları daha çok okudukları, dinledikleri ve seyrettikleri, örgütün düzenlediği yemeklere daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca konferanslara katılımın da daha fazla olduğu ve okul binalarının daha sık ziyaret edildiği de aynı araştırmada elde edilen diğer sonuçlardandır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ile örgütsel faaliyetlere katılım arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı sonuçlar Mael’in (1988: 1–154) yaptığı araştırmada da ortaya konmuştur.

2.3.2.12. Sürekli Gelişim Çabası

Lee (2004: 623-639) tarafından Kore’de konuşlu ve Kore-ABD ortak girişimiyle kurulmuş olan ve ileri teknoloji üreten bir uluslararası firmanın 490 çalışanı üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların sürekli gelişim çabaları üzerindeki muhtemel etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma neticesinde örgütsel özdeşleşme düzeyi ile sürekli gelişim çabası arasında pozitif, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin güven ve sürekli gelişim çabası arasında aracı rol oynadığı sonucu da elde edilmiş ve bu ilişki de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre, güvenin çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin de çalışanların sürekli gelişim çabaları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

2.3.2.13. Müşteri Yönelimi

Wieseke vd. (2007: 1-14) örgütsel özdeşleşmenin hizmet sektöründe pazarlama faaliyetleri ile ilişkili olarak müşteri ile ilişkiler üzerinde ne tür etkinin söz konusu olabileceğini araştırmışlardır. Araştırma 2 ayrı örneklem üzerinde gerçekleştirilmiş, birinci örneklemde 125 yönetici ve 309 çalışan; ikinci örneklemde ise 92 yönetici ve 236 çalışan üzerinde çalışılmıştır. Araştırma neticesinde, her iki örneklem için de müşteri ile birebir ilişki kuran satıcı-çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile müşteri eğilimli davranışları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca aynı çalışmada yöneticilerin müşteri yönelimlerinin çalışanların örgütsel özdeşleşmesi ile çalışanların müşteri yönelimi arasında aracı rolü oynayıp oynamadığı da araştırılmıştır. Araştırma neticesinde, yöneticilerin müşteri yönelimleri yüksek ise çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile müşteri yönelimleri ilişkisinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yani yöneticilerin müşteri yönelimlerinin çalışanların örgütsel özdeşleşmesi ile çalışanların müşteri yönelimi arasında aracı rolü oynadığı her iki örneklem için de ispat edilmiştir. Elde edilen ve yukarıda ifade edilen tüm sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Ullrich vd. de (2007: 29-44) benzer şekilde Almanya'da küçük seyahat acentelerinde çalışan 101 yönetici ve 281 işçi üzerinde yaptıkları araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile müşteri yönelimi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,15$; $p<0,05$) bir ilişki bulmuşlardır.

2.3.2.14. Örgüt İklimi

Dick vd. nin (2004d: 171-191) Almanya'da kamu ve özel sektörde yaptıkları araştırma, 515 öğretmen üzerinde yapılan ön testi müteakiben kamuda 233 öğretmen ile özel sektörde 358 bankacı üzerinde uygulamayı içermektedir. Araştırma neticesinde, bireysel, mesleki, grupla ve örgütsel özdeşleşme ile örgüt iklimi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre bireysel, mesleki, grupla ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde örgüt iklimi de olumlu olarak etkilenmektedir.

2.3.2.15. Motivasyon

McGregor, bireyin kendini gerçek anlamda bir grup, lider veya nedenle özdeşleştirdiğinde, o nedenle ilgili olan değer ve amaçların yürürlükte olduğunu, bireyin kendisini bu amaç ve değerlere yöneltmekle ve bu konuda sağladığı başarıyla iç motivasyonunu artırdığını ifade etmiştir (Hall vd. 1970: 177).

Hall vd. (1970: 176-190) yaptıkları çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olarak tespit edilen çalışanların motivasyonlarının da yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme ile yüksek seviyeli ihtiyaçlar arasında değerlendirilen faktörlerden özerklik ve kendini gerçekleştirme arasında pozitif ve istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişki tespit edilirken, örgütsel özdeşleşme-saygı arasında benzer bir ilişkinin varlığı istatistiksel olarak ispat edilememiştir.

Knippenberg ve Schie'in (2000: 137-147) yaptıkları çalışmada, motivasyon konusunda çalışma grubuyla özdeşleşme düzeyi, örgütle özdeşleşmeden daha yüksek oranda ilişkili ve bu ilişkinin de anlamlı olduğu bulunmuştur. Çalışmada ikinci örnekleme bir üniversitenin bir fakültesinde çalışan 163 kişi oluşturmuştur. Araştırma neticesinde; motivasyon ile çalışma grubuyla özdeşleşme ilişkisi, örgütle özdeşleşmeye göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre çalışma grubu ile özdeşleşme ve motivasyon ilişkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur.

2.3.2.16. Performans

Cicero ve Pierro (2007: 297-306) yaptıkları çalışmada, izleyenlerin çalıştıkları grupla özdeşleşmelerinin performans çıktıları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu istatistiksel olarak ($r=0.30$, $p<0.01$) belirlemişlerdir. Aynı çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin karizmatik liderlik ile örgüt çıktıları arasında aracı rolünde olduğu da istatistiksel olarak belirlenmiştir.

2.3.2.17. Yöneticiden Memnuniyet

Tyler ve Blader (2001: 207-226) yaptıkları çalışmada ait olunan grupla özdeşleşmenin, o grubun yöneticisinden memnuniyet düzeyi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma neticesinde, ait olunan grupla özdeşleşen çalışanların aynı zamanda yöneticilerinden de memnun oldukları ve tespit edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2.18. Diğer Faktörler

Fisher ve Wakefield (1998: 23-40), başarılı ve başarısız iki hokey takımının sevenleri (takımı tutanlar) ile yaptıkları çalışmada, takımla özdeşleşmenin takımı destekleyici ürünleri kullanma, takımın lisanslı ürünlerini satın alma ve takımın oyunlarını izleme davranışları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde; takımla özdeşleşmenin başarılı ve başarısız takımı tutan her iki grup açısından da belirtilen davranışlar üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar elde ettikleri sonuçların özellikle spor takımları, eğitim kurumları, müzikal gruplar ile hayırsever kurumlar için de geçerli olabileceğini ifade etmişlerdir.

Gwinner ve Swanson (2003: 275-294) tarafından bir üniversitedeki 881 yetişkin futbol seyircisi ile yapılan pazarlama temelli çalışmada, takım/grupla özdeşleşmenin futbol takımı ve takımın sponsoru üzerindeki olası etkileri araştırılmıştır. Araştırma neticesinde takım/grupla özdeşleşmenin, sponsoru doğru belirleme, sponsorun faaliyetlerine olumlu tepkiler/ davranışlar gösterme, sponsoru koruma ve sponsordan tatmin olma çıktıları

üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma neticesinde sponsorluğun futbol takımları için faydalı bir araç olduğu tespit edilmiştir.

Matsuoka vd. (2003: 244-253) Japon Futbol Liglerinde oynanan 7 futbol maçını izleyen 1256 seyirci üzerinde yaptıkları çalışmada, takımla özdeşleşme düzeyinin ve maçlardan tatmin olmanın seyircilerin sonraki futbol maçlarını seyretme davranışı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde, takımlarıyla özdeşleşen seyircilerin, takımları maçları kaybetmiş olsa bile, takımlarının daha sonraki maçlarına katılma konusunda özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha arzulu oldukları tespit edilmiştir. Tespit edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak da anlamlı olduğu çalışmada ifade edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN DİĞER DEĞİŞKENLERİ

Bu çalışma, örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan bireysel ve örgütsel öncüller ve örgütsel özdeşleşmenin üzerinde etkili olduğu değerlendirilen bireysel ve örgütsel ardılları konu alan bir çalışmasıdır.

Araştırma örgütsel özdeşleşme üzerine inşa edilmiş, ayrıca öncüller olarak kontrol odağı, kişilik özellikleri, değerler, rol belirsizliği ve örgüt içi güven faktörleri ele alınmıştır. Bu değişkenlerden kontrol odağı, kişilik özellikleri ve değerler bireysel öncüller konumunda iken, rol belirsizliği ve örgüt içi güven ise örgütsel öncül konumundadır. Ardıl değişkenler olarak ele alınan değişkenlerden işten ayrılma niyeti ve sinizm kişisel ardıllar konumunda iken, örgütsel vatandaşlık davranışı ise örgütsel ardıl değişken olarak değerlendirilmektedir.

Bu değişkenlerin bilinmesinin araştırmada elde edilen sonuçları değerlendirme açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu bölümde bu değişkenlere ilişkin olarak yapılan alanyazın taramasından özet bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Kontrol Odağı (Locus of Control)

3.1.1. Kontrol Odağı Kavramı

Kontrol odağı kavramı Sosyal Öğrenme Kuramı'ndan ortaya çıkarak geliştirilmiş ve bir kişilik özelliği olarak tanımlanarak ilk kez 1966 yılında Rotter tarafından kullanılmıştır. Kontrol odağı, kişinin, pekiştireçlerin davranışı üzerindeki görece etkisini kontrol ettiği duygusunun derecesiyle ilgilidir (Phares 1965). Yani kontrol odağı kişinin başına gelen olaylardan kendisini (İç kontrol odağı) ya da başkasını/başka bir şeyi (Dış kontrol odağı) sorumlu tutmasıdır.

Bazı insanların kişisel kontrol duygusu yüksektir. Buna karşın bazı insanlar davranışları ile başlarına gelen olaylar arasında bağlantı kuramazlar. Rotter tarafından geliştirilen teoriye göre insanlar, başlarına gelen iyi ve kötü olayların sebeplerini algılama bakımından farklılaşırlar. Bir diğer deyişle kontrol odağı inancı, bireylerin yaşadıkları pekiştirmelerin, yani elde ettikleri sonuç veya ödüllerin, ya da başarı veya başarısızlık durumlarının, neye atfedildiği ile ilişkilidir. Bu atıflar bazen bireyin dışındaki şans, kader ve diğer güçlü insanlar gibi faktörlere olur. Bazen de birey atıfları kendi davranışlarının sonuçlarına bağlar (Solmuş 2004: 196-205).

Kontrol odağı inancı, insanların hayatlarındaki ödülleri kontrol edebildiklerine ya da edemediklerine dair genelleştirilmiş beklentileri ile ilgili bir kişilik değişkeni (Spector ve O'Connell 1994) veya bireyin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancıdır (Strauser vd. 2002: 20-26).

Bireyler, pekiştiricilerin ya kendileri ya da kendilerinin dışındaki güçlerin kontrolünde olduğuna dair genel bir beklenti içerisindeydirler. Birinci durumdaki insanlar, "iç kontrol odaklı" olarak tanımlanırlar ve kendilerinde hem olumlu hem de olumsuz olayları kontrol etme yeteneği görürler. Başarı veya başarısızlıklarının kaynağı kendileridir. İkinci durumdaki insanlar ise "dış kontrol odaklı" olarak adlandırılırlar ve olayların oluşunda kontrolün hep şans, kader, güçlü olan diğer insanlar gibi kendileri dışındaki faktörlerde olduğunu düşünürler (Taylor vd. 1997).

Rotter, davranış ile pekiştiric arasındaki ilişkinin "hep ya da hiç" biçiminde değil, azdan çoğa doğru değişen bir devamlılık içerisinde algılanması gerektiğini belirtmiştir (Azizoğlu 1993). Bu açıdan bakıldığında, kontrol odağı inancında içsellik ve dışsallık bir tipoloji değildir ve daha çok bir sürekliliği ifade etmektedir. Her birey, bu süreklilik içerisinde farklı bir noktada bulunmaktadır (Solmuş 2004). Bireylerin, yaşamlarının belli dönemlerinde farklı kontrol odağı inancı taşımaları; örneğin çocukluk döneminde ağırlıklı olarak dış kontrol odaklı iken, yaşam tecrübesinin, bilginin ve bireyin başarmak için kendisine olan güveninin artmasıyla, iç kontrol odaklı olmaya doğru bir gidiş beklenebilir.

3.1.2. Dış Kontrol Odağı (External Locus of Control) İnancı

Rotter, bir pekiştirmenin ya da sonucun, birey tarafından kendi davranışlarına bağlı olmadan sonuçlandığı şeklinde algılanması durumunda, bunun tipik olarak şans, kader ve kısmetin sonuçları olarak benimsendiğini belirtmektedir. Bunun dışında birey, olayların nedeni olarak kendisini çevreleyen büyük ve karmaşık güçleri de görebilir. Davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de daha çok dış güçler tarafından belirlendiğine inanan bireyler, bu inançlarının derecesine göre dış kontrollü olarak tanımlanmaktadır (Küçükkaragöz 1998).

3.1.3. İç Kontrol Odağı (Internal Locus of Control) İnancı

Olay ve durumları kendi davranışına ya da göreceli olarak kalıcı özelliklerine bağlı olarak algılayan kişinin sahip olduğu kontrol odağı inancı, iç kontrol olarak tanımlanmaktadır (Küçükkaragöz 1998). İç kontrol odağına sahip bireyler, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel uyarıcı ya da değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla duyarlılık gösterirler; çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım atarlar ve yeteneklerine ya da başarı/başarısızlıklarına daha fazla önem verirler (Solmuş 2004). İç kontrol odağına sahip bireyler, yaşamlarının herhangi bir boyutuyla ilgili olarak mutsuz olduklarında, bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırken, dış kontrol odağına sahip bireyler, yaşamlarını yönlendirme konusunda çaresizlik yaşama eğilimindedirler ve yaşamlarındaki bazı ödüllerin kendi çabalarından kaynaklanmadığına, yalnızca doğru zamanda doğru yerde olmanın getirdiği bir rastlantı olduğuna inanırlar (Solmuş 2004).

3.1.4. Kontrol Odağı İnancı ve Bireysel Farklılıklar

İç kontrol odağı yöneliminin kişilikteki etkilerinin, dış kontrol odağı yönelimli olmaya oranla daha olumlu sonuçları olduğunu göstermektedir. Dış kontrol inancı ise daha çok, düşük benlik saygısı, depresyon, baş ağrıları, diğer psiko-fizyolojik semptomlar ve psikopatoloji ile ilişkilidir (Tatar 2006).

İç kontrol odağına sahip bireyler, davranışlarını biçimlendirmeye yönelik girişimlere, dış kontrol odaklı bireylere oranla daha fazla direnç gösterirler. İç kontrol odaklı bireyler, daha az uyma davranışı sergilerken (Solmuş 2004), dış kontrol odaklı bireylerin ise daha boyun eğici ya da itaatkâr oldukları tespit edilmiştir (Malki 1998).

İç kontrol inancına sahip bireyler, amaçlarına ulaşma ihtimali ile gösterdikleri çaba ve tecrübelerinden ders çıkarma yeteneği arasında doğru ilişki olduğuna inanırlar ve kendileri için zor hedefler koyarlar. Buna karşılık, dış kontrol odaklı bireyler de gösterdikleri çaba ile bu çabanın sonucunda elde ettikleri netice arasında bir bağlantı olduğuna inanmazlar. Başlarına gelen önemli olayların belirleyicisi olarak şans faktörünü görürler (Bernardi 2001).

İç kontrol odaklılar olayların sorumluluklarını alıp, başarı veya başarısızlıkta neden olarak kendilerini görürler. Dış kontrol odaklılar ise, başarı ve başarısızlık durumlarını hep kendileri dışındaki faktörler ile ilişkilendirme yaparak, başarısızlıklarda diğerlerini suçlarlar ve dış faktörleri sorumlu tutarlar (Bernardi, 2001).

Araştırmalarda yaşla birlikte iç kontrol odaklılığın genel bir artma eğilimi gösterdiği saptanmıştır. Başlangıçta bebek çaresiz durumdadır. Yaşamı üzerinde kontrol kuramaz ve dış kontrol odaklıdır. Ancak, yaşı ilerleyip daha bağımsız olmasıyla, kontrol odağı dıştan içe doğru kayma eğilimi gösterir. Böylece, kontrol odağının içte ya da dışta algılanması bir öğrenme sonucu oluşmaktadır (Malki 1998).

İç kontrol odaklı bireylerin duygularını ifade etmede, dış kontrol odaklı bireylere göre daha az zorlandıkları, kendilerine daha çok güvendikleri ve daha az oranda başkaları tarafından onaylanma gereksinimi duydukları ve psikolojik-fiziksel sağlıklarına daha fazla dikkat ettikleri görülmüştür (Solmuş 2004). Dış kontrol odaklı bireylerin, olumsuz olayların gerçekleşmesini engelleyemeyecekleri düşüncesiyle, iç kontrol odaklı bireylere oranla daha fazla kaygı, stres ve depresyon yaşadıkları görülmüştür (Ashby vd. 2002; Solmuş 2004).

İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, kendi hayatlarından sorumlu olduklarını hissederler; kaderlerinin kendileri dışındaki faktörler tarafından değil, kendi aldıkları kararlar tarafından etkilendiğini algırlar. Çevrelerinde olup bitenlerle kendi eylemleri arasında güçlü bir ilişki kurarlar. Kendilerine olan bu güven ve bağımsızlık, bu insanları daha az kaygılı, daha aktif, çabalayan, başarılı ve gelecek yönelimli yapar.

İçsel kontrol odağına sahip olan bu insanlar aynı zamanda, etkin ve yenilikçi olurlar. Riskli davranışlarda bulunmaya daha az eğilimli olurlar. Önemli derecede kendilik kontrolüne

sahiptirler. Hem akademik hayatta hem de işlerinde dışsal kontrol odağına sahip olan bireylere göre daha güdümlü ve başarılı olmak eğilimindedirler. Kendi kapasitelerine olan güçlü inançları, bu insanları etkilenmesi zor, baskılara karşı dirençli ve zor incinebilir yapmaktadır.

İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerden daha kolay denetim sağlamaktadırlar. Kendi kaderleri üzerinde kontrollerinin olduğu inancı, kendilikleriyle ilgili değişim sürecinden kuşku duymalarını engellemektedir. Çünkü kendi eylemlerine karşı sorumluluk duymaktadırlar. Kendi dönüşümlerini/değişimlerini yalnızca kendilerinin yöneteceğinin farkındadırlar. Değişim için gerekli olanı gerçekleştirirler. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler ise, çoğunlukla değişimi bir tehlike olarak görmektedirler. Çünkü hayatlarını kontrol eden güçlerin kontrolünü hissetmemektedirler. Değişikliğe karşı pasif bir konumda bulunmayı tercih etmektedirler. Değişim konusunda kararlı adımlar atma yetenekleri yoktur. Depresif tepkiler göstermeye eğilimlidirler (De Vries ve Balazs 1999).

İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, dışsal kontrol odağına sahip olanlardan daha iyi uyum sağlamakta, daha düşük kaygı düzeyine sahip olmakta ve psikiyatrik sınıflamalarda daha az yer almaktadırlar. Daha uygun stresle baş etme yöntemleri kullanmaktadırlar (Phares 1991).

İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, çevrelerinde daha fazla kontrol kullanırlar, daha iyi bir öğrenme performansı sergilerler, bilgi kendi durumlarıyla ilgili olduğunda aktif olarak yeni bilgiler ararlar ve karmaşık problem çözme durumlarında bilgiyi daha iyi kullanırlar. Çünkü içsel kontrol odağına sahip olan bireyler kişisel kontrole inanırlar ve kişisel kontrol ararlar, dışsal kontrol odağına sahip bireylerden daha az uyma davranışı gösterirler. Kontrol odağı inancı, kaygıyla olumsuz olarak ilişkilidir; dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler, içsel kontrol odağına sahip olan bireylerden daha kaygılı olmak eğilimindedirler. İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler kendilerine daha zor hedefler koymaktadırlar (Spector 1982).

İç kontrol odaklı bireyler, iş stresiyle daha etkili bir biçimde başa çıkabilirken, dış kontrol odaklı bireyler durumu değiştirmenin ya da koşullara müdahale etmenin kendi güç alanlarının dışında olduğuna inandıkları için herhangi bir eylemde bulunmazlar. Dış kontrol odaklı çalışanların daha yoğun stres yaşamaları, olumsuz olaylarla başa çıkma konusunda benlik algılarındaki yetersizlik duyguları ya da yaşam olaylarının kendi denetimlerinin dışında olduğuna inanmaları nedeniyle, kendilerini daha çaresiz hissediyor olmalarına dayandırılabilir. Yaşamlarını yönlendirme konusunda, göreceli olarak dışa bağımlı olan dış kontrol odaklı bireylerin, çevrelerinden sosyal onay ve destek göremediklerinde yoğun stres belirtileri göstermeleri muhtemeldir (Solmuş 2004).

Spector'a göre iç ve dış kontrol odaklı çalışanlar arasında yönetim anlayışı açısından da önemli farklılıklar bulunmaktadır. İç kontrol odaklı bireylerin, gerek çalışan gerekse

yönetici oldukları durumlarda, katılımcı ve ikna etmeye yönelik bir yönetim anlayışını benimsedikleri, dış kontrol odaklı bireylerin ise, yönlendirici amirlerle çalışmayı tercih ettikleri ve kendileri yönetici olduklarında da astlarına, zorlama ve korkutmaya dayalı bir yönetim anlayışıyla yaklaştıkları görülmüştür (Solmuş 2004).

Bütün bu değerlendirmelerden sonra, genel olarak iç kontrol odağı inancına sahip bireylerin çevreden gelen olumsuz etkilere daha fazla direnen, kişisel özgürlüklerinin sınırlandırılmasına güçlü tepki gösteren, kendilerini daha etkili, güvenli ve bağımsız kişiler olarak algılayan, olumlu kendilik algılamalarına sahip, atılgan ve girişimci kişiler oldukları söylenebilir. Buna karşılık dış kontrol odaklı bireylerin de, çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıklarından dolayı daha pasif, kendilerine ve başkalarına daha az güvenen kişiler oldukları söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar, iç kontrol odaklı olmanın olumlu bir kişilik özelliği olduğu kanısını kuvvetle vurgulamaktadır (Malki 1998).

3.1.5. Kontrol Odağı ve Örgüt Yaşamı

Kontrol odağı, işgören davranışının açıklanması için de önemli bir değişkendir. İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, kendi davranışlarıyla iş çevresini kontrol edebileceklerine inanmak eğilimindedirler (Spector 1982).

Kontrol odağı itaatkâr performansla olumlu, girişimci performansla ise olumsuz olarak ilişkili bulunmuştur. İçsel kontrol odağına sahip olan çalışanlar daha yüksek düzeyde girişimci performans dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanlar daha yüksek düzeyde itaatkâr performans sergilemektedirler (Blau 1993). Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler, içsel kontrol odağına sahip olan bireylerden daha fazla uyma davranışı göstermekte ve daha fazla itaatkâr olmaktadır. Bunun nedeninin; kurallara uyma davranışlarının daha yüksek olma ihtimali ve daha kolay denetlenmeleri olabileceği değerlendirilmektedir.

İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en belirgin farklılıkların iş doyumu, işe bağlılık, motivasyon ve stres konularında ortaya çıkmaktadır. Birçok araştırma sonucunda, başarılı performansın nedenlerini kendisine yükleyen, yeterlilik ve yeteneklerine güvenen, sorunları çözmek için karar alabilen ve gerekli adımları atabilen çalışanların, yani iç kontrol odaklı bireylerin, daha fazla iş doyumu, işe bağlılık ve motivasyon yaşadıkları görülmüştür (Solmuş 2004).

Andrasani ve Netsel (1976) ve Spector (1988) da iç kontrol odaklı çalışanların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğunu, işte daha uzun süre çalıştıklarını, genellikle daha yüksek ücret aldıklarını ve yüksek statüye sahip olduklarını bildirmektedirler (Silvester vd. 2002).

Örgütte icra edilen iş, karmaşık bilgi işleme süreçleri ve karmaşık öğrenmeler gerektiriyorsa içsel kontrol odağına sahip olan bireyler, dışsal kontrol odağına sahip bireylere göre daha iyi performans sergilerler. Basit görevlerde ise bu fark ortadan kalkmakta, içsel

kontrol odağına sahip olan bireylerle dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler arasında performans farkı görülmemektedir.

Örgütte icra edilen görevler inisiyatif ya da özerklik gerektiriyorsa, içsel kontrol odağına sahip olan bireyler dışsal kontrol odaklılara göre daha uygun olurlar. Örgütte itaate ihtiyaç varsa dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler daha uygundurlar.

Yüksek düzeyde motivasyon gerektiren işler için, içsel kontrol odağına sahip olan bireylerin çabalarının ödül getireceğine inanmaları ve daha yüksek düzeyde motivasyon sergilemeleri muhtemeldir. İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, yüksek düzeyde teknik bilgi ya da beceri gerektiren işlere, profesyonel işlere, yönetici ya da denetleyici olarak çalışabilecekleri işlere uygundurlar. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler ise, üretim işine, beceri gerektirmeyen işlere, büro işlerine ve alışılmış çalışma yöntemlerine daha uygundurlar (Spector 1982).

Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler, astlarına karşı zorlayıcı liderlik modeli kullanmak eğilimindedirler. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler, yönetici stille yönetildiklerinde iş doyumları daha yüksek olmaktadır (Spector 1982).

Stres ve zorlanma arasındaki ilişki, dışsal kontrol odağına sahip olanlar için içsel kontrol odağına sahip olanlardan anlamlı olarak daha yüksektir (Siu ve Cooper 1998). Dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanlar, içsel kontrol odağına sahip olan çalışanlara göre daha yüksek düzeylerde stresör ve zorlanma bildirmektedirler. Dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler işle ilgili stresörleri daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar (Spector ve O'Connell 1994). Dışsal kontrol odağı, düşük iş doyumunu ve psikolojik rahatsızlıkla ilgili bulunmuştur (Leung vd. 2000).

Kontrol odağının iş doyumuyla, fiziksel ve zihinsel sağlıkla da ilişkili olduğu bildirilmiştir. Yapılan bir çalışmada dışsal kontrol odağının iş doyumuyla negatif bir ilişkisinin olduğu, zihinsel ve fiziksel sağlıkla pozitif bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur (Leong vd. 1996). İçsel kontrol odağına sahip olan bireylerin iş doyumunu daha yüksektir. Çünkü işlerini daha iyi yapabilirler ve bu performans karşılığında yarar sağlarlar, ödül alırlar. Daha hızlı ilerleme/gelişme gösterme ve daha fazla ücret alma eğilimindedirler. Daha fazla kontrol algırlar (Spector 1982). Dışsal kontrol odağı puanları yüksek olan çalışanların iş doyumlarının da yüksek olduğu bulunmuştur (Rodriguez vd. 2001; Muhonen ve Torkelson 2004).

Dışsal kontrol odağı puanları yüksek olan çalışanlar daha sıklıkla işten ayrılmayı düşünmektedirler (Siu ve Cooper 1998). Dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin, iş arkadaşlarıyla ilgili iş doyumları içsel kontrol odağına sahip olan bireylerinkinden daha yüksektir. Ayrıca dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin iş doyumları düşük olmakta ve daha fazla hastalık belirtisi göstermektedirler (Muhonen ve Torkelson 2004).

Kontrol odağı çalışmalarının bir meta-analizinde içsel kontrol odağına sahip olan bireylerin iş doyumlarının, işe bağlılıklarının, motivasyonlarının ve performanslarının daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Spector 1986). İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, dışsal kontrol odağına sahip olanlardan işlerinde daha fazla özerklik, geribildirim, ilgi ve performans-ödül bağlantısı algılamaktadırlar (Kimmons ve Greenhaus 1976).

A tipi kişilik özelliklerine ve dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanlar, B tipi kişilik özelliklerine ve içsel kontrol odağına sahip olanlardan daha yüksek düzeyde stres -özellikle kişiler arası ilişkilerde- algılamakta, iş doyumları düzeyleri daha düşük olmakta, fiziksel ve zihinsel sağlıkları daha kötü olmaktadır (Kirkcaldy vd. 2002).

İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler daha büyük iş motivasyonu sergilerler, çünkü çevre üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduklarını algılarlar. Bu, dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin kişisel hedeflere ya da ödüllere daha az değer verdikleri anlamına gelmemektedir ancak, içsel kontrol odağına sahip olan bireyler ödülleri kazanma ya da hedefleri başarma konusunda daha büyük çaba sarf etmektedirler. Çünkü başarılı olacaklarına ve çabalarının sonuca ulaşacağına daha fazla inanmaktadırlar. İçsel kontrol odağına sahip olan bireyler, çabalarının iyi bir performansla sonuçlanacağına ve kendi yeteneklerine daha fazla inanmaktadırlar. İyi performanslarının ödül alacağına dair daha fazla beklentiye sahiptirler ve işteki konumlarını daha hakkaniyetli/adil olarak algılamak eğilimindedirler. Çabanın iyi performans getireceğine, iyi performansın da ödül getireceğine yönelik daha büyük bir beklentileri olması sebebiyle işlerinde daha iyi bir performans sergilemektedirler.

3.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli

Kişilik, bireyin bütün özellikleri ile ilgili olup, bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Cüceloğlu 1991: 19). O halde kişilik, bir insanın nesnel ve öznel yanlarıyla diğer insanlardan farklılaşan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tamamı olarak ifade edilebilir (Köknel 1997:19). Kişiliğin oluşumunda başta kalıtım olmak üzere, sosyal çevre, aile, coğrafi ve fiziksel şartlar gibi birçok faktör etkili olabilmektedir. Görüldüğü üzere kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünü olarak insanın bütün yaşantısına etki etmektedir. Bu nedenle, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algılamalar veya çözümler geliştirmesinin temel sebeplerinden birisinin de sahip olduğu kişilik özellikleri olduğu söylenebilir.

Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Mc Adams 1997).

Araştırmacılar tarafından bugüne kadar kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik farklı modeller ortaya konmuştur. Örneğin, Eysenck tarafından ortaya konulan modele göre, bireylerin kişilikleri, yatay ve dikey boyutlarda olmak üzere iki uç üzerinden

değerlendirilmektedir. Yatay boyutun bir ucu içe dönük, diğer ucu ise dışa dönük kişilik özellikleriyle ilgilidir. İçe dönük olanlar sessizdir, insanlarla kolay iletişime geçemezler, çevreye karşı kapalıdır. Dışa dönükler ise, insancıl, cana yakın, iletişime kolay geçerler. Modelin dikey boyutunda ise, nevrotik ve normal olmak üzere iki uç bulunmaktadır. Nevrotik uçta kaygı, tedirginlik, alınganlık gibi özellikler bulunurken, normal uçta güven duygusu, düşünceli hareket etmek gibi nitelikler yer almaktadır (Zel 2006: 40-42).

Kişiliğin beş boyutta açıklanması 1960'lı yıllardan itibaren başlamıştır. 1980'lerin sonlarına doğru ise kişilik psikologları kişilik yazınındaki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen 'Beş Faktör Modeli" üzerinde bir anlaşmaya varmışlardır (Taggar vd. 1999).

Araştırmaların geniş bir kısmı, kişilikle ilgili ortak özellik yaklaşımlarının çoğunun beş faktör tarafından kapsanmış olabileceği fikrinde birleşmişlerdir. Bu beş boyutlu yaklaşımı Büyük Beşli (Big Five) olarak adlandırmışlardır (Friedman ve Schustack 1999). Beş Faktör Kişilik Modeli, son zamanlarda kapsamlı bir kişilik özellikleri modeli olarak oldukça dikkat çekmektedir. Kişiliğin temel boyutlarını temsil eden bu beş faktör dört önemli noktaya dayanmaktadır:

a) Boylamsal ve gözlemciler arası çalışmalar beş faktörü göstermektedir ve bu beş faktör davranış kalıplarını açığa çıkarma gücünü ve etkisini uzun süre korumaktadır;

b) Her bir faktörle ilişkili olan özellikler, bu özelliklerin araştırıldığı toplumun dilinde ve kişilik sistemlerinde bulunmuştur;

c) Bu beş faktör farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunmuştur, bununla beraber farklı kültürlerde farklı şekillerde ifade edilebilmektedirler;

ç) Kalıtsallık kanıtı tartışılmıştır (Costa ve McCrae 1992).

Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir organizasyonudur ve beş temel boyutta adlandırılmaktadır: Dışadönüklük, Uyumluluk, Özdisiplin, Nevrotiklik ve Gelişime Açıklık (McCrae ve John 1992).:

3.2.1. Dışadönüklük (Extraversion)

Bu boyutun özellikleri sıklıkla sosyal olma, sokulgan olma, hakkını savunma, iddialı olma, aktif ve konuşkan olma özellikleriyle birlikte düşünülmektedir. Bu boyutun iki önemli bileşeni hırs/tutku ve arkadaş canlısı olma özelliğidir (Barrick ve Mount 1991). Dışadönük bireyler pozitif, sosyal, enerjik, neşeli ve diğerlerine karşı ilgili olmakla birlikte dominant, iddialı ve iradeli olma özelliklerini de bünyelerinde barındırdıkları ifade edilmektedir (Bono vd. 2002). Bu bireyler etkin, sempatik ve heyecan arayan insanlardır. Kendini açma davranışlarında bulunma eğilimleri de daha yüksektir (McCrae ve Costa 1985). Üstün olma ve ödül kazanma isteği dışadönük bireylerin temel motivasyon etkenleri arasındadır (Barrick vd.

2002). Dışadönük bireyler stres durumlarında sorun odaklı başa çıkma stratejileri kullanma eğiliminde olmaktadır (O'Brein ve DeLongis 1996).

Dışadönük insanlar enerjik, istekli, dominant, arkadaş canlısı ve konuşkan olma eğilimindedirler. Diğer insanlarla birlikte olmaktan zevk alırlar, cesurdurlar, hırslıdırlar, politikacı ya da diğer yüksek görüş derecesine sahip olan liderler olma eğilimindedirler. İçe dönük bireyler ise utangaç, çekingen, uysal ve sessiz olma eğilimindedirler (Friedman ve Schustack 1999).

Dışadönüklük boyutundan yüksek puan alan bireylerin saldırgan ve takım yönelimli örgütsel kültürleri tercih edecekleri ve daha az oranda destekleyici örgütsel kültürleri tercih edecekleri bildirilmektedir. Bu boyutta yüksek puan alanların işe devamsızlıkları da yüksektir (Judge vd. 1997). Dışadönüklük boyutu, yöneticiler ve satıcılarda yüksektir. Her iki meslek grubunda da başka insanlarla etkileşim kurma özelliği anlamlı bir özelliktir. Arkadaş canlısı, sosyal, sokulgan, konuşkan, kendine güvenli ve aktif olma bu meslek gruplarında etkin performans göstermeyi sağlayan özelliklerdir, ancak nitelikli/yarı nitelikli çalışanlar ve profesyoneller (mühendisler ve mimarlar gibi) için daha az önemli olan bir özelliktir.

3.2.2. Uyumluluk (Aggreableness)

Uyumluluk bir boyut olarak insanlığın insancıl yönünü gerektiren bir boyuttur. Bu boyut, kibar, nazik, esnek, güvenilir, iyi mizaçlı, işbirliğine yatkın, affedici, yumuşak kalpli ve hoşgörülü olma özellikleriyle birlikte düşünülmektedir (Barrick ve Mount 1991). Uyumlu insanlar dostça yaklaşımları olan, işbirlikçi, güvenilir ve sıcaktırlar. Uyumlu bireyler güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr ve alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Bono vd. 2002). Bu bireyler destekleyici, esnek ve diğer insanlarla duygusal yakınlık kuran insanlardır. Rekabetten çok uzlaşmaya önem vermektedirler. Kişiler arası çatışmalara girmekten kaçınmaktadırlar; girseler bile bu çatışmayı çözmek için güç kullanmak ve baskı uygulamaktan yana olmamaktadırlar.

Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler özgecidirler, diğer insanlara yardım etme davranışlarında bulunurlar. Bu boyutun olumsuz ucunda yer alan insanlar düşmanca tavırları olan, yarışmayı seven, güvenilmez, inatçı, kaba ve şüpheli kişilik özelliklerini bünyelerinde barındırırlar. Bu bireyler soğuk, benmerkezci, kinci ve kavgacı olurlar, başkalarına karşı düşmanca ve kayıtsız davranır, onlara kıskançlık duyguları beslerler. Uyumluluk kişilik özelliğinin kişinin iç dinamikleri sonucu değil, daha çok bireyin öğrenme ve sosyalleşme sürecinin bir ürünü olarak görülmektedir (Liebert ve Spiegler 1990:220).

Uyumluluk boyutunun geniş sosyal bileşenleri kapsayan işler için bile (örneğin satıcılık ya da yöneticilik gibi) iş performansının önemli bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Uyumlu bireylerin destekleyici ve takım yönelimli örgütsel kültürleri daha çok tercih edecekleri ancak, saldırgan ve sonuç yönelimli örgütsel kültürleri daha az tercih edecekleri bulunmuştur.

3.2.3. Özdisiplin (Conscientiousness)

Özdisiplin kişilik özelliği itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özellikleri bünyesinde barındırır. Bu özelliklerin yanında öğrenme ve sosyalleşmenin sonucu olduğu ve değerlendirici bir yönünün de olduğu ifade edilmektedir (Liebert ve Spiegler 1990: 220). Yapılan çalışmalarda özdisiplini yüksek bireylerin daha iyi arkadaşlık ilişkileri yaşadıkları belirtilmektedir (Jensen-Campell ve Malcolm 2007: 368-383).

Bu boyut, dikkatli, özenli, titiz, düzenli, planlı, çalışkan ve sebatkâr olma, sorumluluk sahibi ve başarı yönelimli olma özellikleriyle birlikte düşünülmektedir. Sorumluluk sahibi insanlar, disiplinli, sorunlarla baş edebilmek için hazırlıklı, etik ilke ve değerlere belirgin bir biçimde bağlı, başlanan bir işi bitirebilme becerisine sahip olma ve eyleme geçmeden önce dikkatli bir biçimde düşünme eğilimindedirler.

Sorumlu insanlar genel olarak dikkatli, güvenilir ve sorumluluk sahibidirler, işlerinde iyi oldukları görülür. Özellikle grup içinde birlikte yapılan işlerde daha başarılı oldukları görülür. Onların sebatkârlığı, sorumluluğu ve güçlü kararlılık duyguları hedeflerine başarıyla ulaşmalarına yardımcı olur ve patronlarının takdirini kazanmalarını sağlar. Sorumluluk boyutunun olumsuz ucunda bulunan insanlar ise dikkatsiz, dağınık, düzensiz ve kendilerini kontrolden uzak tutan insanlardır.

Barrick ve Mount (1991) tarafından yapılan bir çalışmada özdisiplin, bütün meslek gruplarında bütün iş performansı kriterleri ile tutarlı ve anlamlı ilişkiler gösteren bir kişilik boyutu olarak bulunmuştur. Özdisiplini yüksek bireyler bütün mesleklerde işlerini başarı ile tamamlama özelliğine sahiptirler. Özdisiplin boyutuyla eğitim başarısı ve mesleki başarı arasında da olumlu bir ilişki vardır. Güçlü bir kararlılık, sorumluluk ve sebatkârlık özelliği ile bu özelliklere sahip olmayan bireylerden daha iyi iş performansı sergilerler. Özdisiplin boyutundan yüksek puanlar alan bireylerin ayrıntı yönelimli, sonuç yönelimli ve ödül yönelimli örgütsel kültürleri daha çok tercih edecekleri ancak, yenilik getirici örgütsel kültürleri daha az tercih edecekleri gösterilmiştir (Judge ve Cable 1997). Bu bireylerin işe devamsızlık oranları düşüktür (Judge vd. 1997).

3.2.4. Nevrotiklik Düzeyi (Emotional Stability-Duygusal Tutarlılık)

Duygusal Değişkenlik boyutu en sıklıkla duygusal denge, denge, duygusallık ya da nevroziklik olarak adlandırılmaktadır. Ortak özellikler, kaygılı, depresif, sinirli, sıkılmış, duygusal, üzgün ve güvensiz olma faktörleriyle birlikte düşünülmektedirler. Nevrotik bireyler, uzun süreli olumsuz duygular yaşama ve bazı davranış patolojileri geliştirme eğiliminde olmaktadır. İnsanlarla ilişki kurmada ve bu ilişkileri sağlıklı bir biçimde sürdürmede zorlanmaktadır. Uzun süreli stres yaşamaktadırlar. Stres yaşadıkları durumlarda duygu odaklı başa çıkma mekanizmaları kullanılmaktadır.

Nevrotik insanlar, çok sinirli, gergin, kaygılı, sıkıntılı ve üzgündürler. Sıkıntılarını zorunlu bir başarı haline çevirme ya da kaygılarının onları umursamazlığa götürmesine izin verme gibi iki yoldan birinden gidebilirler. Her iki türlü insanı da görmek mümkündür. Duygusal dengeli insanlar ise sakin ve hallerinden hoşnut ve uysaldırlar, kendilerine güvenleri yüksektir, olumlu duygular yaşamaya eğilimlidirler.

Korelasyonların çoğu nevroitiklik boyutu için görelî olarak düşük bulunmuştur. Olumlu iş tutumları ile nevroitiklik arasında negatif korelasyon vardır.

3.2.5. Gelişime Açıklık (Openness to Experience)

Bu kişilik özelliğinin tanımlanması en zor ve bilişsel yönü en güçlü kişilik özelliği olduğu ifade edilmektedir (Çetin 2008: 66). Yüksek düzeyde gelişime açık bireylerin hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, kültürlü, bilgiye ve öğrenmeye meraklı, açık görüşlü, akıllı ve sanatçı duyarlılığına sahip oldukları ifade edilmektedir. Gelişime Açıklık kişilik özelliğine sahip insanlar, kurallar konusunda esnektirler, geleneksel cinsiyet rollerini reddederler, sınavlara mizahi bir bakışla yaklaşır, yeni deneyimler yaşamaya karşı ilgilidirler. İnisiyatif sahibidirler, kuralların mutlak ve katı bir biçimde yerine getirilmesi görüşünü kabul etmezler. Kendilerini tanımlamada daha çok bağımsızlık ve kendine özgü olma özelliklerini vurgulamaktadırlar. İlgörü sahibidirler, cesurdurlar, çeşitliliği tek tip olmaya tercih ederler (Bono vd. 2002:311-344 ve Liebert ve Spiegler 1990:220).

Gelişime açık insanlar genel olarak hayal gücü kuvvetli, yaratıcı, nükteli, orijinal ve sanatçı olarak görünmektedirler. Estetik değerlere ve entelektüel uğraşlara değer vermektedirler. Gelişime açıklığı yüksek olan insanlar sanatçı ya da yazar olabilirler. Bu boyutta düşük düzeyde olan bireyler basit ve sadedirler, kişilerarası ilişkiler konusunda oldukça geleneksel tutumlara sahiptirler, kuralcıdırlar, otoriteye itaat ederler, yaratıcılıkları düşüktür, hayal kurma becerileri zayıftır, çeşitliliği sevmezler.

Gelişime Açıklık boyutunun öğrenme yeteneği kadar öğrenme motivasyonunu da ölçtüğü söylenebilir. Gelişime Açıklık boyutundan yüksek puan alan bireylerin ise daha çok yenilikçi örgütsel kültürleri tercih edecekleri, ayrıntıya önem veren ve takım yönelimli olan örgütsel kültürleri daha az tercih edecekleri bulunmuştur. Gelişime Açıklık boyutunun, eğitim yeterliği kriteri için geçerli bir yordayıcı olduğu bulunmuştur.

Beş faktör kişilik modelinin başta psikoloji ve sosyal psikoloji olmak üzere, birçok alanda kabul gören bir model olduğu görülmektedir. Bu modelin yönetim ve organizasyon alanında da çok yaygın olarak kullanıldığı söylenebilir. Örneğin kariyer, yönetim stratejileri, lider-izleyici ilişkisi, etkili liderlik, örgütsel değişim, örgütsel vatandaşlık, dönüştürücü liderlik gibi konularla kişilik arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasında beş faktör kişilik modelinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak alan yazında örgütsel özdeşleşme ile kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

3.3. Bireysel Değerler (Individual Values)

Değer olgusu, antropoloji, felsefe, ilahiyat, psikoloji ve sosyoloji gibi farklı bilim dallarının temel aldığı disiplinler arası bir kavramsal çerçeveye sahiptir (Hofstede 1984: 18-19; Schwartz 1992: 1; Avcı 2007: 4 ve Erkenekli 2009: 26).

Rokeach (1973)'e göre her insan her insan bir değer ve değer sistemine sahiptir ve değer, bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya var olma amacının, buna ters bir davranış biçimi ya da yaşam amacına nispeten tercih edildiği, değişmesi zor olan kalıcı bir inançtır (Turgut 1998:35).

Değer belli bir durumu diğerlerine tercih etme eğilimi (Hofstede 1984: 18) olarak da ifade edilmektedir. Değer, kültürün temelinde yer alan, neyin önemli, değerli ve istenir olduğunu tanımlayan (Giddens 2000: 616); bir davranışın iyi, doğru, güzel ve arzulanabilir olduğunu belirten (Özkalp 1995: 76) paylaşılan ölçüt ve düşüncelerdir. Toplumsal bütünlüğü sağlamada temel bir fonksiyonu olan değerler, bireylerin düşünce, tutum, davranış ve yapıtlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkmaktadır.

Değerler, insanların içinde buldukları durumları, eylemleri, nesnelere ve diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri örüntülerdir (Şişman 1994:65). Kısaca iyi-kötü ayırımına temellik ederek alternatifler arasında tercih ve yargılama yapmayı sağlarlar. Değerler daha çok olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil ederler (Sabuncuoğlu ve Tüz 2003:43). Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık, başarı gibi kazanılması arzulanan davranış biçimleridir (Tevrüz 1996:96).

Değerlerin çeşitli özellikleri vardır. Bu özelliklerden bazıları şöyle ifade edilebilir (Schwartz 2005: 62);

- Değerler duygularla iç içe olan nesnel duygulardan tamamen arındırılmamış inançlardır.

- Değerler istenen amaçlarla ilişkilidir.
- Değerler durumlar üstü bir kavramdır.
- Değerler standart ve kriter vazifesi görürler.
- Değerler önem derecesine göre sıralanırlar.
- Değerler bir örüntü meydana getirir.

Yapılan bazı araştırmalar (örneğin Furnham 1987) genel insan değerleri ile çalışma değerleri arasında bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Furnham, Feather'ın (bir sistem içerisinde yer alan değerler, tutumlar ve inançlar hem zihinsel, hem de duygusal anlamda birbirlerine bağılıdır) iddiasından yola çıkarak genel insan değerleri ile çalışma değerleri arasında ilişki olduğunu ifade etmiştir. Buna göre değer sistemi birçok durumda, örneğin çalışırken inanç ve davranışlara rehberlik eder. Bu yüzden, insanların herhangi bir konuya

ilişkin açıklamaları, bir sistem içindeki diğer inanç, tutum ve değerlere bağlıdır ve bu da olaylara anlam verir ve tutarlılık katar (Turgut 1998:43).

Değerlerin, kurumsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve kutsal olmak üzere birçok çeşidi tanımlamış (Robbins 1989:119) olmasına rağmen, bu çalışmada bireylerin sahip oldukları değerlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Bu nedenle alanyazında geniş kabul gören Schwartz bireysel değerler sınıflaması ele alınmıştır.

3.3.1. Schwartz Temel Kişisel Değerler Sınıflaması

Schwartz, insan değerlerinin bazı temel boyutlar yardımıyla incelenebileceğini görmüşlerdir. Schwartz çalışmasına Rokeach'ın değer listesini temel alarak, yazında var olan çeşitli değerlerden yola çıkılarak hazırlanan 56 değerle başlamıştır.

Schwartz toplumsal ve bireysel değerleri incelemiştir. Ancak bu çalışmada katılımcıların kişisel değerleri incelendiğinden, Schwartz'ın birey düzeyi değer tipleri irdelenmektedir. Schwartz'ın kuramındaki temel varsayıma göre, birey düzeyindeki değerleri birbirinden ayıran en önemli özellik, ifade ettikleri güdüsel amaç tipidir; dolayısıyla tüm kültürlerde rastlanma olasılığı en yüksek olan değerler, insan doğasının evrensel gerekliliklerini bilinçli amaçlar biçiminde simgeleyen değerler olmalıdır (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000).

