

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

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE KAMU KESİM
PERSONELİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**HAZIRLAYAN
KAHRAMAN GÜNBEK**

**DANIŞMAN
YRD. DOÇ. DR. LÜTFİYE ÖZDEMİR**

**İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin İşletme Anabilim Dalı İçin
Öngördüğü YÜKSEK LİSANS TEZİ Olarak hazırlanmıştır**

MALATYA 2007

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

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE KAMU KESİM
PERSONELİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**HAZIRLAYAN
KAHRAMAN GÜNBEK**

**DANIŞMAN
YRD. DOÇ. DR. LÜTFİYE ÖZDEMİR**

**İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin İşletme Anabilim Dalı İçin
Öngördüğü YÜKSEK LİSANS TEZİ Olarak hazırlanmıştır**

MALATYA 2007

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitümüz Yüksek Lisans Öğrencisi Kahraman GÜNBEK tarafından Yrd. Doç. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR danışmanlığında hazırlanan Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Kesim Personeli Üzerine Bir Uygulama başlıklı bu çalışma, Jürimiz tarafından Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, bilim uzmanlığı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Mehmet TİKİCİ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mehmet DENİZ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR

ONAY

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

/ 11 /2007

Prof. Dr. S. Kemal KARTAL
Enstitü Müdürü

*Özlemimi hep duyduğum sevgili anneme
Sonsuz sevgilerimle,*

Uzun süreli ve yoğun bir çalışma sonrasında tezimi tamamlamanın sevincini yaşıyorum. Tez konumun belirlenmesinden savunmasına kadar geçen süreç içerisinde sonsuz destek, yardım ve katkılarını benden esirgemeyen tez danışmanım, Sevgili Hocam Yrd. Doç Dr. Lütfiye Özdemir'e, Ağabeyim Ali Günbek'e, çalışmalarım sırasında yeterince ilgilenemediğim ve hoşgörü ve anlayışlarını benden esirgemeyen canım kızlarım Burcu ve Ayça'ya ve eşime ve beni tez çalışmamı tamamlama konusunda cesaretlendiren ve her türlü desteğini sürekli hissettiğim çalışma arkadaşlarım sevgili havacılara gönülden teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1.1.ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI.....	4
1.1.1. Özdeşleşme Yaklaşımı.....	4
1.1.2. Özdeşleşmenin Tanımlanması.....	6
1.1.3. Özdeşleşme ve Bağlılık Kavramlarının Benzerlik/Farklılıkları.....	12
1.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	19
1.2.1. Özdeşleşmenin Etmenleri/Öğeleri.....	19
1.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Düzeyleri.....	22
1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımlanması.....	23
1.2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	59
1.2.4.1. Kreiner ve Ashforth Tarafından Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli.....	59
1.2.4.1.1.Özdeşleşmeme (Disidentification).....	60
1.2.4.1.2.Yansız Özdeşleşme (Neutral İdentification).....	62
1.2.4.1.3.Kararsız Özdeşleşme (Ambivalent İdentification).....	63
1.2.4.2. Scott, Corman ve Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli	66

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU KESİM PERSONELİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

2.1.	ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	67
2.2.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	67
2.3.	ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI.....	68
2.4.	ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI.....	68
2.5.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	69
2.5.1.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	69
2.5.2.	Veri Toplama Yöntemi ve Araçlar.....	70
2.5.3.	Analiz Yöntemi.....	70
2.6.	ARAŞTIRMANIN DENENCELERİ.....	71
2.7.	ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME.....	72
2.7.1.	Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi	72
2.7.2.	Denencelere İlişkin Bulgular	78
2.7.3.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenirliliği	78
2.8.	DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	78
	SONUÇ VE ÖNERİLER	88
	KAYNAKÇA	93
	EK	110

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1: Özdeşleşme ile Bağlılık Arasındaki İlişki/Farklılıklar	18
Tablo 1.2 : Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	25
Tablo 1.3 : Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırılmasının Bir Özeti.....	44
Tablo 1.4: Örgütsel Özdeşleşme Öncülleri Üzerinde Yapılan Deneysel Çalışma Özeti	51
Tablo 2.1: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı.....	72
Tablo 2.2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durum Dağılımı	73
Tablo 2.3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	74
Tablo 2.4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı.....	75
Tablo 2.5: Araştırmaya Katılan Çalışanların TCDD’de geçirdikleri Süre Dağılımı....	76
Tablo 2.6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyonlarına Göre Dağılımı	77
Tablo 2.7 : Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	79
Tablo 2.8: Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları	79
Tablo 2.9: İşyerindeki Statü Gruplarına Göre Özdeşleşme Puanlarının T-Testi Sonuçları	80
Tablo 2.10: Yaş Gruplarına göre özdeşleşme Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	80
Tablo 2.11: Eğitim Durumuna Göre Özdeşleşme Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	81
Tablo 2.12: Çalışma Sürelerine Göre Özdeşleşme Puanlarının Anova Testi Sonuçları	81
Tablo 2.13: Paraya İhtiyacım Olmasa da Bu İşletmede Çalışırım Sorusuna Verilen Cevapların Frekansı.....	83
Tablo 2.14: Eğitim Durumu ve Paraya ihtiyacım olmasa da çalışırım sorusunun Çapraz Çizelgesi	83
Tablo 2.15: İşletmenin Başarısı İçin Çok Çabalarım Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı.....	84

Tablo 2.16: İşletmemizde Çalışanlar Ait Olma Duygusu Beslerler Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı	85
Tablo 2.17: Çok Çalışan Mutlaka Ödüllendirilir Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı.....	86
Tablo 2.18: Başarılı Olanlar Yükselir Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı	86
Tablo 2.19: İşletmemde Fikir Alışverişi Yapılır Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı.....	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 :	Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	65
Şekil 2.1:	Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı.....	72
Şekil 2.2:	Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durum Dağılımı.....	73
Şekil 2.3:	Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı ..	74
Şekil 2.4:	Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı.....	75
Şekil 2.5:	Araştırmaya Katılan Çalışanların TCDD’de geçirdikleri Süre Dağılımı.....	76
Şekil 2.6:	Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyonlarına Göre Dağılımı.....	77

KISALTMALAR LİSTESİ

SKT : Sosyal Kimlik Teorisi

YBS : Yönetim Bilgi Sistemi

TCDD: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları

BST : Benlik Sınıflandırma Teorisi

GİRİŞ

20 nci yüzyılın ikinci yarısından itibaren yakın zamanlara kadar gittikçe artan sayıda örgütsel özdeşleşmeyi merkezine alan çalışmalar yapılmıştır. Örgütsel alanda çalışmalar yapan bilim adamlarını örgütsel özdeşleşme sahasına çeken iki sebep vardır. Bunlardan birincisi, birey ile örgütü arasındaki bağın analiz edilmesi ve anlaşılması için örgütsel özdeşleşmenin merkezi bir konumda görülmesi, ikincisi, örgüt ve birey yararına önemli bir potansiyele sahip olduğunun düşünülmesidir. Bilim adamları örgütsel özdeşleşmenin özellikle işten ayrılma niyeti, devamsızlık, iş tatmini, verimlilik gibi örgütlerin başarılı olmasını yakından etkileyen konular ile ilişkisini araştırmışlar ve çoğunlukla örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireylerin davranışları ile olumlu bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Örgütsel özdeşleşme, bilim adamları tarafından çalışanların tatmini ile örgütün faydasını etkileyen örgütsel davranış literatürünün kritik yapı taşı olarak kabul edilmektedir.¹ Örgütüyle özdeşleşmiş çalışanın, gönül gücü ve işten doyumunu yüksek, buna karşılık görevi ile ilgili belirsizliğe ve ikircikliğe karşı hoşgörüsü düşüktür. Örgütle özdeşleşen çalışan, örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak benimsemektedir.

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların olumlu davranışlarını açıklamakta önemli bir hedef belirleyici ve belki örgütlerin iç ve dış çevreleri ile bağlantıyı sağlayan bir temeldir.² Bazı çalışmalarda ise örgütüyle sıkı bir şekilde özdeşleşen çalışanların örgütün olumlu görüntüsünü ve imajını yaymaya gönüllü oldukları bulunmuştur.³

Araştırmacıların örgütsel özdeşleşme konusuna gittikçe artan ilgilerinin sebebi nedir? Örgütsel özdeşleşme neden önemlidir? Örgütsel özdeşleşmenin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçları vardır. Araştırmalar örgütsel özdeşleşmenin

¹Fred Mael ve Blake E. Ashfort, "Social Identity Theory and the Organization," *Academy of Management Review*, Vol.14, No.1 (1989), ss. 20–39.

²Jos Bartels, "Organizational Identification And Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication And Its Effect on Identification at Different Organizational Levels" (Basılmamış Doktora Tezi, University of Twente, 2006), s. 10.

³Bartels, s.10.

fazladan çaba, sosyal ötesi davranışlar, hizmet süresinin uzunluğu, maddi bağışlar, işi terk etmeme niyeti ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Kuramsal olarak örgütsel özdeşleşme; iş tatmini, isteklendirme, örgüte sadakat, örgütsel vatandaşlık davranışı ile de ilgilidir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme; örgütlerin örgüt üyelerinin davranışlarını koordine ettikleri tek yol olarak düşünülmüştür. Çünkü özdeşleşme örgütlerin değer ve kimlikleri ile uyumlu davranışları arttırmaktadır. Diğer yandan, örgütler üyeleri arasında özdeşleşmeyi himaye etmek için önemli miktarda yatırım yapmaktadırlar.⁴

Örgütsel özdeşleşme örgütsel davranış çalışmalarının merkezinde olması nedeniyle araştırmalarda artan bir şekilde dikkat çekmektedir. Bunun sebebi örgütsel özdeşleşmenin çalışan ile örgütü arasında psikolojik durumu yansıtan bir anahtar, kuvvetli bir bağ olmasıdır. Öte yandan işyerindeki birçok önemli tavır ve davranışı açıklama potansiyeline sahiptir.⁵

Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşmiş bireyler, örgütlerin amaç, hedef ve değerlerini kendi hedef amaç ve değerleri gibi kabul etmekte, örgütün başarısı için çaba göstermektedirler.⁶

Birey ile örgüt arasındaki davranışları açıklamadaki başarısı, bireylerin aldıkları kararların örgüt çıkarına olmasına özen göstermeleri, örgütün hedef ve değerlerini kendi hedef ve değerleri gibi kabul edilmesi yönündeki örgütsel özdeşleşme tanımları bu konuda araştırma yapan bilim adamlarının neden bu araştırmalara yöneldiklerini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Çalışma ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve ilişkili kavramlar arasındaki farklılık ve benzerliklerin ortaya konulması, örgütsel özdeşleşmenin düzey ve unsurlarının açıklanması ve birey, örgüt gibi değişik bakış açılarından bakılarak yapılan

⁴ Boas Shamir ve Ronit Kark, "A Single-Item Graphic Scale The Measurement of Organizational Identification," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (2004), ss. 115–123.

⁵ Martin R. Edwards, "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review." *International Journal of Management Reviews*, Vol. 7 Issue. 4 (2005), ss. 207–230.

örgütsel özdeşleşme tanımlamaların karşılaştırılması ve örgütsel özdeşleşme kavramının tarihsel gelişiminin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde; özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme ve ilişkili kavramlar geniş bir şekilde ele alınmıştır. Bu tanımlardan özellikle örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramları algılamaları arasındaki farklılar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde bir kamu kurumunda çalışanlar arasında örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirlenmesi ve bu konuda öne sürülen denencelerin test edilmesi hedeflenmiştir.