Schwartz, envanterinde kullandığı değerleri güdüsel açıdan 10 farklı değer tipine ayırmıştır. Schwartz, her bir değeri kendi merkezi güdüsel amaçlarını tanımlayarak karakterize etmiştir. Aşağıda bu değerler ve güdüsel hedefleri yer almaktadır (Schwartz 1992, Schwartz 1994 ve Barnea ve Schwartz 1998: 17-40):

3.3.1.1. Güç: Toplumsal statü, insanlar ve kaynaklar üzerinde hâkimiyeti ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler toplumsal güç sahibi olmak, zengin olmak, otorite sahibi olmak, toplumsal saygınlık, prestij ve toplumdaki görünümü koruyabilmektir.

3.3.1.2. Başarı: Toplumsal standartlara göre kişisel başarıyı ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler hırslı olmak, başarılı olmak, yetkin olmak, nüfuz sahibi olmak, sözü geçen biri olmak ve zeki olmaktır.

3.3.1.3. Hazcılık: Bireysel zevk, hazzı ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler yaşamdan zevk almak ve zevktir.

3.3.1.4. Hareketlilik (Yenilikçilik): Heyecan, yaşamda meydan okuma ve yenilik arayışını ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler heyecanlı bir yaşam sürmek, değişken bir hayat yaşamak ve cesur olmaktır.

3.3.1.5. Özerklik: Düşüncede ve eylemde bağımsızlık, seçme, yaratma, keşfetmeyi ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler yaratıcılık, özgürlük, kendi amaçlarını seçebilmek, merak duyabilmek ve kendine saygılı olmaktır.

3.3.1.6. Evrensellik: Anlayışlılık, değerbilirlik, hoşgörü ve -tanıdık olsun veya olmasın- tüm insanlar ile doğanın iyiliğini gözetmeyi ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler hoşgörülü olmak, toplumsal adalet, eşitlik, barış içinde bir dünya, güzelliklerle dolu bir dünya, doğayla bütünlük içinde olmak, erdemli olmak, çevreyi korumak ve iç uyumdur.

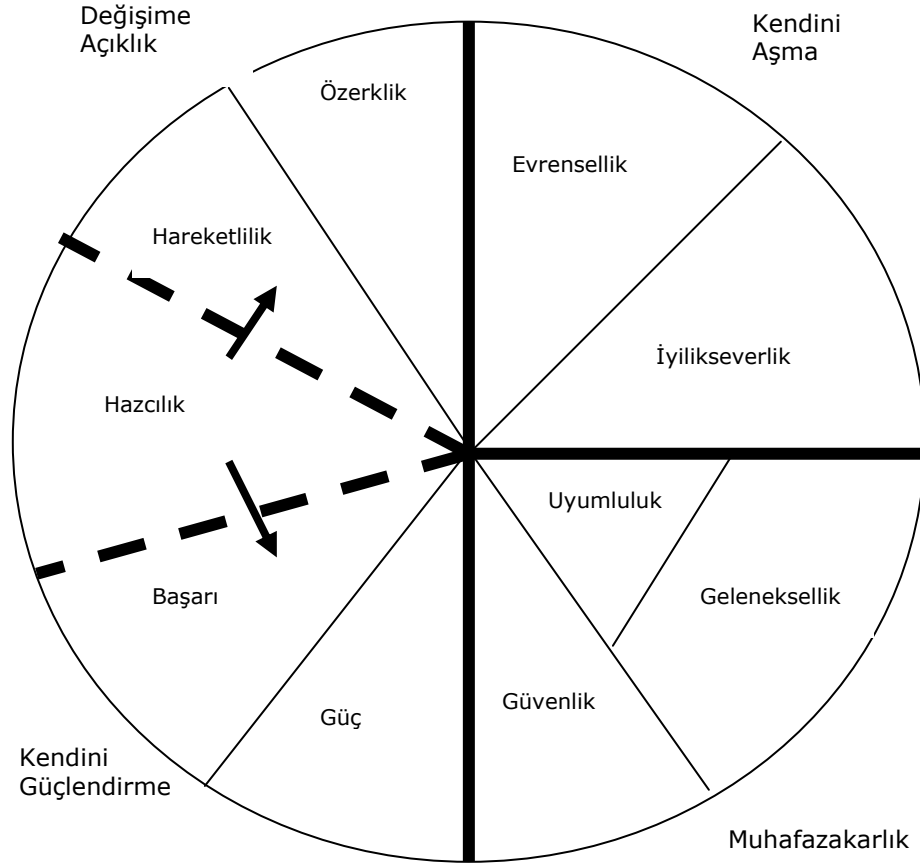
3.3.1.7. İyilikseverlik: Kişinin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetmesini ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler yardımsever olmak, sadık olmak, başışlayıcı olmak, dürüst olmak, sorumluluk sahibi olmak, gerçek dostluk, olgun sevgi, anlamlı bir yaşam ve manevi bir yaşamdır.

3.3.1.8. Geleneksellik: Kültürel ya da dinsel töre ve fikirlere saygı ve bağlılığı ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler geleneklere saygılı olmak, alçakgönüllü olmak, dindar olmak, bana düşen hayatı kabullenmek, ılımlı olmak ve dünyevi işlerden el ayak çekmektir.

3.3.1.9. Uyma: Başkalarını üzebilecek ya da onlara zarar verebilecek ve toplumsal beklenti ve normlara aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlandırılmasını ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler itaatkâr olmak, kendini denetleyebilmek, kibarlık ile ana babaya ve yaşlılara saygılı olmaktır.

3.3.1.10. Güvenlik: Toplumun, ilişkilerin ve kişinin kendisinin güvenliğini ve istikrarını ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler toplumsal düzen, aile güvenliği, ulusal güvenlik, iyiliğe karşılık vermek, temiz olmak, bağlılık duygusu ve sağlıklı olmaktır.

Schwartz (2006:2) bu on temel değer tipini 4 ana boyuta ayırmış ve bunları kendini aşma, muhafazakârlık, kendini güçlendirme ve değişime açıklık olarak adlandırmıştır. Buna göre kendini aşma ana boyutu evrensellik ve iyilikseverliğin toplamından oluşmaktadır. Muhafazakârlık ana boyutunun altında ise güvenlik, uyma ve geleneksellik boyutları yer almaktadır. Kendini güçlendirme ana boyutu güç ve başarı temel boyutlarının toplamından oluşurken, değişime açıklık ana boyutu özerklik ve hareketlilik alt boyutlarının toplamından oluşmaktadır. Schwartz hazcılık alt boyutunun ise kendini güçlendirme ya da değişime açıklık ana boyutlarının içinde yer alabileceği gibi bağımsız bir boyut olarak da ele alınabileceğini ifade etmiştir. Değer tipleri arasındaki ilişki ve örüntüye ilişkin olarak hazırlanan şekil aşağıda sunulmuştur (Bakınız Şekil-7).



Şekil-7: Değer Tipleri Örüntüsü
(Kaynak: Schwartz 2006:2)

3.3.2. Örgütsel Davranış Açısından Değerlerin Önemi

Çalışanların değer profillerini bilmek, iş yaşamında uygun örgütsel teknikleri kullanmak açısından önemlidir. Örneğin, işgörenlerin değer sistemleri hakkında fikir sahibi olmak, etkili güdüleme sistemleri oluşturabilmek için gereklidir. Mesela yeni bir statü/mevki bir işgöreni memnun edip onu performansını olumlu yönde etkilerden diğerinde aynı etkiyi yaratmayabilir.

Grup davranışı, iletişim biçimi, etkin liderlik, karar verme gibi bazı örgütsel süreçlerin de değerlerden etkilendiği kabul edilmektedir (Posner ve Munson 1979). Sikula (1973) tarafından yapılan bir araştırmada, kendilerinkine benzeyen bir değer profiline sahip yöneticilerle çalışan bireylerin farklı değerlere sahip bir yöneticiyle çalışanlara oranla, yöneticinin insan ilişkileri ve liderlik yeteneğinden daha memnun oldukları saptanmıştır. Senger (1971)'e göre ise astlarıyla benzer değer yönelimlerine sahip yöneticiler daha düşünceli, sıcak ve güvenilir olarak algılanmaktadır. Ayrıca yapılan çeşitli araştırmalarda yaş,

cinsiyet, eğitim, statü, kültür ve meslek gibi özelliklerin değer profillerinin biçimlenmesinde rol oynadığı saptanmıştır (Turgut 1998: 44).

Bu çerçeveden bakıldığında değerlerin ve işgörenlerin değer profillerinin bilinmesinin örgüt ve örgütsel davranış açısından önemli olduğu ifade edilebilir. Çalışmada, bireylerin sahip oldukları değerlendirilen değerler ile örgütlerde işgören olarak görev yapan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenecektir. Değerlerin değerlendirilmesi ise Schwartz tarafından oluşturulan 10 temel değer üzerinden yapılacaktır.

3.4. Rol Belirsizliği

3.4.1. Rol Belirsizliğinin Tanımı

Rol belirsizliği kavramı örgüt yazınında önemli bir yer tutan kavram olarak çeşitli tanımları yapılmıştır. Walker vd.ne (1975) göre, rol belirsizliği kişinin rolünü yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu yeterli bilgiden yoksun olması ve rol takımının kendisinden ne istediklerini tam olarak bilememesidir (Sager 1994: 75). Bir başka tanıma göre, bir rolün gereklerini yerine getirmek için hangi faaliyetlerde bulunulacağı konusundaki yaşanan belirsizliktir (Peterson vd. 1995: 430).

Singh (1993) ise, işgörenin rolünü etkin biçimde yapması için gereksinim duyduğu bilgiden yoksun olması şeklinde ifade etmektedir (Hartline ve Ferrell 1996: 58). Katz ve Kahn'a göre bireylerin üstlendikleri rol hakkında ne yapacaklarını bilemedikleri durumdur (1977:215). Rol modeline göre yapılan bir tanımda ise odak rol yükümlüsünün rolüyle ilgili beklentileri algılamada düştüğü yetersizlik olarak belirtilmiştir (Robbit vd. 1978: 158).

Tüm bu tanımlar iki noktada birleşmektedir: Rol belirsizliği öncelikle örgütsel rolün yeterince açık olmaması ve rolü başarmak için gerekli bilgi yoksunluğundan kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda rol çatışması ağırlıklı olarak kişi ve kişilerden kaynaklanan bir olgu iken, rol belirsizliği işin yapısından etkilenmektedir. İkinci olarak söz konusu rolü yerine getirecek kişinin rol hakkında yeterli bilgiye sahip olmayışından kaynaklanmaktadır. Bu durumun da iki nedeni olabilir: Ya örgütsel rol gönderme sürecinde aksamalar vardır ya da odak kişinin rol algılamasında sorun yaşanmaktadır. Bir satış personelinin yıllık satış hedefini bilmemesi birinci duruma; bu hedefi nasıl gerçekleştireceğini bilmemesi ise ikinci duruma örnek olarak verilebilir (Muchinsky 1993: 280-281).

Rol belirsizliği kavramındaki bizatihi belirsizlik kavramının örgütlerin baş etmeye çalıştığı çok genel bir sorun olduğuna dikkat edilmelidir. Günümüzde belirsizlik sadece örgütte rollerin iyi tanımlanması, görev, yetki, sorumluluk ve sınırların net olarak ortaya konması ile aşılacak örgüt içi bir problem olmayı aşmıştır. Belirsizlik kavramı son derece kapsamlı olarak ele alınmaktadır.

İşgörenler çeşitli durumlarda rol belirsizliği ile karşılaşmış olabilirler. Örneğin işe yeni başlama, tayin, terfi, transfer, yeni yöneticiyle çalışma gibi. Bu durumlarda geçici olarak işgörenler rol belirsizliğine muhatap olabilirler. Ancak burada önemli olan rol belirsizliğini sürekli, kalıcı ve yapısal kılan unsurlardır. Rol belirsizliği örgüt dışında yaşanan çok hızlı değişimden mi; yönetimden kaynaklanan çalkantılardan mı; yoksa başka yapısal nedenlerden mi kaynaklanmaktadır? Rol belirsizliğinin örgütler açısından önemi bu noktada kendini göstermektedir.

3.4.2. Rol Belirsizliğinin Nedenleri

Kahn vd. (1964)'ne göre, rol belirsizliğinin kaynakları şöyle sıralanabilir: Örgütün çok büyük ve karmaşık olması; hızlı örgütsel gelişmeyle birlikte yeniden örgütlenme; işgörenleri etkileyen örgütsel çevrede meydana gelen değişimler; birbiriyle ilişkili personelin yer değiştirmeleri; yönetimin etkin örgütsel bilgi akışını sağlayamaması (Rizzo, House ve Lirtzman 1970: 154).

Kahn vd. (1964), konuyla ilgili olarak yaptıkları araştırmada ise, ABD'de ulusal çapta işçilerin %35'inin işlerini yerine getirirken yeterli bilginin olmayışından rahatsızlık duyduklarını saptamıştır. Ayrıca aynı araştırma bulgularına göre, yüksek oranda yaşanan rol belirsizliği, gerilim, endişe, kaygı, korku öz güven kaybı gibi psikolojik sorunlara ve düşük iş tatmini ile birlikte genellikle düşük verimliliğe yol açmaktadır (Rizzo vd. 1970: 154).

Kahn vd.nin 1964 yılında vurguladığı değişimin hızı konusu, o tarihten bugüne baş döndürücü bir hızla bilim, tıp, eğitim, iletişim, kültür, toplum, örgüt gibi insanlarla ilgili her alanı etkilemiştir ve etkilemeye devam etmektedir. Günümüz sorunlarını anlamanın ve çözüm yollarını bulmanın başında, değişimin niteliğini ve hızını kavramak gelmektedir. Genel hatlarıyla tarım toplumu ve sanayi toplumu diye ikiye ayrılan insanlığın yazılı tarihine yeni bir uygarlık daha damgasını vurmuştur. Bilgi toplumu diye nitelenen bu dönemin en önemli özelliği üretim biçimini ve dolayısıyla örgütleri etkilemesidir. Sadece bilgilerin her 1,5-2 yılda bir ikiye katlandığı, örgütlerin ortalama 6 yıl yaşadığı, iletişimin ve ulaşımın olağanüstü hızlarla ivmelendiği bu dönemde, örgütlerin karşılaştıkları en önemli belirsizlik kaynağı hızlı değişimdir. Özellikle teknolojide yaşanan değişim, beraberinde yeni örgütsel oluşumları getirmektedir. Sanal organizasyonlar, e-ticaret, internet ekonomisi gibi gelişmeler örgütlerin sürekli yenilenmelerine, rol ve statü tanımlarını değiştirmelerine, rol gereklerine yeni nitelikler katmalarına yol açmaktadır. Değişim hızına ayak uyduramayan örgütler ya da işgörenler rol belirsizliğiyle karşılaşmaktadır.

Örgütlerde rol belirsizliğinin değişimin hızı dışındaki ikinci önemli kaynağı üst yönetimdir. Yönetim bilgi sistemlerinin yeterince ve işlevsel olarak kurulmaması, işgörenlerin yapacakları iş hakkında zamanında bilgi sahibi olmayışını doğurmaktadır. Ayrıca geleneksel yönetici yaklaşımıyla, gerekli bilgilerin astlara aktarılmaması ve yöneticilerin bilgi iletmeye tutucu davranışları rol belirsizliğini etkilemektedir.

Rol belirsizliğinin önemli bir diğer nedeni de örgütlerin yapısıdır. Özellikle karmaşık ve büyük örgütler çok sayıda rolü zamanında etkin biçimde tanımlamada yetersiz kalmaktadır. Örgütlerin hızlı büyümesi ve karmaşık hâle gelmesi beraberinde rol belirsizliği sorununu getirmektedir.

3.4.3. Rol Belirsizliğinin Etkileri ve Sonuçları

Rol belirsizliğinin stres, iş tatmini, örgütsel performans ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu konusunda araştırmacılar hemfikirdirler (Rizzo vd. 1970; Schaubroeck vd. 1993; Wolverson vd. 1999). Fisher ve Gitelson (1983) ve Jackson ve Schuler (1985), yaptıkları meta analizlerde, rol belirsizliğinin, işle ilgili tutum ve davranışları etkilediğini saptamışlardır. Bu araştırmalara göre, rol belirsizliği, düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık, düşük işe bağlılık ile yüksek oranda gerilim ve işten ayrılmaya neden olmaktadır (Netemeyer vd. 1990: 148).

Rol belirsizliğinin en belirgin sonucu strestir. Stres, insanı miktarına göre olumlu ya da olumsuz etkileyen bir faktördür. Belli miktarda stresin insanı motive ettiği söylenebilir. Ancak rol belirsizliğinden kaynaklanan stresin örgütsel performans üzerinde olumsuz etkisi olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (King ve King 1990: 48-64). Rol belirsizliğinin en belirgin stresi kişiyi iş ortamında mutsuz kılmasıdır. Bu ise; iş tatminsizliğini yaratan en büyük etken olmaktadır. Rol belirsizliği iş tatminsizliğinin yanı sıra örgüte ve yönetime karşı güvensizlik doğurmakta ve örgütten ayrılma eğilimlerini artırmaktadır (Sawyer 1992: 130-142).

Rizzo vd.nin aktardığı bir dizi araştırmaya göre rol belirsizliği işgörenin örgütsel davranışlarını değişik biçimlerde oluşmasına neden olmaktadır (1970: 154-163). Örneğin; Comen (1959), rol belirsizliğinin odak rol yükümlüsünü strese, verimsizliğe ve üstlerine karşı düşmanca tavırlar geliştirmesine neden olduğunu belirtmiştir.

Sonuç olarak, yüksek oranda yaşanan rol belirsizliğinin iki türlü etkisinden bahsedilebilir: Birincisi; doğrudan çalışanların psikolojisi üzerinedir. Stres, iş tatminsizliği, kararsızlık, gerilim, endişe, aşırı heyecan gibi izler bırakarak kişiyi psikolojik rahatsızlığa itmektedir. İkincisi ise bizzat örgüt üzerinde yarattığı tesirlerdir. Bunlar ise verimsizlik, kaynak israfı, iş kaybı, örgüte ve yönetime güvensizlik, personel devir hızı artışı gibi olumsuz sonuçlardır.

3.5. Örgüt İçi Güven

3.5.1. Güven

Güven, bir ilişkide bireyin hissettiği inancın derecesidir. Tahmin edilebilirlik, bağımlılık ve inancı bünyesinde bulundurur (Rempel ve Holmes 1986). Hem örgüt dışında etkileşilen gruplar hem de örgütte çalışanlar açısından önemlidir (Huff ve Kelley 2003).

Blau, güveni "kalıcı sosyal ilişkiler için gerekli" bir unsur olarak tanımlarken (1964:99), Zucker (1986) ise güveni "toplumda işbirliğini sağlayan, günlük en rutin etkileşimlerde bile gerekli olan yaşamsal bir faktör ve bir tarafın (kişi, grup ya da örgüt) diğer tarafın eylemlerinden zarar görmeyeceğinden veya karşı tarafın risk yaratmayacağından emin olması" olarak ifade etmiştir (Hosmer 1995:379). Mishra ise güveni bir tarafın diğer tarafın işinin ehli, açık sözlü, ilgili ve güvenilir davranışlarına göre savunmasızlık istekliliği göstermesidir (1996: 261-287).

Hosmer'e göre farklı disiplinlere konu olan güvenin üzerinde uzlaşılan noktaları şunlardır (1995:390-392):

- Güven bir tarafın diğer tarafın davranışına ilişkin iyimser bir beklenti içinde olması durumunu ifade etmektedir. Güvenen taraf her zaman iyimser olandır.
- Güven, karşı tarafın davranışlarına bağımlı olmaktan kaynaklanan bir tür savunmasızlık durumunu ifade eder.
- Genellikle baskıyla ya da zorlamayla değil, istekle ve işbirliği ile ortaya çıkan bir durumdur.
- Tarafların, birbirlerinin çıkarlarını ve haklarını korumayı görev olarak kabul ettikleri varsayımına dayanır. Güvenilen kişi, grup ya da örgütün zarar verici davranışlar sergilemeyeceği beklentisi, güvenle ilgili tüm tartışmalara yön veren gizli bir eğilimdir.

Fukuyama, güvenin, üyelerinin ortaklaşa normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda ortaya çıkmasını beklendiğini ifade etmektedir (Fukuyama 1998: 37). Makro düzeyde toplum için geçerli olan bu durumun örgüt düzeyinde de geçerli olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu durumda karşımıza örgütsel güven kavramı çıkmaktadır.

3.5.2. Örgütsel Güven

Örgütlerde güven özellikle bireylerarası, birey-grup, birey-örgüt, grup-örgüt ve örgütler arası iletişim ve işbirliği ile birlikte gelişen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içi güven, örgütler arası güven dışında yer alan diğer tüm güven türlerini kapsamaktadır. Bunlar sırayla, çalışma arkadaşına, amirine/yöneticiye, çalışma grubuna ve örgütüne güvendir.

Çalışanın çalışma arkadaşına güveni psikolojik bir olgu olarak psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış bilim dalları tarafından ele alınır. Kişilik teorisyenlerine göre güven, gelişimsel ve sosyal faktörlerin şekillendirdiği bireysel kişilik farklılıklarına göre oluşmaktadır. Bu bağlamda güven, bir inanç, beklenti veya kişiliğin derinliklerinde bulunan ve bireyin psikolojik gelişiminden kaynaklanan bir histir.

Çalışanın bir diğer birey olarak yöneticiye olan güveninde; yöneticinin davranışlarında tutarlılık ve dürüstlük, kontrolün paylaşımı ve devri, iletişim ve ilgi gösterme boyutları yer almaktadır (Whitener vd. 1998:516-517).

Güven, hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşmaktadır ancak kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlardır. Mishra ve Morrissey örgütsel güveni "bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak" tanımlanmaktadır. Bu bağlamda güven hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Demircan 2003: 142).

Bir diğer tanıma göre örgütsel güven, "işgörenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi"dir. Bu tanımlamaya göre örgütsel güvenin kaynağı üst kademe yöneticileri ile ara kademe yöneticilerinin davranışlarıdır (Şimşek ve Taşçı 2004:3).

Güven, (örgütlerde) bireylerarası ilişkilerin niteliğini ve sonuçlarını, fark edilenden çok daha derin bir biçimde belirler. Sahip olduklarımızın değerlerini, onları kaybettiğimizde kavradığımız gibi, güvenin önemini de daha çok yıkıldığında anlarız. Çünkü güven bireylerarası ilişkilerin hijyen koşuludur; ilişkiler sürerken çok fazla telaffuz edilmez. Ancak yok olduğunda, ilişkilerin sürdürülebilme ve yararlı sonuçlar yaratma ihtimali süratle azalır veya tamamen ortadan kalkar; be kez taraflar güven krizini açıkça ifade etmeye başlarlar (Erdem 2003: 153).

Güvenin oluşması için yöneticiler ve çalışanlar dürüst ve etik davranışlarda bulunmalı, yöneticiler çalışanların meşru eylemlerini desteklemeli ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek adına bilgi kısıtlayarak ya da kendi çıkarlarını koruyarak işgörenlerden yararlanmamalıdır (Nyhan 2000:93).

Örgütsel güvenin kişinin içinde bulunduğu duruma göre değişen beş farklı bileşene ayrılmaktadır. Bunlar yeterlik, tutarlık, açıklık, bütünlük ve bağlılıktır (Butler 1991: 650). Yeterlik örgüt içinde verilen görevleri yerine getirebilmek için gerekli olan teknik ve kişisel becerileri, tutarlık, kişinin davranışlarında tahmin edilebilirliği ve herhangi bir durum karşısında yerinde muhakeme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Açıklık, düşüncelerin ve bilgilerin özgürce diğerleriyle paylaşılması, bütünlük ise güven duyulacak kişi veya grubun doğruluk ve dürüstlüğü adına sahip olduğu üne atıfta bulunmaktadır. Örgütsel güven çerçevesinde bütünlük, kabul edilmiş değerler ve normlar olarak belirtilmektedir (Six 2004: 4). Bağlılık ise, örgütü ve örgüt üyelerini koruma, destekleme ve diğerlerini cesaretlendirme şeklinde tanımlanmaktadır. Bağlılık, üstü kapalı olarak verilen bir sözdür (Hosmer 1995: 385).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel güvenin birçok sonucu olduğu görülmektedir. Bunlardan başlıcaları örgütsel özdeşleşme (Tüzün 2006), örgütsel bağlılık, verimlilik, moral,

işgücü devri, devamsızlık, değişime direnç, karar verme, iş tatmini, destek, risk alma, karşılıklı bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışdır.

3.5.3. Örgütler Açısından Örgütsel Güvenin Önemi

Örgütsel güven konusu 1970'li yılların başlarından itibaren davranış kuramcılarının ilgisi çekmeye başlamış, ancak güvenin kişisel ilişkilerdeki rolü üzerine daha belirgin araştırmalar yapılmıştır.

Örgütler ve bireyler açısından örgüt yaşamında önemli bir yere sahip olan güven düzeyinin örgüt açısından önemi şöyle sıralanabilir:

- Güven, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve başarıyı derinden etkiler (Brehm ve Gates 2002).
- Çalışanlar ve gruplar arasındaki güven, örgütün uzun vadeli kararlılığında ve üyelerinin başarısında önemli bir faktördür (Cook ve Wall 1980).
- Yöneticiler için düşük düzeyde güvene sahip olan ortamda başarısızlığın ortaya çıkma ihtimali vardır (Creed ve Miles 1996).
- Güven, örgüt içi ve örgütler arası işbirliğinin artırılmasında en önemli unsurdur (Grandori ve Soda 1995).
- Örgüt üyelerinin birbirlerine ve örgütün tümüne belirli bir düzeyde güven duydukları zaman gelecek daha öngörülebilir hale gelerek karmaşıklığın azalmasına imkân sağlar (Morgan ve Hunt 1994)
- Çalışanların sadakat ve bağlılığı, dürüstlüğe ve güvene dayalı insanlar arası ilişkilerin kurulmasıyla oluşturulur (Sonnenburg 1994).
- Güven, insan kaynakları faaliyetlerinin başarısında önemli rol oynar (Whitney 1994).
- Güven, teknolojide, örgüt içi rollerde, iş tasarımlarında ve sorumluluklardaki değişim nedeniyle örgütsel başarı için önemli bir unsurdur (Block 1987).
- Güven, zamanla bireyler, gruplar ve örgütler arasındaki işbirliğini geliştirir (Jones ve George 1998).
- Güven, örgütte, öğrenme ve yeniliği artıran, iletişimi sağlayan bir etkidir (Dodgson 1993).

Bunun yanında kurumlarda güven ortamının yaratılabilmesi için;

- Vizyon ve hedefler açıkça belirlenmeli,
- İş ortamı uzun bir geçmişe dayandığı için, "temiz bir sayfa" açılmalı ve eski ilişkilerin geçmişte kaldığı belirtilmeli,

- İnsanlar birbirlerinden beklentilerini açıkça belirtmeli, bu belirlenen ilkeler herkes tarafından bilinmeli ve tüm bunlar yazıyla ifade edilmeli,

- Çalışma ortamlarının nasıl olması gerektiği konusunda fikir birliğine varılmalı,
- Kurumdaki her türlü iletişim süreci iyileştirilmeli ve bilgi akışı hızlandırılmalıdır.

Güvene dayalı bir kurum oluşturmak için dikkat edilmesi gereken çeşitli ilkeler vardır. Öncelikle güven kazanılır, kazanılması için çaba sarf edilmelidir; güven kaybedilirse eski güven ortamına dönülmesi zordur; örgütteki birimlerin birbirleriyle bağlantılı olmasını; sürekli öğrenmeyi ve insanların birbirleriyle temasta olmasını gerektirir; herkesin her şeyine güven olmayacağından güvenin bir sınırı vardır ve güvenin oluşması için insanların birbirlerini tanımaları gerekir.

Öte yandan güven bir kontrol mekanizması olmamasına karşın örgütler tarafından böyle bir işlev de görebilmektedir. Bunun bir yansıması olarak yüksek düzeyde güvenin bulunduğu işletmelerde hukuksal dava ve işlem masraflarında ciddi azalışlar görülmektedir. Yüksek güven düzeyinden kaynaklanan bu sonuçlar, potansiyel yıkıcı çatışma ihtimalini, gereksiz bürokratik kontrolleri ve idari giderleri minimize etmektedir (Zabalak ve Winograd 2000:35-48).

Netice olarak yüksek güven ortamı, örgüt üyelerinin işbirliğine, iletişime ve birlikte hareket etmeye gönüllü olmasını sağlayarak, -örgüte özgü ve transferi mümkün olmayan- bir sosyal enerji sağlamaktadır. Örgüt için bu enerji, verimlilik artışı, devamsızlıkların ve örgütten ayrılmaların azalması, yeniliklere açıklık, değişimlere düşük direnç, yetki paylaşmaya ve sorumluluk üstlenmeye isteklilik, işlem maliyetinde azalma gibi sonuçları doğrudan garanti edebilecek güçtedir (Erdem 2003: 178). Güvenin olmadığı örgütlerde ise bireyler ve örgüt, amaçlarına ulaşmak için birçok fırsatı kaçıır (Jeffrey 1999).

3.6. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların işgücü devir hızı, endüstriyel ve örgütsel psikolojinin üzerinde durulması ve anlaşılması gereken bir kavram olarak göze çarpmaktadır. İşten ayrılma niyeti, "(işten) / örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti" (Barlett 1999:70) ifade etmektedir.

Hardy (1987)'e göre çalışanlar, örgütün ve kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarına bakıp muhtemel başarıları yeterli görürse işten ayrılma niyeti taşımazlar. Eğer beklenen başarı düzeyi düşük ise çalışanların verimlilikleri düşebilmekte, örgüte bağlılıkları azalabilmekte ve çalışanlar bu durumda örgüt dışında iş fırsatlarına bakabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının bir öncülü olarak örgütsel davranış yazınında geniş yer bulmuş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Newman 1974, Mobley vd. 1978 ve Tett ve Meyer 1993). Özellikle Ajzen ve Fishbein (1980) ve Igarbia ve

Greenhaus (1992), çalışmalarında, işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışı üzerinde en fazla etkili olan faktör olduğunu ifade etmişlerdir.

İşten ayrılmaların yüksek olduğu kurumlarda yaşanan olumsuzlukların arasında yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi, yeni işe alınacak olan elemanlara verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, çalışmaya devam eden kişilerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yaşayacakları üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe yer almaktadır (Bibby 2008, Scott vd. 1999).

3.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Yönetim biliminde biçimsel rol davranışı ile bir emre dayalı olmayan ve örgüte fayda sağlayan biçimsel olmayan rol davranışları birbirinden ayrı davranışlar olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede örgüt yazınında biçimsel olmayan rol davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) (Organ 1988), ekstra rol davranışı (Van Dyne ve Lepine 1998), prososyal örgütsel davranış (Brief ve Motowidlo 1986; George 1991) ve bağlamsal performans olarak da adlandırılmaktadır.

Chester Barnard (1939) "Yönetim Fonksiyonları" adlı kitabında "işbirlikçi çabaların birlikteliği" olarak tanımladığı örgütsel analizlerinde bu çabalara katılımda bireylerin gönüllü olmasının önemini vurgulamıştır.

Katz ve Kahn (1966) örgütsel etkinlik için önemli olan farklı davranış sınıflarının niteliklerine dikkati çekmiştir. Katz ve Kahn örgütsel işleyiş ve etkililik için gerekli kişisel davranış tarzlarını şu şekilde belirlemişlerdir (1977: 374-375);

- Sisteme katılma ve kalma
- Güvenilebilen davranış: Sistemde rol başarısı
- Yaratıcı ve kendiliğinden oluşan davranış: Örgütsel işlevlerin başarılması için rol gereklerini aşan iş başarısı.

Katz ve Kahn, üçüncü davranış tarzı olarak ifade ettikleri rol gereklerini aşan iş başarısının alt boyutlarını meslektaş üyelerle işbirliği eylemleri, niteliksel iş başarısı standartlarını karşılama, örgütsel gelişme için yaratıcı öneriler, ek örgütsel sorumluluk için kendi kendini eğitime ve dış çevrede örgüt için olumlu iklim yaratma olarak belirlemişlerdir. Katz ve Kahn bu şekilde ifade ettikleri ekstra rol davranışı için ilk defa "yurttaşlık-vatandaşlık" tanımını kullanmışlardır (Çınar 2003:237).

Blau (1964) sosyal mübadele kavramını ortaya koyduğu eserinde, ekonomik mübadele ile sosyal mübadele arasındaki farkı ifade etmiştir. Ekonomik mübadelede kesinlikle yakın gelecekte bir karşılıklılık beklentisi yer alırken, sosyal mübadelede karşılıklılık vardır ama kesinlik içermemektedir. Bu çerçevede yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sosyal

mübadele, çalışanları, görevleri için daha fazla zaman ve enerji harcamaya, görevlerinde yaratıcı olmaya ve biçimsel iş anlaşmalarında belirtilenden daha fazla sorumluluk yüklenmeye sevk eder. Dolayısıyla, sosyal mübadelenin, çalışanları örgütsel vatandaşlık sergilemeye teşvik ettiği ifade edilebilir (Konovsky ve Pugh 1994:658).

Örgütsel vatandaşlık davranışı daha ziyade 1980'li yıllarda örgütsel araştırmalara konu olmaya başlamıştır. İlk kez Organ vd. tarafından ÖVD olarak isimlendirilmiş (Smith vd. 1983), Organ (1988) tarafından daha sonra yapılan çalışmada "İyi Asker Sendromu" olarak da ifade edilmiştir.

Bu tür davranışlar görev ve iş tanımlarında yer almayan, yapılmaması durumunda ceza ve yaptırım gerektirmeyen ve daha çok bireysel tercih sonucu sergilenen davranışlardır (Podsakoff vd. 2000:513). Bu davranışlar önemsiz davranışlar olarak görülmelerine karşın bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştirme niteliğine sahiptir (Tang/İbrahim 1998 ve Basım ve Şeşen 2006:85).

ÖVD örgüte, iş arkadaşlarına, yöneticilere ve amirlere yardımcı olan gönüllü davranışları içerir. Örgüte yeni katılanlara yardım etme, başkasının hakkını yememe, fazladan istirahat etmeme, örgütsel faaliyet ve toplantılara düzenli katılma, başkalarının sorumluluk almadığı noktada sorumluluk alma ve diğer örgüt çalışanlarına gönüllü yardım etme gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilen davranışlardır (Turnipseed ve Murkison 1996 ve Loğa 2003:50).

ÖVD, bilinen davranış kavramından daha ileri düzeyde görev bilincini çağırır. Çalışan davranışları, örgüt üyelerinin örgüt içindeki görev ve etkinlikleri kapsamına girmezken, ÖVD, organizasyonu zarar verici ve istenmeyen davranışlardan koruma, çalışan önerilerini kabul etme, çalışanların yetenek ve hünerlerini geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma gibi eylemleri bünyesinde taşır. Bu nedenle ÖVD örgütün genel anlamdaki performansı ile büyük ölçüde bağlantılıdır (Çınar 2003:322).

Bu çerçevede ÖVD (Dyne vd. 1994: 767);

- Bir iş ünitesinde "ortaya birlikte çıktı koyma amacı" olan üyelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin anlaşılmasını içerir.

- Örgütün bakım ve idame fonksiyonları için gerekli kaynak ihtiyacını azaltır.
- Diğerlerinin yeteneklerini geliştirir.

Organ, yaptığı çalışmalar sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunun olduğunu; bunların diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada alanyazında genel kabul gören Organ'ın sınıflandırması kullanılacaktır.

3.7.1. Diğergamlık (Özgecilik)

Diğer kişilere yardım etmeye veya işle ilişkili sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik gönüllü davranışlar (Organ ve Konovsky 1989: 157 ve Podsakoff vd. 2000:514) olarak ifade edilmektedir. Bu tür davranışların en karakteristik yanını "yardımseverlik" oluşturur ve bu nedenle zaman zaman diğergamlık (özgecilik) kelimesi yerine de kullanılır (İşbaşı 2000:25).

Diğergamlık bir işgörenin diğerine olağandışı şartlar altında onun işini tamamlayabilmesi için yardımcı olmasını, işgörenin diğer bir işgörenin rahatsız olması nedeniyle işe gelememesinden dolayı onun işini üstlenebilmeyi de kapsamaktadır (Çınar 2003: 335). Diğergamlığın bir diğer örneği de işinde başarısız olan bir işgörene diğer bir işgörenin yardımcı olmasıdır.

Diğergamlık, örgütteki iş grupları arasında işbirliğinin gönüllü gelişimini desteklemektedir. Böylece örgüt içinde sürtüşme ve çatışmalar daha az yaşanmakta ve dolaylı olarak örgütsel etkinliği artırmaktadır.

Diğergamlık, kıt kaynakların da örgütün varlığının devamı için kullanılmasını desteklemekte ve kaynakların daha ziyade üretim maksadıyla kullanılmasını sağlamaktadır (Bolino 1999:90).

3.7.2. Vicdanlılık

Çalışanların kendilerinden beklenen asgari rol davranışının ötesinde bir rol davranışını gönüllü olarak sergilemeleridir (Organ 1988). İleri görev bilinci olarak da ifade edilir. Bu boyut işgörenler açısından gerekli olandan daha fazlasını yapmayı içerir.

Örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen en az rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemelerini ifade eder. Çoğu işletmede işe devamsızlık kontrol altında olmasına rağmen, bazen gönüllü durumlarda önem kazanmaktadır. Örneğin önemsiz rahatsızlığı olan bir çalışan ya da beklenmedik hava koşullarında işe gelip gelmeme kararını verecek olan çalışan bu durumda gönüllülük esasına göre karar verecek ve eğer "vicdanlı" davranırsa işe devam etme davranışını sergileyecektir. Çok sık olmayan bu tür zamanlarda bile tercihini işi yönünde yapan çalışanların vicdanlılık davranışı sergiledikleri ifade edilmektedir (Organ 1988:8).

İşe devam yükümlülüğünün çalışanın fazladan çabasıyla vicdanlılık davranışına dönüşmesinin yanında; dakiklik, çay/kahve ve yemek aralarını dikkatli kullanmak, örgüt içi toplantılara düzenli olarak katılmak ve örgütün düzenini sağlamaya yönelik geliştirilen tüm biçimsel ve biçimsel olmayan kurallara bağlı kalmaya çalışmak da vicdanlılık davranışları arasında nitelendirilmektedir (İşbaşı 2000:26).

Diğergamlıkta davranışlar belirli bir kişiye yönelik olarak gerçekleşirken; vicdanlılıkta bireysellikten uzak bir durumda, grup, departman veya örgüt faydasına olacak bir karar

verilmesi durumu söz konusudur. Bu nedenle diğergamlık davranışı sergileyen bireyler vicdanlılık davranışı sergilemeyebilirler.

3.7.3. Nezaket

Başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye yönelik davranışlardır (Deluga 1995:2; Burns ve Collins 2000:2). Nezaket tabanlı bilgilendirme olarak da ifade edilen bu boyut, gelecek odaklı olup herhangi bir problemin oluşumunu önlemeye çalışmak ya da problemin oluşumunu hafifletmek için tedbir almayı ifade eder (Çınar 2003:336).

Diğergamlık ve nezaket boyutları "yardımseverlik" temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirinden ayırt edilmesi güç boyutlardır. İki boyut arasındaki en belirgin fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zamana ilişkindir (İşbaşı 2000:29).

İşleri nedeniyle sürekli olarak birbirleriyle etkileşim ve iletişim içinde bulunan bireylerin davranışları birbirlerini anlayacak tarzda, anlayışlı ve olumlu ise bu tür bir ilişkide nezaket davranışından bahsedilebilmektedir. Nezaket boyutunda sorunlara ortaya çıkmadan önce iyi diyaloglar vasıtasıyla çözüm bulunmakta iken, diğergamlıkta genellikle problemler ortaya çıktıktan sonraki davranışların niteliği önem kazanmaktadır.

3.7.4. Sivil Erdem

Örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanların kendilerini (bilgili ve) sorumlu kılmaları ve kararlarla toplantılara sorumlu ve gönüllü bir şekilde katılmalarıdır (Schnake ve Dumler 1993:352). Bu boyut, örgütün gelişimine destek verme olarak da ifade edilir.

Bu boyuta göre, bir birey sadece örgütteki rol gereklerini yerine getirmemeli, bunun yanında örgütün geleceği için örgütle ilgili tüm konularda karar alınmasına yardımcı olunmalıdır.

Örgütün alacağı kararlar için yapılan toplantılarda tartışmalara aktif olarak katılmak ve fikrini beyan etmek, örgütün problemleri üzerinde düşünmek ve çözüm üretmeye çalışmak, sorunlarla ilgili çözüm önerilerini arkadaşlarıyla paylaşmak bu boyut içerisinde değerlendirilir.

Bu boyut içerisinde sergilenecek davranışlarda işgören örgütü için daha fazla fedakârlık yapmakta, zaman ve enerjisini örgüt için isteyerek harcamaktadır. Bu nedenle sivil erdem boyutunda yer alan davranışların sergilenmesi, çalışanların zaman ve enerjilerinden fedakârlık etmelerini gerektirmektedir (İşbaşı 2000:30).

3.7.5. Centilmenlik (Sportmenlik)

İşe ilişkin kaçınılmaz sorunları veya zorlukları şikâyet etmeden kabul etme istekliliğidir (Podsakoff vd. 2000:639). Gönüllülük olarak da ifade edilir. Centilmenlik örgütün

liderine ve örgüte bir bütün olarak bağlılığı ifade etmektedir (Netemeyer vd. 1997:95). Sportmenlik olarak da ifade edilmektedir.

Bu tür davranışlar, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini artırması nedeniyle örgütün etkinliğine katkıda bulunan davranışlardır.

Sorunları gereksiz yere büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınarak geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan vb. davranışları sergilemekten kaçınan bir işgörenin bu tür davranışları centilmenlik olarak ifade edilir (Organ 1988: 11). Bu tür davranışlar, çalışanların sorunlarla, gerginliğe yol açmadan yapıcı görüşleriyle mücadele etme becerisini ve ortaya çıkan olumsuz durumlara dayanma güçlerini artırması nedeniyle organizasyonun etkinliğine katkı sağlayan davranışlardır (İşbaşı 2000:29).

Alanyazında yapılan araştırmalarda ÖVD'nin verimlilik ve kalite, karlılık, müşterilerin hizmet kalitesi algısı, müşteri tatmini, müşteri odaklılık, bilgi paylaşımı gibi bireysel ve örgütsel boyutları doğrudan ve anlamlı bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur. ÖVD'nin öncülleri olarak ise iş tatmini, örgütsel bağlılık, lidere duyulan güven, görevle ilgili geri bildirim, grev tatmini, grup kaynaşması, dönüşümcü liderlik, özdeşleşme, yöneticilere ve örgüte duyulan güven, empati ve yüksek performans tespit edilmiştir (Torlak ve Koç 2008: 641).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları görüldüğü gibi olumlu örgütsel çıktılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların olumlu örgütsel çıktılar elde etmede önemli rol oynadığı yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Bu çerçevede örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel özdeşleşmenin önemli ardıllarından biri olduğu ve araştırmada kullanılan iki örneklem için de olumlu sonuçlar elde edileceği değerlendirildiğinden araştırma kapsamına örgütsel vatandaşlık davranışı ve beş alt boyutu dâhil edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI ÜZERİNE BİR SAHA ÇALIŞMASI

4.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan demografik faktörler ile örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinden olduğu değerlendirilen örgüt içi güven, rol belirsizliği, kişilik, kontrol odağı ve bireysel değerlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerinin; örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin ortaya konması ve önerilecek bir modelle bunlar arasındaki ilişki ve etkilerin araştırılmasıdır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütsel özdeşleşme, alan yazındaki ifadesi ile bireyin kendisini ifade ettiği kavramlarla örgütü ifade ettiği kavramların aynı olması halidir. Bu tanımda iki farklı kavram ortaya çıkmaktadır; bunlardan birisi, bireysel özellikler (değerler, kişilik özellikleri gibi) diğeri ise örgütün sahip olduğu özellikler (vizyon, imaj ve prestiji gibi)dir. Bireysel özellikler ile örgütsel özellikler uyduğunda birey örgütü ile daha fazla özdeşleşecek ve böyle çalışanların oranının nispeten yüksek olduğu örgütlerde örgütsel özdeşleşme düzeyi daha yüksek olarak ortaya çıkacaktır.

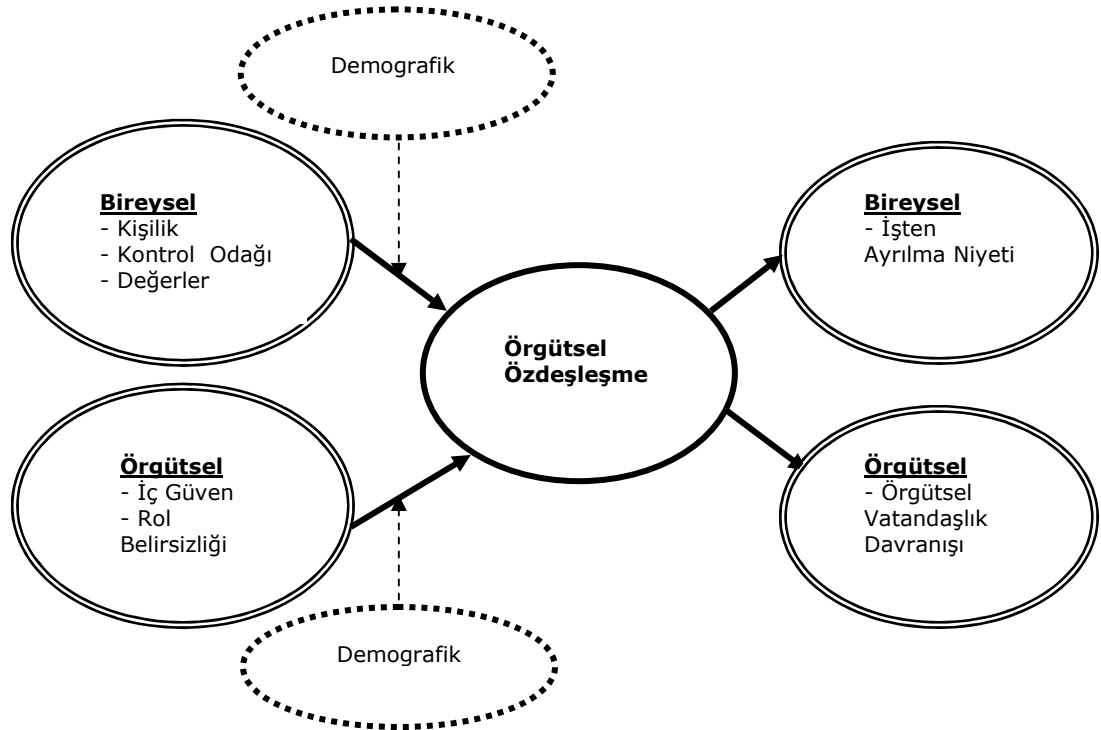
Dünyada ve Türkiye’de örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel bağlamda farklı değişkenlerden etkilendiği (örgütsel özdeşleşme bağımlı değişken) ve bireysel ve örgütsel anlamda farklı değişkenleri etkilediği (örgütsel özdeşleşme bağımsız değişken) görülmektedir. Bunun yanında tüm bu çalışmaları bir arada inceleyen bütüncül bir bakış açısı sağlayacak bir araştırmaya Türkçe yazında henüz rastlanmamıştır. Yabancı yazında ise bu kapsamda kısıtlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Yapılan alanyazın araştırmasında dikkat çekici konulardan biri; imaj, güven, adalet algısı, iletişim gibi örgütsel özdeşleşmenin öncülleri konusunda çokça çalışma olmasına karşın çalışanların kişilik, değer ve kontrol odağı gibi bireysel özelliklerin örgütsel özdeşleşmeye etkisini inceleyen çalışmaya fazlaca rastlanmamış olmasıdır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin bireysel ardıllarından iş tatmini, işbirliği gibi kavramlar yine çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Aynı şekilde örgüt içi güven konusunun da örgütsel özdeşleşmenin öncülü olarak ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çerçevede araştırmadaki temel amaçlar;

- Örgütsel özdeşleşme konusunda yapılmış yerli yabancı yazındaki çalışmaları bir araya getirerek örgütsel özdeşleşmenin öncül ve ardıllarını tespit etmek,

- Demografik faktörlerin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki,
- Bireylerin kişilik özellikleri, kontrol odağı ve sahip oldukları bireysel değerlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki,
- Örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların bireysel anlamdaki çıktılarında işten ayrılma niyeti üzerindeki,
- Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlamdaki öncüllerinden örgüt içi güven ve rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki,
- Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel bağlamdaki ardıllardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve
- Örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel öncül ve ardıllarını bir model içerisinde ele alıp alamayacağımızı ortaya koymak amacıyla bir model oluşturmak ve yapısal eşitlik modeli ile modeli test etmek olarak belirlenmiştir.