⁶Edwards, ss. 207–230.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1.1. ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI

1.1.1. Özdeşleşme Yaklaşımı

Örgütsel özdeşleşme uzun bir süre örgütsel yaşamı anlamak için anahtar yapı olarak görülmüştür. İster sosyolojik, sosyal psikolojik, retorik, yönetsel veya isterse iletişimsel çerçeveden bakılmış olsun özdeşleşme, bireyleri ve parçası oldukları örgütleri olumlu çıktılarla birleştiren bir yapıdır.⁷

Sosyologları ele alacak olursak, çoğunlukla toplumun vatandaşlarını iş için nasıl hazırladıkları ile ilgilenmişlerdir. Özdeşleşme, toplumlar için önemli görülmektedir çünkü bireyler ancak daha geniş birimleri ile özdeşleştikleri zaman, o grupların üretken ve verimli üyeleri olurlar. Bu alandaki araştırmalar; bireylerin kariyerleri içinde nasıl sosyalleştiğini inceleyen mesleki sosyalleşmeyi, bireylerin belirli bir örgüt içinde nasıl sosyalleştiklerini inceleyen örgütsel sosyalleşmeyi ve bireylerin geniş bir toplum içinde nasıl tamamen sosyalleştiklerini inceleyen toplumsal sosyalleşmeyi içerir.⁸

Sosyal psikologlar ise daha çok birey ve özdeşleşmenin, bireylerin kendilerinin sağlık ve mutluluk duygusu için ne anlama geldiği ile ilgilendiler. Örneğin Sosyal Kimlik Teorisi (SKT)'nde Tajfel ve Turner, bireylerin özdeşleşme yolu ile çalışma grubu, etnik grup ve örgütsel rolü içeren dikkat çeken gruplarla benlik kavramlarını geliştirdiklerini ileri sürmektedirler.⁹ Çoklu özdeşleşmenin çalışanların başarısını nasıl

⁷Michael Emmett Reardon, "A Comparative Analysis Of The Development Of Organizational And Group Identification In Virtual And Face-To-Face Groups." (Basılmamış Doktora Tezi, Purdue University, 2003), s. 10.

⁸ Reardon, s. 10.

⁹H. Tajfel ve J. C. Turner, "The social of Identity Theory of Intergroup Behaviour." *Psychology of Intergroup Relations*, (1986), ss. 7-24.

etkilediği üzerinde çalışan sosyal psikologlar ve SKT özdeşleşmenin geliştirilmesi için kişiler arası, grup ve grup içi iletişim kütesinin önemli olduğunu vurgulamışlardır.¹⁰

Söz bilimciler de özdeşleşmeyi önemli bir konu olarak dikkate aldılar ve özdeşleşme için önemli miktarda araştırma yaptılar. Özdeşleşme üzerindeki bu çalışmalar için söz bilimde başlangıç noktası sıklıkla Kenneth Burke'in eserlerinde bulunmuştur. Burke, özdeşleşmenin son ürününün özdeşlik, diğer kişiyle birlik olma durumu olduğunu savunmuştur.¹¹

Birçok söz bilimci, özellikle Burke özdeşleşmeyi bireyin bakış açısından dikkate alırken birçok yönetici ve bilim adamı, özdeşleşmenin büyük ölçüde örgütler için faydalarına bakmışlardır. Bu alandaki Burke tarafından yapılan ilk çalışmalar, diğer bilim adamları tarafından, müteakip yıllarda yapılan çalışmalar için sıçrama tahtası olarak kullanılmıştır. Örgütle daha geniş özdeşleşen birey, örgütün çıkarları içinde karar almaya meyillidir ve örgütün değer ve kurallarını kendi değer ve kuralları gibi benimseyecektir görüşü Tompkins ve Cheney tarafından da paylaşılmıştır.¹² Son dönemdeki çalışmalar örgütsel özdeşleşme ve imaj¹³ sanal ekipler ve özdeşleşme¹⁴ ve uzaktaki çalışanlar arasında özdeşleşme yönetim¹⁵ gibi benzer konularda yapılmışlardır. Bu ve benzer çalışmalarda özdeşleşmenin örgüt için ne kadar önemli olduğu üzerinde durulmuş ve çalışanlar arasında özdeşleşmeyi yaratmanın ve korumanın değişik yolları hakkında bilgi verilmiştir. Açıkçası yönetim açısından bakıldığında, örgütler

¹⁰Kenneth D. Burke (1985) *Attitudes Toward History*, 3rd edn., University of California Press, Berkeley, CA, Michael Emmett Reardon, "A Comparative Analysis Of The Development Of Organizational And Group Identification In Virtual And Face-To-Face Groups." (Basılmamış Doktora Tezi, Purdue University, 2003), s. 11.

¹¹Reardon, s. 12.

¹²P. K. Tompkins ve G. Cheney, "Communication and Unobtrusive Control in Contemporary Organizations," *Organizational Communication –Traditional Themes and New Directions*. (1985), ss. 179–210.

¹³Jane E. Dutton, Janet M. Dukerich ve Celia V. Harquail, "Organizational Images And Member Identification," *Administrative Science Quarterly*, 39 (1994), ss. 239-263.

¹⁴B.M.Wiesenfeld, S. Raghuram ve R. Garud, "Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role Of Need For Affiliation And Perceived Work-Based Social Support," *Journal of Management*, 27 (2) (2001), ss. 213–229.

¹⁵Michael G. Pratt, "The Good, The Bad And The Ambivalent: Managing Identification Among Amway Distributors," *Administrative Science Quarterly*, 45 (2000), ss. 456–493.

özdeşleşmiş çalışanlara sahip olmak ve onlarla yüksek özdeşleşme düzeyi yaratmak için mücadele ettikleri görülmektedir.¹⁶

Başlangıç noktaları gibi değişik disiplinleri kullanarak iletişim ile ilgilenen bilim adamları çoğunlukla birey ve örgütleri arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu alandaki en üretken ve etkili bilim adamları Tompkins ve Cheney yaptıkları çalışmalarda örgütsel özdeşleşmeyi şu yolla tanımlamışlardır: Bir karar verici, örgütün algılanan çıkarlarını destekleyici seçenekleri arzu ettiği zaman örgütüyle özdeşleşir. Bu bilim adamlarının çalışmalarının temelini, özdeşleşmenin iletişim tabanlı olduğu ve özdeşleşmenin iletişim yolu ile inşa edildiği varsayımı oluşturur.¹⁷ Ayrıca çalışanların birbirleriyle iletişimi, örgütsel özdeşleşmeyi artırarak çalışanların başarımını etkileyen önemli bir araç olarak görülmüş ve örgütte çalışan üyeler gizemli ve kendilerinden farklı buldukları (bilinmeyen) diğer üyelerle özdeşleşemedikleri saptanmıştır.¹⁸ Özdeşleşme, bireyleri sadece diğer bireylerden farklılaştıran kendilerine özgü nitelikler açısından kendilerini algılamalarına yöneltmez aynı zamanda grup içindeki diğer grup üyeleri tarafından paylaşılan nitelikler açısından algılamalarına da liderlik eder.¹⁹

Özdeşleşmenin önemi üzerindeki fikir birliğine rağmen, örgütsel özdeşleşmenin tanımı ve ölçümü üzerinde anlaşmazlık vardır.²⁰ Aşağıda özdeşleşmenin, bilim adamları tarafından değişik boyutları dikkate alınarak yapılan tanımlara yer verilmiştir.

1.1.2. Özdeşleşmenin Tanımlanması

Özdeşleşmenin, bireyin, çalışanın ve örgüt üyelerinin örgüt, grup ve işyerlerine karşı olan davranış ve tutumlarındaki etkilerinin farkına varılması nedeniyle, günümüze kadar özdeşleşme alanında çok sayıda çalışmalar yapılmıştır.

¹⁶Reardon, s. 12–13.

¹⁷Tompkins ve Cheney, ss. 179–210.

¹⁸Ale Smidts, Cees B.M. Van Riel ve Ad Th.H. Pruyn, “The Impact Of Employee Communication And Perceived External Prestige On Organizational Identification,” Ocak 2000, <http://www.eur.nl/WebDOC/doc/erim/erimrs20000314094053.pdf>, 34, (10 Aralık 2006).

¹⁹Daan Van Knippenberg ve Els C. M. Van Schie, “Foci And Correlates Of Organizational Identification,” *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73 (2000), ss. 137–147.

²⁰Reardon, s. 13

Bu çalışmalarda özdeşleşmenin tanımları değişik bakış açılarından bakılarak yapılmıştır. Birçok eski tanım özdeşleşmeyi tutumsal bakış açısı veya belirli örgüte karşı his duyma yolu olarak dikkate almıştır. Bu alanda çalışma yapan sosyal psikologlar, özdeşleşmenin, bireyin kendini örgütüyle kurmak ve korumak istediği ilişkide tanımlama mutluluğunun etkisini kabul ettiği zaman ortaya çıktığını ve özdeşleşmeyi, bir bireyin çalıştığı örgütle tanımladığı süreç gibi tanımlamaktadırlar. Dutton ve diğerlerinin çalışmalarında özdeşleşme, tavrısal bir yaklaşımla tanımlanmış²¹ ve ek olarak kendini örgütle özdeşleştiren yani örgütün kimliğiyle tanımlayan örgüt üyelerinin, örgütsel hedefleri kendi bireysel hedefleri gibi kabul ettikleri ve örgüte daha sadık ve uyumlu oldukları ortaya çıkarılmıştır.²²

Diğer araştırmalar özdeşleşmeyi birey ve örgüt açısından tanımlamışlardır. Meal ve Ashforth (1992) özdeşleşmeyi örgütle bir olmak algılaması ve örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisinininkiymiş gibi yaşamak olarak tanımlamışlardır.²³ Lasswell psikolojik etkiler üzerinde odaklanmıştır: Özdeşleşme sevginin rehberlik ettiği benzerlik algılama sürecidir. Lasswell'e göre birey, diğerleriyle ve grupla benzerlikleri not eder ve bunlardan diğerlerine bağlanmak veya bağlanmamak için etkilenir. Simon'un özdeşleşme tanımlaması açıkça örgütsel çerçeveden gelir, faal çalışanlarda tutum, alışkanlık, örgüt için avantajlı kararlara ulaşmak için bireye liderlik eden zihinsel durum saptamasıdır. Simon'un özdeşleşme tanımı gerçekten bizzat bireyin kendini içermez, o örgütün bireyin özdeşleşmesinden nasıl yararlanacağı üzerine odaklanır. Tompkins ve Cheney'in özdeşleşme tanımlamaları ise bireyin bakış açılarından. Genelde birçok tanımlamayı birey ya da örgüt odaklı olarak sınıflandırabiliriz. Tompkins ve Cheney (1987) özdeşleşmenin hem ürün hem de süreç olduğunu savunmuşlardır.²⁴

Daha önemlisi süreç ve ürünün iletişim etrafında döndüğüdür: Özdeşleşme süreci öncelikle lisan ile yönlendirilmiştir ve özdeşleşmenin ürünü baştanbaşa dil ile

²¹Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239-263.

²²Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239-263.