4.3. Araştırmanın Modeli, Soruları ve Hipotezleri

Birinci ve ikinci bölümde ayrıntılı bir şekilde ele alınan örgütsel özdeşleşmeye ilişkin kuramsal ve görgül araştırmalar ışığında tarafımızdan geliştirilen model aşağıda sunulmuştur (Şekil-8).



Şekil-8: Araştırmanın Modeli

Geliştirilen bu model çerçevesinde araştırmada aşağıdaki soruların cevapları bulunmaya çalışılmıştır:

- Modeldeki değişkenler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Demografik değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi var mıdır?
- Bireysel faktörlerden (kişilik, kontrol odağı ve değerler) hangileri örgütsel özdeşleşmeyi yordamaktadır?
- Örgütsel faktörlerden (iç güven ve rol belirsizliği) hangileri örgütsel özdeşleşmeyi yordamaktadır?
- Örgütsel özdeşleşme bireysel faktörlerden işten ayrılma niyetini yordamakta mıdır?
- Örgütsel özdeşleşme örgütsel faktörlerden örgütsel vatandaşlık davranışını ve/veya alt boyutlarını yordamakta mıdır?
- Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardıllarını kapsayacak şekilde her bir örneklem için ayrı yapısal eşitlik modeli önerilebilir mi?

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

4.3.1. Kontrol Odağı-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

İç kontrol odağına sahip bireylerin performans, işe bağlılık, motivasyon ve iş doyumlarının daha yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu alanyazında yapılan araştırmalarda ortaya konmuş ve kavramsal çerçevede tartışılmış idi. Dış kontrol odağına sahip bireyler ise daha stresli ve kaygı düzeyleri daha fazla olan çalışanlar olarak iş yaşamında daha az iş doyumuna sahip olmakta ve daha fazla işten ayrılma davranışı sergilemektedirler. Alanyazında yapılan araştırmalarda iç kontrol odağına sahip bireylerin güven algıları da dış kontrol odağına sahip bireylerin güven algılarından daha yüksek düzeyde görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme yazınında da güvenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğuna ilişkin bulgulara rastlamak mümkündür. Ayrıca örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının bireyi performans, ekstra rol davranışı ve motivasyon gibi işe yönelik olumlu düşüncelere katkısı olduğu istatistikî olarak tespit edilmiştir.

Alanyazında kontrol odağı-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin araştırıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak iç kontrol odağının yukarıda ifade edilen yüksek performans, ekstra rol davranışı ve yüksek motivasyon gibi çıktıların oluşmasına katkıda bulunduğu dikkate alındığında, örgütsel özdeşleşme gibi olumlu iş tutumu kapsamında değerlendirilen bir tutumu da benzer şekilde etkileyeceği değerlendirilmiştir. Bu nedenle araştırmada birinci hipotez bu şekilde oluşturulmuştur. Bu noktada, iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olacağı sonucu beklenmektedir. Birinci hipotez bu çerçevede oluşturulmuştur.

Hipotez 1: İç kontrol odağına sahip olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri dış kontrol odağına sahip olanlara göre daha yüksektir.

4.3.2. Örgüt İçi Güven-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların devamlı gelişimine olumlu ve doğrudan etkisi vardır (Tüzün 2006). Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ve güven gelişimi arasında da ilişki vardır (Lee 2004: 623–639). Ayrıca lider ile çalışan arasındaki güven de örgütsel özdeşleşmeyi artırır (Shamir ve Lapidot 2003). Bunun yanında özdeşleşme, kişilerarası güven ve işbirliğini zenginleştirerek, örgüt üyelerini örgütsel hedefleri gerçekleştirmekte eşgüdümlü davranmaya motive eder (Brewer 1981). Örgüt içinde yüksek güven ortamı, bireylerin örgüt hedefleri, değerleri, inançları ve normlarını doğru algılamalarına ve özdeşleşmelerine neden olacaktır. Bu nedenle yüksek güven ortamında, örgütle özdeşleşme daha güçlü olacaktır. (Tüzün 2006). Örgütüyle tek vücut olduğunu hissedenden bireyler, işe yönelik rollerinin tanımlamalarını daha geniş tutmakta, iş çevresinde gelişen olaylara karşı daha fazla sorumluluk hissetmektedir. Örgütüyle özdeşleşen birey, işbirlikçi davranış geliştirmede, zamanını ve enerjisini örgütün başarısı için harcamada daha istekli davranış sergilemektedir.

Lee (2004), Connaughton ve Daly (2004), Chattopadhyay (2005), Tseng vd. (2005), Cremer vd. (2006a, 2006b) ve Tüzün (2006) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında ilişki olduğu ve bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Güvenin çeşitli boyutları olmakla birlikte özellikle örgüt içi güvenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olması beklenmektedir. İkinci hipotez bu çerçevede oluşturulmuştur.

Hipotez 2: Örgüt içi güven ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.3. Rol Belirsizliği-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Rol belirsizliği, Walker, Churchill ve Ford (1975) tarafından kişinin rolünü yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu yeterli bilgiden yoksun olması ve rol takımının kendisinden ne istediklerini tam olarak bilememe (Akt.: Sager, 1994: 75) olarak ifade edilmiştir. Bir başka tanıma göre ise rol belirsizliği, bir rolün gereklerini yerine getirmek için hangi faaliyetlerde bulunulacağı konusundaki yaşanan belirsizliktir (Peterson vd. 1995: 430). Singh (1993) ise işgörenin rolünü etkin biçimde yapması için gereksinim duyduğu bilgiden yoksun olması şeklinde ifade etmektedir (Hartline ve Ferrell, 1996:58). Rol belirsizliği Katz ve Kahn'a (1977: 215) göre bireylerin üstlendikleri rol hakkında ne yapacaklarını bilemedikleri durumdur. Rol modeline göre yapılan bir tanımda ise odak rol yükümlüsünün rolüyle ilgili beklentileri algılamada düştüğü yetersizlik olarak belirtilmiştir (Robbit vd. 1978: 158). Green (1978) ve Organ-Green tarafından yapılan çalışmalarda rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif etkisinin olduğu ve elde edilen sonucun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 3: Rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

4.3.4.1. Özdisiplin-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Alanyazında beş faktör kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamış olmasına rağmen; özellikle dikkatli, özenli, titiz, sorumluluk sahibi, düzenli, planlı, başarı yönelimli, çalışkan ve sebatkâr olma gibi özelliklerle birlikte düşünülen özdisiplinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve doğrusal bir etkisi olacağı varsayılmıştır. Ayrıca özdisiplin boyutuyla eğitim başarısı ve mesleki başarı arasında da olumlu bir ilişki vardır. Bu çerçevede özdisipline sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olacağı değerlendirilerek dördüncü hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 4: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.4.2. Uyumluluk-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Yumuşak başlılık olarak da ifade edilen uyumluluk, insanlığın insancıl yönünü gerektiren ve kibarlık, naziklik, esneklik, güvenilirlik, iyi mizaçlı olma, işbirliğine yatkınlık, affedicilik, yumuşak kalplilik ve hoşgörölü olma gibi özelliklerle birlikte düşünülmektedir (Barrick ve Mount 1991). Bu özelliğe sahip insanlar dostça yaklaşımları olan, işbirlikçi, güvenilir ve sıcak, alçak gönüllü, destekleyici, esnek, diğer insanlarla duygusal yakınlık kuran insanlardır. Rekabetten çok uzlaşmaya önem vermektedirler. Kişiler arası çatışmalara girmekten kaçınmaktadırlar; girseler bile bu çatışmayı çözmek için güç kullanmak ve baskı uygulamaktan yana olmamaktadırlar. Bu özelliği yüksek olan bireyler elseverdirler (özgecidirler), diğer insanlara yardım etme davranışlarında bulunurlar. Bu çerçeveden değerlendirildiğinde uyumluluğun örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisinin olacağı değerlendirilerek beşinci hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 5: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Uyumluluk ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.4.3. Gelişime Açıklık-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Gelişime açıklık, beş faktör kişilik özelliklerinden tanımlanması en zor olan boyuttur. Bu boyut hayal gücünün güçlü olması, kültürlü, bilgiye ve öğrenmeye meraklı, orijinal, açık görüşlü, akıllı ve sanatçı duyarlılığına sahip olma özellikleriyle ilişkilidir. Gelişime açık özelliği olan insanlar kurallar konusunda esnektirler, geleneksel cinsiyet rollerini reddederler, yeni deneyimler yaşamaya karşı ilgilidirler. İnisiyatif sahibidirler, kuralların mutlak ve katı bir biçimde yerine getirilmesi görüşünü kabul etmezler. Kendilerini tanımlamada daha çok bağımsızlık ve kendine özgü olma özelliklerini vurgulamaktadırlar. İçgörü sahibidirler, cesurdurlar, çeşitliliği tek tip olmaya tercih ederler. Gelişime açık insanlar genel olarak hayal

gücü kuvvetli, yaratıcı, nükteli, orijinal ve sanatçı olarak görünmektedirler. Estetik değerlere ve entelektüel uğraşlara değer vermektedirler.

Gelişime açık bireylerin bağımsız ve kendilerine özgü olma özelliklerinden dolayı birden fazla örgütle özdeşleşmeleri beklenebilir. Bu noktadan hareketle gelişime açıklığın olumlu bir iş tutumu olmasına rağmen örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif bir etkisinin olacağı değerlendirilerek altıncı hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 6: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Gelişime Açıklık ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.4.4. Dışadönüklük-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Dışadönüklük boyutunun özellikleri sıklıkla sosyal, iddialı, aktif, konuşkan ve sokulgan olma, hakkını savunma özellikleriyle birlikte düşünülmektedir. Bu boyutun iki önemli bileşeni hırs/tutku ve arkadaş canlısı olma özelliğidir (Barrick ve Mount 1991). Dışadönük bireyler etkindirler, sempatikler, heyecan arayan insanlardır. Üstün olma ve ödül kazanma isteği dışadönük bireylerin temel motivasyon etkenleri arasındadır. Dışadönük insanlar enerjik, istekli, dominant, arkadaş canlısı ve konuşkan olma eğilimindedirler.

Dışadönüklük özellikle örgüt yaşamında farklı örgüt ve bireylerle teması da artırdığından örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif etkisi olacağı değerlendirilerek araştırmanın yedinci hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 7: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Dışadönüklük ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.4.5. Nevrotiklik Düzeyi-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Alanyazında nevroitiklik kaygılı, depresif, sinirli, sıkılmış, duygusal, üzgün ve güvensiz olma faktörleriyle birlikte düşünülmektedirler. Nevrotik bireyler, uzun süreli olumsuz duygular yaşama ve bazı davranış patolojileri geliştirme eğiliminde olmaktadır. İnsanlarla ilişki kurmada ve bu ilişkileri sağlıklı bir biçimde sürdürmede zorlanmaktadır. Uzun süreli stres yaşamaktadırlar. Stres yaşadıkları durumlarda duygu odaklı başa çıkma mekanizmaları kullanılmaktadır. Nevrotik insanlar, çok sinirli, gergin, kaygılı, sıkıntılı ve üzgündürler. Sıkıntılarını zorunlu bir başarı haline çevirme ya da kaygılarının onları umursamazlığa götürmesine izin verme gibi iki yoldan birinden gidebilirler.

Bu çerçevede nevroitik bireylerin örgütleriyle özdeşleşemeyecekleri bu nedenle nevroitikliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olacağı değerlendirilerek sekizinci hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 8: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Nevrotiklik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.5. Bireysel Değerlerden Uyum ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Alanyazında bireysel değerler ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen iki çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Bunlar Chattopadhyay (2005)'in çalışanların kendi değerleri ile firma değerlerini incelediği ve bu değerler arasındaki uyumun yüksek olmasının çalışanların firma ile özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit ettiği çalışma, diğeri ise Lipponen vd. (2008) tarafından yapılan çalışmadır. Lipponen vd. tarafından yapılan araştırma neticesinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olanlarla değişime açıklık-tutuculuk değer boyutları ile yeni fikir üretebilme arasındaki ilişki örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Sonuç olarak örgütsel özdeşleşmenin, çalışma yaşamında yeniliğin temel boyutlarından birisi olan yeni fikir üretebilmeyi (diğeri yeniliğin uygulanmasıdır) pozitif olarak etkilediği ifade edilmiştir.

Uyma, başkalarını üzebilecek ya da onlara zarar verebilecek ve toplumsal beklenti ve normlara aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlandırılmasını ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler itaatkâr olmak, kendini denetleyebilmek, kibarlık ile ana babaya ve yaşlılara saygılı olmaktır. Bu noktadan hareketle bireysel değerlerden uyuma ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olacağı varsayılarak araştırmanın dokuzuncu hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 9: Bireysel değerlerden uyum ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.6. Bireysel Değerlerden Güvenlik ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Güvenlik değeri toplumun, ilişkilerin ve kişinin kendisinin güvenliğini ve istikrarını ifade eder. Bu değer boyutuna toplumsal düzen, aile güvenliği, ulusal güvenlik, iyiliğe karşılık vermek, temiz olmak, bağlılık duygusu ve sağlıklı olmak girmektedir.

Bu çerçevede güvenlik değeri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olacağı varsayılarak araştırmanın onuncu hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 10: Bireysel değerlerden güvenlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.7. Bireysel Değerlerden Geleneksellik ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Geleneksellik kültürel ya da dinsel töre ve fikirlere saygı ve bağlılığı ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler geleneklere saygılı olmak, alçakgönüllü olmak, dindar olmak, kendine düşen hayatı kabullenmek, ılımlı olmak ve dünyevi işlerden el ayak çekmektir. Bu çerçevede güvenlik değeri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olacağı varsayılarak on birinci hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 11: Bireysel değerlerden geleneksellik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.8. Bireysel Değerlerden Başarı ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Başarı toplumsal standartlara göre kişisel başarıyı ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler hırslı olmak, başarılı olmak, yetkin olmak, nüfuz sahibi olmak, sözü geçen biri olmak ve zeki olmaktır.

Başarı değeri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olacağı varsayılarak araştırmanın on ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 12: Bireysel değerlerden başarı ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.9. Bireysel Değerlerden Yardımseverlik ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Yardımseverlik kişinin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetmesini ifade eder. Bu değer boyutuna giren değerler yardımsever olmak, sadık olmak, başlıyıcı olmak, dürüst olmak, sorumluluk sahibi olmak, gerçek dostluk, olgun sevgi, anlamlı bir yaşam ve manevi bir yaşamdır.

Yardımseverlik değeri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olacağı varsayılarak on üçüncü hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 13: Bireysel değerlerden yardımseverlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.10. Bireysel Değerlerden Muhafazakârlık ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Daha önce 9, 10 ve 11'inci hipotezlerde uyma, geleneksellik ve güvenliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu ifade edilmişti. Bu üç değer muhafazakârlık değerinin alt boyutları olduğu düşünüldüğünde, muhafazakârlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkisi olacağı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın on dördüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 14: Bireysel değerlerden muhafazakârlık (uyma, güvenlik ve geleneksellik temel değerlerinden oluşmaktadır) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.11. İşten Ayrılma Niyeti-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Olumlu örgütsel özdeşleşme, işgücü devir hızını düşürmekte, grup çatışmalarının düzeyini azaltmakta, çalışan uyumunu, motivasyonunu, katılımını ve iş memnuniyetini artırmaktadır. Daha önceki araştırmalar olumlu örgütsel özdeşleşme ile düşük işgücü devir hızı, azalmış gruplar arası çatışma, çalışan uyumu, motivasyon, iş memnuniyeti ve bağlanma ile pozitif ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir (Pratt 1998: 171-207). Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen üyeler, örgüt hedeflerini kendi kişisel hedefleri olarak kabul edip, daha

sadık ve uyumlu hale gelmektedirler. Özdeşleşen bireylerin iş performansları da artmaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşme, eşgüdüm ve denetlemeyi maliyetli denetim mekanizmaları kurmaksızın gerçekleştirmektedir (Dutton vd. 1994: 239–263).

Lee (1971), Becker (1992), Mael ve Ashforth (1995), Huggins vd. (1998), Abrams vd. (1998), Scott vd. (1999), Knippenberg ve Schie (2000), Bamber ve Iyer (2002), Dick vd. (2004a, b, c, d), Shamir ve Kark (2004), Harris ve Cameron (2005), Cornetto ve Snyder (2006), Mignonac vd. (2006), Wegge vd. (2006), Olkkonen ve Lipponen (2006), Cole ve Bruch (2005), Cicero ve Pierro (2007), Knippenberg vd. (2007) ve Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçeveden hareketle araştırmanın on beşinci hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 15: Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Çalışanlar örgütleriyle özdeşleştikleri zaman, diğer örgütlerde çalışanlarla aralarındaki farklılıklar ortaya çıkarılmaya ve hatta iyice belirginleştirilerek ifade edilmeye başlanır. Bununla birlikte, aynı örgüt içerisinde birlikte görev yapılan çalışanların aralarındaki benzerlikler de ortaya konulmaya başlanır. Bu davranışlar, örgüt içinde çalışanların birbirlerine daha kuvvetli bağlılık hissetmelerini, birbirlerine yardımcı olmalarını ve işbirliği içerisinde aynı amaca yönelik olarak çalışmalarını kolaylaştırmakta ve hızlandırmaktadır (Ertürk 2003: 61). Örgütsel özdeşleşme böylece örgütün ve birlikte görev yapılan çalışanların menfaatine davranışlarda bulunmayı teşvik eder (Bergami ve Bagozzi 1996: 12–14). Bergami ve Bagozzi bu kapsamda yaptıkları çalışmada yüksek seviyede örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunu da (diğerlerini düşünme, ileri görev bilinci, nezaket tabanlı bilgilendirme, yurttaşlık fazileti ve sportmenlik) pozitif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Ayrıca Ertürk (2003), Becker (1992), Lipponen (2001), Dukerich vd. (2002), Bell ve Mengüç (2002), Dick ve Wagner (2002), Christ vd. (2003), Lipponen vd. (2004), Feather ve Rauter (2004), Dick vd. (2004a, 2006b), Dick vd. (2004c), Ahearne vd. (2005), Dick vd. (2005), Wegge vd. (2006), Dick vd. (2006a), Riketta (2005), Olkkonen ve Lipponen (2006), Dick vd. (2007), Karabey ve İşcan (2007), Ullrich vd. (2007) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme düzeyini pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini ampirik olarak ortaya koymuşlardır. Örgütleriyle daha fazla özdeşleşen bireylerin daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecekleri değerlendirilmiştir. Bu çerçeveden hareketle araştırmanın on altı, on yedi, on sekiz, on dokuz, yirmi ve yirmi birinci hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 16: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotez 17: Örgütsel özdeşleşme örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından diğergamlık arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotez 18: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından vicdanlılık arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotez 19: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından nezaket arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotez 20: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından centilmenlik arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotez 21: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sivil erdem arasında nedensel bir ilişki vardır.

4.3.13. Cinsiyet-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Huggins (1998), İşçan (2006) ve Johnson vd. (2006) araştırmalarında erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu istatistiksel olarak anlamlı bulmuşlardır.

Çalışma yaşamına ilişkin gözlemler de kadınların ev, eş ve çocuklarına olan ilgilerinin de yoğun olmasından kaynaklanan ve örgüt açısından problem olarak nitelendirilebilecek bir problemleri vardır. Çünkü kadınların iş-örgütleriyle özdeşleşmelerinin dışında özdeşleşebilecekleri başka şeyler de vardır. Bu da kadınların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden daha düşük olarak gerçekleşebileceğini ifade etmektedir.

Bu nedenle araştırma yapılandırılırken cinsiyet ile ilgili olarak erkeklerin örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olabileceği değerlendirilerek araştırmanın yirmi ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 22: Katılımcılardan erkeklerin örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları kadınların örgütsel özdeşleşme puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

4.3.14. Yaş-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Alanyazında Lee (1971), Cheney (1983a) ve Johnson vd. (2006) tarafından yapılan araştırmalarda daha yaşlı olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin gençlere oranla daha yüksek düzeyde gerçekleştiği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle daha yaşlı olanların örgütleriyle daha fazla özdeşleşecekleri değerlendirilmiş ve araştırmanın yirmi üçüncü hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 23: Katılımcılardan görece yaşları daha fazla olan bireylerin örgütsel özdeşleşme puanları, yaşları genç olanların puan ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksektir.

4.3.15. Eğitim Düzeyi-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Alanyazında Lee (1971) yüksek eğitim düzeyine, Bhattacharya vd. (1995) ise düşük eğitim düzeyine (Y. lisans) sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin örgütün amaç ve değerlerini daha iyi algılayabileceği ve bu yönde kendilerini de organize edecekleri değerlendirildiğinden; eğitim düzeyinin yüksekliğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini de olumlu olarak etkileyeceği değerlendirilerek araştırmamızın yirmi dördüncü hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 24: Katılımcılardan eğitim düzeyleri yüksek olanların örgütsel özdeşleşme ortalama puanları, eğitim düzeyi düşük olanlardan anlamlı olarak yüksektir.

4.3.16. İşyeri Kıdemi-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

March ve Simon'a göre birinci yılın dışında, örgütte geçirilen hizmet yılları ne kadar çoksa bireyin örgütle özdeşleşmesi o kadar kuvvetlidir. Özdeşleşme üzerinde hizmet süresinin etkisini konu alan araştırmaların çoğunda bireylerin kendi seçimlerinin etkisini kontrol etmek güçtür.

Bunun yanında örgütle özdeşleşme ne kadar güçlüyse onu terk etme eğilimi o kadar zayıf olacaktır. Hizmet sürelerinin uzunluğuna göre meydana gelmiş bir örnekte, örgütte daha uzun süre çalışmış olanların diğerlerine göre örgütle daha güçlü olarak özdeşleştikleri söylenebilir. Örgüt üyelerinin kendi kişisel seçimlerinin dışında, hizmette geçirilen zaman süresinin kendi kendine giderek artan bir özdeşleşmeyi doğurduğu ifade edilebilir. Bunu sağlayan mekanizmalar şunlardır: Birey örgütte ne kadar çok kalırsa örgüt içindeki etkileşimleri o kadar fazlalaşacak, ihtiyaçları örgüt içinde o kadar fazla karşılanacak ve giderek örgütle daha fazla özdeşleşecektir (1975: 83-84).

Hall vd., (1970), Schneider vd., (1971), Hall ve Schneider (1972), Lee (1971), Cheney (1983a), Mael (1988), Mael (1992), Mael ve Ashforth (1992), Barker ve Tompkins (1994), Bhattacharya vd. (1995), Huggins vd. (1998), Bamber ve Iyer (2002), Pepermans vd. (2003), Ertürk (2003) ve İşcan (2006) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bildirilmiştir. Alan yazındaki ampirik ve teorik olarak ifade edilen bu gerekçelerle araştırma dizayn edilmiş, bu nedenle örgütsel kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olacağı değerlendirilerek araştırmamızın yirmi beşinci hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 25: Katılımcılardan işyeri kıdemi yüksek olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları daha az kıdemli olanlara göre daha yüksektir.

4.3.17. Statü-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Statüsü yüksek olan bireylerin örgüt amaç ve değerlerini algılama ve ekstra rol davranışı sergileme düzeylerinin de yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Alanyazında Hall vd. (1970), Lee (1971), Rotondi (1975a), Cheney (1983) ve Huggins (1998) tarafından yapılan çalışmalarda statüleri daha yüksek olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin statüleri düşük olanlara göre daha yüksek olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Zabıta ve Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde de statünün yüksek olmasının benzer sonuç vereceği değerlendirilerek yirmi altıncı; bulunulan statüde daha uzun süre çalışmanın da statüye benzer bir etki yaratacağı değerlendirilerek yirmi yedinci hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 26: Katılımcılardan statüleri yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları statüleri düşük olanlara oranla anlamlı şekilde yüksektir.

Hipotez 27: Katılımcılardan örgütlerinde buldukları statüde daha uzun süredir çalışanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları buldukları statüde daha az süredir çalışanların puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

4.3.18. Mesleki Kıdem-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Genel olarak örgütte daha kıdemli olmak ait olunan örgütün amaç ve hedeflerini daha fazla benimsemek anlamına gelmektedir. Bu noktada alanyazında Tüzün (2006) tarafından yapılan çalışmada da çalışanların iş tecrübelerinin örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın yirmi sekizinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 28: Katılımcılardan mesleki olarak daha kıdemli olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları daha az kıdemli olanların puan ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksektir.

4.3.19. Maaş-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Yüksek maaşlı olmak, o örgütte iyi bir konum/statüde olmak anlamına gelmektedir. Yüksek statüde olmanın da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyeceği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede alanyazında Lee (1971) tarafından yapılan çalışmada da maaşları yüksek olan bilim adamlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın yirmi dokuzuncu hipotezi oluşturulmuştur.

Hipotez 29: Katılımcıların maaşları ile örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları arasında anlamlı şekilde fark vardır.

4.3.20. Daha Önce Çalışılan İşyeri Sayısı-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Alanyazında Cheney (1983a) tarafından yapılan çalışmada çalışanların daha önce çalışmış oldukları işyeri sayısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel olarak

anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir. Buna göre, daha önce sayıca daha fazla iŒyerinde alıŒmıŒ olanlar örgütleriyle daha az zdeŒleŒmektedirler. Bu erevede alıŒılan iŒyeri sayısı-örgütsel zdeŒleŒme düzeyi arasında negatif bir iliŒki olacağı değerlendirilerek araŒtırmanın otuzuncu hipotezi oluŒturulmuŒtur.

Hipotez 30: Katılımcılardan daha önce daha fazla iŒyerinde alıŒmıŒ olanların örgütsel zdeŒleŒme puan ortalamaları daha önce daha az iŒyerinde alıŒmıŒ bireylerin zdeŒleŒme puan ortalamalarından anlamlı Œekilde daha dŒktr.

4.4. AraŒtırmanın Kapsamı

AraŒtırma, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu bünyesinde Ankara'da faaliyet gösteren Gazi FiŒek Fabrikası alıŒanları ile Ankara BykŒehir Belediyesi bünyesinde faaliyet gösteren Zabıta Daire BaŒkanlıđı personelini kapsamaktadır. AraŒtırmaya MKEK Gazi FiŒek Fabrikası alıŒanlarından 256, Ankara BykŒehir Belediyesi Zabıta Daire BaŒkanlıđı alıŒanlarından 255 olmak üzere 511 kiŒi katılmıŒtır.

4.5. AraŒtırmanın Sınırlılıkları

AraŒtırma bünyesinde birok sınırlılık ihtiva etmekle birlikte temel sınırlılıklar Œu Œekilde ifade edilebilir:

- AraŒtırmanın MKEK'nin Gazi FiŒek Fabrikası alıŒanları ve Ankara BykŒehir Belediyesi Zabıta Müdürlüğü personeli üzerinde yapılması kapsam yönünden sınırlılık olarak ifade edilebilir.

- AraŒtırmanın anketi MKEK Gazi FiŒek Fabrikasında 710, Ankara BykŒehir Belediyesi Zabıta Daire BaŒkanlıđı'nda ise 390 olmak üzere 1100 kiŒiye (alıŒanların tamamına) dađıtılmıŒ, ankete gönüllü katılım esas olduğundan MKEK Gazi FiŒek Fabrikası alıŒanlarından 256, Ankara BykŒehir Belediyesi Zabıta Daire BaŒkanlıđı alıŒanlarından 255 olmak üzere 511 kiŒi yanıt vermiŒtir. Anketin geri dnŒ düzeyinin %46 olması, araŒtırmanın bir diğer sınırlılığı olarak göze arpılmaktadır.

- Örgütsel zdeŒleŒme alanyazın taramasının 2008 yılına kadar olan süreci kapsamasa, araŒtırmanın kapsadığı zaman aısından sınırlılık olarak ifade edilebilir.

- AraŒtırma erevesinde hazırlanan anketi cevaplayan alıŒanların doğru ve yansız olarak anketi cevaplandırdıkları kabul edilmiŒtir. Ancak anketi cevaplandıranların sosyal beğerlilik etkisiyle vermiŒ olabilecekleri cevaplar kullanılan anket yöntemi aısından araŒtırmanın bir diğer sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Bu problem her bir deđerŒkeni birden fazla soruyla lp bunların ortalamasını almak suretiyle aŒılmaya alıŒılmıŒtır.

- Son olarak, Trke yazında örgütsel zdeŒleŒme konulu alıŒmaların sayıca ve nitelike az ve ampirik alıŒmaların yetersiz olması, araŒtırmada elde edilen sonuların

Türkiye’de yapılan araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılması ve değerlendirme yapılmasına engel olması açısından sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

4.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anketle veri toplama yöntemi kullanılmıştır.

4.6.1. Evren ve Örneklem

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların ait oldukları örgütle kendilerini aynı görmeleri ve aynı çerçevede tanımlamaları ile ilgili bir süreç olduğundan, araştırma evrenini ve örneklemini araştırma yapılan örgüt olarak ifade etmek mümkündür. Araştırma, MKEK Gazi Fişek Fabrikası ile Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı’nda yapıldığından evren ve örneklem olarak bu iki kuruluşu ifade etmek mümkündür. MKEK Gazi Fişek Fabrikası’nda çalışan personel sayısı 710, Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı’nda çalışan personel sayısı ise 390’dır.

Zabıta Daire Başkanlığı ve Gazi Fişek Fabrikası örneklemelerinde yer alması gereken minimum personel sayısı aşağıdaki formülle belirlenmiştir:

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısını,

n: Örneklem alınacak birey sayısını,

p: İncelenen olayın görüş sıklığı yani gerçekleşme olasılığını,

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığını yani gerçekleşmeme olasılığını,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri,

d: Olayın görüş sıklığına göre kabul edilen \pm örneklem hatasını ifade etmektedir.

Araştırmada N1= 390 ve N2=710 olarak alınmıştır. Çalışanlar homojen bir örneklem oluşturmadıkları için p ve q değerleri 0,5 olarak alınmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak %95 esas

alınmış ve bu değerin tablo karşılığı olan $t= 1,96$ kullanılmıştır. Araştırmada kabul edilebilecek hata payı %5 olarak belirlenmiştir. Zabıta Daire Başkanlığı (n1) ve Gazi Fişek Fabrikası (n2) örneklemi için yapılan hesap neticesinde;

$$n1 = \frac{390 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (390-1) + (1,96)^2 * (0,5*0,5)} = 194$$

$$n2 = \frac{710 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (710-1) + (1,96)^2 * (0,5*0,5)} = 249$$

olarak tespit edilmiştir. MKEK Gazi Fişek Fabrikası çalışanlarından gelen 256 ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı'ndan gelen 255 anket formunun %95 güven aralığı için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Bu noktada elde mevcut verilerle %95 güven aralığında bu iki örgüte ilişkin çıkarımlar yapmanın mümkün olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın örnekleme olarak MKEK Gazi Fişek Fabrikası ile ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı'nın seçilmesinin nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Her iki kurumun da köklü birer kuruluş olmaları. Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı Zabıta Dairesi ve MKEK Gazi Fişek Fabrikası ürettikleri hizmet/ürün bakımından benzerlerine göre öncü durumda olan kuruluşlardır. Her iki kurumun sahip olduğu imajın diğerlerinden daha yüksek olduğu değerlendirilmiştir. Alanyazında köklü bir geçmişe sahip olan kuruluş çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olacağı ifade edilmiştir (Lipponen 2001'den aktaran Ertürk 2003: 72-73).

- Zabıta Daire Başkanlığı'nda çalışan personelin üniformalı olmaları ve MKEK Gazi Fişek Fabrikasının milli savunmada görev alan bir kuruluş olması nedeniyle kurum çalışanlarının kuruma aidiyet, kurumla özdeşleşme ve diğer işle ilgili tutumlarının daha belirgin olarak ölçülebileceğine olan inanç. Alanyazında yapılan çalışmalarda üniformalı meslek gruplarının örgütsel özdeşleşme çalışmalarında öne çıktığı görülmektedir. Bu sebeple araştırmanın Zabıta Daire Başkanlığı'nda yapılmasına karar verilmiştir.

- Bu iki kuruluş dışındaki kuruluşlara müracaat edilmesine rağmen (Türk Hava Yolları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, Kamu İhale

Kurumu, Ankara Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı) bu kuruluşların tamamından olumsuz cevap alınması/cevap alınamaması.

4.6.1.1. MKEK Gazi Fişek Fabrikası

Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu; değişik unvan ve statüler altında 15. Yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu dönemine kadar inebilen bir geçmişe sahiptir. Kurumun temelleri Fatih Sultan Mehmet'in Top Döküm Tesislerini kurdurmasıyla atılmıştır. 15. Yüzyılın ikinci yarısından başlayarak Tophane-i Amire, 1832-1908 yılları arasında Tophane Müşirliği, 1908'den itibaren Harbiye Nezareti bünyesinde sürdürülen Osmanlı silah sanayi; İmparatorluğun çökmesi ile İstanbul'dan kaçırılan bir kısım tezgâh, teçhizat, malzeme ve ustalarla, 1921 yılında Atatürk'ün direktifi ile Kurtuluş Savaşı sırasında Ulusal Bağımsızlık hareketinin içerisinde yer almıştır. 1919-1923 döneminin ardından Askeri Fabrikalar Umum Müdürlüğü kurulmuştur. Merkezi Ankara'da olan bu oluşum, İstanbul, Kırıkkale ve yurdun birçok köşesinde yer alan kuruluşlarla, Cumhuriyet yönetiminin sanayi yapılanmasının temel taşlarından biri olmuştur.

Kurum bütün KİT'leri tek çatı altında toplayan ve 1984 yılında çıkarılan 233 sayılı "Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında KHK" kapsamında "MKE Kurumu Ana Statüsü" çerçevesinde faaliyetini sürdürmektedir. Ana görevi Türk Silahlı Kuvvetlerinin her çeşit silah, mühimmat, roket, harp araç ve gereç ihtiyacını karşılamak olan kurumda faaliyetler Milli Savunma Bakanlığı ile ilişkilendirilmiş olarak 10 Fabrika ve 2 İşletme Müdürlüğünde çalışan 6000'i aşkın personel ile yürütülmektedir.

MKEK Gazi Fişek Fabrikası MKEK bünyesinde faaliyet göstermek üzere 1957 yılında kurulmuştur. Kurumun bünyesinde 693 personel çalışmaktadır. Fabrika TSK'nin küçük çaplı tabanca ve tüfek mühimmat ihtiyacını karşılamaktadır. NATO standartlarında üretim yapabilen fabrika ayrıca yurtdışına ihracat da yapmaktadır. Gazi Fişek Fabrikası AQAP-2120 ve ISO 9001-2000 belgelerine de sahiptir.

MKEK Gazi Fişek Fabrikası'nda çalışan 693 personelin tamamına anket formları dağıtılmış ve isteğe bağlı olarak doldurmaları istenmiştir. Geri gelen anket sayısı 312 olmuştur. Ancak bu anketlerden 56 tanesi doldurulmama/eksik doldurma nedeniyle analiz dışında bırakılmış ve 256 anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Geri dönüşüm oranı %36,9 olmuştur. Bu oran düşük olmakla birlikte, araştırmada elde edilecek sonuçların sağlıklı olmasını temin için çalışanlar anketi doldurmaya zorlanmamıştır. İsteğe bağlı olarak doldurulan anketlerin daha değerli sonuçlar elde etmeye katkı sağlayacağı değerlendirildiğinden bu oran yeterli görülmüştür.

4.6.1.2. Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı

Belediye Zabıtası, Belediye ve mücavir alanlar içinde beldenin intizamını, sıhhat ve huzurunun temini ve muhafazası ile mükellef olup, bu sıfatla Belediye Kanununun nizam ve yasaklarını ve bunlara müsteniden verilen emirleri ve verilmiş cezaların 16 Nisan 1340 gün ve 486 numaralı Umuru Belediyeye ait Ahkâmı Cezaiye Hakkındaki Kanun ve zeyillerine (eklerine) uygun olarak infazı, 15 ve 19'uncu maddelerinde yazılı vazifelerin ifası ve belediye suçlarını takip ve araştırması ile sorumludur.

Belediyeler esas olarak halen 10.07.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ve 03.07.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 11 Nisan 2007 tarih ve 26490 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Belediye Zabıta Yönetmeliğine bağlı olarak görevlerini sürdürmektedirler.

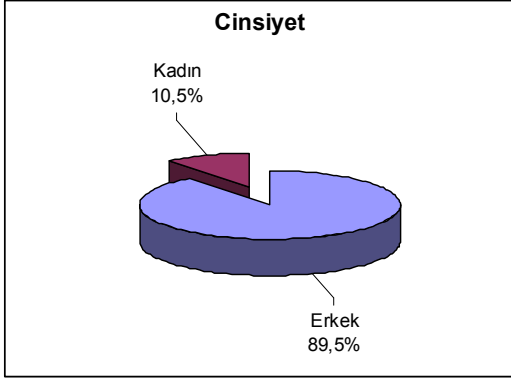
Belediye Zabıtası, beldenin düzenini muhafaza eden, belde halkının esenlik, sağlık ve huzurunu koruyan görevli olup bu amaçla, Belediye Meclisi tarafından alınan ve Belediye Zabıtası tarafından yerine getirilmesi gereken emir ve yasaklarla bunlara uymayanlar hakkında mevzuatta öngörülen ceza ve diğer idari yaptırımları, 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun ilgili maddelerince, Büyükşehir belediyelerine verdiği yetki, denetim ve her türlü tasarrufu altında bulunan yer ve alanlarda uygulanır.

Bu çerçevede Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı; Zabıta Dairesi Başkanı ve bağlı dört adet Zabıta Şube Müdürlüğünden oluşan bir yapı içerisinde faaliyet göstermektedir.

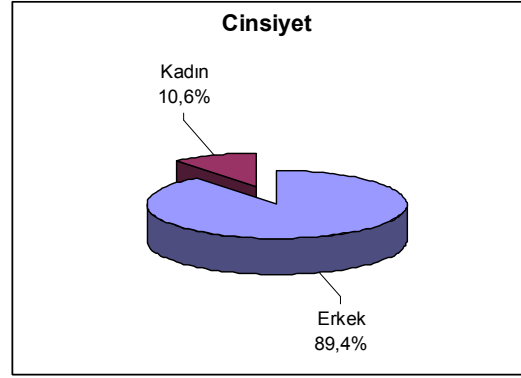
Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığında çalışan 390 personelin tamamına anket formaları dağıtılmış ve isteğe bağlı olarak doldurmaları istenmiştir. Geri gelen anket sayısı 270 olmuştur. Ancak bu anketlerden 15 tanesi doldurulmama/eksik doldurma nedeniyle analiz dışında bırakılmış ve 255 anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Geri dönüşüm oranı %65,4 olmuştur.

4.6.1.3. Tanımlayıcı İstatistikler

MKEK Gazi Fişek Fabrikası ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı örneklemelerinde yapılan araştırmaya ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

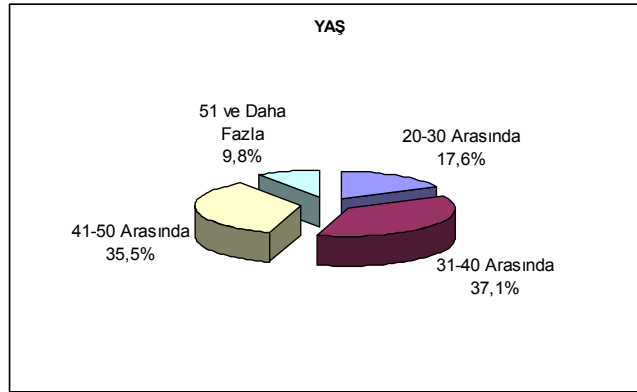


Şekil-9: Cinsiyet Dağılım Grafiği-Gazi Fişek



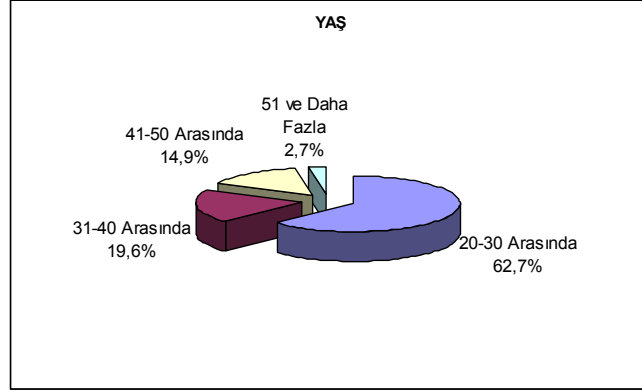
Şekil-10: Cinsiyet Dağılım Grafiği-Zabita

Cinsiyet değişkenine göre MKEK Gazi Fişek Fabrikasından araştırmaya katılanların % 89,5'i erkek, % 10,5'i kadın, Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabita Daire Başkanlığı çalışanlarından araştırmaya katılanların ise % 89,4'ü erkek ve % 10,6'sı kadındır (Bakınız Şekil-9 ve Şekil-10). Her iki sektörde de çalışan bayanların az olmasının bayan katılımcı sayısının az olmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir.



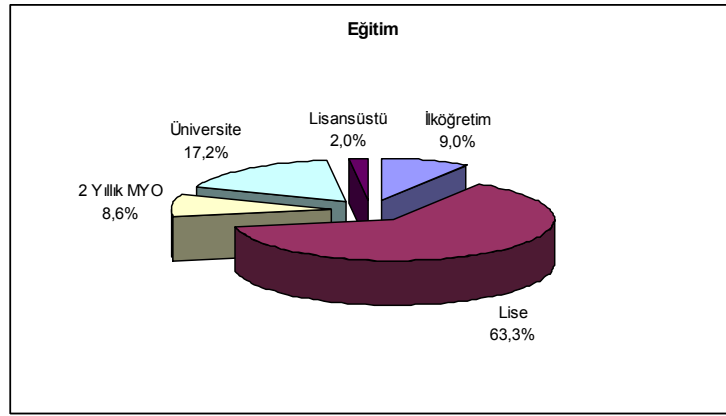
Şekil-11: Yaş Dağılım Grafiği-Gazi Fişek

Gazi Fişek Fabrikasından araştırmaya katılanların %17,6'sı 20–30 yaş aralığında iken, 31–40 yaş arasında olanların oranı %37,1 ve 41–50 yaş aralığında olanların yüzdesi %35,5 olmaktadır. 51 Yaşından fazla olanların oranı ise %9,8 düzeyindedir (Şekil-11). Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabita Daire Başkanlığında çalışan personelin MKEK Gazi Fişek Fabrikasında çalışanlara göre daha genç oldukları gözle çarpılmaktadır. Katılımcıların % 62,7'si 20–30, % 19,6'sı 31–40, % 14,9'u 41–50 yaş aralığındadır (Şekil-12).



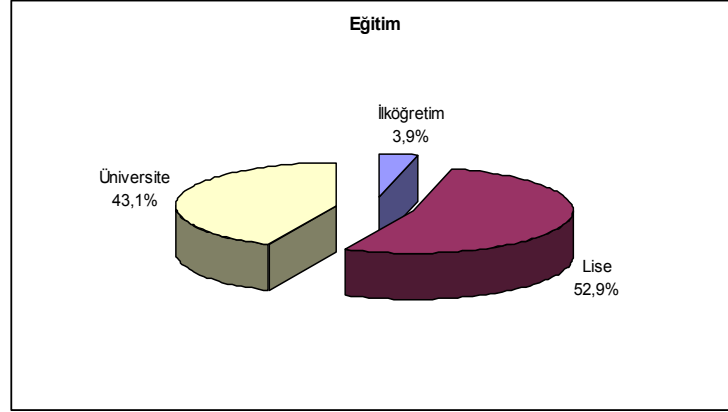
Şekil-12: Yaş Dağılım Grafiği-Zabita

Gazi Fişek Fabrikasındaki katılımcıların % 84,4'ü evli, % 15,6'sı bekâr, Zabita Daire Başkanlığı çalışanlarının ise % 57,3'ü evli ve % 42,7'si bekârdır.



Şekil-13: Eğitim Dağılım Grafiği- Gazi Fişek

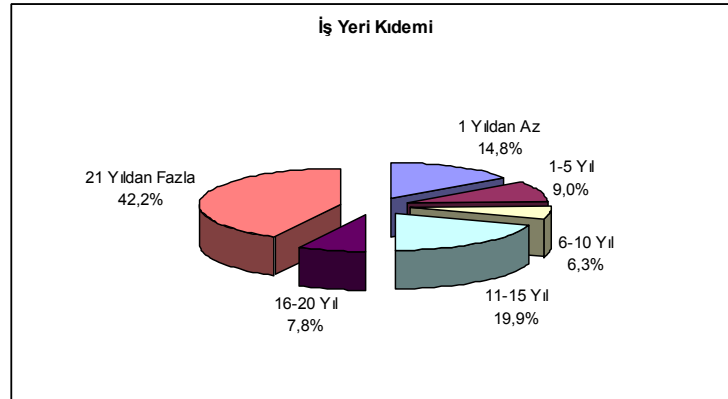
Eğitim durumları dikkate alındığında; Gazi Fişek Fabrikası çalışanlarından en fazla katılımcının lise mezunları olduğu (% 63,3) göze çarpmaktadır. Özellikle eski çalışanlardan ilkokul ve ortaokul (ilköğretim) mezunu olduğu dikkate alındığında katılımcıların %9'unun ilköğretim mezunu olduğu; buna karşın 2 yıllık MYO mezunlarının %8,6 ve üniversite mezunlarının %17,2 düzeyinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kitleden %2'sinin lisansüstü öğrenim görmüş personelden oluştuğu görülmektedir (Bakınız Şekil-13).



Şekil-14: Eğitim Dağılım Grafiği-Zabita

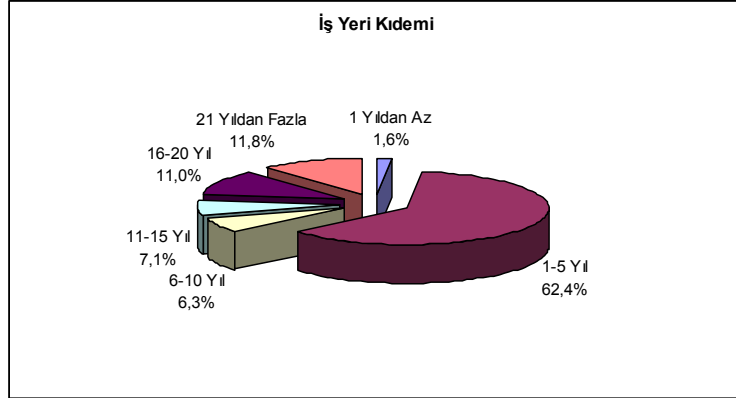
Zabita Daire Başkanlığında ise katılımcıların çok az kısmının ilköğretim (% 3,9) mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir bölümü Lise (% 52,9) ve Üniversite (%43,1) mezunudur. Katılımcılar arasında lisansüstü eğitim gören personel yoktur (Bakınız Şekil-14).