²³Fred Mael ve Blake E. Ashforth, "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13 (1992), ss. 103–123

²⁴G. Cheney ve P. K. Tompkins (1987), Coming to Terms With Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38, 1–15.'den Linda L. Sampson, "The Role of

ifade edilmiştir. Son zamanlarda yapılan bu alandaki çalışmalarda özdeşleşme, literatürde yeniden ortaya çıkan süreç ve ürün olarak görülen bir konudur.²⁵

Günümüze kadar yapılan ve örgütsel davranışları mercek altına alan çalışmalarda kimlik ve özdeşleşme kavramları, bazı örgüt üyelerinin diğer örgüt üyeleri ilgili değilken, örgütün yararına olan işbirlikçi davranışlar ile neden ilgili olduklarını anlamamıza yardım etmesi nedeniyle²⁶ de bilim adamları tarafından sıkça araştırılan ve birlikte kullanılan güçlü kavramlardır. Çünkü kimlik ve özdeşleşme, birçok strateji oturumları, örgüt geliştirme girişimleri, takım oluşturma çalışmaları ve sosyalleşme çabalarının alt yapısı olan varlık, örgüt, grup ve kişinin tanımlarından bahsetmektedirler.²⁷

Kimlik ve özdeşleşme kısaca, örgütsel olgu için kök yapı durumunda olup, pek çok örgütsel davranışa alt yapı oluştururlar. Bu yapıların gücünün bir kısmı, bir varlığın yerleştirilmiş olduğu hissine olan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Örgüt, grup veya kişi, her varlık en azından diğer varlıklarla uzun vadede etkili etkileşim kurabilmek için “biz kimiz” veya “ben kimim” sorusunun cevabına ihtiyaç duyar. Benzer şekilde diğer varlıklar etkili bir etkileşim için “Onlar kim?” sorusuna en azından bir ön cevaba ihtiyaç duyarlar. Kimlikler örgüt, grup ve kişiyi konumlandırır.²⁸

Özdeşleşme ve kimliğin gücünün diğer bölümü bu yapıların bütünleştirici ve geliştirici kapasitelerinden kaynaklanmaktadır. Kimlik ve özdeşleşme tüm analiz düzeylerinde yer alan kavramlardır. Bulanıklık, çokluk ve dinamizme, kimlik içeriğinde ve sürecinde izin verirken kimlik ve özdeşleşme, örgütün, grubun ve bireyin ayırt edici ve bir olma özelliklerini aynı anda taşırlar.²⁹

Communication in The Formation of Organizational During The Assimilation of Volunteers” (Basılmamış Doktora Tezi, Ohio University, 2003), s. 38.

²⁵Reardon, s.13.

²⁶Janet M. Dukerich, Brian R. Golden ve Stephen M. Shortell, “Beauty is in The Eye of The Beholder: The Impact of The Organizational Identification, Identity, And Image on The Cooperative Behaviors of Physicians,” *Administrative Science Quarterly*, 47 (2002), ss. 507- 533.

²⁷Stuart Albert, Blake E. Ashforth ve Jane E.Dutton, “Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges,” *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, (2000), ss. 13–17.

²⁸Albert, Ashforth ve Dutton, ss. 13–17.

²⁹Albert, Ashforth ve Dutton, ss. 13–17

Ashforth ve Mael'in etkili sentezinden başlamak üzere³⁰ birçok araştırmacı kimlik ile özdeşleşme arasındaki bağlantıyı, işbirliği ve vatandaşlığı içeren değişik örgütsel süreçleri ve davranışları, sadakati, denetim uygulamaları ve bağlılığı açıklamak için etkinleştirmişlerdir.³¹

Ashforth ve Mael'e göre özdeşleşme, kişinin sosyal bir sınıfa ait olma duygusudur.³² Özdeşleşme, bireyin örgüte karşı olan duygusal etkisi ile şekillenebilir ve şekillendirilebilir.³³ Özdeşleşme üye birliği ve etkileşimi olmasa dahi ortaya çıkar.³⁴

Kogut ve Zander, özdeşleşmeyi bireylerin davranışlarını koordine etmekte kullandıkları kurallar ve düzenler olarak tanımlamışlardır. Aynı doğrultuda özdeşleşmenin, örgütsel öğrenme için, örgüt üyeleri arasında beklentilerin bir noktaya toplanmasının yaratılması suretiyle, fırsat yarattığını savundular. Diğer bilim adamları da özdeşleşmenin, üyelerin kişiler arası güven ve işbirliğini yükselterek örgütsel hedefleri başarmak için çabalarını koordine güdüledikleri bir araç olduğunu ve örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireylerin örgütsel hedefleri daha büyük olasılıkla kendi bireysel hedefleriymiş gibi kabul ettiklerini ve benimsediklerini ve daha itaatkâr ve sadık olduklarını iddia etmişlerdir.³⁵

Son yıllarda örgüt kuramcıları, insanların kendilerini örgütleriyle ilişkileri açısından tanımlamanın yollarını tartışmışlardır. Böylece Dutton ve diğerleri,³⁶ Ashforth ve Mael,³⁷ sosyal özdeşleşme kavramını işyerine uygulamışlardır. Örgüt üyeleri örgütün ne olduğu ya da nasıl görüldüğünün bir parçasıyla kendilerini tanımladıklarında, örgütleriyle özdeşleşirler. Kreiner ve Ashforth, in özdeşleşme tanımında; benlik bağlamı

³⁰ Mael, Fred ve Blake E. Ashfort, "Social Identity Theory and the Organization." *Academy of Management Review*. Vol. 14, No. 1. (1989), ss. 20–39.

³¹ Peter Foreman ve David A. Whetten, "Members' Identification With Multiple-Identity Organizations," *Organization Science*, Vol. 13, No. 6 (2002), ss. 618–635.

³² Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20–39.

³³ Denise M. Rousseau, "Why Workers Still Identify with Organizations?" *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19 (1998), ss. 217-233.

³⁴ Fred A. Mael ve Blake E. Ashforth, "Loyal From Day One: Biodata Organizational Identification and Turnover Among Newcomers," *Personnel Psychology*, 48 (1995), ss. 309–333.

³⁵ Kogut, B. ve Zander, U. What Firms do? Coordination, identity and learning, *Organizational Science*, 7, 50, (1996) 2–18.'den Joseph K. Popoola, "Organizational Identification and Commitment As Correlates of Job Satisfaction" (Basılmamış Doktora Tezi, Howard University, 2005), s. 31.

³⁶ Dutton, Dukerich ve Harquail. ss. 239-263.

³⁷ Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20–39.

ve bir olma (oneness) algısının göstergesi, özdeşleşmeyi kişi örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık gibi ilişkili yapılardan ayırmaktadır.³⁸

Dutton ve diğerlerinin araştırmaları göstermiştir ki, kendini örgütle özdeşleştiren yani örgütün kimliğiyle tanımlayan örgüt üyeleri, örgütsel hedefleri kendi bireysel hedefleri gibi kabul etmekte, örgüte daha sadık ve uyumlu olmaktadır.³⁹

Tompkins ve Cheney'e göre özdeşleşme literatürü, örgüt ile birey arasındaki bağı açıklamaya yardım eder, yönetimin örgüt üyelerini örgütsel ilgiye ve karar önermelerine nasıl yönelttiğini tanımlar.⁴⁰

Barker ve Tompkins'e göre, özdeşleşme örgütün bizden istedikleri ile başa çıkmamıza izin verir ve diğer yandan örgütün çıkarları için bizi hareket etmeye (karar almamız) iter. Yükseltilmiş özdeşleşme duygusu kendi kendini yönetme ortamında kuvvetli bir iş denetim gücü yaratır. Kendi kendini yönetme ortamında özdeşleşme işin işlevsel denetiminin ana değişken anahtarı haline gelir. Ayrıca ekip içindeki çok güçlü özdeşleme süreci nedeniyle çalışma grubu, bir bakıma üye özdeşleşmesinin örgütün daha geniş boyutu ve diğer hedeflerine doğru karşı konulmaz bir çekim gücü haline gelir.⁴¹

Ashforth ve Mael özdeşleşmeyi, bireyin sosyal kimliklerinin bir parçası olarak örgütsel kimliğin bir sonucu,⁴² Tompkins ve Cheney, örgüt üyelerini örgütsel karar önermelerini kabul etme ve örgütsel fonksiyonlarına göre davranmaya, örgütsel davranış şekillerini benimsemeye yönelten bir kavram olarak tanımlar.⁴³

³⁸ Glen E. Kreiner ve Blake E. Ashforth, "Evidence Toward An Expanded Model of Organizational Identification," *Journal of Organizational Behavior*, 25,(2004), ss. 1-27.

³⁹Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239-263.

⁴⁰Tompkins ve Cheney, ss. 179-210.

⁴¹ James R. Barker ve Phillip K. Tompkins, "Identification in the Self-Managing Organization Characteristics of Target and Tenure," *Human Communication Research*, Vol. 21, No. 2 (1994), ss. 223-240.

⁴² Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20-39.

⁴³Tompkins ve Cheney, ss. 179-210.

Özdeşleşmenin retorik özü önemlidir, çünkü örgütler çalışanlarla görüşmelerinde çalışanların kimliklerini etkilemek, çalışanlar ise örgütle görüşmelerinde kimliğin belirgin bir parçasıyla bağlantı kurmak ya da kurmamak için özdeşleşmenin retorik özünü kullanırlar. Örgütler çalışanların örgütle özdeşleşmelerini sağlamak için değer temelli (value-based) teşvikleri aktif olarak sunarlar. Buna ek olarak çalışanlar sözlü görüşmeleri kendi kimlikleri ve diğer kimlik alternatifleri arasındaki bağı oluşturmak için kullanırlar. Bu nedenle kimlikler genelde düzensiz özdeşleşme süreciyle üretilir, tekrar üretilir. Kimlik seçenekleri "özdeşleşme için hem kaynak hem de hedef vazifesi" görmektedir.⁴⁴

Cheney ve Tompkins, özdeşleşmenin bireyler ya da gruplar tarafından "kimliği benimseme" olarak kavranabileceğini, bu benimsemenin bireyler ve gruplar tarafından "kazanılmış ve kuşatılmış öğelerin sınıflandırılmaları" olabileceğini belirtmişlerdir.⁴⁵

Pratt özdeşleşme sürecini benzeşme (affinity) (örgüt değerlerinin kendininkine benzer olduğuna inanma) ya da öykünme (emulation) (kendi değerlerini örgüt değerlerine uydurma) süreci olduğunu belirtmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile örgüt üyeleri güvenlik (safety), bağlılık (affiliation), benliğini artırma (self-enhancement), benlik gerçekleştirme (self-actualization) gibi psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etmektedir. Bu ihtiyaçları tatmin olan örgüt üyeleri örgüt hedef ve ihtiyaçlarına uyumlu davranışlar sergilediklerini belirlemişlerdir.⁴⁶

Miller ve diğerlerine göre, özdeşleşme, çalışanların örgütün amaçları ve değerlerindeki benzerlik sahalarını algılamalarını sağlar, örgütsel amaçları ve faaliyetleri şekillendirme olanağı sağlar, örgütsel hedefleri ve değerleri kabul ederek belirsizliği azaltır. Örgütle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğiliminde olurlar, stratejik ve

⁴⁴Tüzün, s. 73.

⁴⁵Cheney, G. ve P.K. Tompkins. "Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment", *Central States Speech Journal*, (1987) 38, 1, 1-15.'den, Tüzün, s.78.

⁴⁶M.G. Pratt "To be or not to be: Central Question in Organizational Identification". *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation*, (1998), ss. 171-208'den, Tüzün, s. 80.

iş kararlarına yönelik fırsatlarda kurumun menfaatini önde tutarlar, örgüt değer ve amaçlarına karşı tavır takınanlardan kendilerini ayırırlar.⁴⁷

Tompkins ve Cheney özdeşleşme kavramının, bireysel ve örgütsel düzeyde değişim ilişkisini anlamak için yararlı bir merceğe sağladığını, örgütsel özdeşleşmenin üyelerin örgütsel kimliği kabullenmesini içerdiğini iddia etmektedir.⁴⁸

Bazen çalışanlar örgütleriyle değil de yaptıkları işlerle özdeşleşirler. Bu özdeşleşmeye profesyonel /mesleki özdeşleşme denmektedir. Profesyonel /mesleki özdeşleşme, bireyin kendini yaptığı iş açısından tanımlama derecesi ve yaptığı işin kendine özgü nitelikleri ile kendi niteliklerini benzetmesidir.⁴⁹

1.1.3. Özdeşleşme ve Bağlılık Kavramlarının Benzerlik/Farklılıkları

Özdeşleşme ve bağlılık kavramları sürekli birbiriyle karıştırılmış ve bazen biri diğeri yerine kullanılmıştır. Özdeşleşme kavramının daha iyi anlaşılabilmesi ve değerlendirilebilmesi için bağlılık (commitment) ve diğeri ilişkili kavramlardan farklılıklarının geniş bir şekilde ortaya konması yararlı olacaktır. Benzer düşünceyle; literatürde özdeşleşmenin, bağlılık yapısıyla farklılık ve benzerlikleri hakkında birçok çalışma yapılmıştır. Bu tartışmaların başlangıcı literatürde eski zamanlara kadar uzanır. Örneğin Schneider ve diğeriilerinin özdeşleşme tanımında hem bağlılık hem özdeşleşme bulunmaktadır: “Bireyin örgütün değer ve hedeflerini kendisininmiş gibi kabul etme ölçüsüdür ve bu yüzden birey örgüte duygusal bir şekilde bağlanmış olmaktadır.”⁵⁰

Özdeşleşme, birey örgüt süreçlerinin analizi için daha fazla potansiyele sahiptir çünkü süreç ve ürünün her ikisi için kolaylıkla fikir vermektedir. Özdeşleşme, grup üyelerinin benlik kavramlarında birleşme derecesini yansıtırken, bağlılık esas olarak

⁴⁷ Vernon D. Miller ve diğ., “Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire,” *Management Communication Quarterly*, Vol. 13, No. 4. (2000), ss. 626–658.

⁴⁸ Tompkins ve Cheney, ss. 179–210.

⁴⁹ Raymond, Loi Ngo Hang-Yue ve Sharon Foley, “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.

⁵⁰ Hall, Douglas T., Benjamin Schneider ve Harold T. Nygren, “Personal Factors in Organizational Identification,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No. 2 (1970), ss. 176–190.

bireyin değişim tabanlı faktörler nedeniyle örgütüne karşı takındığı tavırları mercek altına alır.⁵¹

Pratt, bağlılık ve özdeşleşmenin farklı kavramlar olarak işlem görmelerinin diğer bir nedeni olarak, değişik kaynakların temelleri üzerinde gelişmelerini göstermektedir.⁵² Bir diğer tanımda bağlılık esas olarak birey ile örgüt arasında değişim tabanlı faktörlerin geliştirilmesi olarak görülürken⁵³ Mael ve Ashforth, özdeşleşmeyi, paylaşılan kader esaslarına bağlı ve örgütle benzerlik algılaması olarak tanımlamaktadırlar.⁵⁴

Mael ve Ashforth bu iki yapı arasındaki ayrılığı aşığıdaki şekilde belirginleştirmişlerdir; Özdeşleşmede örgüt belirli olduğu halde bağlılıkta örgüt belirli olmayabilir. Odaklanılan örgütsel hedefler ve değerler diğer örgütler tarafından paylaşılabilir, belirli bir örgütle ortak kaderi algılamaksızın bağlılıkta yüksek başarı elde edebilir. Doğru teşviklerle birey örgütle benzer hedef ve değerlere katılsa dahi bağlılığını kolaylıkla diğer bir örgüte aktarabilir. Bununla birlikte eğer birey örgütüyle özdeşleşirse ister itemez örgütten ayrıldığında bazı ruhsal kayıp yaşayacaktır.⁵⁵

Günümüze kadar sunulan örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel literatürde uzun zamandır yer alan yakından ilgili kavram olan örgütsel bağlılık ile kavramsal ve deneysel olarak farklı olup olmadığı şeklinde önemli bir soru ortaya çıkmaktadır. Pratt, özdeşleşme ile bağlılık arasında ayırt edici temel kanıtın, aslında bağlılık araştırmalarında bireyin örgütüyle bir olma duygusunun fazlasıyla göz ardı edilmesinde bulunduğunu ileri sürmektedir.(Örgütsel üye olmanın duygusal değerlendirici ve bilişsel olarak algılanmasıdır).⁵⁶

Sosyal Kimlik Teorisini örgütsel bağlamda ilk uygulayan Ashforth ve Mael (1989), yeni ufuklar açan raporunda “Sosyal Özdeşleşme Ben Kimim? Sorusuna kısmi cevap sağlar” diye yazmışlardır. Bunun anlamı bir birey örgütüyle özdeşleşir çünkü

⁵¹Nakra, s. 41–51.

⁵²Pratt, Micheal G. “To be or not to be”: Central Question in Organizational Identification,” *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation*, (1998), ss. 171–208.

⁵³Nakra, s. 41–51.

⁵⁴Mael ve Ashforth (1992), ss. 103–123.

⁵⁵Mael ve Ashforth (1995), ss. 309–333.

örgütün hedef ve amaçları kendi hedef ve amaçlarına yakındır ve üye kendini örgütsel ailenin bir parçası hisseder.

Van Knippenberg ve Van Schie, bireyin örgütüyle ne kadar çok özdeşleşirse o kadar çok örgüt çerçevesinden düşündüğünü ve hareket ettiğini⁵⁷ ve Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)⁵⁸ böylece örgüt lehinde o kadar çok gayret sarf ettiğini ileri sürmektedir. Diğer bilim adamlarına göre bağlılık esas olarak birey ile örgüt arasında değişim tabanlı etmenlerin geliştirilmesi iken Mael ve Ashforth, tarafından özdeşleşme, paylaşılan kader esaslarına bağlı ve örgütle benzerlik algılaması olarak görülmüştür.⁵⁹

Ashforth ve Mael kuramsal ve deneysel çalışmalarda sürekli karıştırılan özdeşleşme ve bağlılık kavramlarının duygusal bağlılık ile özellikle örgütsel özdeşleşme arasında kesin bir örtüşme var olduğu halde birbirlerinden farkını gösteren güçlü kuramsal kanıt ileri sürerek bu iki kavramı kuramsal olarak ayırt etmişlerdir.⁶⁰ Onlara göre Örgütsel Özdeşleşme otomatik olarak başvurma ve otomatik tanımlamadır, bağlılık ise değildir. Örgütsel Özdeşleşme bireyin “Ben Kimim?” tanımlamasına katkıda bulunur ve böylece, üyesi olduğu örgütün koşullarında benliğini tanımladığı örgüte ait olma ve örgüt ile birlik algılamasını yansıtır.⁶¹

Özdeşleşme ve bağlılığın gelişmesindeki farklılıklar nedeniyle sırasıyla bu kavramların olası sonuçlarında da farklılıklar olacaktır. Pratt, çalışmasında örgütleriyle yüksek bir şekilde özdeşleşen örgüt üyeleri, sözleşme ve denetim mekanizmaları tarafından resmen yapmak için zorlanmasalar dahi grup kuralları ve değerleri lehine hareket edecek ve düşüneceklerini ileri sürmektedir. Çünkü bu grubun kural ve değerlerini kendi benlik bağlamında birleştirmişlerdir.⁶² Diğer taraftan bağlanmış üyeler, iş tanımlarının ve gözetmenlerin resmi tavırlarının çokça güdümündedir demektedir. Bağlılık duygusunu geliştirmek için; birey ile gözetmen, meslektaşları ve

⁵⁶Pratt, ss. 171–208.

⁵⁷Van Knippenberg ve Van Schie, ss. 137–147.

⁵⁸ Dutton, Dukerich ve Harquail. ss. 239-263.

⁵⁹Mael ve Ashforth (1992), ss. 103–123.

⁶⁰ Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20–39.

⁶¹Mael ve Ashforth (1992), ss. 103–123.

⁶²Micheal G. Pratt, “The good, the bad and the ambivalent: Managing Identification Among Amway Distributors,” *Administrative Science Quarterly*, 45, (2000), ss. 456–493.

böylece örgüt arasında güncel değişim ve bağlantı olmak durumundadır. Sosyal kimlik yaklaşımı açısından; etkileşim, bağlantı ve hatta gelecekte bir bağlantı arzusu olması gerekli değildir. Sosyal Kimlik bakış açısıyla, herhangi biri, bir çalışanın yalnız çalıştığı ve örgütünden uzak olduğu halde hala örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşmiş olduğunu hayal edebilir.⁶³

Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme tanımlamalarında kısmen farklı kısmen örtüşen büyük miktarda kavram kullanıldığına farkına varıldığında bu bağlamda iki önemli anahtar nokta vurgulanmaya değer bulunmuştur. İlk olarak birçok örgütsel bağlılık tanımlamalarında örgütsel bağlılığın azından üç yönü olduğu görülmektedir. İkinci olarak örgütsel özdeşleşme bu alt kavramların parçalarından biri olarak kullanılır. Bunun gibi örgütsel bağlılık örgütsel özdeşleşmenin bazı formlarını içeriyor demek ikisi arasındaki farkı göstermek açısından daha mantıklıdır. Örgütsel bağlılık, onu küresel ölçüt yapan, eğer varsa birkaç çalışanın ve/veya örgütsel çıktının olumlu olarak kabul etmesinin umulduğu, birkaç unsura nerdeyse isteyerek sahip oluyor gibi görünmektedir.⁶⁴

Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel özdeşleşmenin kavramsal farklılıkları hakkında güçlü kuramsal kanıtlar vardır: Ashforth ve Mael'e göre örgütsel özdeşleşme, benlik kavramının bir parçasıyken, bağlılık değildir.⁶⁵ Birey örgütüyle örgütün değer ve hedeflerini henüz benimsememişken özdeşleşebilir, birey örgütün hedef ve değerleri ile aynı hizada olduğunu hissedebilir fakat örgüte aidiyet duygusuna sahip olmayabilir. Hatta içselleştirme ve bağlılık aynı değer ve inançları paylaşan diğer bir örgüte taşınabilirken özdeşleşme, örgüte özgüdür. Bundan başka Ashforth ve Mael, (1992) bağlılığın araçları, örgütsel bağlılık anketi gibi, ait olma duygusu anlamına gelen özdeşleşmeyi değil örgüt hakkında duyulan davranışsal amaçlar ve değer ve inançların içselleştirilmesinin ölçümünü yaptığını belirtmişlerdir.⁶⁶ İkincisi, Sosyal Kimlik Teorisi

⁶³ Thaneswor Guatam, Dick Van Rolf ve Ulrich Wagner, "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts," *Asian Journal of Social Psychology*, 7 (2004), ss. 301–315.

⁶⁴ Martin R. Edwards, "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review," *International Journal of Management Reviews*, Vol. 7, Issue. 4 (2005), ss. 207–230.

⁶⁵ Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20–39.