Araştırmaya MKEK Gazi Fişek Fabrikasından katılan 256 kişinin % 42,2'sinin işyeri kıdemlerinin 21 yıldan fazla olduğu görülmektedir. Kıdemleri 11-15 yıl arasında değişenlerin oranlarının %19,9 olduğu, ayrıca 1 yıldan az kıdemi olanların yüzdesinin de ortalamanın üzerinde olduğu (%14,8) görülmektedir (Şekil-15).



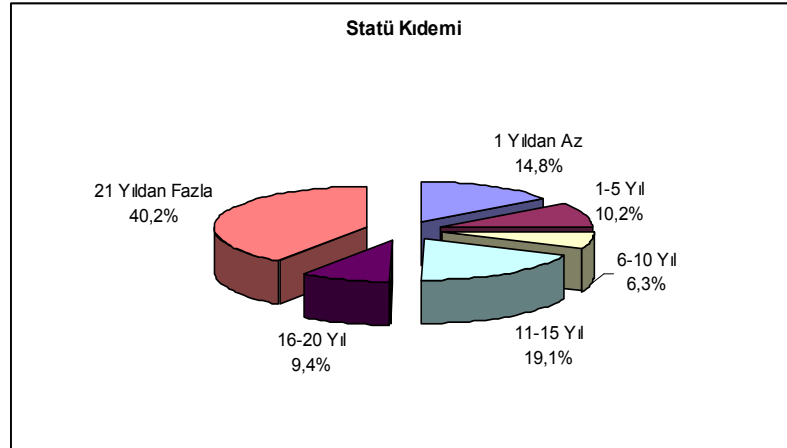
Şekil-15: İş Yeri Kıdemi Dağılım Grafiği- Gazi Fişek

Gazi Fişek Fabrikası ile karşılaştırıldığında Zabita Daire Başkanlığı çalışanlarının işyeri kıdemlerinin daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. İşyeri kıdemi 1-5 yıl arasında olanların oranının %62,4, 16-20 arasında olanların % 11,8, 21 yıldan fazla olanların oranının ise 11,8 olduğu görülmektedir (Şekil-16).



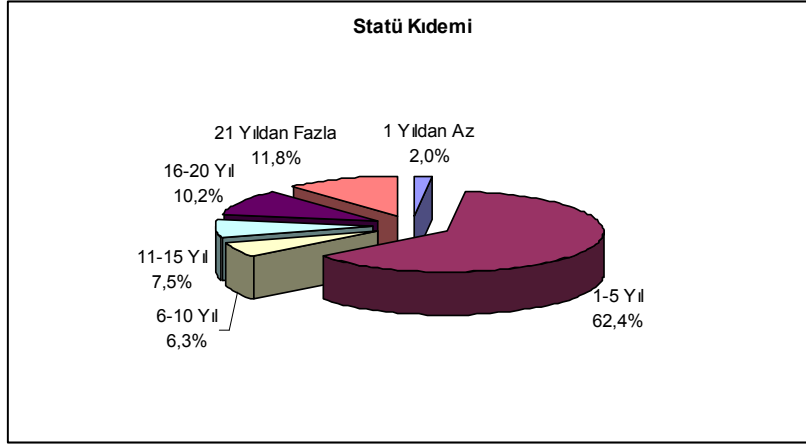
Şekil-16: İş Yeri Kıdemi Dağılım Grafiği-Zabita

MKEK Gazi Fişek Fabrikasından araştırmaya katılanların büyük bir bölümü kadrolu işçi (%65,6) ve memur(%24,2)dur. Memurların mühendislik kadrolarında ve idari işlerde çalışan personel olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca katılımcıların % 6,6'sının yönetici ve % 0,8'inin sözleşmeli işçidir. Zabita Daire Başkanlığında ise katılımcıların % 4,7'si yönetici, % 94,5'i memur ve %0,8'i ise diğer statüde olanlardır.



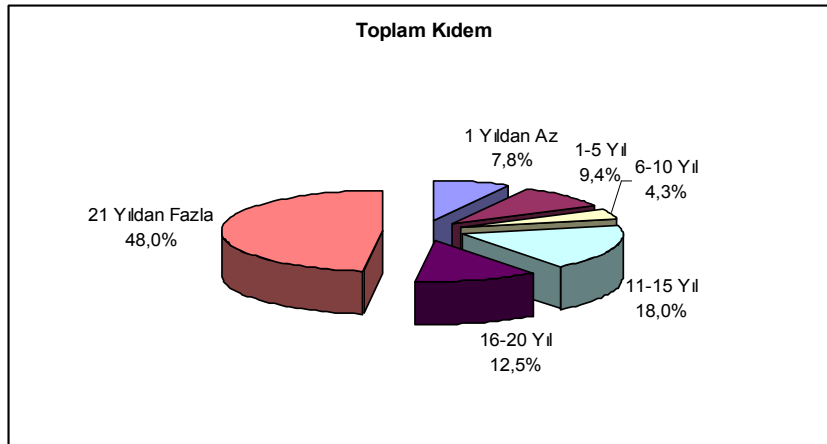
Şekil-17: Statü Kıdemi Dağılım Grafiği- Gazi Fişek

Statü kıdemleri açısından bakıldığında katılımcıların % 40,2'sinin statü kıdemlerinin 21 yıldan fazla iken, % 19,1'inin statü kıdemlerinin 11-15 yıl arasında olduğu görülmektedir. Zabita Daire Başkanlığından araştırmaya katılanların statü kıdemlerine bakıldığında % 62,4'ünün statü kıdemlerinin 1-5 yıl arasında, % 10,2'sinin 16-20 yıl arasında ve % 11,8'inin ise 21 yıldan fazla olduğu ifade edilebilir (Şekil-17 ve Şekil-18).

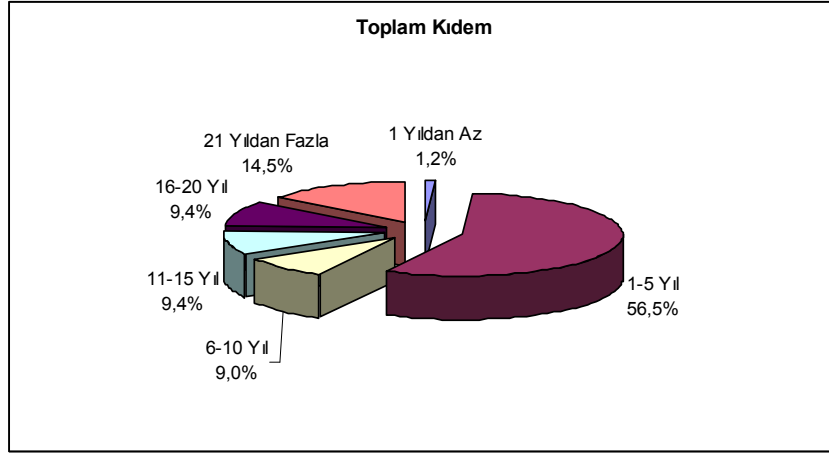


Şekil-18: Statü Kıdemi Dağılım Grafiği-Zabıta

Ankete katılanların diğer işyerlerinde de çalışmış oldukları ve iş yaşamında geçirilen sürenin iş tutumlarına da yansiyebileceği dikkate alınarak, çalışanların iş yaşamlarındaki kıdemlerinin de ölçülmesi gerektiği değerlendirilmiştir. MKEK Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde araştırmaya katılanların toplam kıdemlerine bakıldığında çalışanların %48'inin kıdemlerinin 21 yıldan fazla, % 12,5'inin 16-20 yıl arasında, % 18'inin 11-15 yıl arasında olduğu (Şekil-19); Zabıta Daire Başkanlığında çalışanların ise % 56,5'inin kıdemlerinin 1-5 yıl arasında, % 14,5'inin 21 yıldan fazla, % 9,4'ünün 11-15 ve 16-20 yıl arasında, % 9'unun 6-10 yıl arasında olduğu görülmektedir (Şekil-20).



Şekil-19: Toplam Kıdem Dağılım Grafiği- Gazi Fişek



Şekil-20: Toplam Kıdem Dağılım Grafiği-Zabita

Katılımcıların gelir durumlarına bakıldığında; Gazi Fişek Fabrikasında çalışanların % 63,3'ünün gelirlerinin 1201-1600 TL., % 25,8'inin ise 1601-2500 TL.'sı arasında olduğu; Zabita Daire Başkanlığında çalışanların % 83,9'unun gelirlerinin 1201-1600 TL.'sı, % 9,8'inin ise 1601-2500 TL.'sı arasında olduğu ve katılımcılarından sadece 2 çalışanın gelirinin 2500 TL. nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların %43'lük bölümünün ilk defa Gazi Fişek Fabrikasında çalışmaya başladığı; Gazi Fişek Fabrikasının % 26,2 çalışanın ikinci, % 16,4'ünün üçüncü, % 6,3'ünün dördüncü ve beşinci, % 0,4'ünün ise 6, 7, 9, 10 ve 11'inci işyeri olduğu görülmektedir. Zabita Daire Başkanlığının ise katılımcıların % 22'sinin ilk işyeri, % 31'inin ikinci, % 20,4'ünün üçüncü, % 13,7'sinin dördüncü, % 4,7'sinin beş ve altıncı, % 0,8'inin yedi, sekiz, dokuz ve onuncu ve % 0,4'ünün ise 11'inci işyeri olduğu görülmektedir.

Demografik değişkenler toplu olarak değerlendirildiğinde; Zabita örnekleminde 20-30 yaş arasındaki gençlerin yüzdesinin (% 62,7) Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde evlilerin yüzdesinin (%84,4) daha yüksek olduğu ve toplam kıdem açısından incelendiğinde Zabita örnekleminin Gazi Fişek Fabrikası örneklemine göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

4.6.2. Veri Analiz Yöntemi ve Araçları

Araştırmada veri analiz yöntemi olarak anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılacak değişkenler ile demografik özellikleri ölçmek amacıyla bir anket formu hazırlanmış ve örneklem üzerinde uygulanmıştır.

4.6.3. Anket Formu

Araştırmada kullanılan anket formu EK-A'da sunulmuştur.

4.6.4. Veri Değerlendirme Araçları

Araştırmada, kişilerin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği", bireylerin kontrol odaklarını belirlemek için "Kontrol Odağı Ölçeği", bireylerin sahip oldukları değerleri ölçmek için "Değerler Ölçeği", bireylerin örgütlerine olan güvenlerini ölçmek için "Örgüt İçi Güven Ölçeği", rol belirsizlik düzeylerini ölçmek için "Rol Belirsizlik Ölçeği", Örgütsel Özdeşleşme düzeylerini ölçmek için "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği", bireylerin işten ayrılma niyetlerini ölçmek için "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği", bireylerin örgütsel vatandaşlık sergileme düzeylerini tespit edebilmek için de "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler aşağıda detaylı olarak anlatılmıştır.

Faktör Analizi: Faktör analizi, birbiriyle ilişkili "p" tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Açımlayıcı (keşfedici) ve doğrulayıcı olmak üzere iki tür faktör analizi yaklaşımı vardır. Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem, doğrulayıcı faktör analizinde ise değişkenler arasındaki ilişkiye daha önce saptanan bir hipotezin ya da kuramın test edilmesi söz konusudur. Faktör analizinde öz değeri bir ve birden büyük faktörler önemli faktörler olarak değerlendirilir ve dikkate alınır. Açıklanan varyans oranının 2/3 olması arzu edilir. Bu miktarı sağlayan faktör sayısı, önemli faktör sayısı olarak ele alınır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülebilir (Büyüköztürk 2008: 123-125).

Verilen faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi ile incelenebilir. KMO'nun 0,60'dan yüksek ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. KMO değerinin 0,50'den aşağı olması kabul edilemez olarak nitelendirilirken, 0,50-0,59 Zayıf; 0,60-0,69 Orta; 0,70-0,79 İyi; 0,80-0,89 Çok İyi ve 0,90-0,99 Mükemmel olarak nitelendirilir (Hair vd. 1995:374 ve Kalaycı 2009: 322).

Araştırmada Kontrol Odağı, Beş Faktör Kişilik, Değerler, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçekleri yapılandırılmış ölçekler olduğundan faktör analizi yapılmamıştır. Rol Belirsizliği, Örgüt İçi Güven ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri yapılandırılmamış ve Örgütsel Özdeşleşme ölçeği araştırmanın temel değişkeni olduğundan bu ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır.

Güvenirlilik Analizi: Üzerinde araştırma yapılan konuya ait popülasyon ya da rastgele seçilen örnek birimlerinin davranış, tutum ve bilgi gibi çeşitli özelliklerinin ölçülmesinde, ilgilenilen konuya ilişkin belirli sayıda sorudan oluşan ölçme araçları geliştirilmiştir. Bu noktada önemli olan ölçeği oluşturulan soruların yapılan araştırmanın doğruluğunu ortaya çıkarabilecek nitelikte, birbirleri ile ilişkili, tutarlı, anlaşılır ve yeterli

sayıda olmasıdır. Çeşitli ölçümlerde elde edilen sonuçların değişken ya da şans eseri bir araya gelmediklerini test etmek amacıyla güvenirlik analizi yapılır (Kalaycı 2009: 403).

Bu araştırmada Cronbach Alfa Modeli kullanılmıştır. Bu yöntem ölçekte yer alan k adet sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasını ifade eder ve bir ölçekteki k sorunun varyanslarının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. 0 ile 1 arasında değer alır. Sonucun 1'e yakın olması ölçeğin daha güvenilir olması anlamına gelmektedir. Sorular arasındaki korelasyon negatif ise Cronbach Alfa katsayısı da negatif değer alır. Katsayının negatif olması modelin bozulduğu anlamına gelir. Literatürdeki yaygın kaniya göre bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için, Cronbach Alfa katsayısının 0,70'ten büyük olması beklenir (Bosma 1997:558-565 ve Bland 1997).

4.6.4.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Beş faktör kişilik ölçeği Benet-Martinez ve John tarafından "The Big Five Inventory" adıyla geliştirilmiş 44 sorudan oluşan bir ölçektir. Kişilik özellikleri "Nevrotiklik", "Dışadönüklük", "Gelişime Açıklık", "Uyumluluk" ve "Özdisiplin" boyutlarıyla ölçülmektedir. Ölçek 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) hazırlanmıştır. Nevrotiklik boyutu ile dışadönüklük boyutu 8 madde ile ölçülürken, uyumluluk ve özdisiplin boyutları 9'ar, gelişime açıklık ise 10 madde ile ölçülmektedir.

Nevrotiklik faktörü 4, 9*, 14, 19, 24*, 29, 34* ve 39'uncu sorularla ölçülmekte olup 9, 24 ve 34'üncü sorular ters kodlanmıştır.

Dışadönüklük faktörü 1, 6*, 11, 16, 21*, 26, 31* ve 36'nci sorularla ölçülmekte olup 6, 21 ve 31'inci sorular ters kodlanmıştır.

Gelişime Açıklık faktörü 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35*, 40, 41* ve 44'üncü sorularla ölçülmekte olup 35 ve 41'inci sorular ters kodlanmıştır.

Uyumluluk faktörü 2*, 7, 12*, 17, 22, 27*, 32, 37* ve 42'nci sorularla ölçülmekte olup 2, 12, 27 ve 37'nci sorular ters kodlanmıştır.

Özdisiplin faktörü 3, 8*, 13, 18*, 23*, 28, 33, 38 43*'üncü sorularla ölçülmekte olup 8, 18 ve 23 ve 43'üncü sorular ters kodlanmıştır.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sümer vd. (2005) tarafından yapılmıştır. Çalışmada beş faktör kişilik boyutlarının güvenirlik değerleri .64 ile .77 arasında bulunmuştur. Çetin tarafından yapılan çalışmada ise gelişime açıklık faktörünün Cronbach Alfa güvenirlik değeri .72, özdisiplin .67, dışadönüklük .73, uyumluluk .60 ve nevroitiklik .68 bulunmuştur (2008: 97).

4.6.4.2. Kontrol (Denetim) Odağı Ölçeği

Rotter tarafından geliştirilmiştir. Kontrol odağı bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumu, yani pekiştiricilerin bireylerin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans-kader) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inanç olarak ifade edilebilir (Savaşır ve Şahin 1997: 93). 17 yaş ve üstündeki bireylere uygulanabilen anketin cevaplanması açısından zaman sınırlaması yoktur. Ölçek 29 maddeden oluşmakta, her maddede a ve b harfleriyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Testi yanıtlayan kişiden kendisine uygun gelen cümleyi seçmesi (a veya b seçeneğinden birini) ve bunu işaretlemesi istenir. 29 maddeden 6'sı dolgu maddesi olduğundan puanlanmaz. Bunlar 1, 8, 14, 19, 24 ve 27'nci sorulardır. 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25 ve 29'uncu soruların "a" seçenekleri; 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26 ve 28'inci maddelerin "b" seçenekleri 1'er puan almaktadır. Böylece testi cevaplayanlar 0-23 arasında bir puan almaktadırlar. Maddelerin sırası ve puanlaması orijinal ölçekle aynıdır. Yüksek puanlar dış kontrol odağı inancını göstermektedir. Puanlar yorumlanırken kontrol odağı inancı değişkeninin sürekli bir boyut olduğu dikkate alınmıştır.

Ölçeğin madde- puan korelasyonlarının .11 ile .48 arasında değiştiği; bir örnekleme iç tutarlılık katsayısının .77 olarak bulunduğu bildirilmiştir.

Ölçeğin Türkçe geçerlemesi Dağ (1991: 10-16) (Ayrıca bakınız: Dağ 2002: 77-90) tarafından yapılmış ve çalışmada Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı .71 olarak bulunmuştur.

4.6.4.3. Bireysel Değerler Ölçeği

İnsani değerler ölçeğinin temeli 1992 yılında geliştirilen Schwartz Değerler Ölçeği (SDÖ)ne dayanmaktadır. Değerler ölçeği Schwartz tarafından geliştirilmiş, başlangıçta 57 ifadeden oluşan ölçektir. Daha sonra bu ifadeler 40 maddeden oluşan bir soru formuna dönüştürülmüş ve Türkçeye geçerlemesi Demirutku (2007) tarafından yapılmıştır. Demirutku'nun çalışmasında güvenilirlik katsayısı 0,65 ve 0,81 arasında bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçek, 4'ü temel olmak üzere on boyut ve kırk sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçekte başarı, güç, güvenlik, uyma, geleneksellik, iyilikseverlik, evrenselcilik, özerklik, hareketlilik ve keyifseverlik değerleri ölçülmektedir. Schwartz araştırmasında başarı ve güç değerlerinin kendini güçlendirme temel boyutunun; uyma, geleneksellik ve güvenlik değerlerinin muhafazakârlık temel boyutunun; iyilikseverlik ve evrenselcilik değerleri kendini aşma temel boyutunun ve özerklik ve hareketlilik değerlerinin ise değişime açıklık temel boyutunun alt boyutları olarak ifade etmiştir. Keyifseverlik ise bağımsız bir boyut olarak ele alınabildiği gibi değişime açıklık ve kendini güçlendirmenin alt boyutu olarak da ifade edilebilmektedir.

Ölçekte bulunan 2,17 ve 39'uncu sorular güç; 4, 13, 24 ve 32'nci sorular başarı; 10, 26 ve 37'nci sorular keyifseverlik; 6, 15 ve 30'uncu sorular hareketlilik; 1, 11, 22 ve 34'üncü sorular özerklik; 3, 8, 19, 23, 29 ve 40'inci sorular evrensellik; 12, 18, 27 ve 33'üncü sorular iyilikseverlik; 20, 21, 25 ve 28'inci sorular geleneksellik; 7, 9, 16, 36 ve 38'inci sorular uyma ve 5, 14, 31 ve 35'inci sorular güvenlik değerlerini ölçmek maksadıyla kullanılmıştır.

Güç, sosyal statü ve prestij, insanlar ve kaynaklar üzerinde kontrol ve hâkimiyeti ifade etmektedir. **Başarı**, toplumsal standartlara göre yeteneklerini sergileyerek kişisel başarı elde etmeyi; **keyifseverlik**, bireysel zevke ve hazza yönelimi, **hareketlilik**, heyecan, yenilik ve fırsat arayışını; **özerklik**, düşüncede bağımsızlık, kendi başına karar verme, yaratıcılık ve keşfediciliği; **evrensellik**, anlayışlılık, hoşgörü, tabiatın ve insanlığın iyiliğini gözetmeyi; **iyilikseverlik**, yakınındaki insanların refah ve mutluluğunu artırma ve korumayı; **geleneksellik**, kültürel gelenek ve düşüncelere bağlılık ve saygıyı; **uyma**, başkalarına zarar verebilecek, toplumsal beklenti ve normlara aykırı olabilecek dürtü ve normların sınırlandırılmasını ve **güvenlik** ise toplumsal yapıda ve diğerleriyle ilişkide uyum, güven ve dengeyi ifade etmektedir.

Ölçek 6'lı Likert tarzında (1-Kesinlikle bana uygun, 6-Kesinlikle bana uygun değil) hazırlanmıştır. Araştırmaya katılanlardan sorulardan kendilerine uygun olanları işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek, "Yeni fikirler üretmek ve yaratıcı olmak benim için önemlidir. İşleri kendime özgü yöntemlerle yapmayı severim", "Çevremdeki insanlara yardım etmek benim için çok önemlidir. İyi olmaları için çaba göstermeyi isterim", "İşlerin geleneksel yollarla yapılmasının en iyisi olduğunu düşünürüm. Öğrenmiş olduğum geleneği sürdürmek benim için önemlidir" gibi sorulardan oluşmaktadır.

4.6.4.4. Örgüt İçi Güven Ölçeği

Örgüt içi güven ölçeği, Tyler ve Bies tarafından geliştirilmiş ve 4 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe geçerlemesi bu araştırmada yapılmıştır. Ölçek, "Bu örgütte yönetime büyük güven duyuyorum", "Yöneticilerime güvenebilirim", "Genel olarak bu örgütte çalışanların söyledikleri ile anlatmak istediklerinin aynı olduğunu düşünüyorum" ve "Yöneticimin örgüt içinde yüksek kredibiliteye sahip olduğunu söyleyebilirim" şeklinde dört sorudan oluşmaktadır. İlk olarak ölçek İngilizce aslından iki İngiliz Dili ve Edebiyatı Öğretim Görevlisi tarafından Türkçeye çevrilmiş, sonra tekrar İngilizceye çevrilerek aslı ile karşılaştırılmıştır. Tercümenin hatasız olduğu tespit edilinceye kadar aynı işlem iki kez yinelenmiştir. Ölçek 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) hazırlanmıştır.

Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0,845 ($p < 0,001$) olarak tespit edilmiş ve sorular tek faktör altında toplanmıştır. Elde edilen tek faktörün özdeğeri 2,928 ve açıklanan varyans yüzdesi %73,197'dir. Yapılan analizde faktör yüklerinin 0,820-0,888 arasında olduğu görüldüğünden yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir.

Tablo-2: Örgüt İçi Güven Faktör Yükleri Tablosu

Faktörler	Faktör Yükü
1. Çalıştığım işyerinde yönetime büyük güven duyuyorum.	,888
2. Yöneticilerime güvenebilirim.	,887
3. Genel olarak çalıştığım yerdeki insanların özü sözü birdir.	,820
4. Yöneticimin örgüt içinde büyük kredisi vardır.	,825
Açıklanan Varyans %	73,197
Özdeğer	2,928

Ayrıca AMOS programından istifade edilerek Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi AMOS 16.0 paket programından faydalanılarak yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılmıştır. Analizde χ^2/df (Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesi neticesinde elde edilen) değer en düşük olması istenir. Önerilen oran bu değer 3'ten küçük olmasıdır¹ (Schermele-Engel vd 2003). Bunun dışındaki müracaat değerleri Tablo-3'te sunulmuştur.

Tablo-3: Uyum İyiliği Kabul Ölçü Aralıkları

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA ²	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
RMR ³	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$
NFI ⁴	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
CFI ⁵	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
GFI ⁶	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
AGFI ⁷	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
TLI ⁸	$0,90 \leq TLI \leq 1$	$0,85 \leq TLI \leq 0,90$

Kaynak: Klein 1998, Schumaker ve Lomax 1996, Jöreskog 1996 ve Mulaik vd. 1989'dan istifade edilerek hazırlanmıştır.

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının da ölçeğin örgüt içi güveni ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\chi^2/df=3,254$, RMR=0,011, GFI=0,997, AGFI=0,968, NFI=0,997, TLI=0,987, CFI=0,998, RMSEA=0,066).

Bu şekilde araştırma çerçevesinde geçerlemesi yapılan bu 4 soruluk örgüt içi güven ölçeği kullanılmıştır.

4.6.4.5. Rol Belirsizliği Ölçeği

Araştırmada kullanılan rol belirsizliği ölçeğini Rizzo vd. (1970:156–157) geliştirmiştir. Ölçek altı sorudan oluşan 7'li Likert ölçeği tipinde hazırlanmıştır.

¹ N>200 ise χ^2/df 3'ten büyük olabilmektedir.

² Steiger-Linder Yaklaşımın Standart Hatası İndeksi-Root Mean Square Error of Approximation

³ Ortalama Hataların Karekökü- Root Mean Square Residual

⁴ Normalleştirilmiş Uyum İndeksi-Normed Fit Index

⁵ Bentler Karşılaştırmalı Uyum İndeksi-Comperative Fit Index

⁶ Uyum İyiliği İndeksi-Goodness of Fit Index

⁷ Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi-Adjusted Goodness of Fit Index

⁸ Tucker-Lewis İndeksi

Ölçekteki sorular, "Organizasyonumdaki yetkimin kapsam ve sınırı hakkında kesin bir bilgiye sahibim", "Yaptığım iş veya görev için açıkça belirlenmiş amaç ya da hedefler vardır", "Çalışma saatlerimi çok iyi ve uygun bir şekilde ayarladığımdan eminim", "Organizasyonumda yaptığım işten ne kadar sorumlu olduğumu, yani sorumluluklarımın sınırı hakkında kesin bir fikrim var", "Örgütümde benden nelerin istendiğini ve beklendiğini çok iyi biliyorum" ve "örgütümde kimin, ne yapacağına ilişkin bilgi ve talimatlar gayet açık ve anlaşılır vaziyettedir" şeklindedir.

Ölçekte elde edilen düşük puanlar yüksek rol belirsizliğini ifade ettiğinden verilerin girişi ters kodlanarak yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerliği Yıldırım (1996) tarafından yapılmıştır. Güvenirlik katsayısı 0.72, geçerlik analizindeki iç tutarlılık katsayısı ise 0.63 olarak bulunmuştur. Aynı araştırma Temir (1997) ve Erkenekli (2000) tarafından da yapılmıştır. Araştırmada kullanılan rol belirsizliği ölçeği Temir'in çevirisinden izin alınarak kullanılmıştır.

Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0,890 ($p < 0,001$) olarak tespit edilmiş ve sorular tek faktör altında toplanmıştır (Bakınız Tablo-4). Elde edilen tek faktörün özdeğeri 4,075 ve açıklanan varyans yüzdesi %67,916'dır. Yapılan analizde faktör yüklerinin 0,797-0,896 arasında olduğu görüldüğünden yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir.

Tablo-4: Rol Belirsizliği Faktör Yükleri Tablosu

Faktörler	Faktör Yüğü
5. Örgütümde benden nelerin istendiğini ve beklendiğini çok iyi biliyorum.	,896
3. Çalışma saatlerimi çok iyi ve uygun bir şekilde ayarladığımdan eminim.	,824
2. Yaptığım iş veya görev için açıkça belirlenmiş amaç ya da hedefler vardır.	,817
1. Organizasyonumdaki yetkimin kapsam ve sınırı hakkında kesin bir bilgiye sahibim.	,805
6. Örgütümde kimin, ne yapacağına ilişkin bilgi ve talimatlar gayet açık ve anlaşılır vaziyettedir.	,801
4. Organizasyonumda yaptığım işten ne kadar sorumlu olduğumu, yani sorumluluklarımın sınırı hakkında kesin bir fikrim var.	,797
Açıklanan Varyans %	67,916
Özdeğer	4,075

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının da ölçeğin örgüt içi güveni rol belirsizliğini ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\chi^2/df=1,915$, GFI=0,992, AGFI=0,975, NFI=0,993, TLI=0,993, CFI=0,997, RMR=0,036, RMSEA=0,042). Bu şekilde araştırma çerçevesinde geçerlemesi yapılan bu 6 soruluk örgüt içi rol belirsizliği ölçeği kullanılmıştır.

4.6.4.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Araştırmanın temel değişkeni ve konusu olan örgütsel özdeşleşme, alanyazında çeşitli şekillerde araştırmalara konu olmuş ve bu kapsamda farklı ölçekler kullanılmıştır. Bu çerçevede; ilk olarak Brown (1969) tarafından 12 soruluk bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçekte

4 soru (2, 3, 6 ve 9) ters kodlanmıştır. Bu ölçekte her bir ifade 1-7 arasında puanlanmaktadır.

Daha sonra Cheney (1983) tarafından 25 soruluk bir ölçek hazırlanmış (Organizational Identification Questionnaire-OIQ) ve çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır. Bu ölçekte her bir ifade 1-7 arasında bir puan almaktadır. Böylece araştırmaya katılan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri belirlenmektedir. Ölçekte 3 soru ters olarak kodlanmıştır. 135 ve yukarı puan alanların örgütleriyle yüksek düzeyde özdeşleştikleri kabul edilirken, 110-135 arasında puan alanlar orta düzeyde özdeşleşenler olarak ifade edilmekte, 110 altında puan alanların ise örgütsel özdeşleşme düzeyleri düşük olarak kabul edilmektedir.

Bergami ve Bagozzi ise tek soruluk görsel bir ölçek ile örgütsel özdeşleşmeyi ölçmeye çalışmışlardır. Bu ölçekte birey ve örgüt iki farklı daire olarak ifade edilmekte ve örgüt çalışanlarına 8 farklı konumda kendilerini nasıl gördükleri sorulmaktadır. Birinci aşamada örgüt ile birey birbirinden en uzak konumda yer alırken daha sonraki aşamalarda birey-örgüt birbirine yaklaşmakta, 8'inci aşamada ise tam örtüşme söz konusu olmaktadır. Tüm örgüt çalışanlarına uygulandıktan sonra ölçekten elde edilen sonuçlar toplu olarak değerlendirilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme konusunda kullanılan bir diğer ölçek ise Edwards ve Peccei (2007) tarafından oluşturulan 3 boyut (Self kategorizasyon, örgütsel amaç ve değerleri paylaşım ve örgüte üyelik) ve 6 sorudan oluşan ölçektir. Her bir boyut iki soruyla ölçülmektedir.

Ancak, örgütsel özdeşleşme konusunda öncü bir çalışma ile alana öncülük eden Mael ve Ashforth (1989, 1992)'un hazırlamış oldukları ölçek bu alanda en fazla kullanılan ölçektir. Ölçek 6 sorudan oluşmaktadır. Anket, "Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissederim", "Diğer kişilerin bu işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir", "Bu işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım", "Bu işyerinin başarısını kendi başarıma gibi hissederim", "Biri bu işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim" ve "Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim" şeklindedir. Bu araştırmada Mael ve Ashforth (1992) tarafından hazırlanan 6 soruluk anket kullanılmıştır. Mael ve Ashforth ölçeğin güvenilirlik düzeyini 0,87 olarak belirtmektedirler.

Tak ve Aydemir (2004) çalışmalarında bu ölçeği kullanmış, ölçeğin tek faktörlü olduğunu ve kullanılan soruların faktör yüklerinin 0,63-0,84 arasında değiştiğini ölçeğin toplam varyansın %63'ünü açıkladığını tespit etmişlerdir.

Tüzün, özdeşleşme ölçeğinin 6 maddelik formunu Türkiye örneğinde bankacılar arasında uygulamıştır (Tüzün, 2006:133). Analiz sonuçlarına göre maddeler tek bileşende toplanmıştır. Tek bileşenin özdeğeri 2,89; bu tek bileşenin açıkladığı varyans %48,13 ve iç

tutarlık katsayısı 0,78 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin örneklem yeterliliği değeri (Kaiser-Meyer Olkin-KMO) ise 0,764 olarak tespit etmiştir.

Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0,875 ($p < 0,001$) olarak tespit edilmiş ve sorular tek faktör altında toplanmıştır. Elde edilen tek faktörün özdeğeri 3,392 ve açıklanan varyans yüzdesi %56,537'dir. Yapılan analizde faktör yüklerinin 0,704-0,826 arasında olduğu görüldüğünden yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir (Bakınız Tablo-5).

Tablo-5: Örgütsel Özdeşleşme Faktör Yükleri Tablosu

Faktörler	Faktör Yüğü
4. Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarıım gibi hissederim.	,826
3. Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	,773
5. Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	,742
6. Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissederim.	,736
1. Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	,725
2. Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	,704
Açıklanan Varyans %	56,537
Özdeğer	3,392

Geçerleme çalışmasında ayrıca Doğrulamalı Faktör Analizi de (AMOS programından istifade edilerek) yapılmıştır. Araştırmada doğrulamalı faktör analizi sonuçlarının da ölçeğin örgütsel özdeşleşmeyi ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\chi^2/df=1,370$, GFI=0,994, AGFI=0,981, NFI=0,991, TLI=0,995, CFI=0,998, RMR=0,021, RMSEA=0,027). Bu nedenle araştırmada geçerlemesi yapılan bu 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır.

4.6.4.7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Örgütten ayrılma niyeti mesleki bağlılığın en önemli ardıllarından biri olarak çalışanların geri çekilme davranışlarından biri olarak ön plana çıkmakta ve "bireyin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi" olarak tanımlanmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu 2009:158 ve Martin 1979: 316).

Bu çalışmada Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından oluşturulan 5 soruluk örgütte kalma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) hazırlanmış ve 2 soru (1 ve 3'üncü sorular) ters kodlanmıştır. Ölçekteki sorular, "Bu işyerinde önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim", "Önümüzdeki yıllarda başka bir işyerinde çalışmayı düşünüyorum", "Önümüzdeki 5 yıl içinde bu işyerinden ayrılmayı

istemiyorum”, “Diğer işyerlerinde iş bulma olanağım olup-olmadığına bakıyorum”, “Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum” şeklindedir.

Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0,798 ($p < 0,001$) olarak tespit edilmiş ve sorular tek faktör altında toplanmıştır. Elde edilen tek faktörün özdeğeri 2,974 ve açıklanan varyans yüzdesi %59,476’dır. Yapılan analizde faktör yüklerinin 0,760-0,792 arasında olduğu görüldüğünden yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir (Bakınız Tablo-6).

Tablo-6: Faktör Yükleri Tablosu-İşten Ayrılma Niyeti

Faktörler	Faktör Yüğü
1. Bu işyerinde önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	,792
2. Önümüzdeki yıllarda başka bir işyerinde çalışmayı düşünüyorum.	,775
3. Önümüzdeki 5 yıl içinde bu işyerinden ayrılmayı istemiyorum.	,769
4. Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup-olmadığını bakıyorum.	,760
5. Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	,760
Açıklanan Varyans %	59,476
Özdeğer	2,974

Geçerleme çalışmasında ayrıca Doğrulayıcı Faktör Analizi de (AMOS programından istifade edilerek) yapılmıştır. Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının da ölçeğin örgütsel özdeşleşmeyi ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır ($\chi^2/df=2,280$, GFI=0,993, AGFI=0,973, NFI=0,990, TLI=0,986, CFI=0,994, RMR=0,0301, RMSEA=0,050). Bu nedenle araştırmada geçerlemesi de yapılan bu 5 soruluk işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

4.6.4.8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada, Vey/Campbell, 2004 ve William/Shiav, 1999 tarafından yapılan iki ayrı çalışmadan yararlanılarak hazırlanan ve Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye geçerlemesi yapılan, beş boyut ve 19 sorudan oluşan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” ölçeği kullanılmıştır.

Diğergamlık (5 madde), Vicdanlılık (3 madde), Nezaket (3 madde), Centilmenlik (4 madde) ve Sivil Erdem (4 madde) gibi beş boyuttan oluşan ölçek Organ (1998) tarafından ortaya konan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla uyumludur.

Anket, “mesai içinde kişisel işlerim için zaman harcamam”, “önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam” gibi sorulardan oluşmaktadır. Katılımcılardan 6’lı Likert tipi ölçek üzerinde bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 1 (hiçbir zaman) ile 6 (her zaman) arasında değişen bir sıklık aralığında işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte ters kodlanmış soru bulunmamaktadır.

Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılan geçerleme çalışmasında KMO değeri 0,883, ölçeğin güvenirliği (iki ayrı örneklem için) 0,89 ve 0,94 olarak bulunmuştur. Boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerleri 0,75 ve 0,87 arasında değişmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık leği beş alt boyuttan ve 19 faktörden oluşmaktadır. Bu boyutlar; diğergamlık (5 madde), vicdanlılık (3 madde), nezaket (3 madde), centilmenlik (4 madde) ve Sivil Erdem (4 madde)dir.

4.6.5. Veri Analiz Tekniği

Veriler, veri değerlendirme araçları bölümünde ifade edilen ölçekler ve yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, işyeri kıdemi, statü kıdemi, çalışılan iş yeri sayısı gibi çeşitli demografik değişkenlerin yer aldığı EK-A'da sunulan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Kullanılan tüm ölçekler için leği oluşturan arařtırmacılarđan e-posta, sözlü ve telefon yoluyla izin alınmıştır.

Anketi uygulayabilmek için, Türk Hava Yolları, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, Radyo ve Televizyon st Kurulu, Emniyet Genel Müdürlüğü (bünyesinde Ankara evik Kuvvet şube Müdürlüğü), Türk Telekomünikasyon Kurumu (Bilgi Teknolojileri ve İletişim st Kurulu-BTK), Ankara Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı, Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabita Daire Başkanlığı ve Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu gibi kurumlarla st düzeylerde yüz yüze, telefon ve e-posta ile görüşülmüş, ancak bunlardan MKEK Genel Müdürlüğü ile görüşülerek MKEK Gazi Fişek Fabrikası'nda, Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı Zabita Daire Başkanlığı ile görüşülerek de Zabita Daire Başkanlığı'nda uygulamak üzere izin alınabilmiştir. Diğer kurumların özellikle anket ile kurumsal anlamda genel çıkarımlar yapılacağından ve elde edilen sonuçların akademik amaçlar dışında kullanılabileceğinden endişe ederek, araştırmaya izin vermedikleri gözlenmiştir.

Anket uygulanırken gerek st düzeyde ve gerekse uygulama düzeyinde anketin amacı, önemi bilimsel yönü üzerinde durulmuş ve anket sonuçlarının gizli kalacağı yönünde katılımcılara güven verilmiştir. Anketin uygulanma süresi 25–45 dakika arasında ortalama 30 dakika düzeyinde gerçekleşmiştir.

Anketlerden MKEK Gazi Fişek Fabrikası'nda doldurulan 16, Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı Zabita Daire Başkanlığı'nda doldurulan 11 tanesi (yanlış ve eksik doldurulan) analize dâhil edilmemiştir.

MKEK Gazi Fişek Fabrikası ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabita Daire Bşk.lığında doldurulan tüm anketlere ayrı ayrı sıra numarası verilerek SPSS 16.0 programına girişleri yapılmıştır. Veri girişini müteakip farklı iki araştırmacı tarafından anketlere verilen cevaplar bilgisayar üzerinden ve kğıda çıktı alınmak suretiyle iki defa kontrol edilmiş, eksikler ve hatalar giderilmiştir. Ayrıca AMOS 16.0 programı da SPSS bazlı çalıştığından bu programda yapılan analizler için ayrıca veri girişine ihtiyaç duyulmamıştır.

Veri girişi yapılırken demografik değişkenler kodlanmış, diğer değişkenlere ait ters sorular da uygun şekilde düzeltilerek veri girişinin sağlıklı yapılması sağlanmıştır.

Bu araştırmada problem cümlesine bağlı olarak oluşturulan alt problemlere yönelik elde edilen verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma; bağımsız iki grubun ortalamaları arasındaki farkın önemliliğinin belirlenmesinde Mann Whitney U testi; üç veya daha fazla grubun arasındaki ölçümleri arasındaki farkın test edilmesinde Kruskal-Wallis; değişkenler arasında ilişki bulunup bulunmadığı ve varsa bu ilişkinin yön ve derecesinin belirlenmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (r); bağımlı değişkenlere etki eden bağımsız değişkenlerin analizleri regresyon analizi ile yapılmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine model önerilip önerilmeyeceğine ilişkin analiz ise yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla yapılmıştır.

4.7. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda, iki ayrı örneklem üzerinde uygulanan istatistiksel analizlerin sonuçları yer almaktadır.

İlk olarak ölçeklerin güvenilirlik analizler ve bağımlı ve bağımsız değişkenler ile bunların alt ölçekleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak için korelasyon analizlerine yer verilmiştir. İkinci aşamada demografik faktörlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik olarak yapılan varyans analizlerinin sonuçları yer almaktadır.

Üçüncü aşamada bireysel (kişilik, kontrol odağı ve değerler) ve örgütsel (iç güven ve rol belirsizliği) faktörlerden hangilerinin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığını ve örgütsel özdeşleşmenin bireysel (kişilik, kontrol odağı ve değerler) ve örgütsel (iç güven ve rol belirsizliği) faktörlerden hangilerini yordadığını tespit edebilmek için yapılan regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Dördüncü ve son aşamada ise örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine önerilebilecek bir model olup olmadığını test etmek için yapılan yapısal eşitlik modeli (Structural Equation Modelling) sonuçlarına yer verilmiştir.

4.7.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar ve İç Tutarlılık Katsayıları

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizinde amaç; bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini görmektir (Kalaycı 2009:115).

Korelasyonu hesaplanan değişkenlerin sürekli ve normal dağılıma sahip oldukları durumlarda Pearson korelasyon katsayısı, normal dağılım göstermediği durumlarda ise Spearman Brown Sıra Farkları korelasyon katsayısı kullanılır. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak; 0,50-1,00 arasında olması yüksek; 0,30-0,49 arasında olması orta; 0,10-0,29

arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Cohen 1988 ve Büyüköztürk 2008: 31-32).

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme ile araştırmanın diğer değişkenleri arasındaki korelasyonlar ve iç tutarlılık katsayıları incelenmiştir. Konuya ilişkin olarak elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Buna göre örgütsel özdeşleşme ile kontrol odağı, beş faktör kişilik özelliklerinden nevroziklik, rol belirsizliği ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde bir korelasyonun var olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında örgütsel özdeşleşme ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk, özdisiplin; örgüt içi güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde bir korelasyonun olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile en yüksek korelasyon örgütsel vatandaşlık davranışı (0,527), işten ayrılma niyeti (-0,484) ve örgüt içi güven (0,469) arasında olan korelasyonlardır. Değişkenlere ilişkin temel istatistikler Tablo-7'de, korelasyonlar Tablo-8'de sunulmuştur.

Tablo-7: Temel İstatistikler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Kontrol Odağı	0,00	20,00	9,8963	3,79667
Değişime Açıklık (Değer)	1,00	6,00	3,6758	1,06111
Kendini Aşma (Değer)	1,00	6,00	3,5770	1,53369
Muhafazakârlık (Değer)	1,00	6,00	3,6098	1,44689
Kendini Güçlendirme (Değer)	1,00	5,89	3,5354	0,99481
Nevrotiklik	1,00	5,00	2,6629	0,62111
Dışadönüklük	1,38	5,00	3,3434	0,64318
Gelişime Açıklık	1,70	5,00	3,5303	0,59141
Uyumluluk	2,22	5,00	3,5671	0,52894
Özdisiplin	1,89	5,00	3,7223	0,55284
Örgüt İçi Güven	1,00	5,00	3,1942	1,01125
Rol Belirsizliği	1,00	7,00	2,8976	1,30816
İşten Ayrılma Niyeti	1,00	5,00	2,3636	0,95310
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1,00	6,00	4,3964	0,94827
Özdeşleşme	1,17	5,33	3,6967	0,83690

Tablo-8: Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar ve İç Tutarlılık Katsayıları⁹

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Kontrol Odağı	(0,66)														
Değişime Açıklık¹⁰	-0,094*	(0,89)													
Kendini Aşma¹¹	-0,095*	0,784**	(0,96)												
Muhafazakârlık¹²	-0,079	0,786**	0,946**	(0,95)											
Kendini Güçlendirme¹³	-0,034	0,869**	0,638**	0,655**	(0,81)										
Nevrotiklik¹⁴	0,208**	-0,021	0,017	0,005	-0,007	(0,68)									
Dışadönüklük¹⁵	-0,188**	0,153**	0,054	0,087*	0,187**	-0,308**	(0,75)								
Gelişime Açıklık¹⁶	-0,200**	0,104*	0,108*	0,128**	0,062	-0,337**	0,469**	(0,75)							
Uyumluluk¹⁷	-0,085	-0,029	-0,049	-0,020	-0,046	-0,481**	0,267**	0,459**	(0,68)						
Özdisiplin	-0,179**	0,050	0,004	0,024	0,037	-0,352**	0,400**	0,526**	0,566**	(0,74)					
Örgüt İçi Güven	-0,120**	0,072	0,094*	0,116**	0,041	-0,115**	0,047	0,137**	0,112*	0,148**	(0,88)				
Rol Belirsizliği	0,155**	0,063	0,064	0,056	0,083	0,253**	-0,108*	-0,193**	-0,285**	-0,273**	-0,240**	(0,91)			
İşten Ayrılma Niyeti	0,188**	0,049	0,071	0,060	0,098*	0,222**	-0,124**	-0,235**	-0,323**	-0,341**	-0,414**	0,264**	(0,83)		
Örgütsel Vtd. Davranışı	-0,218**	-0,019	0,006	-0,005	-0,084	-0,313**	0,168**	0,330**	0,402**	0,414**	0,384**	-0,390**	-0,500**	(0,92)	
Özdeşleşme	-0,160**	0,053	0,068	0,085	0,046	-0,126**	0,166**	0,311**	0,315**	0,326**	0,469**	-0,263**	-0,484**	0,527**	(0,84)

* p<0,05

** p<0,01

⁹ N=511 olarak hesaplanmıştır.

¹⁰ Özerklik, hareketlilik ve hızlılık boyutlarından oluşmaktadır. İç tutarlılık katsayısı anket formundaki 1 ve 15'inci sorular analizden çıkarılarak hesaplanmıştır.

¹¹ Bu değer evrensellik ve iyilikseverlik boyutlarından oluşmaktadır.

¹² Bu değer geleneksellik, uyum ve güvenlik boyutlarından oluşmaktadır.

¹³ Bu değer başarı ve güç boyutlarından oluşmaktadır. İç tutarlılık katsayısı anket formundaki 2'nci soru analizden çıkarılarak hesaplanmıştır.

¹⁴ İç tutarlılık katsayısı anketteki 9 ve 24'üncü sorular çıkarılarak hesaplanmıştır.

¹⁵ İç tutarlılık katsayısı anketteki 6,21 ve 31'inci sorular çıkarılarak hesaplanmıştır.

¹⁶ İç tutarlılık katsayısı anketteki 35, 41 ve 44'üncü sorular çıkarılarak hesaplanmıştır.

¹⁷ İç tutarlılık katsayısı anketteki 2, 22, 27 ve 37'nci sorular çıkarılarak hesaplanmıştır.

Yapılan çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları da tespit edilerek ölçeklerin güvenilirlikleri araştırılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin iç tutarlılık katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir. Bireysel değerlerin 4 temel alt boyutu olan kendini aşma boyutuna ilişkin anketin iç tutarlılık katsayısı 0,96, muhafazakârlığın 0,95, değişime açıklığın 0,89 ve kendini güçlendirmenin 0,81 olarak tespit edilmiştir. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden uyumluluk ve nevrotiliğin iç tutarlık katsayıları 0,68, dışadönüklük ve gelişime açıklığın 0,75 ve özdisiplinin ise 0,74 olarak tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerden iç kontrol odağının iç tutarlılık katsayısı 0,88, rol belirsizliğinin 0,91, işten ayrılma niyetinin 0,83 ve örgütsel vatandaşlık davranışının iç tutarlılık katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir.