⁶⁶ Rukiye Işılyavuz, "An Integrative Perspective on Mergers and Acquisitions: Social Identity, Acculturation, Organizational Support, Rewards and Organizational Commitment," (Mezuniyet Tezi, Middle East Technical University, 2005), s. 1–163.

ve Benlik Sınıflandırma Teorisine göre Örgütsel Özdeşleşme çok esnektir ve grubun diğer gruplarla ilişkilerine ve grubun önemliliğine bağlıdır. Bununla birlikte bağlılık durağan ve sürekli bir tutum olarak görülmüştür. Üçüncüsü özdeşleşme ve bağlılığın değişik kaynakları vardır özdeşleşme hiç bir ekonomik sebebe bağlı değilken bağlılık örgütte kalmak ve gitmek için hesaba dayalı değişim temelli sebeplerden etkilenmiş olabilir. Dördüncüsü, Gautam, Dick ve Wagner (2004)'e göre, örgütsel bağlılık duygusunu geliştirmek için; birey ile meslektaş ve gözetmeni arasında ve böylece örgüt arasında güncel değişim ve bağlantı olmak durumundadır. Bununla birlikte SKT örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkması için etkileşimin olmasına gerek olmadığını öneriyor. Aslında fiziksel bir örgüt olmasa dahi sanal örgütlerde olduğu gibi özdeşleşme yinede ortaya çıkabilir.

Sonuçta, örgütsel özdeşleşmeyi, bağlılığın tutumsal ölçümünü örgütün değer ve inançlarını kabul etmekle eş saydığını oysaki özdeşleşme örgütsel değerlerin ve inançların paylaşılması veya sahip olunması demek olduğunu not ederek ayırt edilmektedir.⁶⁷

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve diğer çalışma ve iş tutumlarından kavramsal ve deneysel olarak farklı bir yapı olarak kurulmuştur.⁶⁸ Bu tanımları destekler şekilde Cheney ve Tompkins özdeşleşme ile bağlılığın birbirleriyle ilişkili fakat farklı iki kavram olduğunu ileri sürmüşler ve özdeşleşme kavramını, birey ile örgüt arasındaki ilişkinin özü, bağlılığı ise şekli olarak tanımlamışlardır. Cheney ve Tompkins özdeşleşme ve bağlılığı dört eşit parçadan oluşan bir yapı olarak düşündükleri çalışmaları, bağlılık ve özdeşleşmenin doğal olarak birbirine bağlı ve her ikisinin birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi anlamak için kritik yapılar olduklarını göstermesi bakımından önemlidirler.⁶⁹

Sass ve Canary, Cheney ve Tompkins'in bu çalışmalarını izlediler ve özdeşleşme ile bağlılığın farklı kavramlar olduğunu savundular. Buna rağmen, birçok bilim adamı bu iki kavramı eş anlamlı olarak ele almışlardır. Sass ve Canary'nin bu konu

⁶⁷İşilyavuz, s. 42.

⁶⁸Nakra, ss. 41-51.

⁶⁹Cheney ve Tompkins, ss. 1-15.

üzerindeki önerisi özdeşleşmenin, bağlılığın ürünü olduğu sürecin kendisini yansıttı şeklindedir.⁷⁰

Örgütsel bağlılık genel bir uyumlaşma olarak kavramlaştırılırken oysaki özdeşleşme belirli bir örgüte psikolojik ilişkiliği gerektirmektedir.⁷¹ Bağlılık, birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi farklı psikolojik varlıklar olarak yansıtırken, özdeşleşme birey ve örgütü, bireyin benlik kavramında örgütün içerilerek tek bir varlık olarak algılandığını ifade etmektedir.⁷²

Özdeşleşme ile bağlılık kavramları arasındaki benzerlik ve farklılıklar bilim adamlarının örgütleri inceledikleri değişik bakış açılarına bağlı olarak değişim göstermektedir. Çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkileri açıklamaya ve özellikle yöneticiler için çalışanları yönlendirme için gerekli olan bilgiyi sağlamadaki gücü nedeniyle bu farklılık ve benzerlikler ile tartışmanın daha bir süre devam edeceği düşünülmektedir. Aşağıdaki tabloda özdeşleşme ile bağlılık kavramları arasındaki benzerlik ve farklılıklar yer almaktadır.

⁷⁰James S. Sass ve Daniel J. Canary, "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence," *Western Journal of Speech Communication*, v. 55 n. 3. (1991), ss. 275–293.

⁷¹The Influence of Culture on the Relationship between Social Comparison and Organizational Commitment and Identification. http://dissertations.ub.rug.nl/FILES/faculties/ppsw/2006/c.carmona.rodriguez/04_c4.pdf, (15.12.2006)

⁷²Daan Van Knippenberg ve Ed Sleebos, "Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self Definition, Social Exchange and Job Attitudes," *Journal Organizational Behavior*. 27 (2006), ss. 571–584.

Tablo 1.1: Özdeşleşme ile Bağlılık Arasındaki İlişki/Farklılıklar

Yazar	Bağlılık - Özdeşleşme Farkı ve İlişkisi
Meal ve Tetrick (1992)	Psikolojik bir grup ile özdeşleşme, kavramsal olarak bağlılıktan farklıdır.
Sass ve Canary (1991)	Özdeşleşme, bağlılığın ürünü olduğu sürecin kendisini yansıtmaktadır.
Cheney ve Tompkins (1987)	Özdeşleşme birey-örgüt ilişkilerinin özü, bağlılık ise şeklidir.
Mael ve Ashforth (1995)	Özdeşleşmede örgüt belirli olduğu halde, bağlılıkta olmayabilir. Örgütsel Özdeşleşme kendi kendine otomatik olarak başvurma ve tanımlama olabilir, bağlılık olmayabilir. Örgütsel bağlılık genel bir yönelim olarak kavramlaştırılmıştır. Hâlbuki özdeşleşme belli bir örgüte psikolojik bağlılığı içerir.
Pratt (1998)	Bağlılık ve özdeşleşmenin farklı kavramlar olarak işlem görmelerinin diğer bir nedeni değişik kaynakların temelleri üzerindedir.
Pratt 2000	Örgütleriyle yüksek bir şekilde özdeşleşen örgüt üyeleri, sözleşme ve denetim mekanizmaları tarafından resmen yapmak için zorlanmasalar dahi grup kuralları ve değerleri lehine hareket edecek ve düşüneceklerdir. Çünkü bu grubun kural ve değerlerini kendi benlik bağlamında birleştirmişlerdir. Diğer taraftan bağlanmış üyeler iş tanımlarının ve gözetmenlerin resmi tutumlarının çokça güdümündedir.
Rolf Van Dick (2001)	Özdeşleşme ile bağlılık arasında ayırt edici temel kanıtın, aslında bağlılık araştırmalarında bireyin örgütüyle bir olma duygusunun fazlasıyla göz ardı edilmesinde bulunduğunu ileri sürmektedir.
Pratt, (1998), Fuller ve diğ. (2003) Guatam Dick ve Wagner, (2004).	Özdeşleşme ve bağlılığın değişik kaynakları vardır, özdeşleşme hiç bir ekonomik sebebe bağlı değilken bağlılık örgütte kalmak ve gitmek için hesaba dayalı değişim temelli sebeplerden etkilenmiş olabilir.

Gerek örgütsel alanda gerekse psikolojik literatürde yapılan çalışmalarda özdeşleşme ve bağlılığın birbiriyle ilişkili kavramlar olmasına ve psikolojik bir grup ile özdeşleşmenin kavramsal olarak bağlılıktan farklı bir kavram olduğu kabul görmüş olmasına rağmen bu konuda henüz kavram birliği sağlanamamıştır.⁷³

1.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

İş tatmini, işte kalma niyeti, fazla rol davranışı, başarı ve gönüllü çabalar ile olumlu bir ilişki içinde olduğu deneysel çalışmalarla ortaya konan özdeşleşmenin, örgüt bağlamında incelenmesindeki artış, çalışanların işyeri içinde ve dışında sergiledikleri davranışlarının nedenlerinin önceden bilinerek bu davranışları ve tavırları örgüt ve işyeri çıkarları doğrultusunda yönlendirilmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin hangi öğeleri içerdiği, örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşme düzeyleri, değişik bakış açılarından tanımları ve yine deneysel çalışmalarla oluşturulan özdeşleşme modelleri sırasıyla anlatılarak örgütsel özdeşleşmenin anlaşılmasına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

1.2.1. Özdeşleşmenin Etmenleri/Öğeleri

Örgütsel özdeşleşme ile ilgilenen bilim adamları, özdeşleşmenin birbirlerinden farklı sayılarda ve özelliklerde etmenlere ve öğelere sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Tajfel, SKT'nin, bireyin belirli bir sosyal gruba ait olma bilgisi ve üyeliğinin bireye bazı duygusal ve değersel anlam ifade ettiğini savunarak özdeşleşmeyi bilişsel ve duygusal etmenlere sahip bir kavram olarak tanımlamıştır. Özdeşleşmenin bilişsel unsuru, bireyin kendisini örgüte ait hissetme ve onun tipik bir üyesi olma algılamasının derecesini yansıtır. Duygusal unsur, bireyin örgütsel üyelikten kaynaklanan deneyimlerini ve duygularını belirtir, örgütün bir parçası olmanın gururunu ve örgüt içinde başarılı olduğunu hissetmesinde, bireyin olumlu sosyal kimliğinin yaratılmasında büyük öneme sahiptir.⁷⁴

⁷³Reardon, s. 13.

⁷⁴Henri Tajfel, "Social Categorization, Social Identity and Social Comparison," *Differentiation between social groups, Studies in the social psychology of intergroup relations*, (1978). ss. 27–100.

Patchen'e göre, özdeşleşme kuramı üç ögeden meydana gelmektedir: Bunlar Cheney'in 1983 yılında yaptığı Örgütsel Özdeşleşme Anketinin gelişmesine öncülük eden benzerlik, üyelik ve sadakat öğeleridir.⁷⁵

Patchen'i takiben Ashforth ve Mael farklı bir bakış açısından örgütsel özdeşleşmenin aşağıda verilen üç ögeyi içerdiğini saptamışlardır:

1. Örgütle ilgili dayanışma duyguları,
2. Örgüte davranışsal ve tutumsal destek,
3. Örgütün diğer üyeleriyle paylaşılmış karakteristiklerin algılanmasıdır.⁷⁶

Örgütsel özdeşleşme alanında yapılan çalışmalar ve incelemeler arttıkça ve derinleştikçe özdeşleşmenin içerdiği etmenlerin ve öğelerin belirlenmesinde de artış olduğu görülmektedir.

Tajfel örgütsel özdeşleşme yapısını, kökleri sosyal kimlik teorisi içinde bulunan ve bir grup üyeliğinin bilişselliği, değer ve bu üyeliğe bağlı duygusal anlamlılık olarak tanımlamıştır. Bu tanımda iki öge kolaylıkla fark edilebilmektedir.⁷⁷

1. Özdeşleşmenin bilişsel ögesi; bireyler ve örgüt arasında paylaşılan ilgilerin algılanan miktarının yansımasıdır.

2. Duygusal öge, kendi örgütünün olumlu imajının yaratılmasında ve olumlu sosyal kimliğin kazanılmasında önemlidir. Bu öge kendini geliştirme duygusu ile kuvvetle ilgilidir. Bu iki öge bilim adamlarının geçmişte yaptıkları Sosyal Kimlik araştırmalarında sosyal özdeşleşmenin ölçümlerinde kapsamıştır. Ancak en çok kullanılan Ashforth ve Mael'in Örgütsel Özdeşleşme Anketinde özdeşleşmenin duygusal ögesi yer almamıştır.⁷⁸

⁷⁵ Patchen, M., *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. (1970)'den Michael V. Tidwell, "A Social Identity Model of Prosocial Behaviors Within Nonprofit Organizations," *Nonprofit Management & Leadership*, Vol. 15, No. 4, (2005), ss. 449-467.

⁷⁶ Mael ve Ashfort, *Social Identity Theory and the Organization*, ss. 20-39.

⁷⁷ Tajfel, ss. 27-100.

⁷⁸ Tajfel, ss. 27-100.

Örgütsel Özdeşleşme alanında çalışma yapan diğer bilim adamlarından olan Dutton ve diğ. (1994), bununla birlikte örgütle duygusal bağın olumlu benlik kimliğinin inşasında çok büyük öneme sahip olduğunu doğrulamışlardır.⁷⁹ Van Dick ve diğerlerine göre duygusal öge bu yüzden Örgütsel Özdeşleşmenin esas elamanı olarak tanımlanmalıdır.⁸⁰

Becker (1992), Becker ve diğ. (1996), Ellemers ve diğ. (1998), Meyer ve Allen (1997), Van Knippenberg ve Van Schie (2000), kuramsal ve deneysel çalışmalarında özdeşleşmenin değişik boyutları üzerinde odaklanmışlardır. Bunlar,

1. Kendi kariyeri ile özdeşleşme,
2. Çalışma grubu ve birimiyle özdeşleşme,
3. Örgütün tamamıyla özdeşleşme ve
4. Meslek ile özdeşleşmedir.

Başka odaklanılan öğelerde vardır. Bunlara örnek vermek gerekirse; yöneticilerle özdeşleşme, müşterilerle ve kamusal hizmet ahlakı ile özdeşleşme gibi.⁸¹ Van Dick ve diğ. örgütsel özdeşleşme sürecinin parçaları olan dört farklı biçimin tanımlarını ifade etmişlerdir. Birinci olarak; duygusal öge, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını, ikinci olarak Van Dick'in bilişsel öge olarak tarif ettiği bireylerin örgüt üyesi olma bilincidir. Özdeşleşmenin değerlendirici ögesi; onun yaklaşımının üçüncü bölümü olan, çalışanların örgüte değer biçmeleridir. Dördüncüsü ise günlük davranışları içeren davranışsal ögedir. Van Dick Sosyal Kimlik Teorisi tabanlı örgütsel özdeşleşmenin duygusal yönlerini bilişsellik olarak tanımlamıştır. Buna karşılık değerlendirme ve davranış öğeleri sürecin kendisinden daha fazla tanınan özdeşleşme sürecinin çıktısı gibi gözükmedirler.⁸²

⁷⁹Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239–263.

⁸⁰Smidts, Van Riel ve Pruyn, ss. 1-34.

⁸¹Rolf Van Dick, "Identification in Organization Contexts: Linking Theory and Research From Social and Organizational Psychology," *International Journal of Management Reviews*, Vol 3, Issue 4, (2001), ss. 265–283.

⁸²Rolf Van Dick, Stellmacher U. Wagner ve O. J. Christ, "The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?" *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77 (2004), ss. 171–191.

Ashforth ve Mael'in, özdeşleşme tanımında yer alan bilişsel algı, "Ben kimim?" sorusuna kısmen cevap verir. Bu bilişsel boyut Riketta, tarafından tipik olarak özdeşleşmenin değerlendirici, duygusal ve davranışsal öğelerini yöneten kalbi olarak tanımlanmıştır.⁸³

1.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Düzeyleri

Örgütler ile ilgilenen bilim adamları iki örgütsel özdeşleşme düzeyi olduğunu belirlemişlerdir: Miktar (Amount) ve önemlilik (importance) özdeşleşmesi. Miktar özdeşleşmesi örgütle geçerli özdeşleşme deneyimleri hakkında fikir verir. Örgüt ile önemlilik özdeşleşme düzeyi bu deneyimlere bireysel bağlılığın değerini yansıtır. Önemlilik özdeşleşme düzeyi, miktar özdeşleşmesinin çalışanların deneyimlerinin örgüt içindeki üyelikleri hakkında bazı duygularını kapsarken yüksek düzeyde talep edilen kavram olarak kabul edilir. Önemlilik özdeşleşmesi çalışanların üyeliklerinin değerinin önemli olduğunu hissetmelerinin derecesini yansıtır.⁸⁴

Bartels ve bazı bilim adamlarına göre ise özdeşleşmenin, çalışma grubu, bölüm, işyeri ve örgütün tamamı şeklinde dört örgütsel düzeyi vardır. Bu dört örgütsel düzey arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve aynı zamanda değişik düzeylerdeki özdeşleşmelerde belirli farklılıklar bulunduğunu öne sürmüşlerdir.

Çalışanların çalışma grubu ve birimiyle özdeşleşmesi için ana öngörücü (predictor) iletişim iklimidir. Örgütün tamamıyla özdeşleşmeleri ve daha küçük boyutta işyeri birimlerinde algılanan örgütsel saygınlık en önemli öngörücü olmuştur.⁸⁵

Başka bir çalışmada ortak girişimlerde özdeşleşmenin çoklu düzeyleri analiz edilmiştir. Üç düzeyde yapılan bu analizler: Kişiler arası düzey, (mikro düzey), sosyal ağ düzeyi (meso düzey), örgütler arası düzeyleri kapsamıştır (makro düzey).⁸⁶

⁸³ M. Riketta, "Organizational Identification: A Meta-Analysis," *Journal of Vocational Behavior*, 66, (2005), ss. 358-384.

⁸⁴ Popoola, s. 31.

⁸⁵ Bartels, s. 40.

⁸⁶ Wei Peng, "Multi-level Analysis of Identification in Joint Ventures," (University of Southern California) 03.08.2007

1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımlanması

Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili birey, örgüt, müşteri, çalışan gibi değişik bakış açılarından, bakılarak yapılan inceleme ve deneysel çalışmalarda doğal olarak değişik tanımları oluşturulmuştur. Örgütsel Özdeşleşmenin herkes tarafından kabul gören tek bir tanımı olmasını beklemek, örgütlerin içinde bulunduğu değişken çevre koşullarını ve bu koşulların etkilerini sürekli değerlendirerek örgütü ve çalışanları için en olumlu koşulları yaratmak için çaba gösteren örgütlerin dinamik hareketlerini yok saymak demektir.

Özdeşleşme kavramı ilk defa örgütsel bağlamda Foote tarafından 1951 yılında kullanılmıştır. Foote kavramsal raporda özdeşleşmeyi isteklendirmenin temeli olarak savunmuştur.⁸⁷

Özdeşleşmenin yapı gelişiminin ikincisi Lee tarafından tasvir edilmiştir. Lee örgütsel özdeşleşmeyi bireylerin örgütleriyle geniş kişisel özdeşleşmesinin derecesi olarak tanımlamıştır. Onun yaklaşımı örgütsel özdeşleşmenin üç ana yüzü olduğunu vurgulamıştır. Birincisi, diğerleriyle paylaşılan ortak hedefin sonucu olan aidiyet duygusu veya çalışanın işlevinin bireysel gereksinimlerini tamamlaması duygusudur. Bu tanımdaki ikinci özellik tutum ve davranışların örgütsel hedeflere destek olma gibi ve örgütünü dışarıda savunmaya adreslendiği sadakattir. Kısaca, paylaşılan özniteliklerden dolayı birey ve örgüt içinde bulunan diğer bireyler arasında olduğu öne sürülen kesin benzerliktir.⁸⁸ Üçüncü yaklaşım Patchen tarafından ortaya atılmıştır. Patchen çalışmasında katılma, başarma ve işte bağlılıktan oluşan bir tasvir yapmıştır.⁸⁹

Sonunda Hall, Schneider ve Nygren örgütsel özdeşleşmeyi örgütün hedefleri ile bireylerin ilişkili ve uyumlu hale geldikleri bir süreç olarak tanımlamışlardır. Bu

⁸⁷Nelson N. Foote, "Identification as the basis for a theory of motivation," *American Sociological Review*, 16, (1951), ss. 14–21.

⁸⁸Lee, S. M. "Organisational identification of scientists," *Academy of Management Journal*, 12, (1969), ss. 327–337.'den Bartels, s. 41.

⁸⁹Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.'den Bartels, s. 41.

yaklaşımında iki temel unsur vurgulanmıştır: Değer ve hedef kabulü ve örgüte duygusal bağlılık.⁹⁰

Cheney tarafından örgütsel özdeşleşmenin iletişim ve etkileşim kapsamında farklı bir kavramsallaştırması tanıtılmış ve Cheney ve Tompkins tarafından daha ileri düzeyde geliştirilmiştir. Cheney'in retorik yaklaşımı içinde örgütsel özdeşleşmeyi, bireyin kendisini sosyal alandaki öğelere bağladığı aktif bir süreç olarak tanımlamıştır.⁹¹

Barker ve Tompkins ve bazı bilim adamları örgütsel özdeşleşmeyi bireyin örgütün değerleri ve hedeflerini kendi hedef ve değerleri gibi kabul etme ve böylece örgüte duygusal bir şekilde bağlanmış olma derecesi olarak tanımlamaktadırlar. Diğer bir bakış açısıyla genel olarak örgütsel özdeşleşme, örgüt üyelerinin örgütün tüm sosyal unsurlarına bağlanma sürecidir.⁹²

Turner'e göre örgütsel özdeşleşme örgütüne bağlı çalışanlara sosyal anlamlar sağlar. Özdeşleşme bu özelliğinden dolayı çalışanları ve örgütü birbirlerine bağlayan sosyal ve psikolojik bir bağ olarak görülmektedir. Turner birey ile örgüt arasındaki bu güçlü bağın, çalışan örgütten ayrılrsa dahi yüksek bir oranda gözlemlenebilir olduğunu ifade etmektedir.⁹³

Hall, Schneider ve Nygren⁹⁴ ve diğer bazı bilim adamlarının çalışmalarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış literatüründe bireyin tatminini ve örgütün etkinliğini etkileyen kritik bir yapı olarak tanınmıştır.⁹⁵

Bazı kuramcılar örgüt kimliği doğasının, bireyin örgüt ile özdeşleşmesinde çok önemli olduğunu savunmuşlardır. Dutton, Dukerich ve Harquail⁹⁶, Ashforth ve Mael'e

⁹⁰Hall, Schneider ve Nygren, ss. 176–190.

⁹¹Cheney ve Tompkins, ss. 179–210.

⁹²Barker ve Tompkins, ss. 223–240.

⁹³Turner, J. C. "Rediscovering the social group: A Self-Categorization Theory," *Blackwell*. (1987)'den Popoola, s. 32.

⁹⁴Hall, Schneider ve Nygren, ss. 176–190.

⁹⁵Fred Mael ve Blake E. Ashforth, "Social Identity Theory and the Organization," *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 1 (1989), ss. 20–39.

⁹⁶Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239–263.

göre birinin örgütle özdeşleşmesi, “Ben kimim?” sorusunun kısmen cevabıdır ve özdeşleşmiş olmak birey ve örgüt arasındaki birlik olma duygusu anlamına gelmektedir.⁹⁷ Aşağıdaki tablo 1.2’de örgütsel özdeşleşme tanımları tarih sırasıyla verilmiştir.