4.7.2. Hipotez Testleri

Bu kısımda araştırmanın hipotezleri test edilecektir. Hipotezlerin testinde Regresyon, Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır.

4.7.2.1. Birinci Hipotezin Testi

Hipotez 1: İç kontrol odağına sahip olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri dış kontrol odağına sahip olanlara göre daha yüksektir.

Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı Zabıta Daire Başkanlığı ve MKEK Gazi Fişek Fabrikası örneklemelerinde kontrol odağının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisini araştırmak için katılımcılara yöneltilen anket soruları değerlendirilmiş ve her bir bireyin kontrol odağı skoru tespit edilmiştir. Kontrol odağı skorunun ortalamasının bir standart sapma öncesi ve sonrası ortalama kontrol odağına sahip bireyler olarak kabul edilip, bu skordan daha düşük olanlar iç kontrol odaklı, yüksek olanlar ise dış kontrol odaklı olarak nitelendirilmiştir. Her bir kontrol odağına sahip bireyler; 1-İç kontrol odaklı, 2-Ortalama Kontrol Odağı seviyesi ve 3-Dış Kontrol odaklı olarak numaralandırılmış ve kategorik değişken haline getirilmiştir. Bu şekilde kontrol odağının uç değerleri alınarak bu uç değerlere sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır.

Örgütsel özdeşleşme değişkeni her iki örnekte normal dağılıma sahip olmadığından, parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal-Wallis tekniği, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirlerinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test eder. Analiz, "puanların grup değişkenine göre oluşturulan her bir alt grupta (örnekte) normal dağılım ve varyanslarının eşitliği" varsayımlarını gerektirmediği için tek yönlü varyans analizine alternatif bir tekniktir (Büyüköztürk 2008: 158). Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo-9: Birinci Hipotez Testi-Zabita

		Zabita	
		N	Ort.
Kontrol Odağı	İç Kontrol Odağına Sahip Olanlar	54	135,76
	Normal Kontrol Odağı Düzeyi	171	131,49
	Dış Kontrol Odağına Sahip Olanlar	30	94,12
	Toplam	255	
Test istatistikleri	Ki-kare	7,355	
	S.d.	2	
	Anlamlılık	,025**	

** p<0,05

Zabita örnekleminde yapılan analiz neticesine göre iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile dış kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark vardır ve iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri dış kontrol odağına sahip olanlardan daha yüksektir ve bu farklılık 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak ortaya konmuştur.

Tablo-10: Birinci Hipotez Testi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Kontrol Odağı	İç Kontrol Odağına Sahip Olanlar	35	156,14
	Normal Kontrol Odağı Düzeyi	195	124,45
	Dış Kontrol Odağına Sahip Olanlar	26	121,67
	Toplam	256	
Test istatistikleri	Ki-kare	5,723	
	S.d.	2	
	Anlamlılık	,057	

** p<0,05

Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise (Tablo-10) yine iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri dış kontrol odağına sahip olan bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek bulunmuş; ancak bu farklılık 0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlandırılmamıştır. Anlamlılık düzeyi 0,1 seviyesine çıkarıldığında her iki örneklem için de benzer sonucun elde edildiği görülmektedir.

Netice olarak, Zabıta örnekleme için birinci hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örnekleme için ise reddedilmiştir.

4.7.2.2. İkinci Hipotezin Testi

Hipotez 2: Örgüt içi güven ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

İkinci hipotezi test edebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Analizde bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise örgüt içi güven ele alınmıştır. Zabıta örnekleminde örgüt içi güven ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,446 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,199 olarak bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle örgüt içi güvenin örgütsel özdeşleşmeyi açıklayabilme oranı %19,9 olarak tespit edilmiştir.

Tablo-11: Örgüt İçi Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabıta

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabıta	Örgüt İçi Güven	0,446	0,000	H2 Kabul
		$R^2=0,199$	$F=62,847^{**}$	

** $P<0,05$

Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde örgüt içi güven ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,506 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,256 olarak bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle örgüt içi güvenin örgütsel özdeşleşmeyi açıklayabilme oranı %25,6 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak her iki örneklem için de ikinci hipotez kabul edilmiştir.

Tablo-12 Örgüt İçi Güvenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgüt İçi Güven	0,506	0,000	H2 Kabul
		$R^2=0,256$	$F=41,648^{**}$	

** $P<0,05$

4.7.2.3. Üçüncü Hipotezin Testi

Hipotez 3: Rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

Üçüncü hipotezi test edebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Analizde bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise rol belirsizliği ele alınmıştır. Zabita Daire Başkanlığı örnekleminde rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,350 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,122 olarak bulunmuştur. Bir diğer ifade ile rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşmeyi açıklayabilme oranı %12,2 olarak bulunmuştur.

Tablo-13: Rol Belirsizliğinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Rol Belirsizliği	- 0,350	0,000	H3 Kabul
		$R^2=0,122$	$F=35,232^{**}$	

** $P<0,05$

Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,185 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,034, rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşmeyi açıklayabilme oranı %3,4 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak her iki örneklem için de üçüncü hipotez kabul edilmiştir.

Tablo-14: Rol Belirsizliğinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Rol Belirsizliği	- 0,185	0,003	H3 Kabul
		$R^2=0,034$	$F=9,038^{**}$	

** $P<0,05$

4.7.2.4. Dördüncü Hipotezin Testi

Hipotez 4: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

Dördüncü hipotezi test edebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise Beş Faktör Kişilik özelliklerinden Özdisiplin ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneklemini için Özdisiplin ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,412 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,169 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde özdisiplin ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,237 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,052 olarak bulunmuştur.

Tablo-15: Özdisiplinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Özdisiplin	0,412	0,000	H4 Kabul
		$R^2=0,169$	$F=51,611^{**}$	

** $P<0,05$

Tablo-16: Özdisiplinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Özdisiplin	0,237	0,000	H4 Kabul
		$R^2=0,052$	$F=15,072^{**}$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak her iki örneklem için de dördüncü hipotez kabul edilmiştir.

4.7.2.5. Beşinci Hipotezin Testi

Hipotez 5: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Uyumluluk ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotezi test edebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-17: Uyumluluğun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Uyumluluk	0,489	0,000	H5 Kabul
		$R^2=0,239$	$F=79,652^{**}$	

** $P<0,05$

Tablo-18: Uyumluluğun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Uyumluluk	0,125	0,045	H5 Kabul
		$R^2=0,016$	$F=4,047^{**}$	

** $P<0,05$

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise Beş Faktör Kişilik özelliklerinden Uyumluluk ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneğinde uyumluluk ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,489 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,239 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örneğinde uyumluluk ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,125 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,016 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak her iki örneklem için de beşinci hipotez kabul edilmiştir.

4.7.2.6. Altıncı Hipotezin Testi

Hipotez 6: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Gelişime Açıklık ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotezi test edebilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise Beş Faktör Kişilik özelliklerinden Gelişime Açıklık ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneğinde Gelişime Açıklık ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,405 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,164 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örneğinde gelişime açıklık ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,207 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,043 olarak bulunmuştur.

Tablo-19: Gelişime Açıklığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Gelişime Açıklık	0,405	0,000	H6 Kabul
		$R^2=0,164$	$F=49,547^{**}$	

** $P<0,05$

Tablo-20: Gelişime Açıklığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Gelişime Açıklık	0,207	0,001	H6 Kabul
		$R^2=0,043$	$F=11,399^{**}$	

** $P<0,05$

Her iki örneklem için de altıncı hipotez kabul edilmiştir.

4.7.2.7. Yedinci Hipotezin Testi

Hipotez 7: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Dışadönüklük ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

Yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-21: Dışadönüklüğün Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Dışadönüklük	0,235	0,000	H7 Kabul
		$R^2=0,054$	$F=14,777^{**}$	

** $P<0,05$

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise Beş Faktör Kişilik özelliklerinden Dışadönüklük ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneğinde dışadönüklük ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,235 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,055 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek

Fabrikası örnekleminde dışadönüklük ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,095 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,009 olarak bulunmuştur.

Tablo-22: Dışadönüklüğün Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Dışadönüklük	0,095	0,128	H7 Ret
		$R^2=0,009$	$F=2,329$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde yedinci hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise reddedilmiştir. Bunun, Zabıta D. Bşk.lığı personelinin çalışma alanının insanlarla ilgili olmasından ve çalışma yaşamlarında kritik başarı faktörlerinden biri olan denetim yaptıkları kurum/bireylerle olumlu ilişkiler gerçekleştirmek durumunda olmalarından kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir.

4.7.2.8. Sekizinci Hipotezin Testi

Hipotez 8: 5 Faktör kişilik özelliklerinden Nevrotiklik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

Hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise Beş Faktör Kişilik özelliklerinden Nevrotiklik ele alınmıştır.

Tablo-23: Nevrotiklik Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabıta

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabıta	Nevrotiklik	- 0,243	0,000	H8 Kabul
		$R^2=0,059$	$F=15,928^{**}$	

** $P<0,05$

Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde Nevrotiklik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,243 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,059 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde nevrotiklik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,021 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,001 olarak bulunmuştur.

Tablo-24: Nevrotiklik Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Nevrotiklik	- 0,021	0,737	H8 Ret
		R ² =0,001	F=0,113	

** P<0,05

Sonuç olarak Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için sekizinci hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikasında ise oluşturulan modelin anlamsız olmasından dolayı reddedilmiştir. Bu durumun her iki örneklem içinde çalışan bireylerin kişilik yapılarının farklı olmasından kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmektedir.

4.7.2.9. Dokuzuncu Hipotezin Testi

Hipotez 9: Bireysel değerlerden uyum ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

Dokuzuncu hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-25: Uyumun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabıta

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabıta	Uyum	0,331	0,000	H9 Kabul
		R ² =0,110	F=31,189**	

** P<0,05

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise bireysel değerlerden Uyum değeri ele alınmıştır. Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde Uyum ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,331, belirtme (regresyon) katsayısı 0,110 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde uyum ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,059 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,004 olarak tespit edilmiş, ancak istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Sonuç olarak Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için dokuzuncu hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise oluşturulan modelin anlamsız olmasından dolayı reddedilmiştir.

Tablo-26: Uyumun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Uyum	- 0,059	0,344	H9 Ret
		R ² =0,004	F=0,899	

** P<0,05

4.7.2.10. Onuncu Hipotezin Testi

Hipotez 10: Bireysel değerlerden güvenlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır. Onuncu hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-27: Güvenliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Güvenlik	0,256	0,000	H10 Kabul
		R ² =0,062	F=17,805**	

** P<0,05

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise bireysel değerlerden güvenlik değeri ele alınmıştır. Zabita Daire Başkanlığı örneğinde Güvenlik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,256, belirtme (regresyon) katsayısı 0,062 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örneğinde güvenlik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,030 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,004 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak Zabita Daire Başkanlığı örneği için onuncu hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örneğinde ise oluşturulan modelin anlamsız olmasından dolayı hipotez reddedilmiştir.

Tablo-28: Güvenliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Güvenlik	- 0,030	0,632	H10 Ret
		R ² =0,004	F=0,230	

** P<0,05

4.7.2.11. On Birinci Hipotezin Testi

Hipotez 11: Bireysel değerlerden geleneksellik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

On birinci hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-29: Gelenekselliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Geleneksellik	0,329	0,000	H11 Kabul
		R ² =0,108	F=30,711**	

** P<0,05

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise bireysel değerlerden geleneksellik değeri ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneğinde geleneksellik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,329 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,108 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örneğinde ise geleneksellik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,092 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,009 olarak bulunmuştur.

Tablo-30: Gelenekselliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Geleneksellik	- 0,092	0,141	H11 Ret
		R ² =0,009	F=2,182	

** P<0,05

Sonuç olarak Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için on birinci hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise reddedilmiştir.

4.7.2.12. On İkinci Hipotezin Testi

Hipotez 12: Bireysel değerlerden başarı ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

On ikinci hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-31: Başarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabıta

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabıta	Başarı	0,180	0,004	H12 Kabul
		R ² =0,032	F=8,473**	

** P<0,05

Analizde bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise bireysel değerlerden başarı değeri ele alınmıştır.

Tablo-32: Başarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Başarı	- 0,067	0,285	H12 Ret
		R ² =0,005	F=1,149	

** P<0,05

Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için başarı ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,180 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,032 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için başarı değeri ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,067 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,005 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için on ikinci hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise reddedilmiştir. Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde başarı ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olacağı beklenmesine karşın Gazi Fişek Fabrikasının küçük çaplı silahlara mühimmat üreten bir fabrika olmasından dolayı başarıdan ziyade istenen güvenlik düzeyinde üretim yapmanın ve bu sebeple güvenlik

faktörlerinin öne çıkmasından dolayı böyle bir sonucun elde edilmiş olabileceği değerlendirilmiştir.

4.7.2.13. On Üçüncü Hipotezin Testi

Hipotez 13: Bireysel değerlerden yardımseverlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

On üçüncü hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-33: Yardımseverliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Yardımseverlik	0,244	0,004	H13 Kabul
		$R^2=0,059$	$F=15,984^{**}$	

** $P<0,05$

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise bireysel değerlerden yardımseverlik değeri ele alınmıştır. Zabita Daire Başkanlığı örneklemini için yardımseverlik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,244 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,059 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde başarı ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,045 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,002 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde bireylerin sadece kendi işlerinden sorumlu oldukları, bir diğerine yardım etmek gibi eylemlerin mühimmat güvenliği açısından zafiyet doğuracağı endişesiyle örgüt tarafından istenmediği ve beklenen bir davranış olmadığı, bu nedenle elde edilen bu sonucun Zabita-Gazi Fişek Fabrikası örneklemi için farklı şekilde olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo-34: Yardımseverliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Yardımseverlik	- 0,045	0,477	H13 Ret
		$R^2=0,002$	$F=0,507$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak Zabita Daire Başkanlığı örneklemini için on üçüncü hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise reddedilmiştir.

4.7.2.14. On Dördüncü Hipotezin Testi

Hipotez 14: Bireysel değerlerden muhafazakârlık (uyuma, güvenlik ve geleneksellik temel değerlerinden oluşmaktadır) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.

On dördüncü hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-35: Muhafazakârlığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Zabıta

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabıta	Muhafazakârlık	0,327	0,000	H14 Kabul
		$R^2=0,107$	$F=30,271^{**}$	

** $P<0,05$

Bağımlı değişken olarak örgütsel özdeşleşme, bağımsız değişken olarak ise muhafazakârlık değeri ele alınmıştır.

Zabıta Daire Başkanlığı örneğinde muhafazakârlık ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,327 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,107 ve Gazi Fişek Fabrikası örneğinde muhafazakârlık ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,062 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,004 olarak bulunmuştur.

Tablo-36: Muhafazakârlığın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Muhafazakârlık	- 0,062	0,325	H14 Ret
		$R^2=0,004$	$F=0,974$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak Zabıta Daire Başkanlığı örneği için on dördüncü hipotez kabul, Gazi Fişek Fabrikası örneğinde ise reddedilmiştir. Bu sonucun her iki örnekte çalışan bireylerin bireysel değerlerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmiştir.

4.7.2.15. On Beşinci Hipotezin Testi

Hipotez 15: Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında nedensel bir ilişki vardır.

On beşinci hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyeti, bağımsız değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır.

Tablo-37: Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Örgütsel Özdeşleşme	- 0,458	0,000	H15 Kabul
		$R^2=0,210$	$F=67,222^{**}$	

** $P<0,05$

Zabita Daire Başkanlığı örnekleminde işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,458, belirtme (regresyon) katsayısı 0,210 ve Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,591 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,269 olarak bulunmuştur.

Tablo-38: Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgütsel Özdeşleşme	- 0,519	0,000	H15 Kabul
		$R^2=0,269$	$F=93,651^{**}$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak her iki örneklem için on beşinci hipotez kabul edilmiştir.

4.7.2.16. On Altıncı Hipotezin Testi

Hipotez 16: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nedensel bir ilişki vardır.

Bu hipotez çerçevesinde örgütsel vatandaşlık davranışı bir bütün olarak kabul edilip alt boyutları dikkate alınmaksızın analize dâhil edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin olarak yapılacak analizler bundan sonraki hipotezlerde ayrı ayrı olarak test edilmiştir. On altıncı hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Bağımlı değişken olarak örgütsel vatandaşlık davranışı; bağımsız değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneklemini için örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,480 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,230 olarak bulunmuştur. Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,589 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,347 olarak bulunmuştur.

Tablo-39: Örgütsel Özdeşleşmenin ÖVD Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Örgütsel Özdeşleşme	0,480	0,000	H16 Kabul
		$R^2=0,230$	$F=75,610^{**}$	

** $P<0,05$

Tablo-40: Örgütsel Özdeşleşmenin ÖVD Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgütsel Özdeşleşme	0,589	0,000	H16 Kabul
		$R^2=0,347$	$F=135,261^{**}$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak on altıncı hipotez her iki örneklem için de kabul edilmiştir.

4.7.2.17. On Yedinci Hipotezin Testi

Hipotez 17: Örgütsel özdeşleşme örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından diğergamlık arasında nedensel bir ilişki vardır.

On yedinci hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Analizde bağımlı değişken olarak diğergamlık; bağımsız değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır. Zabita Daire Başkanlığı örnekleminde diğergamlık ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,462, belirtme (regresyon) katsayısı 0,210 ve Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde diğergamlık ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,545 ve belirtme (regresyon) katsayısı 0,294 olarak bulunmuştur.

Tablo-41: Örgütsel Özdeşleşmenin Diğergamlık Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Diğergamlık		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Örgütsel Özdeşleşme	0,462	0,000	H17 Kabul
		R ² =0,210	F=68,543**	

** P<0,05

Tablo-42: Örgütsel Özdeşleşmenin Diğergamlık Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Diğergamlık		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgütsel Özdeşleşme	0,545	0,000	H17 Kabul
		R ² =0,294	F=107,245**	

** P<0,05

Sonuç olarak on yedinci hipotez her iki örneklem için de kabul edilmiştir.

4.7.2.18. On Sekizinci Hipotezin Testi

Hipotez 18: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından vicdanlılık arasında nedensel bir ilişki vardır.

On sekizinci hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-43: Örgütsel Özdeşleşmenin Vicdanlılık Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Vicdanlılık		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Örgütsel Özdeşleşme	0,412	0,000	H18 Kabul
		R ² =0,170	F=51,822**	

** P<0,05

Bağımlı değişken olarak vicdanlılık; bağımsız değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır. Zabita Daire Başkanlığı örneklemini için vicdanlılık ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,412, belirtme (regresyon) katsayısı 0,170 ve Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için vicdanlılık ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,495, belirtme (regresyon) katsayısı 0,245 olarak bulunmuştur.

Tablo-44: Örgütsel Özdeşleşmenin Vicdanlılık Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Vicdanlılık		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgütsel Özdeşleşme	0,495	0,000	H18 Kabul
		$R^2=0,245$	$F=82,314^{**}$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak on sekizinci hipotez her iki örneklem için de kabul edilmiştir.

4.7.2.19. On Dokuzuncu Hipotezin Testi

Hipotez 19: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından nezaket arasında nedensel bir ilişki vardır.

On dokuzuncu hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-45: Örgütsel Özdeşleşmenin Nezaket Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Nezaket		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Örgütsel Özdeşleşme	0,426	0,000	H19 Kabul
		$R^2=0,182$	$F=56,232^{**}$	

** $P<0,05$

Bağımlı değişken olarak nezaket; bağımsız değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneklemini için nezaket ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,426, belirtme (regresyon) katsayısı 0,182 ve Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için nezaket ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,523, belirtme (regresyon) katsayısı 0,274 olarak bulunmuştur.

Tablo-46: Örgütsel Özdeşleşmenin Nezaket Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Nezaket		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgütsel Özdeşleşme	0,523	0,000	H19 Kabul
		$R^2=0,274$	$F=95,883^{**}$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak on dokuzuncu hipotez her iki örneklem için de kabul edilmiştir.

4.7.2.20. Yirminci Hipotezin Testi

Hipotez 20: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından centilmenlik arasında nedensel bir ilişki vardır.

Yirminci hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-47: Örgütsel Özdeşleşmenin Centilmenlik Üzerindeki Etkisi-Zabıta

Model		Bağımlı Değişken: Centilmenlik		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabıta	Örgütsel Özdeşleşme	0,346	0,000	H20 Kabul
		$R^2=0,120$	$F=34,513^{**}$	

** $P<0,05$

Araştırmada bağımlı değişken olarak centilmenlik; bağımsız değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır. Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için centilmenlik ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,346, belirtme (regresyon) katsayısı 0,120 ve Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için centilmenlik ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,456, belirtme (regresyon) katsayısı 0,208 olarak bulunmuştur.

Tablo-48: Örgütsel Özdeşleşmenin Centilmenlik Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Centilmenlik		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgütsel Özdeşleşme	0,456	0,000	H20 Kabul
		$R^2=0,208$	$F=66,758^{**}$	

** $P<0,05$

Sonuç olarak yirminci hipotez her iki örneklem için de kabul edilmiştir.

4.7.2.21. Yirmi Birinci Hipotezin Testi

Hipotez 21: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sivil erdem arasında nedensel bir ilişki vardır.

Yirmi birinci hipotezi test etmek maksadıyla yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-49: Örgütsel Özdeşleşmenin Sivil Erdem Üzerindeki Etkisi-Zabita

Model		Bağımlı Değişken: Sivil Erdem		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Zabita	Örgütsel Özdeşleşme	0,363	0,000	H21 Kabul
		R ² =0,132	F=38,310**	

** P<0,05

Bağımlı değişken olarak sivil erdem; bağımsız değişken olarak ise örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır.

Zabita Daire Başkanlığı örneğinde sivil erdem ve örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,363, belirtme (regresyon) katsayısı 0,132 ve Gazi Fişek Fabrikası örneğinde Sivil Erdem ile örgütsel özdeşleşmenin korelasyonu 0,440, belirtme (regresyon) katsayısı 0,194 olarak bulunmuştur.

Tablo-50: Örgütsel Özdeşleşmenin Sivil Erdem Üzerindeki Etkisi-Gazi Fişek

Model		Bağımlı Değişken: Sivil Erdem		İlgili Hipotez
Örneklem	Bağımsız Değişken	Std. β Katsayısı	Anlamlılık (p)	
Gazi Fişek	Örgütsel Özdeşleşme	0,440	0,000	H21 Kabul
		R ² =0,194	F=60,999**	

** P<0,05

Sonuç olarak yirmi birinci hipotez her iki örneklem için de kabul edilmiştir.

4.7.2.22. Yirmi İkinci Hipotezin Testi

Hipotez 22: Katılımcılardan erkeklerin örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları kadınların örgütsel özdeşleşme puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Hipotezi test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Bu teknik aralıksız ölçülen iki bağımsız grup arasındaki farkların testi için kullanılır. Bu test, bağımsız örnekleri için uygulanan t-testlerinin parametrik olmayan alternatifidir. Mann-Whitney U testinde T-testinde olduğu gibi, iki grubun ortalamalarının karşılaştırılması yerine, medyanları karşılaştırılır. Bu testte normal dağılım şartı yoktur (Kalaycı 2009:9).

Zabita ve Gazi Fişek Fabrikası örneklerinde yapılan analize göre erkeklerin örgütsel özdeşleşme ortalamaları ile kadınların ortalamaları arasında fark olmasına rağmen bu ilişki 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlandırılmamıştır. Zabita örneğinde 0,1 anlamlılık düzeyinde bu farkın bir anlam ifade ettiği tespit edilmiştir. Her iki örneklem için yapılan analiz sonuçları tablolarda sunulmuştur.

Tablo-51: Cinsiyet- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabıta

		Zabıta	
		N	Sıra Ort.
Cinsiyet	Erkek	228	130,91
	Kadın	27	103,44
		255	
Test istatistikleri	Mann-Whitney U	2415,000	
	Z	-1,835	
	Anlamlılık	,067	

Tablo-52: Cinsiyet- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Sıra Ort.
Cinsiyet	Erkek	229	129,51
	Kadın	27	119,93
		256	
Test istatistikleri	Mann-Whitney U	2860,000	
	Z	-,638	
	Anlamlılık	,523	

Yirmi ikinci hipotez her iki örneklem grubu için reddedilmiştir.

4.7.2.23. Yirmi Üçüncü Hipotezin Testi

Hipotez 23: Katılımcılardan görece yaşları daha fazla olan bireylerin örgütsel özdeşleşme puanları, yaşları genç olanların puan ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksektir.

Hipotezi test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo-53: Yaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabıta

		Zabıta	
		N	Ort.
Yaş Grubu	20-30 Arası	160	132,72
	31-40 Arası	50	107,16
	41-50 Arası	38	125,37
	51 ve fazlası	7	183,36
		255	
Test istatistikleri	Ki-kare	8,687	
	S.d.	3	
	Anlamlılık	,034**	

** P<0,05

Zabıta örnekleminde yapılan analize göre 51 yaşından daha fazla olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer tüm yaş grubundakilere göre daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistikî olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo-54: Yaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Yaş Grubu	20-30 Arası	45	125,49
	31-40 Arası	95	133,72
	41-50 Arası	91	119,92
	51 ve fazlası	25	145,30
		256	
Test istatistikleri	Ki-kare	3,076	
	S.d.	3	
	Anlamlılık	,380	

Gazi Fişek örnekleminde ise yine 51 yaşından daha fazla olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer tüm yaş grubundakilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş, ancak bu fark istatistikî olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlandırılmamıştır.

Analize ilişkin elde edilen sonuçlar yukarıdaki tablolarda sunulmuştur.

Yirmi üçüncü hipotez Zabıta örneklemini için kabul; Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için reddedilmiştir.

4.7.2.24. Yirmi Dördüncü Hipotezin Testi

Hipotez 24: Katılımcılardan eğitim düzeyleri yüksek olanların örgütsel özdeşleşme ortalama puanları, eğitim düzeyi düşük olanlardan anlamlı olarak yüksektir.

Hipotezi test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo-55: Eğitim Seviyesi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabıta

		Zabıta	
		N	Ort.
Eğitim Düzeyi	İlkokul	5	119,30
	Ortaokul	5	91,60
	Lise	135	122,73
	2 Yıllık MYO	0	-
	Üniversite	110	136,52
	Lisansüstü	0	-
		255	
Test istatistikleri	Ki-kare	3,466	
	S.d.	3	
	Anlamlılık	,325	

Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde yapılan analizde; Üniversite mezunu olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile diğerlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında üniversite mezunları lehine bir fark olduğu tespit edilmiş, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlandırılmamıştır. Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise ilkokul mezunlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmüş; ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlandırılmamıştır. Analize ilişkin elde edilen sonuçlar tablolarda sunulmuştur.

Tablo-56: Eğitim Seviyesi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Eğitim Düzeyi	İlkokul	8	166,00
	Ortaokul	15	126,30
	Lise	162	123,56
	2 Yıllık MYO	22	149,66
	Üniversite	44	131,10
	Lisansüstü	5	119,10
			256
Test istatistikleri	Ki-kare	4,751	
	S.d.	5	
	Anlamlılık	,447	

Yirmi dördüncü hipotez her iki örneklem grubu için reddedilmiştir.

4.7.2.25. Yirmi Beşinci Hipotezin Testi

Hipotez 25: Katılımcılardan işyeri kıdemi yüksek olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları daha az kıdemli olanlara göre daha yüksektir.

Hipotezi test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo-57: İşyeri Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita

		Zabita	
		N	Ort.
İşyeri Kıdemi	1 Yılda Az	4	181,50
	2-5 Yıl Arası	159	130,78
	6-10 Yıl Arası	16	147,75
	11-15 Yıl Arası	18	99,53
	16-20 Yıl Arası	28	112,29
	21 Yıl ve Daha Fazla	30	127,37
	Toplam		255
Test istatistikleri	Ki-kare	7,476	
	S.d.	5	
	Anlamlılık	,188	

Zabita örnekleminde işyeri kıdemi bir yıldan az olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin en yüksek seviyede olduğu; en az özdeşleşmenin 11-15 yıl kıdemine sahip olanlarda olduğu; örgütsel özdeşleşmenin bu noktadan itibaren artışa geçtiği; bu sonuçların

alan yazındaki teorik ve ampirik tespitlerle uyuşmasına rağmen istatistiksel olarak ispatlanamadığı görülmektedir. Gazi Fişek Fabrikası için de örgütte kıdemli olanlarla daha az kıdemi olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Analize ilişkin elde edilen sonuçlar tablolarda sunulmuştur.

Tablo-58: İşyeri Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
İşyeri Kıdemi	1 Yıldan Az	38	126,96
	2-5 Yıl Arası	23	133,13
	6-10 Yıl Arası	16	123,81
	11-15 Yıl Arası	51	124,96
	16-20 Yıl Arası	20	143,35
	21 Yıl ve Daha Fazla	108	127,67
	Toplam	256	
Test istatistikleri	Ki-kare	1,113	
	S.d.	5	
	Anlamlılık	,953	

Böylece yirmi beşinci hipotez her iki örneklem grubu için reddedilmiştir.

4.7.2.26. Yirmi Altıncı Hipotezin Testi

Hipotez 26: Katılımcılardan statüleri yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları statüleri düşük olanlara oranla anlamlı şekilde yüksektir.

Hipotezi test etmek maksadıyla Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Zabita ve Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde yapılan analize ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Zabita örnekleminde, alan yazındaki bulgulara ters olarak, statüsü yüksek olan çalışanların (yöneticiler) örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde gerçekleştiği ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde ise statüler arasında örgütsel özdeşleşme düzeyi açısından bir fark oluşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo-59: Statü- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabita

		Zabita	
		N	Ort.
Statü	Yönetici	12	74,25
	Kadrolu İşçi	-	-
	Sözleşmeli İşçi	-	-
	Memur	241	130,27
	Diğer	2	177,00
	Toplam	255	
Test istatistikleri	Ki-kare	7,527	
	S.d.	2	
	Anlamlılık	,023**	

** P<0,05

Tablo-60: Statü- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Statü	Yönetici	17	134,50
	Kadrolu İşçi	168	125,85
	Sözleşmeli İşçi	2	168,00
	Memur	62	118,71
	Diğer	7	143,29
	Toplam	256	
Test istatistikleri	Ki-kare	1,516	
	S.d.	4	
	Anlamlılık	,771	

** P<0,05

Böylece yirmi altıncı hipotez Zabita örneklemini için kabul, Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için ise reddedilmiştir.

4.7.2.27. Yirmi Yedinci Hipotezin Testi

Hipotez 27: Katılımcılardan örgütlerinde buldukları statüde daha uzun süredir çalışanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları buldukları statüde daha az süredir çalışanların puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

Hipotezi test etmek maksadıyla Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Zabita ve Gazi Fişek örneklemleri üzerinde yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-61: Statü Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabıta

		Zabıta	
		N	Ort.
Statü Kıdemi	1 Yıdan Az	5	153,80
	1-5 Yıl Arası	159	132,08
	6-10 Yıl Arası	16	133,97
	11-15 Yıl Arası	19	105,08
	16-20 Yıl Arası	26	115,12
	21 Yıdan Fazla	30	124,58
	Toplam	255	
Test istatistikleri	Ki-kare	3,918	
	S.d.	5	
	Anlamlılık	,561	

Tablo-62: Statü Kıdemi- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Statü Kıdemi	1 Yıdan Az	38	123,88
	1-5 Yıl Arası	26	130,06
	6-10 Yıl Arası	16	133,38
	11-15 Yıl Arası	49	124,44
	16-20 Yıl Arası	24	139,17
	21 Yıdan Fazla	103	128,50
	Toplam	256	
Test istatistikleri	Ki-kare	,880	
	S.d.	5	
	Anlamlılık	,972	

Her iki örneklemede yapılan analiz neticesinde statü kıdemi ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında bir ilişki saptanamadığından yirmi yedinci hipotez reddedilmiştir.

4.7.2.28. Yirmi Sekizinci Hipotezin Testi

Hipotez 28: Katılımcılardan mesleki olarak daha kıdemli olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları daha az kıdemli olanların puan ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksektir.

Hipotezi test etmek için Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Zabıta ve Gazi Fişek örneklerinin analizinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-63: Mesleki Kıdem- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabıta

		Zabıta	
		N	Ort.
Mesleki Kıdem	1 Yıdan Az	3	81,50
	1-5 Yıl Arası	144	134,53
	6-10 Yıl Arası	23	125,76
	11-15 Yıl Arası	24	107,90
	16-20 Yıl Arası	24	122,71
	21 Yıdan Fazla	37	124,22
	Toplam	255	
Test istatistikleri	Ki-kare	4,372	
	S.d.	5	
	Anlamlılık	,497	

Tablo-64: Mesleki Kıdem- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Mesleki Kıdem	1 Yıdan Az	20	130,30
	1-5 Yıl Arası	24	120,92
	6-10 Yıl Arası	11	104,91
	11-15 Yıl Arası	46	127,05
	16-20 Yıl Arası	32	138,59
	21 Yıdan Fazla	123	129,71
	Toplam	256	
Test istatistikleri	Ki-kare	2,040	
	S.d.	5	
	Anlamlılık	,844	

Yapılan analiz neticesinde statü kıdemi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki saptanamadığından, yirmi sekizinci hipotez reddedilmiştir.

4.7.2.29. Yirmi Dokuzuncu Hipotezin Testi

Hipotez 29: Maaşları yüksek olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri de yüksektir.

Hipotezin testi Kruskal-Wallis ile yapılmıştır.

Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı ve MKEK Gazi Fişek Fabrikası örneklerinde yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Buna göre her iki örneklem grubu için de 0,05 anlamlılık düzeyinde maaş-örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ispatlanamamıştır.

Tablo-65: Maaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Zabıta

		Zabıta	
		N	Ort.
Gelir (Maaş)	0-1200 TL.	14	92,64
	1201-1600 TL.	214	131,62
	1601-2500 TL.	25	114,48
	2500 TL.den fazlası	1	58,50
	Toplam	255	
Test istatistikleri	Ki-kare	5,525	
	S.d.	3	
	Anlamlılık	,137	

Tablo-66: Maaş- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi-Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Gelir (Maaş)	0-1200 TL.	23	101,22
	1201-1600 TL.	162	134,38
	1601-2500 TL.	66	127,26
	2500 TL.den fazlası	5	79,90
	Toplam	256	
Test istatistikleri	Ki-kare	6,361	
	S.d.	3	
	Anlamlılık	,095	

Böylece yirmi dokuzuncu hipotez reddedilmiştir.

4.7.2.30. Otuzuncu Hipotezin Testi

Hipotez 30: Katılımcılardan daha önce daha fazla işyerinde çalışmış olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları daha önce daha az işyerinde çalışmış bireylerin puan ortalamalarından anlamlı şekilde daha düşüktür.

Hipotezin testi Kruskal-Wallis testi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya ilişkin olarak yapılan analizin sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo-67: Çalışılan İşyeri Sayısı- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi -Zabita

		Zabita	
		N	Ort.
Daha Önce Çalışılmış İşyeri Sayısı	1	56	134,25
	2	79	131,39
	3	52	124,61
	4	35	123,46
	5	12	148,50
	6	12	105,67
	7	2	160,25
	8	2	140,50
	9	2	80,50
	10	2	58,50
	11	1	12,00
Toplam		255	
Test istatistikleri	Ki-kare	8,406	
	S.d.	10	
	Anlamlılık	,589	

Tablo-68: Çalışılan İşyeri Sayısı- Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi -Gazi Fişek

		Gazi Fişek	
		N	Ort.
Daha Önce Çalışılmış İşyeri Sayısı	1	110	130,59
	2	67	121,33
	3	42	130,37
	4	16	118,59
	5	16	133,38
	6	1	50,50
	7	1	191,00
	8	0	-
	9	1	250,50
	10	1	163,00
	11	1	240,50
Toplam		256	
Test istatistikleri	Ki-kare	8,198	
	S.d.	9	
	Anlamlılık	,514	

Zabita ve Gazi Fişek Fabrikası örneklemeleri üzerinde yapılan analiz sonuçlarına göre daha önce çalışılmış işyeri sayısı ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişki istatistiksel olarak ispat edilememiştir. Bu çerçevede otuzuncu hipotez reddedilmiştir.

Her iki örneklem için yapılan hipotez testlerinin sonuçlarını aşağıdaki tablolarda özet olarak görmek mümkündür.

Tablo-69: Hipotezlerin Kabul Edilebilirliği Tablosu-Zabıta

Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı Örnekleme			
	Std. B Katsayısı	R ² Değeri	Hipotezin Kabul Edilebilirliği
Hipotezler			
H2- Örgüt içi güven ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,446**	0,199**	Kabul
H3- Rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,350**	0,122**	Kabul
H4-5 Faktör kişilik özelliklerinden Özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,412**	0,169**	Kabul
H5-5 Faktör kişilik özelliklerinden Uyumluluk ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,489**	0,239**	Kabul
H6-5 Faktör kişilik özelliklerinden Gelişime Açıklık ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,405**	0,164**	Kabul
H7-5 Faktör kişilik özelliklerinden Dışadönüklük ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,235**	0,054**	Kabul
H8-5 Faktör kişilik özelliklerinden Nevrotiklik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,243**	0,059	Kabul
H9- Bireysel değerlerden uyma ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,331**	0,110**	Kabul
H10- Bireysel değerlerden güvenlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,256**	0,062**	Kabul
H11- Bireysel değerlerden geleneksellik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,329**	0,108**	Kabul
H12- Bireysel değerlerden başarı ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,180**	0,032**	Kabul
H13- Bireysel değerlerden yardımseverlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,244**	0,059**	Kabul
H14- Bireysel değerlerden muhafazakârlık (uyma, güvenlik ve geleneksellik temel değerlerinden oluşmaktadır) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,327**	0,107**	Kabul
H15- Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,458**	0,210**	Kabul
H16- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,480**	0,230**	Kabul
H17- Örgütsel özdeşleşme örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından diğergamlığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	0,462**	0,210**	Kabul
H18- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,412**	0,170**	Kabul
H19- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından nezaket arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,426**	0,182**	Kabul
H20- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından centilmenlik arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,346**	0,120**	Kabul
H21- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sivil erdem arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,363**	0,132**	Kabul

** P<0,05

Tablo-70: Hipotezlerin Kabul Edilebilirliği Tablosu-Gazi Fişek Fabrikası

Hipotezler	MKEK Gazi Fişek Fabrikası Örneklemi		
	Std. B Katsayısı	R ² Değeri	Hipotezin Kabul Edilebilirliği
H2- Örgüt içi güven ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,506**	0,256**	Kabul
H3- Rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,185**	0,034**	Kabul
H4-5 Faktör kişilik özelliklerinden Özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,237**	0,052**	Kabul
H5-5 Faktör kişilik özelliklerinden Uyumluluk ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,125**	0,016**	Kabul
H6-5 Faktör kişilik özelliklerinden Gelişime Açıklık ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,207**	0,043**	Kabul
H7-5 Faktör kişilik özelliklerinden Dışadönüklük ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,095	0,009	Ret
H8-5 Faktör kişilik özelliklerinden Nevrotiklik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,021	0,001	Ret
H9- Bireysel değerlerden uyuma ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,059	0,004	Ret
H10- Bireysel değerlerden güvenlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,030	0,004	Ret
H11- Bireysel değerlerden geleneksellik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,092	0,009	Ret
H12- Bireysel değerlerden başarı ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,067	0,005	Ret
H13- Bireysel değerlerden yardımseverlik ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,045	0,002	Ret
H14- Bireysel değerlerden muhafazakârlık (uyuma, güvenlik ve geleneksellik temel değerlerinden oluşmaktadır) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,062	0,004	Ret
H15- Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında nedensel bir ilişki vardır.	(-) 0,519**	0,269**	Kabul
H16- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,589**	0,347**	Kabul
H17- Örgütsel özdeşleşme örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından diğergamlığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	0,545**	0,294**	Kabul
H18- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,495**	0,245**	Kabul
H19- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından nezaket arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,523**	0,274**	Kabul
H20- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından centilmenlik arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,456**	0,208**	Kabul
H21- Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sivil erdem arasında nedensel bir ilişki vardır.	0,440**	0,194**	Kabul

** P<0,05

4.7.3. Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama ve Bulguları

Araştırma çerçevesinde amaçlardan biri de örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen bireysel ve örgütsel değişkenlerin ne olduğunu tespit etmek, bu değişkenlerin ne yönde ve hangi miktarda etkili olduklarını ortaya koymaktır. Bu amacı gerçekleştirmek

üzere öncelikle faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve son olarak da regresyon analizi yapılmış, araştırma tasarlanırken oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Bu aşamada, daha önce tek tek ele alınarak örgütsel özdeşleşme üzerinde etkilerinin olup olmadığı test edilen değişkenler araştırma modeli çerçevesinde bütün olarak ele alınacak ve modelin geçerliliği test edilecektir. Bu noktada, regresyon analizindeki stepwise yönteminin uygun olduğu değerlendirildiğinden bu yöntem kullanılacaktır. Bu yöntemi kullanmaktaki temel amaç örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen değişkenleri ve etki derecelerini ortaya koymaktır.

MKEK Gazi Fişek Fabrikası ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı örneklemi için, öncelikle örgüt içi güven, rol belirsizliği, beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel değerler bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme bağımlı değişken olmak üzere stepwise yöntemi ile regresyon analizine sokulmuştur. Stepwise yönteminde her bir değişken için 50 kişilik bir örneklem kitleye ihtiyaç duyulduğu dikkate alınır, 250 civarındaki her iki örneklem için değişkenlerin beşerli gruplar halinde analize sokulmasının anlamlı sonuçlar elde edilmesinde etkili olacağı değerlendirilmiştir. Bu noktadan hareketle öncelikle Schwartz'ın 10 değer tipi iki aşamada ve beşerli grup halinde analize sokulmuştur. Üçüncü aşamada beş faktör kişilik özellikleri ayrı olarak analize sokulmuştur. Dördüncü aşamada örgüt içi güven, rol belirsizliği ve diğer iki gruptaki anlamlı oldukları tespit edilen değişkenler analize tabi tutulmuştur. Burada temel amaç, araştırmanın dizayn aşamasında oluşturulan araştırma modeli içerisinde yer alan ve müteakip aşamada yapısal eşitlik modeli ile test edeceğimiz modellerin hangi değişkenlerden oluşacağını tespit etmektir. Beşinci ve son aşamada ise anlamlı olduğu tespit edilen değişkenlerle oluşturulan çeşitli yapısal eşitlik modelleri test edilecek ve bu iki örneklem için çeşitli yapısal eşitlik modelleri önerilmeye çalışılacaktır.

4.7.3.1. Gazi Fişek Fabrikası Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama ve Sonuçları

İlk olarak Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için stepwise yöntemi ile regresyon analizi yapılmıştır.

Birinci aşamada Schwartz'ın değer tiplerinden güç, başarı, keyifseverlik, hareketlilik ve özerklik analize tabi tutulmuştur. Analizde bu beş değerden hiçbirinin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

İkinci aşamada Schwartz'ın diğer beş değer tipi (evrenselcilik, iyilikseverlik, uyma, geleneksellik, güvenlik) analize sokulmuştur. Bu değişken grubundan sadece gelenekselliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu ancak bunun da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Üçüncü aşamada beş faktör kişilik özellikleri analize sokulmuştur. Bu noktada 0,05 anlamlılık düzeyinde sadece Özdisiplin değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dördüncü aşamada örgüt içi güven, rol belirsizliği ve ilk üç aşamada elde örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu tespit edilen (beş faktör kişilik özelliklerinden) Özdisiplin regresyon analizine tabi tutulmuştur. Analiz neticesinde örgüt içi güven ve Özdisiplin değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu analizde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo-71: Gazi Fişek Stepwise Model Özeti

Model	R	R ²	Düz. R ²	Tahminin Std. Hatası	Değişim İstatistikleri					Durbin-Watson
					R ² Değ.	F Değ. Mik.	sd1	sd2	F Değ. Anl.	
1	,506(a)	,256	,253	,69012	,256	87,446	1	254	,000	
2	,536(b)	,287	,281	,67695	,031	10,980	1	253	,001	2.006

- a Öncüller: Sabit, Örgüt İçi Güven
b Öncüller: Sabit, Örgüt İçi Güven, Özdisiplin
c Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Bundan sonraki aşamada örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili oldukları yukarıda ifade edilen Örgüt İçi Güven ve Özdisiplin değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel özdeşleşme düzeyinin ardılları olarak ifade edilen işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler bir bütünlük içinde yapısal eşitlik modeli ile test edilecek ve Gazi Fişek Fabrikası örneklemini özelinde örgütsel özdeşleşme için çeşitli model önerilerinde bulunulacaktır.

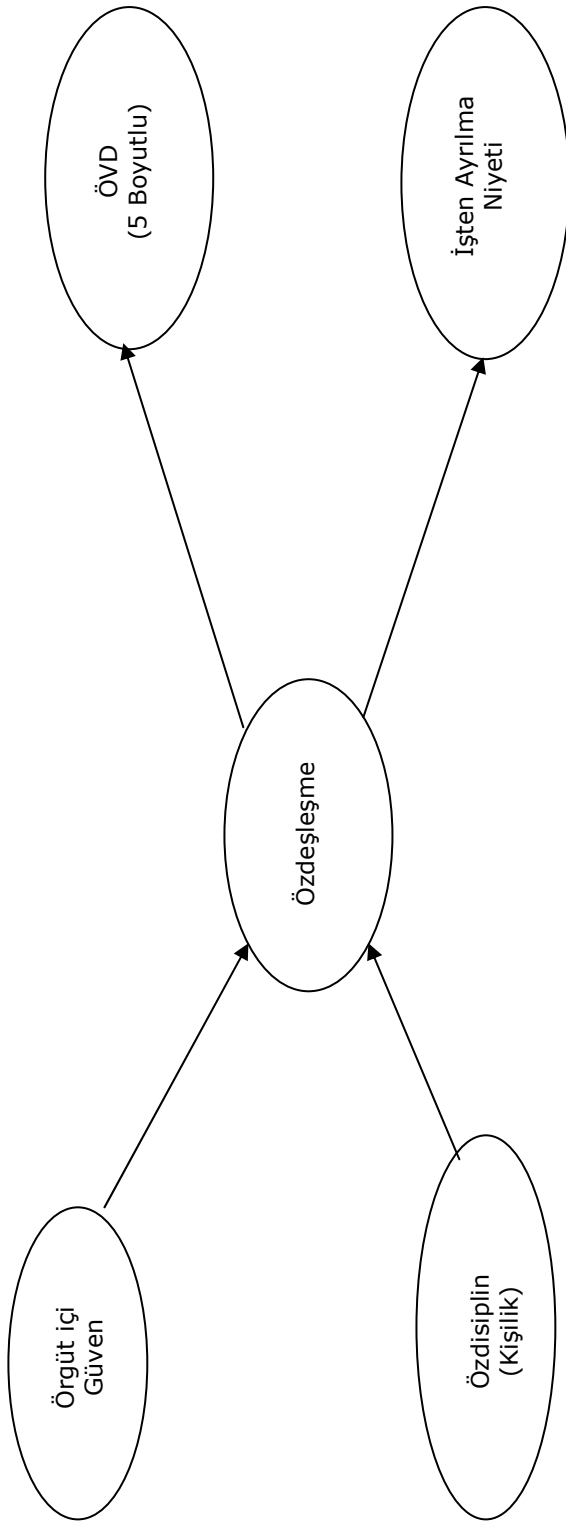
İlk olarak tüm değişkenler modele sokulmuş ve araştırma deseni çerçevesinde ifade edilen örgütsel özdeşleşmenin öncül ve ardıllarından hangilerinin Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde anlamlı sonuçlar verdiği test edilmiştir. Analize;

- Örgüt içi güven, ölçeğin 4 sorusunun tamamı,
- Özdisiplin, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 ve 43'üncü soruları,
- Özdeşleşme, ölçeğin 6 sorusunun tamamı,
- İşten ayrılma niyeti ölçeğinin sorularının tamamı,
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 5 alt boyut ve 19 sorudan oluşan ölçeğin tamamı ile başlanmıştır.

Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde yapılan araştırmanın önerilen yapısal eşitlik modeli ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekil ve tabloda sunulmuştur.

Yapısal eşitlik modeli uygulaması ve analizi esnasında uyum iyiliği elde etmede problem yaratan çeşitli değişkenlerin ve soruların analizden çıkarılması gerekmiştir. Analizin çeşitli aşamalarında bu sorular analizden çıkarılmıştır. Bunun dışında analizin ikinci aşamasında gelişime açıklığın, üçüncü aşamasında örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin alt boyutlarından diğergamlığın, dördüncü aşamasında örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin alt boyutlarından sivil erdemin ve beşinci aşamasında da yine örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin alt boyutlarından vicdanlılığın analizden çıkarılmaları gerekmiştir. Yedinci aşamada en iyi uyumu sağlayan modele ulaşılmıştır. Bu aşamalarda elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Analiz neticesinde elde edilen sonuçlar yapısal eşitlik modelleri için gerekli koşulları sağladığından elde edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

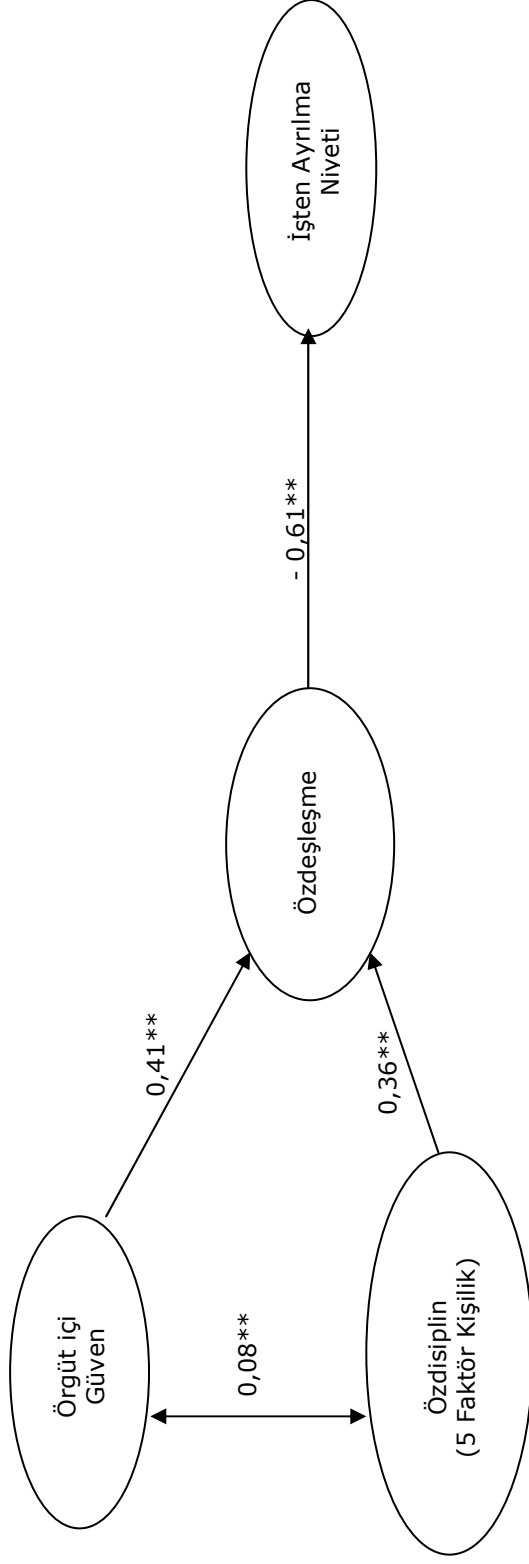


Şekil-21: Model Önerisi (Gazi Fişek Fabrikası)

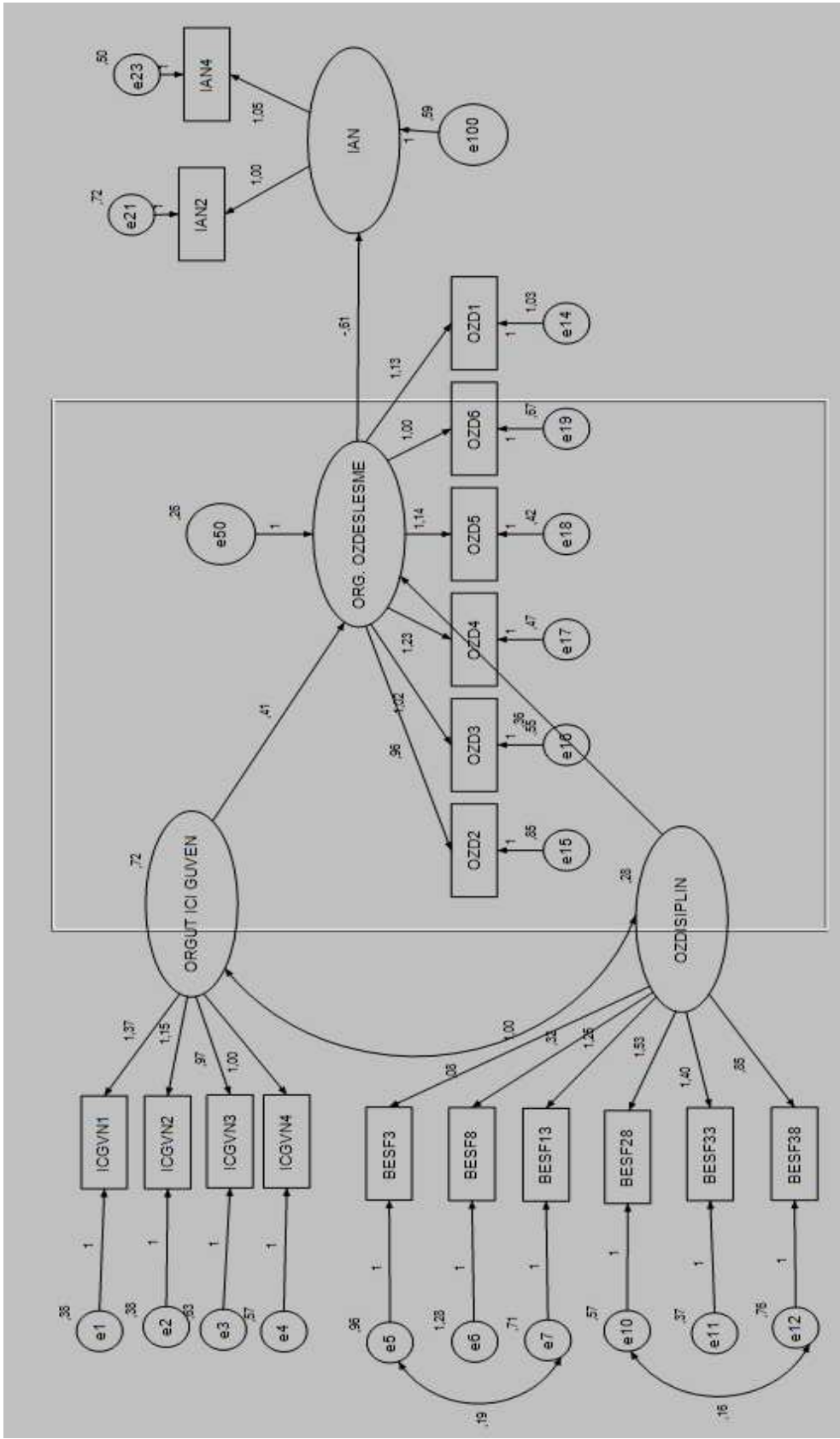
Tablo-72: Gazi Fişek Fabrikası İçin Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama Aşamaları

Yapısal Eşitlik Aşamaları	Ki-Kare	P	S.d.	$\chi^2/S.d.$	RMR	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
1. Model	2717,538	0,000	860	3,160	0,432	0,600	0,559	0,543	0,614	0,632	0,092
2. Model	1838,546	0,000	851	2,160	0,128	0,722	0,691	0,691	0,792	0,804	0,067
3. Model	1481,385	0,000	731	2,027	0,111	0,750	0,720	0,728	0,829	0,839	0,063
4. Model	1210,047	0,000	620	1,952	0,107	0,773	0,743	0,751	0,849	0,859	0,061
5. Model	1075,551	0,000	551	1,952	0,108	0,782	0,751	0,761	0,855	0,866	0,061
6. Model	816,476	0,000	426	1,917	0,107	0,810	0,779	0,785	0,872	0,883	0,060
7. Model	423,414	0,000	269	1,574	0,096	0,879	0,853	0,848	0,931	0,938	0,047
8. Model	270,271	0,001	204	1,325	0,076	0,910	0,888	0,888	0,966	0,970	0,036
9. Model (En İyi Uyum Modeli)	155,778	0,054	129	1,208	0,058	0,935	0,913	0,909	0,980	0,983	0,029

Gazi Fişek Fabrikası için en iyi modele ulaşılmıştır. Bu modelde örgüt içi güven 1,2,3 ve 4'üncü sorularla; işten ayrılma niyeti 2 ve 4'üncü sorularla; Beş Faktör Kişilik özelliklerinden Özdisiplin Beş faktör kişilik testindeki 3, 8, 13, 28, 33 ve 38'inci sorularla; örgütsel özdeşleşme ise 1, 2, 3, 4, 5 ve 6'ncı sorularla ölçülmüştür.



Şekil-22: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-1 (Gazi Fişek Fabrikası)



Şekil-23: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-2 (Gazi Fişek Fabrikası)

4.7.3.2. Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama ve Sonuçları

İkinci olarak Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için stepwise yöntemi ile regresyon analizi yapılmıştır. Burada da Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde olduğu gibi birinci aşamada Schwartz'ın değer tiplerinden güç, başarı, keyifseverlik, hareketlilik ve özerklik analize tabi tutulmuştur. Analizde bu beş değerden sadece başarı değerinin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

İkinci aşamada Schwartz'ın diğer beş değer tipi (evrenselcilik, iyilikseverlik, uyma, geleneksellik, güvenlik) analize sokulmuştur. Bu değişken grubundan sadece uyma değerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü aşamada beş faktör kişilik özellikleri analize sokulmuştur. Bu noktada 0,05 anlamlılık düzeyinde uyumluluk ve gelişime açıklık değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Dördüncü aşamada örgüt içi güven, rol belirsizliği ve ilk üç aşamada elde örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu tespit edilen başarı, uyma, uyumluluk ve gelişime açıklık stepwise yöntemi ile regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Analiz neticesinde uyumluluk, örgüt içi güven, uyma ve gelişime açıklık değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu analizde elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo-73: Zabıta Daire Başkanlığı Stepwise Model Özeti

Model	R	R ²	Düz. R ²	Tahminin Std. Hatası	Değişim İstatistikleri					Durbin-Watson
					R ² Değ.	F Değ. Mik.	sd1	sd2	F Değ. Anl.	
1	,489(a)	,239	,236	,76477	,239	79,652	1	253	,000	
2	,604(b)	,365	,360	,69997	,126	50,011	1	252	,000	
3	,632(c)	,399	,392	,68252	,034	14,052	1	251	,000	
4	,643(d)	,413	,404	,67565	,014	6,131	1	250	,014	2,007

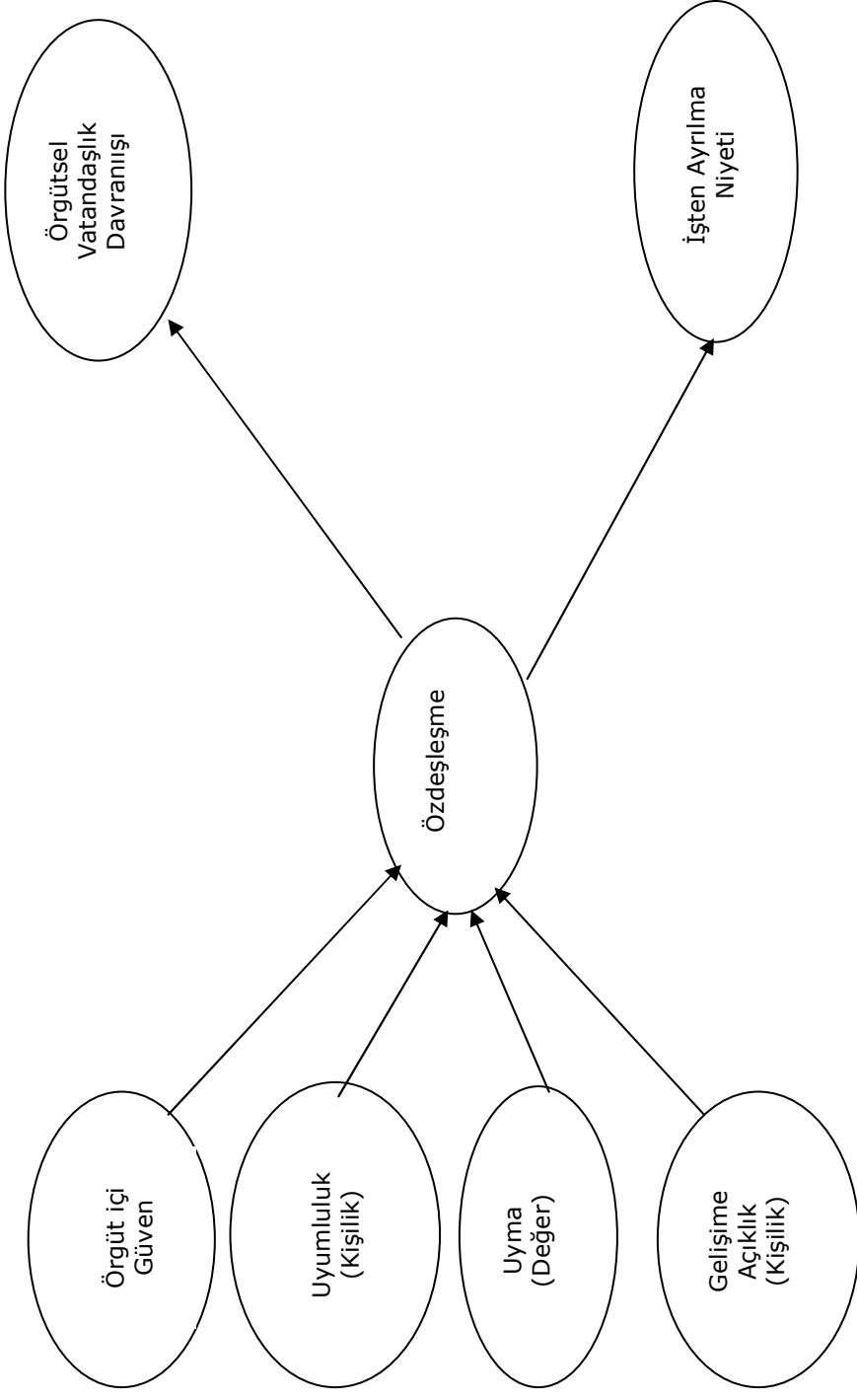
- Öncüller: Sabit, Uyumluluk
- Öncüller: Sabit, Uyumluluk, Örgüt İçi Güven
- Öncüller: Sabit, Uyumluluk, Örgüt İçi Güven, Uyma (Değer)
- Öncüller: Sabit, Uyumluluk, Örgüt İçi Güven, Uyma (Değer), Gelişime Açıklık
- Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Bundan sonraki aşamada örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili oldukları yukarıda ifade edilen Uyumluluk, Örgüt İçi Güven, Uyma (Değer), Gelişime Açıklık değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel özdeşleşme düzeyinin ardılları olarak ifade edilen işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler bir bütünlük içinde yapısal eşitlik modeli ile test edilecek ve Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini özelinde örgütsel özdeşleşme için çeşitli model önerilerinde bulunulacaktır.

İlk olarak tüm değişkenler modele sokulmuş ve araştırma deseni çerçevesinde ifade edilen örgütsel özdeşleşmenin öncül ve ardıllarından hangilerinin Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde anlamlı sonuçlar verdiği test edilmiştir. Analize;

- Örgüt içi güven, ölçeğin 4 sorusunun tamamı,
- Uyumluluk, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 ve 42'nci soruları,
- Uyma, Schwartz değerler ölçeğinin 7, 9, 16, 36 ve 38'inci soruları,
- Gelişime Açıklık ise beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 ve 44'üncü soruları,
- Özdeşleşme, ölçeğin 6 sorusunun tamamı,
- İşten ayrılma niyeti ölçeğinin sorularının tamamı,
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 5 alt boyut ve 19 sorudan oluşan ölçeğin tamamı ile başlanmıştır.

Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde yapılan araştırmanın önerilen yapısal eşitlik modeli aşağıdaki şekilde sunulmuştur.



Şekil-24: Model Önerisi (Zabita Daire Başkanlığı)

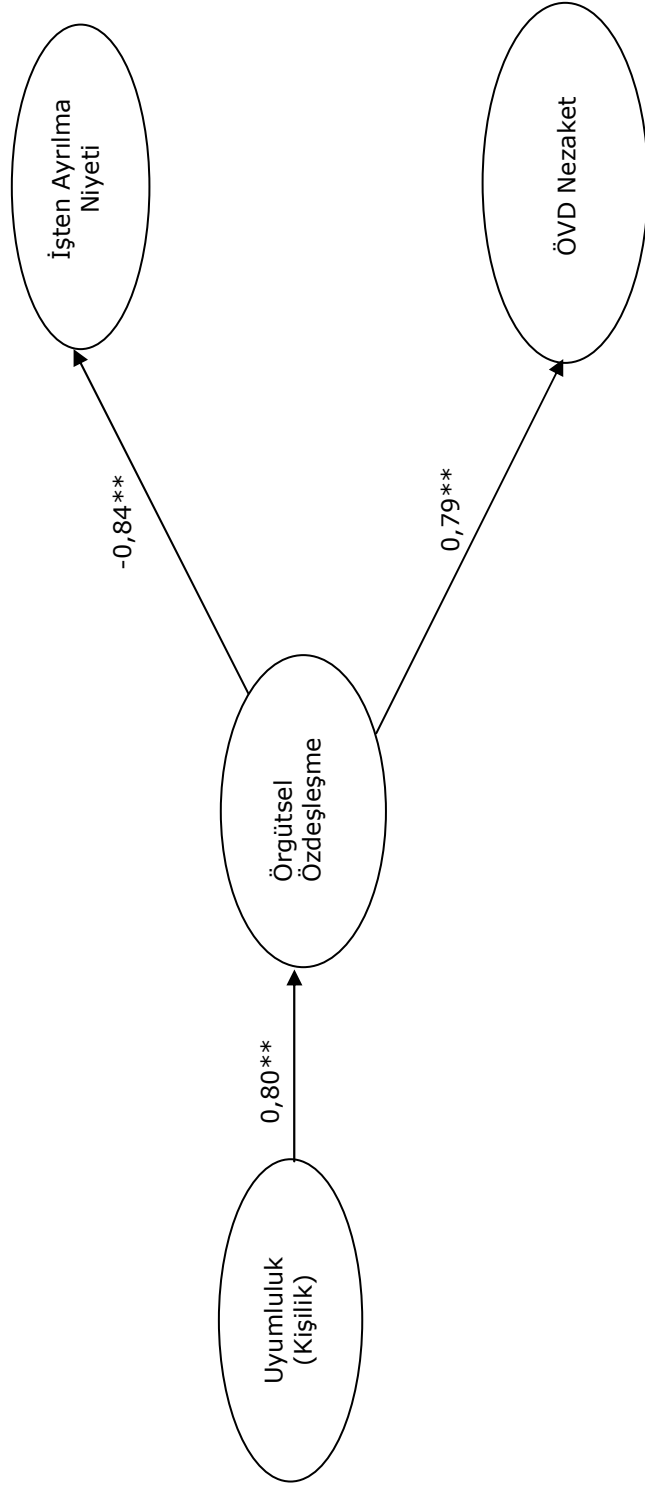
Analiz esnasında uyum iyiliği elde etmede problem yaratan çeşitli soruların analizden çıkarılması gerektiğinden çeşitli aşamalarda bu sorular analizden çıkarılmıştır. Bunun dışında analizin ikinci aşamasında gelişime ağıklığın, üçüncü aşamasında örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin alt boyutlarından diğer gamlığın, dördüncü aşamasında örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin alt boyutlarından sivil erdem ve beşinci aşamasında da yine örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin alt boyutlarından vicdanlılığın analizden çıkarılmaları gerekmiştir. Altıncı aşamada en iyi uyumu sağlayan modele ulaşılmıştır. Bu aşamalarda elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Analiz neticesinde elde edilen sonuçlar yapısal eşitlik modelleri için gerekli koşulları sağladığından elde edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

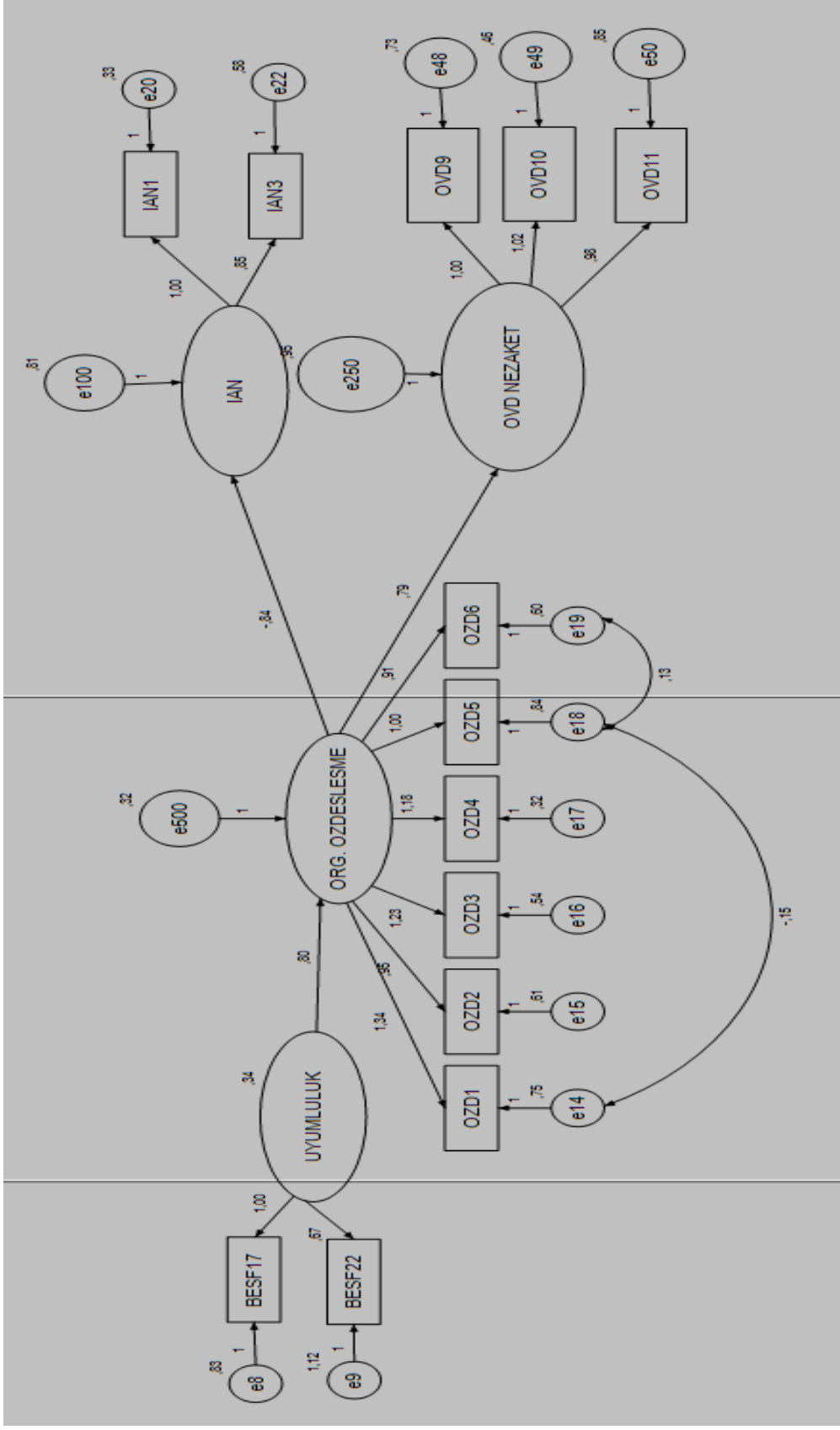
Tablo-74: Zabıta Daire Başkanlığı İçin Yapısal Eşitlik Modeli Uygulama Aşamaları

Yapısal Eşitlik Aşamaları	Ki-Kare	P	S.d.	$\chi^2/S.d.$	RMR	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
1. Model	4915,541	0,000	1595	3,082	0,370	0,544	0,510	0,462	0,540	0,556	0,091
2. Model	4031,135	0,000	1579	2,553	0,135	0,623	0,592	0,559	0,657	0,672	0,078
3. Model	2878,530	0,000	1159	2,484	0,126	0,670	0,637	0,604	0,699	0,715	0,076
4. Model	1321,829	0,000	615	2,149	0,118	0,786	0,755	0,696	0,792	0,808	0,067
5. Model	564,474	0,000	287	1,967	0,098	0,862	0,831	0,801	0,875	0,890	0,062
6. Model	300,910	0,000	158	1,904	0,088	0,901	0,868	0,859	0,911	0,926	0,060
7. Model	195,034	0,000	110	1,773	0,074	0,924	0,894	0,899	0,941	0,952	0,055
8. Model	146,386	0,000	84	1,743	0,075	0,933	0,905	0,917	0,953	0,962	0,054
9. Model (En İyi Uyum Modeli)	76,928	0,069	60	1,282	0,056	0,957	0,935	0,945	0,983	0,987	0,033

* MKEK Zabıta Daire Başkanlığı için en iyi modele ulaşılmıştır. Bu modelde, beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk değişkeni 2 soruyla, örgütsel özdeşleşme 6. işten ayrılma niyeti iki ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının nezaket alt boyutu 3 soruyla ölçülmüştür.



Şekil-25: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-3 (Zabıta Daire Başkanlığı)



Şekil-26: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları-4 (Zabıta Daire Başkanlığı)

4.8. ARAŞTIRMADAN ELDE EDİLEN SONUÇLAR

MKEK Gazi Fişek Fabrikası ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı bünyesinde yapılan ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan faktörler ile örgütsel özdeşleşmenin üzerinde etkili olduğu faktörlerin incelendiği araştırma ile ilgili olarak elde edilen istatistiksel olarak anlamlı sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür:

4.8.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Yapılan korelasyon analizleri neticesinde;

- Kontrol odağı ile örgütsel özdeşleşme arasında olumsuz yönde ve düşük düzeyde bir ilişki,
- Örgüt içi güven ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişki,
- Rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ve olumsuz yönde bir ilişki,
- İşten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ve olumsuz yönde bir ilişki,
- Örgütsel özdeşleşme ile 5 Faktör Kişilik özelliklerinden özdisiplin, uyumluluk ve gelişime açıklık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde, nevrotilikle negatif yönlü ve düşük düzeyde ve dışadönüklükle pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Bireysel değerlerin dört temel alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ise olumlu ya da olumsuz yönde bir ilişki tespit edilememiştir.
- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

4.8.2. Hipotez Testleri

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin olarak test edilen hipotezler üç ayrı grup halinde incelenebilir. Bunlar örgütsel özdeşleşmenin öncüllerine ilişkin, ardıllarına ilişkin ve demografik faktörlere ilişkin hipotez testleridir. Her üç grup için elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

4.8.2.1. Öncüllere İlişkin Hipotez Test Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ile ilgili olarak yapılan hipotez testlerinin sonuçlarına göre;

- Sadece Zabıta örnekleminde iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile dış kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark olduğu ve iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri dış

kontrol odağına sahip olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gazi Fişek Fabrikası örneğinde ise aynı sonuç elde edilmesine rağmen, anlamlılık düzeyi 0,057 olduğundan elde edilen sonuç anlamsızdır. Alanyazında kontrol odağı-örgütsel özdeşleşme ilişkisini inceleyen ampirik bir çalışmaya rastlanmadığından bu yönde bir karşılaştırma yapılamamıştır.

- Her iki örnekte örgüt içi güvenin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir. $R^2=0,199$, Gazi Fişek Fabrikası örneği için ise $R^2=0,256$ olarak bulunmuştur. Alanyazında sadece iç güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar dikkate alındığında elde edilen sonucun; Lee (2004: 623-639), Connaughton ve Daly (2004: 89-103), Chattopadhyay (2005: 68-99) ve Tüzün (2006:142) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla paralellik arz ettiği görülmektedir. Bulgular, alan yazındaki teorik ve ampirik sonuçlarla örtüşmektedir.

- Her iki örnekte rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir. Zabita örneği için $R^2=0,122$, Gazi Fişek Fabrikası örneği için ise $R^2=0,034$ olarak tespit edilmiştir. Gazi Fişek Fabrikası için elde edilen sonucun çok düşük seviyede olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç Green (1978: 486-492) ve Organ ve Green (1981: 237-252) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlarla paralellik arz etmektedir.

- Her iki örnekte 5 Faktör kişilik özelliklerinden Özdisiplin (Zabita örneği için $R^2=0,169$, Gazi Fişek için $R^2=0,052$), Uyumluluk (Zabita için $R^2=0,239$, Gazi Fişek için $R^2=0,016$) ve Gelişime Açıklığın (Zabita örneği için $R^2=0,164$, Gazi Fişek için $R^2=0,043$) örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği, sadece Zabita örneğinde ise Nevrotikliğin örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde ($R^2=0,059$), dışadönüklüğün ise olumlu yönde ($R^2=0,054$) etkilediği tespit edilmiştir. Alanyazında Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığından konuya ilişkin alan yazınla bağlantılı bir karşılaştırma yapılamamıştır.

- Sadece Zabita örneğinde, bireysel değerlerden uyum ($R^2=0,110$), güvenlik ($R^2=0,062$), geleneksellik ($R^2=0,108$), başarı ($R^2=0,032$) ve yardımseverliğin ($R^2=0,059$) örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği ve dört temel bireysel değerden muhafazakârlığın (uyum, güvenlik ve geleneksellik temel değerlerinden oluşmaktadır) örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği ($R^2=0,107$) tespit edilmiştir. Alanyazında Lipponen vd. (2008: 241-248) tarafından yapılan çalışmada sadece değişime açıklığın örgütsel özdeşleşmeyi olumlu olarak etkilediği görülmüştür.

4.8.2.2. Ardıllara İlişkin Hipotez Test Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin ardılları ile ilgili olarak yapılan hipotez testlerinin sonuçlarına göre;

- Her iki örnekleme örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği (Zabita örnekleme için $R^2=0,210$, Gazi Fişek örnekleme için $R^2=0,269$) tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonucun, Lee (1971: 213-226), Becker (1992: 232-244), Mael ve Ashforth (1995: 309-333), Huggins vd. (1998: 724-749), Abrams vd. (1998: 1027-1039), Scott vd. (1999: 400-435), Knippenberg ve Schie (2000: 137-147), Bamber ve Iyer (2002: 21-38), Dick vd. (2004a, 2004c, 2004d ve 2006b: 351-360), Shamir ve Kark (2004: 115-123), Harris ve Cameron (2005: 159-169), Cornetto ve Snyder (2006: 1-45), Mignonac vd. (2006: 477-493), Wegge vd. (2006: 60-83), Olkkonen ve Lipponen (2006: 202-215), Cole ve Bruch (2006: 585-605), Cicero ve Pierro (2007: 297-306), Knippenberg vd. (2007: 457-477) ve Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008: 15-20) tarafından yapılan araştırmaların sonucu ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Bulgular, alan yazındaki teorik ve ampirik sonuçlarla örtüşmektedir.

- Her iki örnekleme örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını ve alt boyutlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının bütünü için Zabita örnekleminde $R^2=0,230$, Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde $R^2=0,347$; diğergamlık alt boyutunda Zabita örnekleme için $R^2=0,210$, Gazi Fişek Fabrikası örnekleme için $R^2=0,294$; vicdanlılık alt boyutunda Zabita örnekleme için $R^2=0,170$, Gazi Fişek Fabrikası örnekleme için $R^2=0,245$; nezaket alt boyutunda Zabita örnekleme için $R^2=0,182$, Gazi Fişek Fabrikası örnekleme için $R^2=0,274$; centilmenlik alt boyutunda Zabita örnekleme için $R^2=0,120$, Gazi Fişek Fabrikası örnekleme için $R^2=0,208$; sivil erdem alt boyutunda Zabita örnekleme için $R^2=0,132$, Gazi Fişek Fabrikası örnekleme için $R^2=0,194$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçların; Becker (1992: 232-244), Lipponen (2001: 1-127), Dukerich vd. (2002: 507-533), Bell ve Mengüç (2002: 131-146), Dick ve Wagner (2002: 129-149), Ertürk (2003: 128), Christ vd. (2003: 329-341), Lipponen vd. (2004: 391-413), Feather ve Rauter (2004: 81-94), Dick vd. (2004a: 1-24; 2004c: 121-138 ve 2006b: 351-360), Riketta (2005: 358-384), Ahearne vd. (2005: 574-585), Dick vd. (2005: 273-285), Wegge vd. (2006: 60-83), Dick vd. (2006a: 283-301), Olkkonen ve Lipponen (2006: 202-215), Dick vd. (2007: 133-150), Karabey ve İşcan (2007: 231-241) ve Ullrich vd. (2007: 29-44) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla örtüştüğü görülmektedir.

4.8.2.3. Demografik Faktörlere İlişkin Hipotez Test Sonuçları

Demografik faktörlerden cinsiyet, yaş, eğitim, işyeri kıdemi, statü, statü kıdemi, mesleki kıdem, maaş ve daha önce çalışılan işyeri sayısına ilişkin olarak hazırlanan hipotez test sonuçlarına göre;

- Sadece Zabita örnekleminde, yapılan analize göre 51 yaşından daha fazla olanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri diğer tüm yaş gruplarındakinden (20-30; 31-40 ve 41-50) daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistikî olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu ($p=0,034$) tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, Lee (1971: 213-226), Cheney

(1983a: 342–362) ve Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından elde edilen sonuçlarla paralellik gösterdiği görülmektedir.

- Yine sadece Zabita örnekleminde, statüsü yüksek olan çalışanların (yöneticiler) örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde gerçekleştiği ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=0,023$) tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonucun Lee (1971: 213–226), Hall vd. (1970: 176-190), Rotondi (1975a: 892-897), Cheney (1983a: 342–362), Huggins vd.nin (1998: 724-749) ve Johnson vd. (2006: 498-506) tarafından elde edilen sonuçlarla örtüşmediği görülmektedir. Hatta elde edilen sonuç, alan yazındaki sonuçlardan tamamen aksi yönde gerçekleşmiştir. Zabita Daire Başkanlığı ile yapılan görüşmede, geçmiş dönemlerde daha üst düzeylerde görev yaptıktan sonra, mevcut durumda daha alt kademelerde yönetici olarak görev yapan bazı çalışanların, tepkisel olarak örgütsel özdeşleşme düzeyini düşük olarak puanlandırmış olabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya anket doldurarak katılan yöneticinin 12 gibi az sayıda olması, elde edilen bulguların bu yönde bir gerekçe ile farklılaşmış olabileceğine işaret etmektedir.

- Anlamlılık düzeyi 0,1 olarak alındığında, kadınların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin erkeklerden daha düşük olarak gerçekleştiği ($p=0,067$) tespit edilmiştir. 0,05 düzeyinde olmadığı dikkate alınarak yapılacak değerlendirmeye göre, örgütsel özdeşleşme düzeyinin kadınlarda daha düşük olması; Huggins vd. (1998: 724-749), Johnson vd. (2006: 498-506) ve İşcan (2006: 173) tarafından yapılan araştırmalarda da ortaya konmuştur. Elde edilen bulgunun bu yönde değerlendirilmesinin anlamlı olabileceği söylenebilir.

4.8.3. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapılan araştırmada her iki örnekleme yapılan regresyon analizi neticesinde anlamlı bulunan öncüller ve ardılların yer aldığı birer Yapısal Eşitlik Modeli kurulmuş ve bu çerçevede modeller test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur.

4.8.3.1. MKEK Gazi Fişek Fabrikası YEM Uygulaması Sonuçları

Gazi Fişek Fabrikası örnekleme için oluşturulan yapısal eşitlik modelinde örgütsel özdeşleşmenin öncülleri olarak örgüt içi güven ve özdisiplin, ardılları olarak da örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti yer almıştır. Modelin testi yapılmış ve örgütsel özdeşleşmenin ardıllarından örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından sivil erdem model dışında kalmıştır.

Özdisiplinin ($R^2=0,42$) ve alan yazındaki bulgulara uygun olarak iç güvenin ($R^2=0,25$) örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazındaki bulgulara uygun olarak örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde etkisinin ($R^2=0,58$) olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında örgütsel özdeşleşmenin ÖVD ile beş boyutunun tamamının üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğuna ilişkin tespitler olmasına rağmen, YEM içerisinde ÖVD'nin sivil erdem alt boyutu için bu ilişki doğrulanamamıştır. Diğer bulguların (diğergamlık için $R^2=0,50$; vicdanlılık için; nezaket için $R^2=0,65$ ve centilmenlik için $R^2=0,52$) bu çerçevede alan yazınla paralellik arz ettiği görülmektedir.

4.8.3.2. Zabıta Daire Başkanlığı YEM Uygulaması Sonuçları

Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için oluşturulan yapısal eşitlik modelinde örgütsel özdeşleşmenin öncülleri olarak örgüt içi güven, uyumluluk, uyma ve gelişime açıklık; ardılları olarak ise yine örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti yer almıştır. Modelin testi yapılmış ve örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinden gelişime açıklık ardıllarından (örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından) diğergamlık, sivil erdem ve vicdanlılık model dışında kalmıştır.

Uyumluluk ($R^2=0,70$) ve Uyma ($R^2=0,17$) ile alan yazındaki bulgulara uygun olarak iç güvenin ($R^2=0,33$) örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazındaki bulgulara uygun olarak örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde etkisinin olduğu ($R^2=0,57$) tespit edilmiştir. Alanyazında örgütsel özdeşleşmenin ÖVD ile beş boyutunun tamamının üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğuna ilişkin tespitler olmasına rağmen, YEM içerisinde ÖVD'nin diğergamlık, sivil erdem ve vicdanlılık alt boyutları için bu ilişki doğrulanamamıştır. Diğer bulguların (nezaket için $R^2=0,65$ ve centilmenlik için $R^2=0,66$) bu çerçevede alan yazınla paralellik arz ettiği görülmektedir.

SONUÇ

Örgütsel özdeşleşme, Sosyal Psikolojinin gelişimiyle birlikte ilgi alanı haline gelen ve Tajfel ve Turner tarafından geliştirilen Sosyal Kimlik ve Sosyal Kategorizasyon Kuramlarını temel almış modern yönetim yaklaşımlarından biri olarak; "çalışanların, çalıştıkları organizasyon ve kurumları tanımakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesi" (Dutton vd. 1994: 240) ya da örgüt çalışanlarının kendilerini örgüt özellikleriyle aynı şekilde tanımlama derecesi (1994: 239) olarak ifade edilmiştir. Bir diğer ifade ile örgütsel özdeşleşme örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci (Hall vd. 1970: 176-177)dir.

Çalışan ve örgütlerinin algılamalarındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek, bu iki yapı arasındaki ilişkinin doğasını bilmek anlamına da geleceğinden, bireyin organizasyonel hedeflere yönelik tutum ve davranışlarını tahmin edebilmenin bir yolu olarak gözükmektedir. Bu nedenle organizasyonların uzun dönemli başarıları için kritik başarı faktörlerinden birisi, bugün, örgütün iç müşterilerinin örgütsel amaçları benimsemelerini sağlamaktır. Böylece çalışanların örgüte aidiyet duygusu geliştirilip, onların örgütleriyle özdeşleşmeleri artırılarak daha az kaynakla daha uzun vadeli stratejik hedeflere ulaşmak mümkün olabilecektir. Bu durum örgütsel özdeşleşmenin önemini ifade etmektedir.

Ayrıca günümüz organizasyonları, uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek için örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlarla çalışmak ister. Bunun nedenlerinden birisinin etkinlik-verimlilik problemini aşmada minimum personel maliyeti ile uzun vadeli hedefleri gerçekleştirebilmek olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle, organizasyonlar için bireyin örgütü ile özdeşleşmesi için neler yapılması gerektiği konusu, cevaplandırılması gereken önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalıştıkları örgütte paylaşılan ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçları tam anlamıyla benimseyerek kendilerini özdeşleştiren, yani örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların, örgüte gönüllü olarak her türlü desteği verip çeşitli platformlarda savunacağı ve amaçlarına ulaşması için elinden gelen çabayı göstereceği kabul edilmektedir. Tüm bu davranışlar da dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, üst seviyede koordinasyon ve işbirliği sağlanmasını, örgütün çevresel değişmelere daha kolay adapte olmasını, yani örgütün performansının hemen her alanda yükselmesini sağlayacak ortamı hazırlayacaktır (Ertürk 2003: 1).

March ve Simon (1975: 74)'a göre, "bireyin bir grupla özdeşleşmesi ne kadar kuvvetliyse, amaçlarının, grup normlarını algılayış biçimiyle uygunluk içinde bulunması o kadar mümkündür" ve özdeşleşmenin yöneldiği başlıca dört unsur vardır:

- Söz konusu örgütün dışında kalan örgütler (örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme),
- İçinde bulunulan örgüt (Örgütsel özdeşleşme),

- Görevi sırasında gerçekleştirilen faaliyetler (Görevle özdeşleşme),

• Söz konusu örgütteki alt gruplar (Alt gruplarla özdeşleşme). Bu durumda temelde örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki özdeşleşme türünden bahsetmek mümkündür. Örgüt içi özdeşleşme de kendi içinde üçe ayrılmaktadır; alt grupla, görevle ve örgütle özdeşleşme. Alanyazında özdeşleşme türleri konusunda birçok araştırma yapılmış ve özdeşleşme türleri arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir.

1980'li Yıllardan sonra örgüt bahsini de kapsamına alarak üzerinde çeşitli araştırmalar yapılan örgütsel özdeşleşme konusu, yabancı yazında olduğundan daha az olmak üzere araştırmacıların akademik merakını cezbetmiştir. Konuya ilişkin merakın yoğunluğuna paralel olarak Türkçe ve yabancı yazında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların bir arada değerlendirilmesi, Türkiye'de kısa zaman önce ilgi çekmeye başlayan Örgütsel Özdeşleşme konusunda araştırmacılara ve uygulayıcılara katkı sağlayacak bir husus olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme konusunda nitelikli çalışmaların yer almasının alanın gelişimine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu araştırma, bu çerçevede Türkçe alan yazındaki belirgin bir boşluğu doldurma ve gelecek araştırmacılara bu yönde bir ışık tutma amaç ve gayretiyle oluşturulmuş teorik ve ampirik temelli bir çalışmadır.

Öncelikle örgütsel özdeşleşme, yerli ve yabancı yazından taranmış, örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel öncülleri ve ardılları ortaya konmuştur. Yaklaşık bir yılı aşkın süren bu çalışmadan sonra Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı bünyesinde çalışan 255 ve MKEK Gazi Fişek Fabrikası bünyesinde çalışan 256 olmak üzere toplam 511 kişi üzerinde bir saha çalışması da yapılmıştır.

Alanyazında yapılmış olan görgül çalışmalar bir araya getirilerek örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel öncül ve ardıllarının ne olduğu konusunda Türkçe yazında kaynak teşkil edebileceği düşünülen bir çalışma yapılmıştır. Alanyazında elde edilen sonuçları genel olarak şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, örgütsel kıdem, mesleki kıdem, statü, statü kıdemi, maaş, daha önce çalışılmış işyeri sayısı, daimi/geçici olarak çalışma gibi değişkenlerin örgütsel özdeşleşmeyi çeşitli şekillerde etkilemektedir.

- Örgütsel özdeşleşmenin bireysel öncülleri oldukları tespit edilen; yakın ilişki kurma, iş tatmininin yüksekliği, olumlu ruh haline sahip olma, bireysel imaj algısının yüksekliği, birey-örgüt imajının uyumlu olması, güven düzeyinin yüksekliği, güvenilir olma, karizmatik, mentor ve adanmış lider olma, liderin özgüven ve özverisinin yüksek olması, duygusal olma, iş aramama, bireysel değerlerle örgüt değerlerinin uyumlu olması, bireyin örgütteki rol çatışması ve belirsizlik algısının düşük olması, bireyin örgütün statüsünü yüksek olarak algılaması gibi faktörlerin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu olarak etkilemektedir.

- Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel öncülleri oldukları tespit edilen; örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algısının yüksek olması, iş yaşamında özerk olması, meslekle özdeşleşme düzeyinin yüksek olması, dönüştürücü ve etkileşimci lider olma, örgütün dış prestij algısının yüksek olması, örgütün diğerlerinden farklı olduğuna olan inancın yüksekliği, kariyer gelişimi ve başarı fırsatı algısının yüksek olması, grup içinde saygı görme, grubun görece küçük olması, bireyin örgüte uyum sağlaması için örgütsel sosyalizasyon faaliyetinin uygulanması, iletişimin yoğunluğu, örgütte üniforma kullanımı, algılanan örgüt kimliğinin çekiciliği, örgütsel güven algısının yüksek olması, örgüt içi rekabetin düşük olması, örgütsel sinizmin düşük olması, içinde bulunulan gruptan gurur duyma, gruba yönelik tehdit algısının yüksekliği vb. çeşitli faktörlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.

- Örgütsel özdeşleşme; bireysel ardıl oldukları değerlendirilen faktörlerden işten ayrılma niyetini olumsuz, liderlerini hassasiyet, zekâ, motivasyon ve dinamizm yönünden daha olumlu görmeyi olumlu, iş tatminini olumlu, sağlık şikâyetlerini olumsuz, tükenmişliği olumsuz, yabancılaşmayı olumsuz, işbirliği davranışlarını olumlu, işe yönelik olumlu tepkileri olumlu, verimlilik ve yaratıcılığı olumlu, örgütsel hedeflere yönelimi olumlu, iletişim ve bireyin örgüte uyumunu olumlu olarak etkilemektedir.

- Ayrıca örgütsel özdeşleşme; örgütsel ardıl oldukları değerlendirilen faktörlerden örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu, örgütsel bağlılığı olumlu, değişime direnci olumlu, çalışan devir hızını ve işten kaytarma/devamsızlığı olumsuz, örgüte finansal yardımı olumlu, işbirliği davranışlarını olumlu, örgüte katılım konusunda başkalarını teşvik etme davranışını olumlu, diğer gruplarla çatışma düzeyini olumlu, müşteri tatmininin olumlu, örgütün düzenlediği faaliyetlere katılımı olumlu, sürekli gelişim çabasını olumlu, müşteriye yönelimi olumlu, örgüt iklimi ve motivasyonu olumlu, performans ve yöneticiden memnuniyet düzeyini ise olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçları ise genel olarak şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Örgütsel özdeşleşme çalışmalarında önemli yeri olacağı düşünülen üniformalı meslek gruplarından zabıta örnekleme seçilerek, bu konuda elde edilecek bulguların daha sonraki çalışmalarda kullanılabilmesi için bir araştırma deseni zemini hazırlanmıştır.

- Araştırma çerçevesinde kullanılan ölçeklerden, örgüt içi güven, rol belirsizliği, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak, araştırmada ölçeklerin kullanımı konusundaki tereddütler giderilmiştir.

- Örgütsel özdeşleşme çalışmalarında daha önce araştırmalara konu olmamış olan kontrol odağı konusu araştırmaya dâhil edilerek, işgörenlerden iç kontrol odağına sahip olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin dış kontrol odaklı olanlara oranla daha yüksek olduğu zabıta örnekleminde tespit edilmiştir.

- Örgütsel özdeşleşme çalışmalarında daha önce araştırmalara konu olmamış olan ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilerek araştırma değişkenlerine dâhil edilen örgüt içi güvenin, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel öncüllerinden olduğu ve örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu her iki örneklem için tespit edilmiştir.

- Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilen rol belirsizliği konusunda alan yazındaki araştırma sonuçlarını destekleyecek (rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki olumsuz etkisini destekleyen) sonuçlara her iki örneklem için ulaşılmıştır.

- Daha önce örgütsel özdeşleşme araştırmalarında dikkate alınmamış olan beş faktör kişilik özellikleri araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu faktörlerden özdisiplinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu her iki örneklem için tespit edilmiştir.

- Beş Faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ve gelişime açıklığın örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu her iki örneklem için de tespit edilmiştir.

- Beş Faktör Kişilik özelliklerinden nevroitiklik düzeyinin yüksekliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumsuz etkisinin olduğu Zabita D. Bşk. lığı örnekleminde tespit edilmiştir.

- Beş Faktör Kişilik özelliklerinden uyum düzeyinin yüksekliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisinin olduğu Zabita D. Bşk. lığı örnekleminde tespit edilmiştir.

- Yine örgütsel özdeşleşme araştırmalarında dikkate alınmamış olan bireysel değerler konusu araştırmaya dâhil edilerek; zabita örnekleminde, uyum, güvenlik ve geleneksellik ile bu üç değişkenin toplamından oluşan muhafazakâr olmanın örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyen faktörlerden olduğu; ayrıca başarı ve yardımseverliğin ise seviyesi düşük olmakla birlikte örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu tespit edilen diğer iki bireysel değer olduğu tespit edilmiştir.

- Daha önce çeşitli araştırmalara konu olmuş olan, örgütsel özdeşleşmenin bireysel ardıllarından işten ayrılma niyeti ve örgütsel ardıllarından örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma neticesinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini olumsuz, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tüm alt boyutlarını ise olumlu olarak etkilediği her iki örneklem için tespit edilmiştir.

- Zabita D. Bşk. lığı örnekleminde yapılan analize göre 51 yaşından daha fazla olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer tüm yaş grubundakilere göre daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistikî olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

- Zabita D. Bşk. lığı örnekleminde, alan yazındaki bulgulara ters olarak, statüsü yüksek olan çalışanların (yöneticiler) örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer çalışanlara göre

daha düşük düzeyde gerçekleştiği ve elde edilen bu sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

- Yapısal eşitlik modeli ile Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı Zabıta Daire Başkanlığı ve MKEK Gazi Fişek Fabrikası örneklemi için birer model önerisinde bulunarak model test edilmiş ve Zabıta Daire Başkanlığı örneğinde uyumluluk-örgütsel özdeşleşme; özdeşleşme-işten ayrılma niyeti ve özdeşleşme-ÖVD (nezaket alt boyutu) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. MKEK Gazi Fişek Fabrikası örneği için örgüt içi güven, özdisiplin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bu araştırmada sonucunda elde edilen ve edilemeyen sonuçların ve ileride yapılacak çeşitli araştırmalarda dikkate alınmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Öncelikle araştırma yapılacak örneğin seçimi önem kazanmaktadır. Özellikle bireyin kendisini tanımlamakta kullandığı ifadelerle örgütünü tanımlamakta kullandığı ifadelerin aynı/benzer olması olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme gibi bir olgu üzerinde çalışırken, seçilen örneğin de bu çerçevede değerlendirilmesi gerekmektedir.

Alanyazında yapılan çalışmalardan yapılan değerlendirmeye göre; üniformalı/ üniformasız meslek gruplarında, sürekli/geçici olarak çalışılan örgütlerde, sanal/gerçek çalışma yapılan örgütlerde, güçlü/zayıf örgüt kültürü olan örgütlerde örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılacak karşılaştırmalı çalışmaların anlamlı sonuçlar verebileceği değerlendirilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme konusunda çalışacak akademisyenlerin örgütsel sosyalizasyon sürecini de dikkate alarak; örgütle tanışma ile başlayan ve sosyalizasyon süreci ile devam eden ve örgütten ayrılmaya kadar devam eden süreçte özdeşleşme düzeyinin ne ölçüde farklılaştığı konusunda yapacakları çalışmaların anlamlı sonuçlar verebileceği değerlendirilmektedir. Bu araştırma çerçevesine bu konu dâhil edilmemiştir.

Örgütsel özdeşleşme üzerinde çalışacak akademisyenlerin birden fazla örgütte 20-30'ar kişi üzerinde yapacakları çalışmalarla elde edecekleri sonuçların anlamlı olmayacağı değerlendirilmektedir. Çünkü örgütsel özdeşleşme, "örgütle olan özdeşleşme"dir. Yani farklı örgütlerde çalışan bireylerin çalıştıkları farklı örgütlerle olan özdeşleşme düzeylerini ölçerek bir araya getirmenin bu tür çalışmalarda anlamlı olmayacağı değerlendirilmektedir. Örgütsel özdeşleşme örgüte özgüdür, saftır. Karışımla elde edilecek sonuçların o örgüte ait olmayacağı, aslında hiçbir örgüte ait olmayacağı göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel özdeşleşmenin bir örgütün tamamı ele alınarak yapılmasının gerektiği ifade edilebilir.

Bir örgütte meydana gelen olaylar, olayın meydana geldiği bağlam çerçevesinde anlam kazanmaktadır. Bu durumda bağlamı anlamaya yönelik çalışmaların örgütsel özdeşleşme konusunda yapılacak çalışmalara fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir. Örneğin bir örgütteki işgörenlerin günlük çalışma yaşamlarında yaptıkları konuşmaların analizinin, örgütsel özdeşleşme düzeyinin gözlem ve mülakat yoluyla tespit edilmesine

yönelik olarak anlamlı sonuçlar vereceği değerlendirilebilir. Bu nedenle bu araştırmada olduğu gibi sadece çeşitli test bataryaları yardımıyla örgütsel özdeşleşme düzeyinin tespit edilmesine yönelik çalışmaların, içinde bulunulan "bağlam"ın değerlendirilmesi konusunda yeterli veri sağlamayabileceğinin göz önünde bulundurulması gereklidir.

Sanal çalışma düzeyleri yüksek olan çalışanlarla düşük olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklı olabileceği değerlendirildiğinden, Türkiye'de çeşitli örneklemeler üzerinde (banka da müşteri ile yüz yüze çalışanlar ile aynı bankanın çağrı merkezlerinde çalışanlarda olduğu gibi) yapılacak karşılaştırmalı çalışmaların anlamlı sonuçlar verebileceği değerlendirilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme çalışmalarında dikkate alınması gerektiği düşünülen son husus ise, örgütsel özdeşleşmenin bireyin özellikleri ile örgütün özelliklerinin uyuşması neticesinde daha yüksek olacaktır. Örneğin yaratıcı bir bireyin, yaratıcı kültürün hâkim olduğu bir örgütle özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olacağı beklenebilir. Bu durumda işgörenlerin kişisel özelliklerinin ve örgütün amaç, değer, misyon, vizyon ve stratejilerinin tespitinin ve bu ikisinin karşılaştırılmasının örgütsel özdeşleşme çalışmalarında önemli bir yer alacağı düşünülebilir. Ancak bu noktada, örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede ihtiyaç duyacakları insan kaynağını yapacakları kişilik testleri ile seçme gibi bir durumun da ortaya çıkacağını bilmenin ve bu durumun fayda ve mahsurlarını değerlendirmenin faydalı olacağı ifade edilebilir.

KAYNAKLAR

- Abrams, D., K. Ando ve S.W. Hinkle,
1998 "Psychological Attachment to the Group: Cross-Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions", *Personality and Social Psychology Bulletin*, (24), ss. 1027-1039.
- Andrasani P.J. ve G. Netsel,
1976 "Internal-External Control as Contributor to and Outcome of Work Experience", *Journal of Applied Psychology*, 61, ss. 156-165.
- Ahearne, M., C.B. Bhattacharya, and T. Gruen,
2005 "Antecedents and Consequences of Customer-Company Identification: Expanding the role of relationship marketing", *Journal of Applied Psychology*, 90, ss. 574-585.
- Albert, S., B.E. Ashforth ve J.E. Dutton,
2000 "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters And Building New bridges", *Academy of Management Review*, 25(1), ss. 13-17.
- Allen, N.J. ve J.P. Meyer,
1990 "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63, ss. 1-8.
- Andersson L.M.,
1996 "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49(11), ss. 1395-1418.
- Anderson L.M. ve T.S. Bateman,
1997 "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, 18, ss. 449-469.
- Arkonaç, Sibel,
1999 *Gruplararası İlişkiler ve Sosyal Kimlik Teorisi*, Alfa Yayınevi, İstanbul.
- Ashby, Jeffrey S., vd.,
2002 "Social Interest and Locus of Control: Relationships and Implications", *The Journal of Individual Psychology*, 58 (1), ss. 52-61.
- Ashforth Blake. E. ve Fred Mael,
1989 "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, 14(1), ss. 20-39.
- Ashforth, Blake E.,
2001 *Role Transitions in Organizational life: An Identity Based Perspective*, Mahwah, NJ:Lawrance Erlbaum.
- Ashforth, Blake E., D.M. Sluss ve A.M. Saks,
2007 "Socialization Tactics, Proactive Behavior and Newcomer Learning: Integrating Socialization Models", *Journal of Vocational Behavior*, 70, ss. 447-462.
- Avcı, Nazmi,
2007 *Toplumsal Değerler ve Gençlik*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Azizoğlu, Semra,
1993 "Psikolojik Yardım Aramaya Yönelen ve Yönelmeyen Bireylerde Stres, Kontrol Odağı İnancı, Yalnızlık Algısı ve Psikolojik Belirti Gösterme Düzeyi Arasındaki İlişki", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Bamber, E.M. ve V. Iyer,
2002 "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol.21, Issue:2, 21-38.
- Barge, J.K. ve D.W. Schlueter,
1998 "A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Identification", *Management Communication Quarterly*, Vol.2, No.1, ss. 116-133.
- Barker, J. R.
1998 "Managing Identification", *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, ed. D.Whetten ve P.Godfrey, Thousand Oaks, CA:Sage, ss.257-267.

- Barker, J.R. ve P.K. Tompkins
1994 "Identification in the Self-Managing Organization: Characteristics of Target and Tenure", *Human Communication Research*, 21, ss. 223-240.
- Barlett, K.R.,
1999 "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field", The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana.
- Barnard, C. I.,
1939 *The Functions of the Executive*. Cambridge, Harvard University Press, England.
- Barnea, M. F. Ve S.H. Schwartz,
1998 "Values and voting", *Political Psychology*, 19 (1), 17-40.
- Barrick, M.R. ve M.K. Mount
1991 "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis", *Personnel Psychology*, 44, ss. 1-26.
- Barrick, M.R., G.L. Stewart ve M. Piotrowski,
2002 "Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives", *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), ss. 43-51.
- Bartel, C.A. ve J. Dutton,
2000 "Ambiguous Organizational Memberships: Constructing Organizational Identities in Interactions With Others", *Administrative Science Quarterly*, September, 46, ss. 379-413.
- Bartels, J.
2006 "Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels", University of Twente (Unpublished doctoral thesis), Netherland.
- Bartels, J., A.T.H. Pruyn ve M.D.T. de Jong,
2006 a "Pre-Merger and Post-Merger Identification: A Longitudinal Analysis of Organizational Identification Determinants" ed. Bartels, J. (2006) *Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels*, University of Twente (Unpublished doctoral thesis), Netherland.
- Bartels, J., A.T.H. Pruyn, M.D.T. de Jong ve I. Joustra,
2006 b "Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate", *Journal of Organizational Behavior*, 28 (2), 173-190.
- Bartels, J., M.D.T. de Jong, A.T.H. Pruyn, O. Peters ve M.Van der Molen.
2006 c "Horizontal and Vertical Communication as Determinants of Professional and Organizational Identification" (Çalışma Raporu) İçinde: Bartels, J. (2006) *Organizational Identification and Communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels*, University of Twente (Unpublished doctoral thesis), Netherland.
- Bartels, J., R.M. Douwes, M.D.T. de Jong ve A.T.H. Pruyn,
2006 d "Organizational Identification During a Merger: Determinants of Employees' Expected Identification with the New Organization", *British Journal of Management*, 17(1), ss. 49-67.
- Basım, H. Nejat ve Harun Şeşen,
2006 "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Uyarılama ve Karşılaştırma Çalışması", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 61, 4, ss. 83-102.
- Basım, H. Nejat ve Harun Şeşen
2008 "Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63 (3), ss. 49-64.
- Becker, T.E.,
1992 "Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?", *The Academy of Management Journal*, 35(1), ss. 232-244.
- Bedeian, Arthur G.,
2007 "Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 6, No. 1, ss. 9-32.

- Bell, S.J. and B. Menguc
2002 "The Employee-Organization Relationship, Organizational Citizenship Behaviors, and Superior Service Quality", *Journal of Retailing*, 78 (2), 131-146.
- Bergami, M. ve R.P. Bagozzi,
1996 "Organizational Identification: *Conceptualisation Measurement and Nomological Validity*", *Working Paper 9608-10, University of Michigan Business School*.
- Bernardi, Richard A.,
2001 "A Theoretical Model for the Relationship Among: Stress, Locus of Control and Longevity", *Business Forum*, 26, 3-4, ss. 27-22.
- Beyth-Marom, R., G. Harpaz-Gorodeisky, A. Bar-Haim ve E. Godder,
2006 "Identification, Job Satisfaction and Work Motivation among Tutors at the Open University of Israel", *International Review of Research in Open and Distance Learning*, Volume 3, Number 2, ss. 1-13.
- Bhattacharya, C.B., H. Rao ve M.A. Glynn
1995 Understanding the Bond of Identification: An Investigation of its Correlates Among art Museum Members, *Journal of Marketing*, 59, ss. 46-57.
- Bibby, Courtney L.,
2008 "Should I Stay or Shoul I Leave? Perceptions of Age Discrimination, Organizational Justice and Employee Attitudes on Intentions to Leave", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13(2), ss. 63-86.
- Bilgin, Nuri
1995 "Kollektif Kimlik", Sistem Yayıncılık, İstanbul.
1996 *İnsan İlişkileri ve Kimlik*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
2007 *Kimlik İnşası, Aşınakitaplar*, İzmir.
- Billig, M. ve H. Tajfel
1973 "Social Categorization and Similarity in Intergroup Behaviour", *European Journal of Social Psychology*, 27-52.
- Bland, J.Martin ve Altman Douglas G.,
1997 www.bmj.com/cgi/content/full/314/7080/572, Çevrimiçi: 11.10.2009, 14:00.
- Blau, G.,
1993 "Testing the Relationships of Locus of Control to Different Performance Dimensions, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, ss. 125-133.
- Blau, Peter M.,
1964 *Exchange and Power in Social Life*, John Wiley & Sons, New York.
- Block, P.
1987 *The Empowered Manager*, ossey-Bass, San Fransisco
- Boen, F., N. K. Vanbeselaere ve M. Cool, M.
2006 "Group Status as a Determinant of Organizational Identification After a Takeover: A Social Identity Perspective", *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol. 9(4), ss. 547-560.
- Boen, F., N. Vanbeselaere, L. Brebels, W. Huybens ve K. Millet
2007 "Post-merger Identification as a Function of Pre-Merger Identification, Relative Representation, and Pre-Merger Status", *European Journal of Social Psychology*, 37, ss. 380-389.
- Bolino, M.C.,
1999 "Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?", *Academy of Management Review*, January, ss. 82-98.
- Bono, J.E., T.L. Boles, T.A. Judge ve K.J. Lauver,
2002 "The role of Personality in Task and Relationship Conflict", *Journal of Personality*, 70, 3, ss. 311-344.
- Bosma, H. vd.,
1997 Low job control and risk coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study, *BMJ*, 314: 558-565.
- Brehm, S. ve Kassin, S.M.
1993 *Social Psychology*, Mifflin Company, Houghton, Boston.
- Brehm, John ve Scott Gates,
2002 "Rules, Trust and the Allocation of Time", Presented at the 2002 Annual Meetings of the International Society for Political Psychology, Berlin.

- Brewer, M.B. ve R.M. Kramer,
1986 "Choice Behavior in Social Dilemmas: Effects of Social Identity, Group Size and Decision Framing", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, ss. 543-549.
- Brief, A.B. ve S.J. Motowidlo,
1986 Prosocial Organizational Behaviors, *Academy of Management Review*, 11, ss. 710-725.
- Brown, M.E.
1969 "Identification and Some Conditions of Organisational Involvement", *Administrative Science Quarterly*, 14, ss. 346-355.
- Buchanan II, B.
1974 "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(4), ss. 533-546.
- Bullis, C. ve B.W. Bach,
1989 a "Socialization Turning Points: An Examination of Change in Organizational Identification", *Western Journal of Speech Communication*, 53, ss. 273-293.
1989 b "Are Mentor Relationships Helping Organizations? An Exploration of Developing Mentee-Mentor-Organizational Identifications Using Turning Point Analysis", *Communication Quarterly*, Vol.37, 3, Summer 1989, ss. 199-213.
1991 "An Explanation and Test of Communication Network Content and Multiplexity as Predictors of Organizational Identification", *Western Journal of Speech Communication*, 55 (Spring 1991), ss. 180-197.
- Burns, B.M. ve R.W. Collins,
2000 "Organizational Citizenship Behavior in the US Context", <http://hsb.baylor.edu/ramsower/acis/papers/burns.htm>.
- Butler, J.K.,
1991 "Towards Understanding and Measuring Conditions of Trust, Evolution of a Conditions of Trust Inventory", *Journal of Management*, 17 (3), ss. 643-663.
- Büyüköztürk, Şener,
2008 Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi, 9. Baskı, Ankara.
- Callan, V.J., C. Gallois, M.G. Mayhew, T.A. Grice, M. Tluchowska ve R. Boyce,
2007 "Restructuring the Multi-Professional Organization: Professional Identity and Adjustment to Change in a Public Hospital", *JHSA*, Spring, ss. 448-477.
- Carmeli, A., G. Gilat ve J. Weisberg,
2006 "Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach", *Corporate Reputation Review*, Volume 9, Number 1, ss. 92-104.
- Carmeli, A., G. Gilat ve D.A. Waldman,
2007 "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance", *Journal of Management Studies*, 44:6, ss. 972-992.
- Chattopadhyay, E.G.P.,
2005 "One Foot in Each Camp: The Dual Identification of Contract Workers", *Administrative Science Quarterly*, 50, ss. 68-99.
- Cheney, G.
1983 a "On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification", *Communication Monographs*, 50, ss. 342-362.
1983 b "The rhetoric of identification and the study of organizational communication", *Quarterly Journal of Speech*, 69, ss. 143-158.
1991 *Rhetoric in an Organizational Society: Managing Multiple Identities*, Columbia, SC: University of South Carolina Press.
- Cheney, G. ve P.K. Tompkins
1987 "Coming to Terms With Organisational Identification and Commitment", *Central States Speech Journal*, 38, ss. 1-15.
- Chreim, S.,
2002 "Influencing Organizational Identification During Major Change: A Communication-Based Perspective", *Human Relations*, 55, ss. 1117-1137.

- Christ, O., U. Wagner, J. Stellmacher ve R. Van Dick,
2003 "When Teachers go the Extra Mile:Foci of Organisational Identification as Determinants of Different Forms of Organisational Citizenship Behaviour Among Schoolteachers", *British Journal of Educational Psychology*, 73, ss. 329-341.
- Cicero, L. ve A. Pierro,
2007 "Charismatic Leadership and Organizational Outcomes: The Mediating Role of Employees' Work-Group Identification", *International Journal of Psychology*, 42 (5), ss. 297-306.
- Cohen, J.,
1988 *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science* (2 nd ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cole, M.S. ve H. Bruch,
2006 "Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?", *Journal of Organizational Behaviour*, 27, ss. 585-605.
- Colquitt, J.A., M.J. Wesson, C.O.L.H. Porter, D.E. Conlon ve K.Y. Ng,
2001 "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, ss. 425-446.
- Connaughton, S.L. ve J.A. Daly,
2004 "Identification with Leader a Comparison of Perceptions of Identification Among Geographically Dispersed and Co-Located Teams", *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 9 No. 2, ss. 89-103.
- Cook, J. T. Wall,
1980 "New York Atitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personnel Need Non-Fulfillment", *Journal of Occupational Psychology*, 53, ss. 39-52.
- Cornetto, K. M. ve J. Snyder,
2006 "Predictors and Outcomes of Perceived Communication Surveillance in Organizations", Paper Presented at the Annual Meeting of the International Communication Association, Sheraton New York, 2008-10-10 http://www.allacademic.com/meta/p14121_index.html.
- Costa, P.T., R.R. McCrae,
1992 For Ways Five Factors Are Basic, *Personality and Individual Differences*, 13 (6), ss. 653-665.
- Creed, D.W.E. ve R.E. Miles,
1996 "Trust in Organization: A Conceptual Framework Linking rganizational Forms Managerial Philosophies and the Opportunity", *Trust in Organizations*, ed. Roderick M. Cramer ve Rom T. Tyler, Sage Publication, London, ss. 114-139.
- Cremer, D.,
2005 "Procedural and Distributive Justice Effects Moderated by Organizational Identification", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.20, No.1, ss. 4-13.
- Cremer, D. ve D. V. Knippbenberg,
2005 "Cooperation as a Function of Leader Self-Sacrifice, Trust and Identification", *Leadership and Organization Development Journal*, 26, ss. 355-369.
- Cremer, D., M.V. Dijke ve A.E.R. Bos,
2006 a "Leader's Procedural Justice Affecting Identification and Trust", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27, No. 7, ss. 554-565.
- Cremer, D., D. V. Knippbenberg, M.V. Dijke ve A.E.R. Bos,
2006 b "Self-Sacrificial Leadership and Follower Self-Esteem: When Collective Identification Matters", *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, Vol. 10, No. 3, ss. 233-245.
- Cüceloğlu, Doğan,
1991 İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çakmakçı, Cahit,
2006 Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi Özellikleri ile Kuruma Bağlılık Düzeyleri ve Kurumdan Ayrılma İstekleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Çetin, Fatih,
2008 "Kişilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı ve Kişilik Yapısının Çatışma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Araştırma", Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Çınar, Füsün,
2003 "Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı", Örgütsel Psikoloji, Zeyyat Sabuncuoğlu ve Melek Tüz, Furkan Ofset, Bursa.
- Dağ, İhsan,
1991 "Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliliği", *Türk Psikoloji Dergisi*, 7(26), ss. 10-16.
2002 "Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 22. 77-90.
- Davel, E., H.V. Machado,
2001 "Leadership And Identification Dynamic", *Latin American Business Journal*, Social Science Research Network Electronic Library.
- Dean, James W. vd.,
1998 "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2), ss. 341-352.
- Deluga, R.J.,
1995 "The Relation Between Trust in the Supervisor and Subordinate Organizational Citizenship Behavior", *Military Psychology*, 7(1), ss. 1-16.
- Demircan, Nigar ve Adnan CEYLAN,
2003 "Örgütsel Güven Kavramı: Nedeni ve Sonuçları", Celal Bayar Üniversitesi ara Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, ss. 139-150.
- Demirkan, Selcen,
2006 "Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Demirtaş, H.A.,
2003 "Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımları", *İletişim Araştırmaları Dergisi*, Bahar, Ankara.
- Demirutku, Kürşad,
2007 "Parenting Styles, Internalization of Values and the Self-Concept", Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- De Vries, M.F.R.K. ve Balazs, K.,
1999 "Transforming the Mind Set of the Organization: A Clinical Perspective", *Administration & Society*, 30 (6), ss. 640-675.
- Dick R.V. ve U. Wagner,
2002 "Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci and Correlates", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), ss. 129-149.
- Dick R.V., J. Ullrich, P.A. Tissington,
2004 a "Working under black cloud: How to Sustain Organizational Identification after a Merger", *Aston Business Research Papers*, 2004, 1-24, aynı zamanda (2006b). *British Journal of Management*, Vol. 17, 69-79.
- Dick, R.V. vd.,
2004 b "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction", *British Journal of Management*, Vol. 15, ss. 351-360.
- Dick R.V., U. Wagner U ve G. Lemmer,
2004 c "The Winds of Change—Multiple Identifications in the Case of Organizational Mergers", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), ss. 121-138.
- Dick R.V., U. Wagner, J. Stellmacher, O. Christ,
2004 d "The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, ss. 171-191.

- Dick Rolf V., Ulrich Wagner, J.Stellmacher ve O. Christ,
2005 "Category Salience and Organizational Identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, ss. 273-285.
- Dick, R.V., G. Hirst, M.W.Grojean ve J. Wieseke
2007 "Relationships Between Leader and Follower Organizational Identification and Implications for Follower Attitudes and Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, ss. 133-150.
- Di Sanza, J.R. ve J.C. Bullis
1999 "Everybody Identifies With Smokey the Bear", *Management Communication Quarterly*, 12, ss. 347-399.
- Dirilen, Özlem,
2006 "Relationship Between Values and Culture: A Comparison of Central Asian and Turkish University Students", Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi-İngilizce), Ankara.
- Dodgson, M.,
1993 "Learning, Trust and Technological Collaboration", *Human Relations*, 46 (1).
- Donavan, D.T., B.D. Carlson ve M. Zimmerman,
2005 "The Influence of Personality Traits on Sports Fan Identification", *Span Marketing Quarterly*, 2005, 14, ss. 31-42.
- Dönmezer, S.,
1984 *Sosyoloji, Savaş Yayınları*, Ankara
- Dukerich, J.M., Kramer , R.ve Parks, J.M.
1998 "The Dark Side of Organizational Identification", *Identity in Organizations*, ed. D.A. Whetten ve C.G. Paul, Sage, London, ss. 245-256.
- Dukerich, Janet M., Brian R. Golden, Stephen M. Shortell,
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), ss. 507-533.
- Dutton, J. E., J.M. Dukerich ve C.V. Harquail,
1994 "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 39(2), ss. 239-263.
- Dyne, Linn Wan, Jill W. Graham, Richard M. Dienesch,
1994 "Organizational Citizenship Behavior: Construct, Redefinition, Measurement and Validation", *Academy of Management Journal*, Vol:37/4.
- Dyne, Linn Wan ve J.A. Lepine,
1998 "Helping and Voice Extra-Role Behavior: Evidence of Construct and Predictive Validity", *Academy of Management Journal*, 41, ss. 108-119.
- Eaton, Judy A.
2000 "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism", York University (Unpublished Doctoral Dissertation), Graduate Program to Psychology, Toronto.
- Edwards, M.R.
2005 "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review", *International Journal of Management Reviews*, 7, ss. 207-230.
- Edwards, M.R. ve R. Peccei
2007 "Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2007, 16 (1), ss. 25-57.
- Efraty, D. ve D.M. Wolfe,
1988 "The Effect of Organizational Identification on Employee Affective and Performance Responses", *Journal of Business and Psychology*, Volume 3, No. 1, Fall 1988, ss. 105-112.
- Efraty, D. vd.,
1991 "The effects of Personal Alienation on Organizational Identification; A Quality-of-Work-Life Model", *Journal of Business and Psychology*, Volume 6, No. 1, Fall 1991.
- Eicholtz, M.M.
2000 *Organizational Identification as a Negotiated Relationship: The Dialectics of Members' Dialogue*, Ohio Un. (Unpublished Ph.D. Thesis).

- 2001 "Negotiating Organizational Identification", *Organizational Communication Division of International Communication Association Annual Convention*, Washington D.C., May 2001.
- Ellemers, N., P. Kortekaas ve J.W. Ouwerkerk,
1999 "Self-categorization, Commitment to the Group and Group Self-Esteem as Related but Distinct Aspects of Social Identity", *European Journal of Social Psychology*, (29), ss. 371-390.
- Elsbach, Kimberly D.,
1999 "An Expanded Model of Organizational Identification", *Research in Organizational Behavior*, ed. B.M. Staw ve R.I. Sutton, 21, ss. 163-200.
- Elsbach, K.D. ve R.M. Kramer
1996 "Members' Responses to Organizational Identity Threats: Encountering and Countering the Business Week Rankings", *Administrative Science Quarterly*, 41: 442-476.
- Epitropaki, Olga,
2003 "Transformational Leadership, Psychological Contract Breach and Organizational Identification", *Academy of Management Best Conference Paper*, OB: M1, ss. 1-7.
- Epitropaki, O. ve R. Martin,
2005 "The Moderating Role of Individual Differences in the Relation Between Transformational/Transactional Leadership Perceptions and Organizational Identification", *The Leadership Quarterly*, 16, ss. 569-589.
- Erdem, Ferda,
2003 "Örgütsel Yaşamda Güven", *Sosyal Bilimlerde Güven*, ed. Ferda Erdem, 2003, Vadi Yayınları, Ankara.
- Erdoğan, İlhan,
1994 *İşletmelerde Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erkenekli, Mehmet,
2000 "Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşgören Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bilişim Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- 2009 "Türkiye'de Sosyo-Ekonomik Statü (SES) Gruplarına Göre Temel Değerlerin Farklılaşması", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Ertürk, Alper,
2003 "Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları", Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü (Doktora Tezi), Gebze.
- Ertürk, Alper, N. Demircan ve A. Ceylan,
2005 "The Effects of Organizational Communication and Commitment on Organizational Identification: A Sectoral Comparison", *Bogazici Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 19 (1/2), ss. 81-98.
- Farh, J., P. C. Earley ve S. Lin,
1997 "Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society", *Administrative Science Quarterly*, 42, ss. 421-444.
- Feather, N.T. ve K.A. Rauter,
2004 "Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, ss. 81-94.
- Fink, J.S., G.T.Trail ve D.F. Anderson,
2002 "An Examination of Team Identification: Which Motives are More Salient to its Existence?", *International Sports Journal*, Summer, ss. 195-207.
- Fischer, P., T. Greitemeyer, S.İ. Omay ve D. Frey,
2007 "Mergers and Group Status: The Impact of High, Low and Equal Group Status on Identification and Satisfaction with a Company Merger, Experienced Controllability, Group Identity and Group Cohesion", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 17, ss. 203-217.

- Fisher, R.J. ve K. Wakefield,
1998 "Factors Leading to Group Identification: A Field Study of Winners and Losers", *Psychology and Marketing*, 15, ss. 23-40.
- Fisher, C.T. ve R. Gitelson,
1983 "A Meta-Analysis of the Correlates of Role Conflict and Role Ambiguity", *Journal of Applied Psychology*, 68(2), ss. 320-333.
- Friedman, H.S. ve M.W. Schustack,
1999 *Personality: Classic Theories and Modern Research*, Allyn & Bacon, USA,
- Fukuyama, Francis,
1998 *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*, Çev. Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- Fuller, J.B., K. Hester, T. Barnett, L. Frey, C. Relyea, ve D. Beu,
2006 a "Perceived External Prestige and Internal Respect: New Insights into the Organizational Identification Process", *Human Relations*, Volume 59(6), ss. 815-846.
- Fuller, J.B., L. Marler, K. Hester, L. Frey ve C. Relyea,
2006 b "Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-Esteem", *The Journal of Social Psychology*, 146(6), ss. 701-716.
- Furnham, A.
1987 "Work Related Beliefs and Human Values", *Personality and Individual Differences*, 8, ss. 627-637.
- Garmon, M.,
2004 *The Relationship Between Organizational Learning, Culture, Image, Identity and Identification, An Empirical Study*, Unpublished doctorate thesis, Touro University International College of Business Administration, Cypress, California.
- Gautam, T., R. Van Dick and U. Wagner,
2004 "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of two Related Concepts", *Asian Journal of Social Psychology*, 7, ss. 301-315.
- George, J.,
1991 "State or Trait: Effects of Positive Mood on Prosocial Behaviors at Work", *Journal of Applied Psychology*, 76, ss. 299-307.
- Giddens, Anthony,
2000 *Sosyoloji*, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Gioia, D. A.
1998 "From Individual to Organizational Identity", *Identity in Organizations: Developing Theory through Conversations*, ed. D.A.Whetton and P.C.Godfrey, Thousand Oaks, CA: Sage, ss. 17-31.
- 1998 "The identity of organizations", *Identity in organizations: Building theory through conversations*, ed. D.A.Whetton and P.C.Godfrey, Thousand Oaks, CA: Sage, 40-79.
- Gioia, D. A., M. Schultz ve K.G. Corley.
2000 "Organizational Identity, Image and Adaptive Instability", *Academy of Management Review*, 25 (1), ss. 63-82.
- Gossett, Loril M.,
2002 "Kept Arm's Length: Questioning the Organizational Desirability of Member Identification", *Communication Monographs*, 69 (4), ss. 385-404.
- Grandori, A. ve G. Soda,
1995 "Inter-Firm Networks, Antecedents, Mechanisms and Forms", *Organization Studies*, 16, ss. 183-184.
- Green, Charles N.,
1978 "Identification Modes of Professionals: Relationship With Formalization, Role Strain and Alienation", *The Academy of Management Journal*, 21 (3) (September), ss. 486-492.
- Gwinner, K. ve S.R. Swanson,
2003 "A Model of Fan Identification: Antecedents and Sponsorship Outcomes", *Journal of Services Marketing*, Vol.17, No:3, ss. 275-294.

- Hair, Joseph, F. Jr. vd.,
1995 *Multivariate Data Analysis With Readings*, Fourth Edition, Prentice-Hall International, New Jersey, USA.
- Hall, D.T., B. Schneider ve H.T. Nygren,
1970 "Personal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, 15, ss. 176-190.
- Hall, D.T. ve B. Schneider,
1972 "Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern an Organizational Type", *Administrative Science Quarterly*, 17, ss. 340-350.
- Harquail, C.V.,
1998 "Organizational Identification and the "Whole Person": Integrating Affect, Behaviour, and Cognition", *Identity in Organizations*, ed. D.A. Whetten ve C.G. Paul, Sage, London, 223-232.
- Harris, G.E. ve J.E. Cameron,
2005 "Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being", *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, ss. 159-169.
- Hartline, M. ve O.C. Ferrell,
1996 "The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation", *Journal of Marketing*, 60 (4), ss. 52-71.
- Haslam, S. A., D. van Knippenberg, M. Platow ve N. Ellemers,
2003 *Social Identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice*. New York: Psychology Press.
- Haslam, S.A., R.A. Eggins ve K.J. Reynolds,
2003 "The ASPIRe Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, ss. 83-113.
- Haslam, S.A., T. Postmester ve N. Ellemers,
2003 "More Than a Metaphor: Organizational Identity Makes Organizational Life Possible", *British Journal of Management*, 14, ss. 357-369.
- Hatch, Mary Jo ve M. Schultz
2000 "Scaling the Tower of Babel: Relational Differences Between Identity, Image and Culture in Organizations", *The Expressive Organization: Linking Identity, Reputation, and the Corporate Brand*, ed. M.Schultz, M.J.Hatch ve M.H.Larsen, Oxford: Oxford University Press, ss.13-35.
- Hatch, Mary Jo,
1997 *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press, England.
- He, H. ve A. Mukherjee,
2003 "Does Organizational Identification Mediate the Job Satisfaction-Commitment Linkage? Empirical evidence from Chinese Salespersons", <http://www.reputationinstitute.com/members/nyc06/He.pdf>, 19 Eylül 2008.
- Hinrichs, John R.,
1964 "Communications Activity of Industrial Research Personnel", *Personnel Psychology*, 17 (2), ss. 193-206.
- Hofstede, Geerth,
1984 *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage, Beverly Hills, California.
- Hogg, M. A. ve D. Abrams
1988 *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*, Routledge, London ve New York.
- Hogg, Michael ve Graham Vaughan,
2007 *Sosyal Psikoloji*, Ütopya Yayınları, Ankara.
- Hortaçsu, Nuran,
2007 *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler*, İmge Kitabevi, Ankara.

- Huff, C., L. Sproull ve S. Kiesler,
1989 "Computer Communication and Organizational Commitment: Tracing the Relationship in a City of Government", *Journal of Applied Social Psychology*, 19, ss. 1371-1391.
- Huff, L. ve L. Kelly,
2003 "Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study", *Organization Science*, Vol:14:1.
- Huggins Wan V.N. vd.,
1998 "The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification", *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 8, ss. 724-749.
- Hunt, S.D. ve R.M. Morgan,
1994 "Organizational commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Constructs?", *The Academy of Management Journal*, 37(6), ss. 1568-1587.
- Huo, Y.J., H.J. Smith, T.R. Tyler ve E.A. Lind,
2000 "Superordinate Identification, Subgroup Identification and Justice Concerns: Is Separatism the Problem; Is Assimilation the Answer?", *Psychological Science*, 7, ss. 40-45.
- Igbaria, M. ve J.H. Greenhaus,
1992 "Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions: A Structural Equation Model", *Communications of the ACM*, 35 (2), 35-49.
- Iyer, M.V., E.M. Bamber ve R.M. Barefield,
1997 "Identification of Accounting Firm Alumni With Their Former Firm: Antecedents and Outcomes", *Accounting, Organizations and Society*, 22(3/4), ss. 315-336.
- İşbaşı, Janset Özen,
2000 Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İşçan, Ömer F.,
2006 "Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İşkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, ss. 160-177.
- Jackson, Susan E. ve Randall S. Schuler,
1985 "A-Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 36, ss. 16-78.
- James Matria S.L.,
2005 Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- Jeffrey, C.,
1999 "Creating Organizational Trust", *Association Management*, 51 (7), 26-34.
- Jensen-Campbell, L.A. ve K.T. Malcolm,
2007 "The Importance of Conscientiousness in Adolescent Interpersonal Relationships", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 3, ss. 368-383.
- Jetten, J., A. O'Brien ve N. Trindall,
2002 "Changing Identity: Predicting Adjustment to Organizational Restructure as a Function of Subgroup and Super-Ordinate Identification", *British Journal of Social Psychology*, 41, 281-297.
- Jetten, J., M.T. Schmitt, N.R. Branscombe ve B. M. McKimmie,
2005 "Suppressing the Negative Effect of Devaluation on Group Identification: The Role of Intergroup Differentiation and Intragroup Respect", *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, ss. 208-215.
- Johnson, M. D., F.P Morgeson, D.R. Ilgen, C.J. Meyer ve J.W. Lloyd,
2006 "Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets", *Journal of Applied Psychology*, 91, ss. 498-506.

- Jones, G.R. ve J. George,
1998 "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", *Academy of Management Review*, 23 (3), ss. 531-546.
- Jöreskog, K.G.,
1996 "Testing Structural Equation Models", Bollen, K. ve L. Scott (Der.), *Testing Structural Equation Models*, Sage Pub., London.
- Judge, T.A. ve D.M. Cable,
1997 "Applicant personality, Organizational Culture and Organizational Attraction", *Personnel Psychology*, 50, ss. 359-394.
- Judge, T.A., J.J. Martocchio ve C.J. Thoresen,
1997 "Five Factor Model of Personality and Employee Absence", *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), ss. 745-755.
- Kahn, Robert L.,
1964 *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York.
- Kalaycı, Şeref,
2009 SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 4. Baskı, Asil Yayın, Ankara.
- Karabey, C.N. ve Ö.F. İşcan,
2007 "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2, ss. 231-241.
- Kassing, J.W.
2000 "Exploring the Relationship between Workplace Freedom of Speech, Organizational Identification, and Employee Dissent", *Communication Research Reports*, Volume 17, Number 4, Fall 2000, 387-396.
- Katz, D.ve Kahn, L.R.,
1966 *The Social Psychology of Organizations*. John Wiley & Sons, New York.
1977 *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, çev. Halil Can, Yavuz BAYAR, TODAİE Yayınları. Ankara.
- Kızılçelik, S. ve Y. Erjem, Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü, Atilla Kitabevi Ankara, 1994.
- Kimmons, G. ve J.H. Greenhaus,
1976 "Relationship Between Locus of Control and Reactions of Employees to Work Characteristics", *Psychological Reports*, 39, ss. 815-820.
- King, L.A. ve D. W. King,
1990 "Role Conflict and Role Ambiguity: A Critical Assessment of Construct Validity", *Psychological Bulletin*, 107(1), ss. 48-64.
- Kirkcaldy, B.D., R.J. Shephard ve A.F. Furnham,
2002 "The Influence of Type A Behavior and Locus of Control upon Job Satisfaction and Occupational Health", *Personality and Individual Differences*, 33, ss. 1361-1371.
- Klein, R.
1998 *Principles and Practices of Structural Equation Modelling*, The Guilford Press, New York.
- Knippenberg, D.V.,
2000 "Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, 49, ss. 357-371.
- Knippenberg, D.V. ve E.C.M. Schie,
2000 "Foci and Correlates of Organizational Identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, ss. 137-147.
- Knippenberg, D.V., B.V. Knippenberg, L. Monden ve F. de Lima,
2002 "Organizational Identification After a Merger: A Social Identity Perspective", *British Journal of Social Psychology*, 41, ss. 233-252.
- Knippenberg, D.V., L. Martin ve T. Tyler,
2006 "Process-Oriented Versus Outcome-Oriented During Organizational Change: The Role of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 27, ss. 685-704.
- Knippenberg, D.V. ve E. Sleebos,
2006 "Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes", *Journal of Organizational Behavior*, 27, ss. 571-584.

- Knippenberg, D.V. R.V. Dick ve S. Tavares,
2007 "Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job", *Journal of Applied Social Psychology*, 2007, 37, 3, ss. 457-477.
- Konovsky, Mary B. ve Douglas S. Pugh,
1994 "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, Vol.37, No:3.
- Köknel, Özcan,
1997 *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Kreiner, G.E. ve B.E. Ashforth,
2004 "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behaviour*, 25: 1-27.
- Kuşdil, Ersin ve Çiğdem Kağıtçıbaşı,
2000 "Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı", *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt:15, Sayı:42.
- Küçükkaragöz, Hadiye,
1998 İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir.
- Lane, V.R. ve S.G. Scott,
Yayımda "The Neural Network Model of Organizational Identification", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ss. 1-18.
- Lawler, E.E.,
1989 "With HR Help, All Managers Can Practice High-Involvement Management", *Personnel*, April, ss. 26-31.
- Lee, H.,
2004 "The Role of Competence Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement", *Journal of Managerial Psychology*, 19:6, ss. 623-639.
- Lee, S.M.
1971 "An Empirical Analysis of Organizational Identification", *The Academy of Management Journal*, 14(2), ss. 213-226.
- Leong, C.S., A. Furnham ve C.L. Cooper,
1996 "The Moderating Effect of Organizational Stress Outcome Relationship", *Human Relations*, 49 (10), ss. 1345-1363.
- Leung, T., O. Siu ve P.E. Spector,
2000 "Faculty Stressors, Job Satisfaction and Psychological Distress Among University Teachers in Hong Kong: The Role of Locus of Control", *International Journal of Stress Management*, 7 (2), ss. 121-138.
- Levinson, H.
1965 "Reciprocration: The relationship between Man and Organization", *Administrative Science Quarterly*, 9, 4.
- Li, Jiatao, Katherine Xin ve Madan Pillutla,
2002 "Multi Cultural Leadership Teams and Organizational Identification in International Joint Ventures", *International Journal of Human Resource Management*, 13 (2), ss. 320-337.
- Liebert, M.L. ve M.D. Spiegler
1990 *Personality Strategies and Issues*, Brooks/Cole Publishing Company, California.
- Lipponen, J. K.,
2001 "Organizational Identifications, Antecedents and Consequences of Identifications, in a Shipyard Context", University of Helsinki Department of Social Psychology, Social psychological studies 4, Helsinki, ss. 1-127.
- Lipponen, J., Maria-Elena Olkkonen ve M. Moilanen,
2004 "Perceived Procedural Justice and Employee Responses to an Organizational Merger", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (3), ss. 391-413.
- Lipponen, J., K. Helkama, M-E. Olkkonen ve M. Juslin,
2005 "Predicting the Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, ss. 97-112.

- Lipponen, J., K., A. Bardi ve J. Haapamaki,
2008 "The Interaction Between Values and Organizational Identification in Predicting Suggestion-Making at Work", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, ss. 241-248.
- Loğa, Adem,
2003 "Çalışanların Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri. Askeri Birimlerde Bir Araştırma", Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi", Ankara.
- Loi, R., N. Hang-Yue ve S. Foley,
2004 "The Effect Of Professional Identification on Job Attitudes: A Study of Lawyers In Hong Kong", *Organizational Analysis*, Vol 12, No. 2. 2004, ss. 109-128.
- Lowe, R.H. ve S.J. Vodanovich,
1995 "A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Business and Psychology*, 10, ss. 99-114.
- Mael, Fred A.,
1988 "Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni", Wayne State University (Unpublished doctoral dissertation), Detroit.
- Mael, Fred A., ve L.E. Tetrick,
1992 "Identifying Organizational Identification", *Educational and Psychological Measurement*, 52, ss. 813-824.
- Mael, Fred A. ve Blake E. Ashforth,
1992 "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), ss. 103-123.
- 1995 "Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers", *Personnel Psychology*, 48: ss. 309-333.
- Malki, Roza,
1998 "Davranışlarda İç-Dış Kontrol Odağı ile Ruh Sağlığı Arasındaki İlişkinin incelenmesi", Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- Maneerat, N., C.L. Hale ve A. Singhal,
2005 "The Communication Glue that Binds Employees to an Organization: A Study of Organizational Identification in Two Thai Organizations", *Asian Journal of Communication*, Vol. 15, No. 2, July 2005, ss. 188-214.
- March G.J. ve H.A. Simon,
1958 *Organizations*, John Wiley, New York.
- 1975 *Örgütler*, çev. Ömer BOZKURT ve Oğuz ONARAN, TODAİE Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Mantere S. ve M.Martinsuo,
2001 "Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent", *Paper presented at 17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies*, Colloquium, 5-7 July 2001, Lyon, France.
- Marks, A. ve C. Lockyer,
2005 "Debugging the System: The Impact of Dispersion on the Identity of Software Team Members", *International Journal of Human Resource Management*, 16:2, ss. 219-237.
- Marshal, Gordon,
1999 *Sosyoloji Sözlüğü*, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Martin, R. ve O. Epitropaki,
2001 "Role of Organizational Identification on Implicit Leadership Theories (ILTs), Transformational Leadership and Work Attitudes", *Group Processes and Intergroup Relations*, 4, ss. 247-262.
- Martin. T.N.,
1979 "A Contextual Model of Employee Turnover Intentions", *The Academy of Management Journal*, 22 (2), ss. 313-324.

- Masterson, S.S., K. Lewis, B.M. Goldman ve M. Taylor,
2000 "Integrating Justice and Social Exchange: The Different Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships", *Academy of Management Journal*, 43, ss. 738-748.
- Matsuoka, H., P. Chelladurai ve M. Harada,
2003 "Direct and Interaction Effects of Team Identification and Satisfaction on Intention to Attend Games", *Sport Marketing Quarterly*, Vol.12, No.4, ss. 244-253.
- Mc Adams, D.P.,
1997 "A Conceptual History of Personality Psychology", *Handbook of Personality Psychology*, ed. R.Hogan vd., Academic Press, San Diego,CA, ss. 3-39.
- McCrae, R.R. ve O.P. John,
1992 "An Introduction to the Five Factor Model and Its Applications", *Journal of Personality*, 60, ss. 175-215.
- McCrae, R.R. ve P.T. Costa,
1985 "Openness to the Experience", *Perspectives in Personality: A Research Annual*, ed. R. Hogan ve W.H. Hones, JAI Press, USA.
- Mc Gregor, D.,
1967 *The Professional Manager*, McGraw Hill, New York.
- Meşe, Gülgün,
1991 Çeşitli Sosyo-Kültürel Gruplarda Kültürel veya Sosyal Kimlik Olgusunun İncelenmesi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.
- 1999 Sosyal Kimlik ve Yaşam Stilleri, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir.
- Meyer, J. ve N. Allen,
1991 "A Three Component Conceptualisation of Organisational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, ss. 61-89.
- Mignonac, Karim, Olivier Herrbach ve Sylvie Guerrero,
2006 "The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, 69, ss. 477-493.
- Miller, V.D., M. Allen, M.K. Casey ve J.R. Johnson,
2000 "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 13 (4), ss. 626-658.
- Millward, L.J., A.S. Haslam ve T. Postmes,
2007 "Putting Employees in Their Place: The Impact of Hot Desking on Organizational and Team Identification", *Organization Science*, Vol.18, No.:4, ss. 547-559.
- Mirvis P.H. ve D.L. Kanter,
1991 "Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce", *Human Resource Management*, 30 (1), ss. 45-68.
- Mishra A.K.,
1996 "Organizational responses to crisis: The centrality of trust", *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, ed. R.M.Kramer ve T.R. Tyler, Thousand Oaks, ss. 261-287.
- Mobley W.H. vd.,
1978 "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 63, ss. 408-414.
- Moorman, R.H., B.P. Niehoof ve D.W. Organ,
1993 "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, ss. 209-225.
- Morgan, J.M. vd.,
2004 "Tales From the Fields: Sources of Employee Identification in Agribusiness", *Management Communication Quarterly*, Vol.17, 3, ss. 360-395.
- Morgan, R. ve S. Hunt,
1994 "The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing", *Journal of Marketing*, 58 (July), ss. 20-38.