Tablo 1.2 : Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımları

Yazar (Yıl)	Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımları
Simon (1947)	Bireyin, sayesinde örgütsel hedefleri, kendi örgütsel kararlarını belirleyen değer dizinleri gibi kendi amaçları yerine koyma sürecidir.
Foot (1951)	Belli bir kimliğin tahsisi ve o kimliğin bağlılığı.
Kelman (1961)	İlişki arzusu temelinde bağlılık.
Hall ve diğ. (1970)	Örgüt ile birey hedeflerinin artarak tümleşik ve uyumlu hale geldiği süreç.
Patchen (1970)	Paylaşılmış nitelikler, sadakat ve dayanışma olarak tanımlanır.
Lee (1971)	Bireyin örgütle geniş çaplı bireysel özdeşleşmesi derecesidir.
Tajfel (1978)	Bir gruba üyeliğin idraki ve o üyeliğe yüklenen değer ve duygusal önem.
Cheney (1983)	Bireyin sosyal ölçekteki unsurlara kendisini bağladığı aktif bir süreçtir.
Ashforth ve Mael (1989)	Bir örgütle oluşturulan birlik algısıyla ilgilidir.
Mael ve Ashforth (1992)	Belli bir örgüte üyelikleri bakımından bireylerin kendilerini tanımlamalarını sağlayan psikolojik bir yapıdır.
Dutton ve diğ. (1994)	Bireyin, örgütü tanımladığına inandığı benzer niteliklerle kendisini tanımlama derecesi.
Pratt (1998)	Bireyin örgütü hakkında sahip olduğu inançları kendi benlik-referansı veya benlik- tanımlayıcısı olur.

Kaynak: Kwong, Tso, Sek. “Organizational Identification under Unfavorable Outcome: A Factory Study in China.” (Basılmamış Doktora Tezi, The Chinese University of Hong Kong, 2005)

⁹⁷Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20–39.

İnsanlar örgütle neden özdeşleşirler? Yaygın görüşe göre örgütsel özdeşleşme literatüründe bireylerin, özsaygı (aynı zamanda benlik geliştirme ve olumlu benlik imajı olarak bilinen), ve bağlılık (aidiyet olarak ta bilinir) gereksinimini karşılamak için örgütle özdeşleştiği ifade edilmektedir.⁹⁸

Kişinin grubuyla neden özdeşleştiği sorusunun cevabını araştıran bazı kimlik araştırmacıları, kişilerin grup üyeliğini, benlik geliştirme ihtiyacını giderme olarak gördüklerini öne sürmüşlerdir. Ashforth ve Mael ve bazı bilim adamlarına göre benlik geliştirme, grup dışındakilerle üyelerin kendi değer duygularını arttıran karşılaştırma yapmayı içerir.⁹⁹

Eğer benlik gerçekleştirme ihtiyaçları bir gruba ait olmak için öncelikli motive edilirlerse ve eğer onlar dışardakilerin kendilerini aynı değerli ve çekici bulduklarına inanıyorlarsa özdeşleşme muhtemeldir ki üyelerin, grubun ayırt edici niteliklerini değerli ve çekici bulması boyutundadır.

Benlik gerçekleştirme gereksinimleri özdeşleşme için her zaman öncelikli güdüleyici olmayabilir, bununla birlikte üyelerin belirsizliği azaltma ve/veya belirsiz olaylar ve durumlar algısı gerçekleştirme isteği en az benlik gerçekleştirme kadar önemli ve güdüleyicidir. Belirsizlik, kişinin fiziksel gerçekliğe veya bu mümkün değilse sosyal gerçekliğe karşı algı durumunu denetleyerek, yani kişinin algılarını diğer benzerleriyle karşılaştırarak, azaltılabilir. Belirsizlik, sadece uyum ve benzerlik görüntüsü olduğunda dahi azaltılabilir.¹⁰⁰

Özdeşleşme, denenmiş benzerliği yaratma yöntemini ve bu suretle belirsizliği azaltmayı temsil eder.¹⁰¹ Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi bireyin örgüte karşı olan bilişsel bağlılığının gücü hakkında fikir verir. Dutton ve diğerlerine göre özdeşleşmenin gücünün, kişiler arası güven, amaç belirleme süreçleri, örgütsel kurallar ve uygulamaları içselleştirme, örgütte kalma arzusu ve diğerleriyle birlikte hareket etme gönüllülüğü gibi

⁹⁸Dovino Vora, "Dual Organizational Identification: The Case of Subsidiary Managers in Multinational Corporations," (Basılmamış Doktora Tezi, University Of South Carolina, 2003), s. 182.

⁹⁹Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20–39.

¹⁰⁰C.Marlene Fiol ve Edward J. O'Connor, "Identification in Face-To-Face, Hybrid, and Pure Virtual Teams: Untangling The Contradictions," *Organization Science*, Vol. 16, No. 1 (2005), ss. 19–32.

çalışanların duygularında gözlemlenebilir olan bazı önemli inanç ve davranışları belirlediğine inandılar.¹⁰²

Çalışanların özdeşleşmesi aniden ortaya çıkmaz. Çalışanın örgüt içindeki özdeşleşmesinin kendini göstermesi uzun bir süreç alır. Cheney özdeşleşmenin kişilere kendi deneyimlerinin mantıklı gelmesine, düşüncelerini organize etmesine, kararlarını gerçekleştirilmesine ve kendini sağlamlaştırmasına yardım ettiğine işaret etmektedir. Konuşulduğu şekilde örgütsel özdeşleşme kişileri ikna etme ve ikna olmuş olmalarına izin verir. Cheney örgütüyle özdeşleşen bireylerin örgütüyle özdeşleşmeyen bireylere göre daha kolay ikna olduklarını ileri sürmüştür.¹⁰³

Örgütsel Özdeşleşme üzerinde araştırma yapan Kogut ve Zander özdeşleşmeyi, bireylerin davranışlarını koordine etmekte kullandıkları kurallar ve düzenler olarak tanımlamışlardır. Aynı doğrultuda özdeşleşme örgütsel öğrenme için, örgüt üyeleri arasında beklentilerin bir noktaya toplanmasının yaratılması suretiyle fırsat yarattığını savundular.¹⁰⁴ Farklı bir bakış açısıyla, özdeşleşmenin, üyelerin kişiler arası güven ve işbirliğini yükselterek örgütsel hedefleri başarmak için çabalarını koordine motive oldukları bir araç olduğu belirtilmiştir. Özdeşleşme hakkında yapılan birçok çalışmada örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireylerin örgütsel hedefleri daha büyük olasılıkla kendi kişisel hedefleriymiş gibi kabul ve adapte ettikleri ve örgütlerine karşı diğerlerinden daha itaatkâr ve sadık olduklarını ileri sürülmektedirler.

İyi bir örgütsel iklim yaratılması, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin yaratılması için ilk adım olabilir. İyi bir iş çevresi yaratarak personelin morali, motivasyonunu ve verimliliği geliştirilebilir. Aslında örgüt iklimi çalışanlar için yeterince iyiyse onlar için örgütle özdeşleşme daha kolay olacaktır. Genellikle, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık örgüt içinde çalışanların yüksek düzeyli iş tatmininin sonucunun bir parçası olarak görülmektedir.¹⁰⁵

¹⁰¹Fiol ve O'Connor, s. 21–22.

¹⁰²Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239–263.

¹⁰³Tompkins ve Cheney, ss. 179–210.

¹⁰⁴Kogut, B. ve Zander, U.'dan, Popoola, s. 31.

¹⁰⁵Popoola, s. 32.

Örgütsel Özdeşleşme örgütsel ve profesyonel çatışma ve işten çıkmanın her ikisini de azaltır. Sonuçlar; uygulayıcılar ve araştırmacıların her ikisi içinde dolaylı bir anlam ifade eder. Örgütsel özdeşleşme birey ve onun belirli örgütü arasında bilişsel bir bağlantıyı temsil eder.¹⁰⁶

Örgütsel özdeşleşmenin bireyin örgüte bağlılığının önemli yapılarından biri olduğunu ve içinde bireyin kendini örgüt üyeliği açısından tanımladığı, sosyal özdeşleşmenin özel bir yapısı olduğunu iddia edilmektedir. Son zamanlardaki araştırmalar örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel bağlılıktan olduğu kadar diğer ilişkili çalışma ve iş tutumlarından kavramsal ve deneysel olarak farklı algısal bilişsel bir yapı olarak kurgulamaktadırlar.¹⁰⁷

Mael ve Ashforth, yaptıkları çalışmalarla gerçekten güçlü örgütsel özdeşleşmenin, kar amaçlı örgütlerde sosyal yanlı davranışları arttırdığı ve kar amaçsız örgütlere katılmayı tercih eden gönüllüler arasındaki ilişkili davranışları açıklayabildiğini ortaya koymuşlardır.¹⁰⁸

Örgütsel Özdeşleşme yüksek düzeyde bireyselleştirilmiş ve olağanüstü düzeyde test edilmiş süreçlerdir. Böylece birinin ortaklaşa başardığı olumlu sosyal kimlik derecesi eninde sonunda değişir.¹⁰⁹ Yine de, örgütsel özdeşleşme davranış ve tavırlar üzerindeki etkileri normalleştirir ve homojen hale getirir.¹¹⁰

Dutton ve diğ.¹¹¹ örgütle özdeşleşmeleri belirgin olan kişilerin, örgütün diğer üyeleri ile işbirliği yapmaya daha uygun oldukları sonucuna varmışlardır.¹¹²

Sosyal Kimlik Teorisi, örgütsel özdeşleşmenin katılımcıların arttırılmış sosyal yanlı davranışlarına liderlik ettiğini belirtmekte ve özdeşleşmeyi, kişisel kimlikten

¹⁰⁶Michael E.Bamber ve M. Iyer Venkataraman, “Big 5 Auditors’ Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict?” *Auditing: A Journal of Practice&Theory*, Vol. 21, No.2 (2002)

¹⁰⁷Bamber ve Iyer, ss. 23.

¹⁰⁸Mael ve Ashforth, (1992), ss. 103–123.

¹⁰⁹Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239–263.

¹¹⁰Tidwell, ss. 449–467.

¹¹¹Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239–263.

¹¹²Tidwell, ss. 449–467.

sosyal kimliğe doğru uzun bir süre üzerinde düşünülmüş bir devamlılık olarak tanımlamaktadır. Özdeşleşme çok belirgin hale geldiğinde bireylerin kişisel ilişkilerini kestikleri savunulmaktadır.¹¹³

Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin özel bir şeklidir. Freud's (1922)'ün diğer kişilerle duygusal bir bağ şeklindeki dar anlamda özdeşleşme tanımı, daha geniş bir manada daha fazla odaklanılan milliyetçilik, kitle özdeşleşmesi şekline geliştirilmiştir.¹¹⁴

Tompkins ve Cheney (1983)'e göre örgütsel özdeşleşme karar vermede, bir veya daha fazla örgütsel rol içinde bulunan kişinin, birimin değerlerini ve ilgi alanlarını alternatif seçenek değerlendirmesinde uygun olarak algıladığında ortaya çıkar. Patchen'in kavramsallaştırmasını takiben, Cheney parçaları kullanarak aşağıdaki boyutları ölçen Örgütsel Özdeşleşme Anketini oluşturmuştur:

1. Bağlılık duygusu, ait olma ve örgüt üyesi olmaktan gurur duyma,
2. Örgüte sadakat ve örgüt hedeflerini destekleme ve
3. Çalışanlar ve örgüt arasında paylaşılmış değerler ve hedefler açısından benzerlik algılaması.¹¹⁵

Ashforth ve Mael, (1989)'in en çok kullanılan Örgütsel Özdeşleşme tanımı; Örgütsel Özdeşleşme bireyin üyesi olduğu örgüte ait olma ve örgütle bir olma algılamasıdır ve kökleri sosyal kimlik teorisi içerisinde olduğu şeklindedir.