- Mowday, R., R. Steers ve L. Porter,
1979 "The Measurement of Organisational Commitment", *Journal of Vocational Behaviour*, 14, ss. 224-247.
- Muchinsky, Paul M.,
1993 *Psychology Applied to Work*, Wadsworth, Belmont, CA.
- Muhonen, T. ve E. Torkelson,
2004 "Work Locus of Control and Its Relationship to Health and Job Satisfaction from a Gender Perspective", *Stress and Health*, 20, ss. 21-28.
- Mulaik, S.A., L.R. James vd.,
1989 "An Evaluation of Goddness Fit Indices for Structural Equation", *Psychological Bulletin*, 105/3, 430-445.
- Myers, S.A. ve J.W. Kassing,
1998 "The Relationship Between Perceived Supervisory Communication Behaviors and Subordinate Organizational Identification", *Communication Research Reports*, Volume 15, Number 1, 71-81.
- Nakra, R.,
2006 "Relationship between communication Satisfaction and Organizational Identification: An Empirical Study", *VISION The Journal of Business Perspective*, Vol. 10, No. 2, April-June, 41-51.
- Netemeyer, R.G., M.W. Johnston ve S.Burston,
1990 "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in A Structural Equations Framework", *The Journal Of Applied Psychology*, 75 (2), ss. 148-157.
- Netemeyer, R., D.O. Mc Kee ve R. Mc Murran,
1997 "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in a Personnel Selling Context", *Journal of Marketing*, 61/3, ss. 85-98.
- Newman J.E.,
1974 "Predicting absenteeism and turnover: A Field of Fishbein's model and traditional job attitude measures", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), ss. 610-615.
- Nyhan, R.C.,
2000 "Changing the Paradigm: Trust and Its Role in Public Sector Organizations", *The American Review of Public Administration*, 30, ss. 87-109.
- O'Brien, A.T., Haslam, S.A., Jetten, J., Humphrey, L. vd.,
2004 "Cynicism and disengagement among devalued employee groups: the need to ASPIRe", *Career Development International*, Vol. 9 No. 1, ss. 28-44.
- O'Brien, T.B. ve A. DeLongis,
1996 "The Interactional Context of Problem, Emotion and Relationship Focused Coping: The Role of the Big Five Personality Factors", *Journal of Personality*, 64 (4), ss. 775-813.
- Olkkonen, Maria E. ve J. Lipponen,
2006 "Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, ss. 202-215.
- O'Reilly, C. III ve J. Chatman,
1986 "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71, ss. 492-499.
- Organ, Dennis W.,
1988 *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, Lexington Books, England.
- Organ, Dennis W. ve Mary Konovsky,
1989 "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol:74, No:1.
- Organ, Dennis W. ve C.N. Green,
1981 "The Effects of Formalization on Professional Involvement: A Compensatory Process Approach", *Administrative Science Quarterly*, (26), 237-252.

- Özdemir, Hilal Özden,
2007 "Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul.
- Özkalp, Enver,
1995 "Örgüt Kültürü ve Kurumsal Gelişmeler", *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), Eskişehir, ss. 59-87.
- Paulsen, N., L. Jones, P. Graham, V.J. Callan ve C. Gallois
2004 "Identification, Discourse and Intergroup Communication in Organizational Contexts", *Unpublished manuscript*, University of Queensland, Brisbane.
- Pepermans, R., D. Vloeberghs ve B. Perkisas,
2003 "High Potential Identification Policies: An Empirical Study Among Belgian Companies", *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 8, ss. 660-678.
- Peters, T.J. ve Jr.R.H. Waterman,
1987 *Yönetme ve Yükselme Sanatı*, Çev. Selami Sargut, Altın Kitaplar Matbaası, İstanbul.
- Peterson M.F. vd.,
1995 "Role Conflict, Ambiguity and Overload: A 21- Nation Study", *Academy of Management Journal*, 38 (2), ss. 429-449.
- Phares, E.J.,
1965 "Internal-External Control as a Determinant of Amount of Social Influence Exerted, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2 (5), ss. 642-647.
- Phua, F.T.T.,
2004 "The Antecedents of Co-Operative Behaviour Among Project Team Members: An Alternative Perspective On An Old Issue", *Construction Management and Economics*, 22, ss. 1033-1045.
- Podsakoff M. P. vd.,
2000 "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, 26/3, ss. 513-563.
- Porter, L.W. ve R.M. Steers,
1973 "Organizational Work and Personnel Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *Psychological Bulletin*, C.80, S.2., ss. 151-175.
- Posner, B.Z. ve J.M. Munson,
1979 "The Importance of Values in Understanding Organizational Behavior", *Human Resource Management*, Fall, ss. 9-14.
- Postmes, T., M. Tanis ve B. De Wit,
2001 "Communication and Commitment in Organizations: A Social Identity Approach", *Group Processes and Intergroup Relations*, 4, ss. 227-246.
- Pratt, M. G. ve A. Rafaeli,
1997 "Organizational Dress as a Symbol of Multilayered Social Identities", *Academy of Management Journal*, 40, 862-898.
- Pratt, M. G.,
1998 "To Be or Not to Be? Central Questions in Organizational Identification", *Identity in organizations: Developing Theory Through Conversations*, ed. D. Whetten ve P. Godfrey, Thousand Oaks, CA: Sage, ss. 171-207.
- 2000 "The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification Among Amway Distributors", *Administrative Science Quarterly*, 45(3), ss. 456-493.
- Price, J.L.,
1976 "The effects of Turnover on the Organization", *Organization and Administrative Sciences*, C.7, S.1-2, Spring-Summer, ss. 61-88.
- Rafaeli, A., J. Dutton, C.V. Harquail ve S. Mackie-Lewis,
1997 "Navigating by Attire: The Use of Dress by Female Administrative Employees", *Academy of Management Journal*, 40, ss. 9-45.
- Ravasi, D. ve J.V. Rekom,
2003 "Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory", *Corporate Reputation Review*, 6(2), ss. 118-132.

- Raz, A.E.
2002 *Emotions at Work: Normative Control, Organizations and Culture in Japan and America*, Harvard Univ., Asia Center.
- Reade, C.
2001 "Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to the Local Subsidiary and the Global Organization", *International Journal of Human Resource Management*, 12, ss. 1269-1291.
- Reichers A.E. vd.,
1997 "Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change", *Academy of Management Executive*, 11(1), ss. 48-59.
- Rempel, John K. ve John G. Holmes,
1986 "How Do I Trust Thee?", *Psychology Today*, 20 (2), ss. 28-34.
- Richter, A., R.V. Dick ve M.A. West,
2004 "The Relationship Between Group and Organizational Identification and Effective Intergroup Relations", *Academy of Management Best Conference Paper 2004*, ss. 1-7
- Riketta, M.,
2005 "Organizational Identification: A Meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66, ss. 358-384.
- Riketta, M., ve R. Van Dick,
2005 "Foci of Attachment in Organizations: A Meta-Analytic Comparison of the Strength and Correlates of Workgroup Versus Organizational Identification and Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 67, ss. 490-510.
- Riordan, C.M. ve E.W. Weatherly,
1999 "Defining and Measuring Employees' Identification with Their Work Groups", *Educational and Psychological Measurement*, 59, 310-324.
- Rizzo, J.R., R.J. House ve S.I. Lirtzman,
1970 "Role Conflict and Role Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 15(1), ss. 150-163.
- Robbins, Stephen S.,
1989 *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, USA.
- Robbit, R. vd.,
1978 *Organizational Behavior: Understanding and Prediction*, 2nd Ed., New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Roccas, S.,
2003 "The Effects of Status on Identification With Multiple Groups", *European Journal of Social Psychology*, 33, ss. 351-366.
- Rodriguez, I., M.J. Bravo, J.M. Peiro ve W. Schaufeli,
2001 "The Demands Control-Support Model, Focus of Control and Job Dissatisfaction: A Longitudinal Study", *Work & Stress*, 15 (2), ss. 97-114.
- Rokeach, Milton,
1973 *The Nature of Human Values*, Free Press, New York, ss. 1-438.
- Rossel, R.D.
1971 "Required Labor Commitment, Organizational Adaptation and Leadership Orientation", *Administrative Science Quarterly*, 16, 3 ss. 316-320.
- Rotondi, T.
1974 "Creativity and Organisational Identification in Research and Development Environment", *Public Personnel Management, January-February*, ss. 53-58.
1975 a "Organizational identification and group involvement", *Academy of Management Journal*, 18, ss. 892-897.
1975 b "Organisational identification: Issues and Implications", *Organisational Behaviour and Human Performance*, 13, ss. 95-109.
- Rouche, John E. ve Suanne D. Rouche,
1996 "Identifying the Strangers: Exploring Part-Time Faculty Integration in American Community Colleges", *Community College Review*, Spring 96, Vol.23, Issue:4,

- Rousseau, D.M.,
1998 "Why Workers Still Identify with Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 19, ss. 217-233.
- Russo, T. C.,
1998 "Organizational and Professional Identification", *Management Communication Quarterly*, 12, ss. 72-111.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tuncer Tokol.
1997 *İşletme I-II*, Furkan Ofset, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek V.
1995 *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
2003 *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Furkan Ofset, Bursa.
- Sager, J.K.,
1994 "A Structural Model Depicting Salespeople's Job Stress", *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 22 (1), ss. 74- 84.
- Sammarra, Alessia ve Lucio Biggiero,
2001 "Identity and Identification in Industrial Districts", *Journal of Management and Governance*, 5, ss. 61-82.
- Sass, J.S. ve D.J. Canary,
1991 "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence", *Western Journal of Speech Communication*, 55, ss. 275-293.
- Sawyer, J.E.,
1992 "Goal and Process Clarity: Specification of Multiple Constructs of Role Ambiguity and a Structural Equation Model of their Antecedents and Consequences", *Journal of Applied Psychology*, 77(2), ss. 130-142.
- Savaşır, Işık ve Nesrin Hisli Şahin,
1997 *Bilişsel - Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Schaubroeck, J., D.C.Ganster, W.E.Sime ve D.Ditman,
1993 "A Field Experiment Testing Supervisory Role Clarification", *Personnel Psychology*, 46 (1), ss. 1-25.
- Schein, Edgar H.,
1971 "The Individual, the Organization and the Career: A Conceptual Scheme", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7 (4), ss. 401-426.
- Schermelleh-Engel, K., and Moosbrugger, H., Müller, H.,
2003 Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online* <http://www.mpr-online.de>, Vol. 8 (No. 2): 23-74.
- Schnake, M. ve M.P. Dumler,
1993 "The Relationship Between Traditional Leadership, Super Leadership and Organizational Citizenship Behavior", *Group and Organizational Management*, 18/3, ss. 352-366.
- Schneider, B., D.T. Hall, and H.T. Nygren
1971 "Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organisational Identification", *Human Relations*, 24, ss. 397-416.
- Schumacker, R.E. ve R. Lomax,
1996 *A Beginner's Guide to Structural Equation Modelling*, Lawrence Erlbaum Pub., New Jersey.
- Schwartz, Shalom H.,
1992 *Universals In the Content and Structure of Values : Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries*", *Advances in Experimental Social Psychology*, M. Zanna, Academic Press, San Diego.
1994 "Beyond Individualism/Collectivism : New Dimensions of Values", *Individualism and Collectivism: Theory Application and Methods*, U. Kim, H.C. Triandis, Ç. Kağıtçıbaşı, S.C. Choi ve G. Yoon, Sage, Newbury Park: CA.
2006 "Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences Across Nations", *Measuring attitudes Cross-Nationality- Lessons From the European Social Survey*, Sage, London.

- Schwartz, Shalom H. ve T.Rubel,
2005 "Sex Differences in Value Priorities, Cross-cultural and Multi-Method Studies" ,
Journal of Personality and Social Psychology, 89, ss. 1010-1028.
- Scott, C.R.,
1997 "Identification with Multiple Targets in a Geographically Dispersed Organization",
Management Communication Quarterly, 10, 491-522.
- Scott, C.R., S.R. Corman ve G. Cheney,
1998 "Development of Structural Model of Identification in the Organization",
Communication Theory, 8:3, ss. 298-336.
- Scott, C.R., S.L. Connaughton, K. Maguire vd.,
1999 "The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave"
Management Communication Quarterly, 12(3), ss. 400-435.
- Scott, G.S. ve V.R.Lane,
2000 "A Stakeholder Approach to Organizational Identity", *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62.
- Scott, C.R.,
2002 "Organizational Member Identification During Communication-Based and Administrative Activities", Paper Presented in the Organizational Communication and Information System Division at the Annual Conference of the Academy of Management, August, Denver, CO.
- Sethi, R. ve L. Compeau
2002 "Social Construction, Organizational Identity and Market Orientation of the Firm".
American Marketing Association Proceeding.
- Shamir, Boas ve Y. Lapidot,
2003 "Trust in Organizational Superiors: Systemic and Collective Considerations",
Organization Studies, 24 (3), ss. 463-491.
- Shamir, Boas ve Ronit Kark,
2004 "A Single Item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, ss. 115-123.
- Siegel, P.H. ve S. Sisaye,
1997 "An Analysis of the Difference Between Organizational Identification and Professional Commitment: A Study of Certified Public Accountants",
Leadership and Organization Development Journal, 18, ss. 149-165.
- Sikula, A.F.,
1973 "The Values and Value System of Government Executives", *Personnel Management*, 2, ss. 16-22.
- Silvester, Joanne vd.,
2002 "Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, ss. 59-76.
- Simon, H.A.,
1957 *Models of Man: Social and Rational*, John Wiley and Sons, New York.
1976 *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*, 3rd ed., Free Press, New York.
- Simon, H.A. vd.
1980 *Kamu Yönetimi*, çev. Cemal MIHÇIOĞLU, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, 4. Bası, Ankara.
- Simon, B. ve R. J. Brown,
1987 "Perceived intragroup homogeneity in minority-majority contexts", *Journal of Personality and Social Psychology*, (53), ss. 703-711.
- Singh, Jagdip,
1993 "Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants and Impacts", *Journal of Marketing*, 57, April, ss. 11-31.
- Siu, O.L. ve C.L. Cooper
1998 "A Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hong Kong Firms: The Role of Locus of Control and Organizational Commitment",
Stress Medicine, 14, ss. 55-56.

- Six, F.,
2004 "Integrity and Trustworthiness: Similarities and Differences", <http://www.fernuni-hagen.de/polallg/egpa/ljubljana/papers/six.pdf>, 25.12.2004, ss. 1-27.
- Sivunen, A.,
2006 "Strengthening Identification with the Team in Virtual Teams: The Leaders' Perspective", *Group Decision and Negotiation*, 15, ss. 345-366.
- Sluss D.M. ve Blake Ashforth E.,
2007 "Relational Identity and Identification: Defining Ourselves Through Work Relationships", *Academy of Management Review*, 32(1), 9-32.
- Slywotzky, Adrian,
1996 *Value Migration: How to Think Several Moves Ahead of Competition*, HBS Press.
- Smidts, A., A.H. Pruyn, ve C.B.M. Riel,
2001 "The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification", *Academy of Management Journal*, 49(5), ss. 1051-1062.
- Smith, C.A., D. Organ ve Y. Near,
1983 "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68, ss. 653-663.
- Solmuş, Tarık,
2004 "İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Modeli", *Türk Psikoloji Bülteni*, Cilt 10, 34-35, ss. 196-205.
- Solnet, D.,
2006 "Introducing Employee Social Identification to Customer Satisfaction Research a Hotel Industry Study", *Managing Service Quality*, Vol. 16 No. 6, ss. 575-594.
- Sonnenburg, Frank K.,
1994 "Managing with a Conscience, MCGraw Hill, New York.
- Soylu, Suat,
1999 "İşletmelerde Sosyal Kategorizasyon ve Sosyal Kimlik", *Gruplararası İlişkiler ve Sosyal Kimlik Teorileri*, ed. Sibel Arkonaç, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Spector, P.E. ve B.J. O'Connell,
1994 "The Contribution of Personality Traits, Negative Affectivity, Locus of Control and A Type to the Subsequent Reports of Job Stressor and Job Strains", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, ss. 1-11.
- Spector, P.E.,
1982 "Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control", *Psychological Bulletin*, 91 (3), ss. 482-497.
- Spector, P.E.,
1986 "Perceived Control by Employees: A Meta Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work", *Human Relations*, 39 (11), ss. 1005-1016.
- Spector, P.E.,
1988 "Development of the Work Locus of Control Scale", *Journal of Occupational Psychology*, 65, ss. 335-340.
- Steers, R.M.,
1977 *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, Goodyear Pub. Co. Santa Monica, California, ss. 1-204.
- Stoel , Leslie,
2002 "Retail Cooperatives: Group Size, Group Identification, Communication Frequency and Relationship Effectiveness", *International Journal of Retail & Distribution Management*, 30 (1), ss. 51-60.
- Stoel, Leslie ve B. Sternquist,
2004 "Group Identification: The Influence of Group Membership on Retail Hardware Cooperative Members' Perceptions", *Journal of Small Business Management*, 2004 42(2), ss. 155-173.
- Strausser, David R., vd.,
2002 "The Relationship Between Self-Efficacy, Locus of Control and Work Personality", *Journal of Rehabilitation*, 68, ss. 20-26.

- Sümer, Nebi, T. Lajunen ve T. Özkan,
2005 "Big Five Personality Traits as the Distal Predictors of Road Accident Involvement",
G. Underwood (Ed.), *Traffic and Transport Psychology*, Elsevier Ltd.
- Şencan, H. vd.,
1989 Sosyal Psikoloji, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Şimşek, Savaş ve Alptekin Taşçı,
2004 "Örgütlerde 'güven' Konsepti ve Emniyet Örgütünde Güven Modellerinin
Değerlendirilmesi", http://www.egm.gov.tr/Strateji_GelistirmeDB/dergi/34/yeni/web/Savas_SIMSEK_A_TASCI.htm.
- Şimşek, Ömer Faruk,
2007 *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ekinoks Yayınevi, Ankara.
- Şişman, Mehmet,
1994 *Örgüt Kültürü*, Anadolu Üniv. Eğitim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Taggar, S., R. Hackett ve S. Saha,
1999 "Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents and Outcomes",
Personnel Psychology, 52, ss. 899-926.
- Tajfel, H.
1972 "La Catégorisation Sociale (Social Categorization)", *Introduction à la Psychologie
Sociale*, ed. S. Moscovici, Paris, Larousse, ss. 272-302.
- 1978 a "Interindividual Behaviour and Intergroup Behaviour", *Differentiation between
Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, ed. H.
Tajfel, London, Academic Press, ss. 27-60.
- 1978 b "Social categorization, Social Identity and Social Comparison", *Differentiation
Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*,
ed. H. Tajfel, London, Academic Press, ss. 61-76.
- 1982 *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge: Cambridge University Press.
- 1982 *Social Psychology of Intergroup Relations, Annual Review Psychology*, 33, ss. 1-39.
- Tak, Bilçin ve Başak A. Aydemir,
2004 "Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve
Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Tak, Bilçin ve B. Aydemir Çiftçioğlu,
2008 "Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye
Yönelik Görgül Bir Çalışma", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,
63 (4), Ekim-Aralık, ss. 156-178.
- Tanis, M.,
2006 "Organizational Identification and the Communication of Identity: Effects of
Message Characteristics" Paper presented at the Annual Meeting of the
International Communication Association, Sheraton New York, 10.10.2008 from
http://www.allacademic.com/meta/p14490_index.html.
- Tang, T.L. ve A.H.S. İbrahim,
1998 "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel in
the United States and in the Middle East", *Public Personnel Management*, 27, ss.
529-551.
- Tatar, İlker,
2006 "İzlenim Yönetiminde Kendilik Algısı ve Stres: Kara Kuvvetlerinde Bir Uygulama",
Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),
Ankara.
- Taylor, Shelly E. vd.,
1997 *Social Psychology*, New Jersey, Prentice Hall.
- Temir, Adem,
1997 "Rol Stresi, İş Tasarımı ve Örgütsel Teknolojinin İş Tatminine Etkileri", Ankara
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Tett R.P. ve J.P. Meyer,
1993 "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover:
Path Analyses Based on Meta Analytical Findings", *Personnel Psychology*, 78, ss.
273-285.
- Tevrüz, Suna,
1996 *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.

- Thoits, P.A.,
1987 "Negotiating roles", *Spouse, Parent, Worker: On Gender and Multiple Roles*, ed. F.J. Crosby, New Haven, Yale University Press, ss. 11-22.
- Tolman, E.C.,
1943 "Identification and the Post-War World", *Psychological Review*, 38, ss. 141-148.
- Tompkins, P.K. ve G. Cheney,
1985 "Communication and Unobstrusive Control in Contemporary Organizations", *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, ed. R.D. McPhee ve P.K. Tompkins, Sage, Beverly Hills, CA, ss. 178-210.
- Torlak, Ömer ve Umut Koç,
2008 "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Yöneticiler İçin Ne İfade Ediyor", *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, 16-18 Mayıs 2008, Antalya, ss. 640-646.
- Tosun, M.,
1981 *Örgütsel Etkililik*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları Nu:196, Ankara.
- Tseng, H-C., T-F Chen ve F-I Chen,
2005 "Constructing and Testing a Model of Trustworthiness, Trust Behaviour and Organizational Identification", *Journal of Nursing Research*, Vol.13, ss. 293-303.
- Turgut, Tülay,
1998 "Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri", *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-II*, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- Turner, J. C.
1975 "Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behaviour", *European Journal of Social Psychology*, (5), ss. 5-34.
1982 Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group, *Social Identity and Intergroup Relations*, ed. H. Tajfel (Ed.), Cambridge, Cambridge University Press, UK, ss. 15-40
1987 *Rediscovering the Social Group: A Self Categorization Theory*, Oxford: Basil Blackwell.
- Turner, J. C. ve Brown, R. J.
1978 "Social Status, Cognitive Alternatives, and Intergroup Relations", ed. H. Tajfel, *Differentiation Between Social Groups*, Academic Press, London, ss. 201-300.
- Turnipseed, D. ve G. Murkison,
1996 "Organizational Citizenship Behavior: An Examination of Influence the Workplace", *Leadership and Organizational Development Journal*, 17, ss. 42-47.
- Tüzün, İpek K.,
2006 "Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Tüzün, İpek K. ve İ. Çağlar
2008 "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi", *E-Journal of Yaşar University*, Vol.9, No.2.
- Tüzün, İpek K. ve E. Kırkbeşoğlu,
2008 "Özdeşleşme Kaynakları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sigortacılık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 16-18 Mayıs, İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Tyler, T. ve R. Bies,
1990 "Interpersonal Aspects of Procedural Justice", *Applied Social Psychology in Business Settings*, ed. J. Carroll, Hilldale, NJ: Erlbaum, ss.77-98.
- Tyler, T. R. ve S.L. Blader,
2001 "Identity and Cooperative Behavior in Groups", *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol 4(3), ss. 207-226.
- Ullrich, J., J. Wieseke, O Christ ve R.V. Dick,
2007 "The Identity-Matching Principle: Corporate and Organizational Identification in a Franchising System", *British Journal of Management*, Vol. 18, ss. 29-44.

- Vaughn, Mina A.,
1997 "Organizational Identification Strategies and Values in High Technology Industries: A Rhetorical-Organizational Approach to the Analysis of Socialization Processes in Corporate Discourse", *Journal of Public Relation Research*, 9 (2), ss. 119-139.
- Vey, M.A. ve J.P. Campbell,
2004 "In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which are We Measuring?", *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Walker, O.C. Jr., Jr. G.A. Churchill ve N.M. Ford,
1975 "Organizational Determinants of the Industrial Salesman's Role Conflict and Ambiguity", *Journal of Marketing*, 39, ss. 32-39.
- Wanous J.P. vd.,
2000 "Cynicism about Organizational Change, Measurement, Antecedents and Correlates", *Group and Organization Management*, 25(2), ss. 132-153.
- Wegge, J., R.V.Dick, G.K.Fisher, C.Wecking ve K. Moltzen,
2006 "Work Motivation, Organizational Identification and Well-Being in Call Centre Work", *Work&Stres*, March 2006, 20(1), ss. 60-83.
- Whitener, E., S. Brodt, M.A. Korsgaard ve J. Wener,
1998 "Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship for Understanding Managerial Trustworthy behavior", *Academy of Management Journal*, 23, ss. 513-530.
- Wieseke, J., J. Ullrich, O. Christ ve R. Van Dick,
2007 "Organizational Identification as a Determinant of Customer Orientation in Service Organizations", *Marketing Letters*, DOI 10.1007/s11002-007-9021-2.
- Wiesenfeld, B.M., S. Raghuram ve R. Garud
1999 "Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization", *Organization Science*, 10, ss. 777-790.
- 2001 "Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support", *Journal of Management*, 27, ss. 213-229.
- Williams, S. ve W.T. Shiaw,
1999 "Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions", *The Journal of Psychology*, 133 (6), ss. 656-668.
- Witt, L.A.,
1993 "Reactions to Work Assignment as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification", *Journal of Business Research*, 26, ss. 17-30.
- Wolverton, M., M.L. Wolverton ve H.G. Walter,
1999 "The Impact Of Role Conflict And Ambiguity On Academic Deans", *Journal Of Higher Education*, 70 (2), ss. 80-98.
- Yıldırım, Fatma,
1996 Banka Çalışanlarında İş Doymu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Yi, X. ve J.F. Uen,
2006 "Relationship Between Organizational Socialization and Organizational Identification of Professionals: Moderating Effects of Personal Work Experience and Growth Need Strengths", *Journal of American Academy of Business*, 10,1, ss. 362-371.
- Zalabak, Shockley P. vd.,
2000 "Organizational Trust: What it Means, Why it Matters", *Organizational Development Journal*, Chesterland, 18/4, 35-48.
- Zel, Uğur,
2006 Liderlik ve Kişilik, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.
- Zucker, L.G.,
1986 "Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure", *Research in Organizational Behavior*, 8.

EK-1 (ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU)

Değerli Katılımcı;

Elinizde bulunan bu anket, Uludağ Üniversitesi'nde değerli hocam Doç. Dr. Bilçin TAK'ın danışmanlığında yaptığım doktora tezimin araştırması kapsamında hazırlanmıştır. Ankette size uygun kutucuğu işaretlemeniz yeterlidir. Verdiğiniz cevapların samimiliği, yapılacak olan çalışmanın uygun nitelikte olmasına katkı sağlayacaktır. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için hiçbir sorunun boş bırakılmaması çok önemlidir. Verilen cevaplar sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır, hiçbir şekilde farklı kurum ve kişilere sonuçlar yansıtılmayacaktır. Çalışmaya yaptığınız katkılar teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mustafa POLAT

Tel:4175190/4436

Cep: 0-505-2115511

E-posta: mustafapolat1972@yahoo.com

Aşağıdaki sorular sizi tanımaya yönelik sorulardır. Sadece mevcut durumu yazmanız yeterlidir.

1. Cinsiyetiniz ? Bay Bayan
2. Yaşınız ?
3. Medeni Durumunuz ? Evli Bekâr
4. Eğitim Durumunuz ? İlkokul Ortaokul Lise
 2 Yıllık Y.O. Üniversite Lisansüstü
5. Ne kadar zamandır bu işyerinde çalışıyorsunuz ?
 1 yıldan az 11 / 15 yıl arası
 1 / 5 yıl arası 16 / 20 yıl arası
 6 / 10 yıl arası 21 yıldan fazla
6. Statünüz?
 Yönetici Kadrolu İşçi Sözleşmeli İşçi Memur Diğer
7. Ne kadar zamandır bu statüde çalışıyorsunuz ?
 1 yıldan az 11 / 15 yıl arası
 1 / 5 yıl arası 16 / 20 yıl arası
 6 / 10 yıl arası 21 yıldan fazla
8. Toplam iş tecrübeniz ?
 1 yıldan az 11 / 15 yıl arası
 1 / 5 yıl arası 16 / 20 yıl arası
 6 / 10 yıl arası 21 yıldan fazla
9. Aylık toplam geliriniz?.....TL.
10. Şu anda çalıştığınız yer kaçınıcı işyeriniz?

Anketin aşağıdaki bölümünde, bazı önemli olayların insanları etkileme biçimini bulmayı amaçlamaktadır. Her maddede 'a' ya da 'b' harfleriyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnızca bir cümleyi) seçiniz ve yuvarlak içine alınız. Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz veya doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket kişisel inançlarla ilgilidir; bunun için 'doğru' ya da 'yanlış' cevap diye bir durum söz konusu değildir. Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı ya da hiç birine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda, size en uygun inandığınız cümleyi seçiniz. Seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz; önceki tercihlerden etkilenmeyiniz.

1. a. Ana-babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar problemlili oluyor.
b. Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır.
2. a. İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
b. İnsanların talihsizlikleri kendi hatalarına bağlıdır.
3. a. Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
b. İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
4. a. İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler.
b. İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.
5. a. Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır
b. Öğrencilerin çoğu, notlarının tesadüf olaylardan etkilendiğini fark etmez.
6. a. Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
b. Lider olmayan yetenekli insanlar fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
7. a. Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.
b. Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
8. a. İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar.
b. İnsanın nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
9. a. Birşey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.
b. Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmekten daima daha iyidir.
10. a. İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz.
b. Sınav sonuçları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki, çalışmanın anlamı kalmıyor.
11. a. Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda payı ya hiç yoktur, ya da çok azdır.
b. İyi bir iş bulmak, temelde doğru zamanda, doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12. a. Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
b. Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.

13. a. Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
b. Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü birçok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.
14. a. Hiç bir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
b. Herkesin iyi bir tarafı vardır.
15. a. Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.
b. Çoğu durumda, yazı-tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
16. a. Kimin patron olacağı, genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
b. İnsanlara doğru şeyleri yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.
17. a. Dünya meseleleri söz konusu olduğunda, çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır.
b. İnsanlar siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18. a. Birçok insan rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
b. Aslında “şans” diye bir şey yoktur.
19. a. İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
b. Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir.
20. a. Bir insanın gerçekten sizden hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur.
b. Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğunuza bağlıdır.
21. a. Uzun vadede, yaşamımızdaki kötü şeyler iyi şeylerle dengelenir.
b. Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22. a. Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırmamız mümkündür.
b. Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.
23. a. Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlayamıyorum.
b. Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24. a. İyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.
b. İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
25. a. Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissederim.
b. Şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam.
26. a. İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
b. İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırlarsa hoşlanırlar.
27. a. Liselerde atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
b. Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
28. a. Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.
b. Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hiss ediyorum.
29. a. Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlayamıyorum.
b. Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

Anketin bu bölümünde sizi tanımlayan (ya da pek tanımlamayan) bir takım kişilik özellikleri sıralanmıştır. Bu özelliklerden sizi yansıtanları yansıtmama derecesiyle birlikte yazınız.

5-FAKTÖR KİŞİLİK		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1	Konuşkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Başkalarında hata arayan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İşini tam yapan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Bunalımlı, melankolik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Çekingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Yardımsız ve çıkarıcı olmayan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Umursamaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Rahat, stresle kolay baş eden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Çok değişik konuları merak eden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Enerji dolu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Başkalarıyla sürekli didişen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Güvenilir bir çalışan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Gergin olabilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Maharetli, derin düşünen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Heyecan yaratabilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Affedici bir yapıya sahip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Dağınık olma eğiliminde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Çok endişelenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Hayal gücü yüksek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Sessiz bir yapıda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22	Genellikle başkalarına güvenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Tembel olma eğiliminde olan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Keşfeden, icat eden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Atılgan bir kişiliğe sahip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Soğuk ve mesafeli olabilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterebilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Dakikası dakikasına uymayan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Sanata ve estetik değerlere önem veren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Bazen utangaç, çekingen olan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	İşleri verimli yapan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Gergin ortamlarda sakin kalabilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Rutin işleri yapmayı tercih eden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Sosyal, girişken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Bazen başkalarına kaba davranabilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Planlar yapan ve bunları takip eden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Kolayca sinirlenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Sanata ilgisi çok az olan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Kolaylıkla dikkati dağılabilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Çalıştığınız işyeri ve bu işyerindeki çalışanlar ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda cevaplayınız.

ÖRGÜT İÇİ GÜVEN		KESİNLİKLE	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE
		KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM
1	Çalıştığım işyerinde yönetime büyük güven duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Yöneticilerime güvenebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Genel olarak çalıştığım yerdeki insanların özü sözü birdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Yöneticimin örgüt içinde büyük kredisi vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Çalıştığınız organizasyon ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda cevaplayınız.

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME		KESİNLİKLE	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE
		KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM
1	Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarımlarım gibi hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığımda kendimi kötü hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Çalıştığınız iş ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda cevaplayınız.

İŞTEN AYRILMA NİYETİ		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Bu işyerinde önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Önümüzdeki yıllarda başka bir işyerinde çalışmayı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Önümüzdeki 5 yıl içinde bu işyerinden ayrılmayı istemiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup olmadığını bakıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anketin bu kısmında; organizasyonun içindeki rolünüzün çeşitli yönleriyle ilgili toplam 6 soru vardır. Cevaplama da kullanılmak üzere; her bir soru için yedi seçenekli cevap ölçeği verilmiştir. Lütfen, her soru için, kendi düşüncenizi en iyi şekilde yansıtan yalnız bir şıkkı (rakamı) daire içerisine alınız.

ROL BELİRSİZLİĞİ		Çok Yanlış	Oldukça Yanlış	Az Çok Yanlış	Belirsiz	Az Çok Doğru	Oldukça Doğru	Çok Doğru
1	Organizasyonumdaki yetkimin kapsam ve sınırı hakkında kesin bir bilgiye sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Yaptığım iş veya görev için açıkça belirlenmiş amaç ya da hedefler vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Çalışma saatlerimi çok iyi ve uygun bir şekilde ayarladığımdan eminim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Organizasyonumda yaptığım işten ne kadar sorumlu olduğumu, yani sorumluluklarımın sınırı hakkında kesin bir fikrim var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Örgütümde benden nelerin istendiğini ve beklendiğini çok iyi biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Örgütümde kimin, ne yapacağına ilişkin bilgi ve talimatlar gayet açık ve anlaşılır vaziyettedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI		HİÇ BİR ZAMAN	NADİREN	ARA SIRA	SIK SIK	ÇOĞUNLUKLA	HER ZAMAN
1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ağır iş yükü ile uğraşan bir şirket çalışanına yardım ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Yeni işe başlayan birisinin iş öğrenmesine yardımcı olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Şirketim için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Birlikte görev yaptığım kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Şirket içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Şirketin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Şirket yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aşağıdaki tanımlamaları okuyunuz ve tanımlamalarda belirtilen kişiye ne kadar benzediğinizi veya benzemediğinizi aşağıda bulunan kutucuklara işaretleyiniz.

No	Aşağıda tarif edilen kişiye ne kadar benziyorsunuz? (DEĞERLER)	Bu kişi size hangi oranda benzemektedir.					
		Kesinlikle bana uygun	Bana uygun	Biraz bana uygun	Çok az bana uygun	Bana uygun değil	Kesinlikle bana uygun değil
1	Yeni fikirler üretmek ve yaratıcı olmak benim için önemlidir. İşleri kendime özgü yöntemlerle yapmayı severim.	1	2	3	4	5	6
2	Zengin olmak benim için önemlidir. Çok paraya ve pahalı şeylere sahip olmak isterim.	1	2	3	4	5	6
3	Dünyadaki her insana eşit davranılmasının önemli olduğunu düşünüyorum. Bence herkes hayatta eşit fırsatlara sahip olmalıdır.	1	2	3	4	5	6
4	Yeteneklerimi gösterebilmek benim için önemlidir. İnsanların yaptıklarını takdir etmesini isterim.	1	2	3	4	5	6
5	Güvenli bir çevrede yaşamak benim için önemlidir. Güvenliğimi tehdit eden her şeyden kaçınırım.	1	2	3	4	5	6
6	Hayatta çok değişik şeyler yapmak benim için önemlidir. Her zaman çalışacak yeni şeyler ararım.	1	2	3	4	5	6
7	Bence insanlar onlara söyleneni yapmalıdır. İnsanların her zaman, onları kimsenin görmediği zamanlarda bile, kurallara uymaları gerektiğine inanırım.	1	2	3	4	5	6
8	Benden farklı olan insanları dinlemek benim için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmasam bile, yine de onları anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
9	Sahip olduğumdan daha fazlasını istememek bence önemlidir. İnsanların sahip olduklarıyla yetinmeleri gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5	6
10	Eğlenebilmek için her fırsatı kollarım. Zevk aldığım şeyleri yapmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
11	Ne yapacağıma kendi başıma karar vermek benim için önemlidir. Yapacaklarımı planlama ve seçmede özgür olmayı isterim.	1	2	3	4	5	6
12	Çevremdeki insanlara yardım etmek benim için çok önemlidir. İyi olmaları için çaba göstermeyi isterim.	1	2	3	4	5	6
13	Başarılı olmak benim için önemlidir. Diğer insanları etkilemeyi severim.	1	2	3	4	5	6
14	Ülkemin güvende olması benim için önemlidir. Devletin içten ve dıştan gelebilecek tehditlere karşı tetikte olması gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Risk almayı severim. Her zaman macera ararım.	1	2	3	4	5	6
16	Her zaman doğru davranmak benim için önemlidir. İnsanların yanlış olduğunu söyleyecekleri bir şey yapmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5	6
17	Diğerlerine ne yapacaklarını söylemek ve işleri elimde tutmak benim için önemlidir. İnsanların benim söylediklerimi yapmalarını isterim.	1	2	3	4	5	6
18	Arkadaşlarıma karşı sadık olmak benim için önemlidir. Kendimi bana yakın olan insanlara adamak isterim.	1	2	3	4	5	6

19	İnsanların doğayı korumaları gerektiğine inanırım. Çevreyi korumak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
20	Dini inançlar benim için önemlidir. Dinimin gereklerini yerine getirmek için çaba gösteririm.	1	2	3	4	5	6
21	Çevremdeki her şeyin düzenli ve temiz olması benim için önemlidir. Çevremde dağınıklık ve karışıklık olmasından gerçekten hiç hoşlanmam.	1	2	3	4	5	6
22	Çevremde olup bitenlerle ilgilenmek önemlidir. Her türlü olayı merak eder ve anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
23	Dünyadaki tüm insanların bir uyum içinde yaşamaları gerektiğine inanırım. İnsanlar arasında barışı yaymak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
24	Bence hırslı olmak önemlidir. Ne kadar yetenekli olduğumu göstermek isterim.	1	2	3	4	5	6
25	İşlerin geleneksel yollarla yapılmasının en iyisi olduğunu düşünürüm. Öğrenmiş olduğum geleneği sürdürmek benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
26	Hayatın tadını çıkarmak benim için önemlidir. Kendimi şımartmayı severim.	1	2	3	4	5	6
27	Başkalarının ihtiyaçlarına karşılık verebilmek benim için önemlidir. Tanıdıklarına destek olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
28	Aileme ve benden yaşlı olanlara her zaman saygı göstermem gerektiğine inanırım. İtaatkar olmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
29	Herkese, tanımadığım insanlara bile, iyi davranılmasını isterim. Toplumdaki güçsüzleri korumak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
30	Sürprizleri severim. Heyecanlı bir yaşamımın olması benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6
31	Hastalanmamak için çok çaba gösteririm. Sağlıklı kalmak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6
32	Hayatta önde olmak benim için önemlidir. Başkalarından daha iyisini yapmak için çaba gösteririm.	1	2	3	4	5	6
33	Beni incitmiş olan insanları affetmek benim için önemlidir. Onların içinde iyi olanı görmeye ve kin beslememeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
34	Bağımsız olmak benim için önemlidir. Haklarımın üstünde durmayı severim.	1	2	3	4	5	6
35	İstikrarlı bir yönetimin olması benim için önemlidir. Sosyal düzenin korunmasına özen gösteririm.	1	2	3	4	5	6
36	Her zaman diğer insanlara karşı nazik olmak benim için önemlidir. Hiçbir zaman diğer insanları tedirgin ya da rahatsız etmemeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
37	Hayattan gerçekten zevk almaya çalışırım. İyi vakit geçirmek benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6
38	Alçakgönüllü ve mütevazı olmak benim için çok önemlidir. Dikkatleri üzerimde toplamamaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
39	Her zaman karar veren kişi ben olmak isterim. Lider olmayı severim.	1	2	3	4	5	6
40	Doğaya uyum sağlamak ve onun bir parçası olmak benim için önemlidir. İnsanların doğayı değiştirmemeleri gerektiğine inanırım.	1	2	3	4	5	6

Ankete katıldığınız için teşekkür ederim...

ÖZGEÇMİŞ

Doğum Yeri ve Yılı	Ankara-1972		
Öğr.Gördüğü Kurumlar	Başlama Yılı	Bitirme Yılı	Kurum Adı
Lise	1986	1990	Işıklar Askeri Lisesi
Lisans	1990	1994	Kara Harp Okulu
Yüksek Lisans	1998	2000	Yeditepe Üniversitesi SBE (İşletme)
Doktora	2000		Uludağ Üniversitesi SBE (İşletme)
Medeni Durum	Evli-2 Çocuk		
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce -İyi (KPDS-78) Fransızca -İyi (KPDS-82)		
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama ve Ayrılma Tarihleri	Çalışılan Kurumun Adı	
1. KKK.İlğı	1994 1995	Piyade Okul K.İlğı-Tuzla-İSTANBUL	
2. KKK.İlğı	1995 1997	6. Zh. Tugay K.İlğı Tatvan/BİTLİS	
3. KKK.İlğı	1997 2002	Çok Programlı Astsb. Haz.Okul K.İlğı BALIKESİR	
4. Genekurmay Bşk.İlğı	2001 2001	Azerbaycan Harp Okulu K.İlğı BAKÜ	
5. KKK.İlğı	2002 2005	49. İç Güv. P. Tug. K.İlğı-BİNGÖL	
6. KKK.İlğı	2005 Devam	Kara Harp Okulu Dekanlığı (Yönetim ve Organizasyon Dersi Öğretim Elemanı)- ANKARA	
Yurtdışı Görevleri	Azerbaycan Harp Okulu-6 Ay		
Kullandığı Burslar	1990 Bilgi Yılı Türkiye Liseler Arası Araştırma Yarışması İkinciliği		
Aldığı Ödüller	56 Adet Takdirname		
Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Topluluklar			
Editör veya Yayın Kurulu Üyelikleri			
Yurt İçi ve Yurt Dışında Katıldığı Projeler	Arifiye Fab. Modern Tank Alt Yapı Fizibilite Projesi		

Katıldığı Yurt İçi ve Yurt Dışı Bilimsel Toplantılar :

- 03-05 Kasım 2006, Kocaeli Ün., 5. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Ynt. Kongresi, Ortak Yazarlı Bildiri, "Değişen Savaş Koşullarının Uluslararası Organizasyonlar ile Askeri Karargâhların Yapısına Etkileri: Bilgi Karargâhları"
- 03-05 Kasım 2006, Kocaeli Ün., 5. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Ynt Kongresi, Ortak Yazarlı Bildiri, "Bilgi Toplumunda Güvenlik Algılamaları ve Savunma Harcamalarına Etkileri"
- 25-27 Mayıs 2007, Sakarya Üniversitesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ortak Yazarlı Bildiri, "Bilgi Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Örgütsel Performansına Etkisi: Kent Mobilyaları Sektöründe Bir Araştırma"
- 25-27 Mayıs 2007, Sakarya Üniversitesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ortak Yazarlı Bildiri, "İşletmelerde Örgütsel Performansın Değerlendirilmesinde Nitel-Nicel Kriterler: Savunma Sanayinde Bir Araştırma"
- 31 Mayıs-02 Haziran 2007, Kırıkkale Üniversitesi, VI. Anadolu İşletmecilik Kongresi, Ortak Yazarlı Bildiri, "Modern Çağın Getirdiği Risk ve Belirsizlik Ortamında KOBİ'ler Tarafından Uygulanan Stratejik Kontrol ve Değerleme Tekniklerinde Yenilikçi Yaklaşımlar: Performans Odaklı Değerlemede Örgütsel Performans Kriterleri"
- 9-10 Mayıs 2008, Hitit Üniversitesi, VII. Anadolu İşletmecilik Kongresi, Ortak Yazarlı Bildiri, "Türk Kültüründe Yenilik Algısı: Türk Atasözlerinde Yeniliğe Bakış".
- 13-17 Haziran 2007, Yaşar Üniversitesi, 3. International Conference on Business, Management and Economics, Ortak Yazarlı Bildiri, "Concept of Management in the Turkish, Azerbaijani and Khyrgyz Proverbs: An Intercultural Study"
- 16-18 Mayıs 2008, İstanbul Kültür Üniversitesi, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ortak Yazarlı Bildiri, "Kültürden Yönetime: Türk Atasözlerinde Yönetim Olgusu"
- Haziran 2009, MSB SATEM, Yönetici Geliştirme Programı, "Liderlik" Semineri (Takdimci)
- 02.04.2007 Kara Kuvvetleri Komutanlığı, 6. Savunma Planlama Kursu, "Yaratıcı Düşünce" (Takdimci)
- Eylül 2006 Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Grup Dinamikleri (Takdimci)
- Eylül 2006 Kara Kuvvetleri Komutanlığı, İletişim (Takdimci)
- 16.02.2006 Genekurmay Başkanlığı, Organizasyonlarda Başarı Değerleme (Takdimci)

Yayımlanan Çalışmalar :

1. "Modern Yaklaşımlar Işığında Örgütlerde Rol Çatışması ile Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki ve Çözüm Önerileri", Ortak Yazarlı Makale, KHO Bilim Dergisi (Hakemli), 2007, Cilt:17, Sayı:2, ss. 52-71.
2. "Ankara İlinde Savunma Sanayinde Çalışan Orta Kademe Yöneticilerin Liderlik Bileşenlerini Algılamaları: Analitik Hiyerarşi Süreci ile bir Çalışma", Ortak Yazarlı Makale, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Hakemli), 2007, Cilt:3, Sayı:5.
3. "Değişen Savaş Koşullarının Uluslararası organizasyonlar ile askeri karargâhların yapısına etkileri: Bilgi Karargâhları", Ortak Yazarlı Makale, The Journal of Knowledge, Economy and Management (Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi) (Uluslararası Elektronik Dergi), www.beykon.org/dergi.html, 2007, Cilt:2, Sayı:1.
4. "Kültürden Yönetim Anlayışına Bir Gezinti: Türk ve Kırgız Atasözlerinde Yönetim Olgusu", Ortak Yazarlı Makale, Savunma Bilimleri Dergisi (Hakemli), Mayıs 2008, Cilt:7, Sayı:1.
5. Kara Harp Okulu'nda Ders Kitabı olarak okutulmak üzere hazırlanan Sistem Dinamikleri Ders Kitabında Bölüm Yazarlığı, KHO Basımevi, 2008, Ankara.

- Diğer :**
- 2005-2009 Yılları arasında toplam 8 (Sekiz) Yarıyıl Yön. ve Org. Dersi Öğretim El.
 - 2005-2009 Yılları arasında toplam 8 (Sekiz) Yarıyıl Yönetim ve Org. Ders Koor.
 - 2005-2009 Yılları arasında toplam 8 (Sekiz) Yarıyıl Lisans Akademik Danışmanı.
 - 2009-2010 Eğitim ve Öğretim Yılında 1 Yy. Lisansüstü Akademik Danışmanı.

Mustafa POLAT