Ashforth ve Mael, Dutton, Dukerich ve Harquail, çeşitli yıllarda yaptıkları çalışmalarında bir personel kimliğinin özgün öznitelikler gösterdiğini (kabiliyet ve ilgi alanları gibi) ve sosyal kimlik belirgin grup sınıflandırmalarını çevrelediğini savunmuşlardır. (cinsiyet, milliyet, v.b). Örgütsel Özdeşleşme böylece sosyal özdeşleşmenin özel bir şekli olarak kavramlaştırılabilir. Çalışan örgütüyle özdeşleşmeye başladığı zaman, örgütün algılanan örneğe özgü karakteristiklerini genellikle kendisinin

¹¹³Tidwell, ss. 449–467.

¹¹⁴ Thanoswor Gautam, Rolf Van Dick ve Ulrich Wagner, "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts," Asian Journal of Social Psychology, 7(2004), ss. 301–315.

¹¹⁵Guatam, Van Dick ve Wagner, s. 301.

benlik kavramının bir parçası olarak varsaymakta bu noktadan hareketle SKT özdeşleşme için iki temel güdü ileri sürmektedir:

1. Benlik sınıflandırma gereksinimi,
2. Benlik geliştirme gereksinimi,

Özdeşleşme tanımları birbirinden farklı olsa da genellikle bireyin örgüt üyeliği benlik kavramına bilişsel ya da duygusal ya da her ikisiyle birlikte bağlantılı olduğu paylaşılmaktadır.¹¹⁶

Özdeşleşmenin bilişsel ögesi, bireyin kendisini örgüte ait olma ve onun tipik bir üyesi olma algılamasının boyutunu yansıtır. Duygusal öge, duyguları ve bireyin örgütten kaynaklanan deneyimlerini nakleder, örgütün bir parçası olmaktan gurur duyma ve onun içine kabul edilmeyi hissetme ve birey için olumlu sosyal kimlik yaratılması önemlidir. Bazı bilim adamlarına göre duygu ve biliş özdeşleşme süreci içinde oldukça ayrılmaz haldedir¹¹⁷

Örgütsel Özdeşleşme sadece bireyin aşağıdan yukarıya tasarlanması olarak görülmemeli, aynı zamanda bireyin bağlandığı tüm örgütsel kimliklerin tasarlanması süreci olarak görülmelidir.¹¹⁸ Bu alandaki birçok çalışmada örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini örgütü tanımladığına inandığı özniteliklere sahip olma ile tanımlama derecesini yansıttığı ve birey karar aldığı anda örgütün en çok çıkarına olduğu algılamasında fark edilir.¹¹⁹

Örgütsel Özdeşleşme, çalışanın davranışını ve memnuniyetini ve örgütün etkinliğini etkileyebileceğini belirleyen araştırmacılar özdeşleşmenin örgütler için

¹¹⁶ Karim Mignonac, Olivier Herrbach ve Sylvie Guerrero, "The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need For Organizational Identification on Turnover Intentions," *Journal Of Vocational Behavior*, (2006), ss. 17.

¹¹⁷ Olga Epitropaki ve Robin Martin, "The Moderating Role of Individual Differences in The Relation between Transformational/Transactional Leadership Perceptions And Organizational Identification," *The Leadership Quarterly*, 16 (2005), ss. 569–589.

¹¹⁸ Timothy Kuhn ve Natalie Nelson, "A Case Study of Multiplicity and Duality in Organizational Identification," *Management Communication Quarterly*, Vol. 16, No.1 (2002), ss. 5–38.

¹¹⁹ Kuhn ve Nelson, s. 7

önemi nedeniyle, örgütsel özdeşleşmenin bireyin bilgi, tavır ve davranışlarını örgütsel amaçlar bakımından nasıl etkilediğini dikkate almışlardır.¹²⁰

Barney ve Stewart (2000); Patchen (1970); McGregor (1967); Lee, (1971)'e göre örgütsel özdeşleşme üyelerin davranışlarını da doğrudan etkileyebilir. Birey örgütüyle özdeşleştiğinde kararlarını örgütsel amaçları içerecek şekilde alacaktır.¹²¹

Örgütsel özdeşleşme veya üyelerin örgüte olan psikolojik bağının gücü, bireyin örgütün gereksinimleri ve hedeflerini gerçekleştirme derecesiyle, örgütsel vatandaşlığı gösterme gönüllüğü ve diğer işbirlikçi davranışlar ve örgüt ile birlikte kalma eğilimi ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

SKT, özdeşleşmenin bireylerin kendilerini örgütün bir parçası gibi sınıflandırdıklarını ileri sürmektedir. Bu yüzden birey özdeşleşmesinin en önemli yönünün bilişsel olması ve bireyin örgüt üyeliğinin belirginliğine bağlı olmasıdır.¹²² Örgütsel ve yönetsel pencereden, üye özdeşleşmesi, harici bir güdüleyici olmasa dahi, kararların örgütsel amaçları içermesini garanti etmede yararlı olmaktadır.¹²³

Barker ve Tompkins'e göre tipik olarak, birey örgütsel yaşama katıldığında kararsal özerkliğinden bir derece fedakârlık yapmaktadır.¹²⁴

Gittikçe artan sayıda eserde örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgütün sağlık ve mutluluğu üzerindeki etkileri nedeniyle de çok önemli olduğu öne sürülmektedir. Birey düzeyinde sosyal özdeşleşme üzerindeki çok sayıdaki eserde bireyin beğenerek

¹²⁰Witting, Marjon. "Relations Between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives: An Empirical Study in Municipalities," (3.3.2006), http://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf, (3 Ağustos 2007).

¹²¹Witting, s, 4.

¹²²Batia M. Wiesenfeld, Sumita Raghuram ve Raghu Garud, "Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role Of Need For Affiliation And Perceived Work-Based Social Support," *Journal Of Management*, 27 (2001), ss. 213–229.

¹²³Vernon D. Miller, Mike Allen, Mary K. Casey ve John R. Johnson, "Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire," *Management Communication Quarterly*, Vol. 13, No. 4 (2000), ss. 626–658.

¹²⁴James R. Barker ve Phillip K. Tompkins, "Identification in The Self-Managing Organization Characteristics of Target And Tenure," *Human Communication Research*, Vol. 21, No. 2 (1994), ss. 223–240.

algıladığı sosyal grup ya da örgütün, kişinin öz saygısı, benlik ayrılığı ve benlik devamlılığını geliştirdiğini ileri sürmektedir. Son dönemde yayınlanan eserlerde, özdeşleşmenin örgüte, bireylerin uzun vadeli bağlılığını ve örgüte desteğini arttırarak yararlar sağladığını göstermektedir.¹²⁵

Örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkması için iki koşul gereklidir. Bunlar;

1. Birey, örgütsel kimliğin önemli olduğunu algılamalı,
2. Birey, örgütsel kimliği açısından kendi benlik sınıflandırmasını yapmalıdır.

İlişkili olarak, Tyler ve Blader (2000) grup özdeşleşmesini, grubun ve bireyin kimliklerinin birleştirilmesi gibi yansıtmıştır. Böylece, bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi onun örgüt içindeki benlik kavramına bağlılık derecesini işaret eder.¹²⁶

Bireyin örgütüyle ne kadar fazla özdeşleşirse, buna bağlı olarak örgütün görüş açısına ve çıkarlarına daha fazla uygun hareket ettiğini ileri sürülmektedir. Tıpkı bağlılıkta olduğu gibi bireyler, örgütüyle özdeşleşen işçilerde işyerlerinde en yüksek başarıyı göstermek için kolaylıkla güdülenebilirler.¹²⁷

Tajfel ve Turner, (1985) SKT' de kendilerini ve diğerlerini çeşitli sosyal sınıflar içinde sınıflandırma eğiliminde olan kişiler, sosyal çevre üzerindeki düzende kendi kendilerini veya diğerlerini bu çevre içinde tanımlamayı kabul ettirmeye hizmet ederler demektedir. Böylece, sosyal özdeşleşme birlik algısı ile birlikte bazı insan gruplarına ait olma algılaması olarak görülebilmektedir. Örgütsel Özdeşleşme, birinin çalışma örgütüne ait olma algılamasıdır. Çalışma örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, kendilerini en azından kısmen, örgütsel üyeliği açısından tanımlayacaklar, örgütüyle psikolojik olarak kenetlenmiş ve onun başarı ve başarısızlıkların paylaşım içinde olacaklardır.¹²⁸ Örgütle özdeşleşmelerinin belirgin olduğu durumlarda, kişiler büyük olasılıkla örgütün diğer üyeleriyle daha fazla işbirliği yapacaklardır.¹²⁹

¹²⁵Elsbach ve Bhattacharya, ss. 393–413.

¹²⁶Janet M. Dukerich, Brain R. Golden ve Stephen M. Shortell, “Beauty is in The Eye of The Beholder: The Impact Of The Organizational Identification, Identity, and Image on The Cooperative Behaviors Of Physicians,” *Administrative Science Quarterly*, 47 (2002), ss. 507–533.

¹²⁷Olivier Herrbach, “A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification,” *Journal Of Organizational Behavior*, 27 (2006), ss. 629- 643.

¹²⁸Tajfel ve Turner, ss. 7–24.

¹²⁹Tidwell, ss. 449–467.

Albert, Ashforth ve Dutton (2000), kimlik ve özdeşleşme kavramlarının güzelliği, insan eylemlerini örgütsel çerçeve içinde açıklama yolu sağlamasıdır gibi deklare etmişlerdir.¹³⁰

Kimlik ve özdeşleşmeyi araştıranlar ortak bir endişeyi paylaşırlar: Bu endişe, örgüt içinde bireylerin kendilerini grup, örgüt veya toplumun geniş bir kesiminin üyesi olarak, nasıl algıladıkları ve sınıflandırdıklarını anlamaktır. Ashforth ve Mael ve diğer bilim adamları tarafından kimlik ve özdeşleşme alanında yazılmış ve bu alanda yeni ufuklar açan birçok makale yazılmıştır. Örgütlerdeki, kimlik ve özdeşleşme konusundaki çalışmalar, psikoloji, sosyal psikoloji ve sosyoloji alanlarına bitişik zengin bir zihinsel kaynak alanı bulabilir.¹³¹

Üyenin grupla özdeşleşmesi, çalışanın büyük uyumu, yüksek güdüleme ve iş tatmini, yüksek grup birleşmesi, düşük sürtüşme, düşük grup çatışması ve grup kimliğine uygun davranışlarda artış ile bağlanmıştır.¹³²

Mael ve Ashforth'e göre Örgütsel Özdeşleşme, üyesi olduğu örgüt açısından kendini tanımlamasını, örgütle birlik olma algılaması ve örgüte ait olmayı yansıtır. Örgütsel Özdeşleşme bireyin kendisi ve belirli bir örgüt ile psikolojik olarak birleşmesini dolaylı olarak öne sürer.¹³³

Örgütsel Özdeşleşme, diğerlerine nazaran yüksek düzeyde olumlu grup etkisini işaret etmektedir. Çünkü özdeşleşme kimlikle uyumlu eylemlere öncülük eder, yüksek düzeyli örgütsel özdeşleşmenin genellikle yüksek olasılıkla çalışanların örgüte bakış açılarını kabul etmeleri ve örgütsel kurallara, değerlere ve tutumlara uygun hareket edecekleri ile birleştirilmiştir. Yüksek özdeşleşme düzeyi daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarına, örgüte karşı daha fazla çaba ve destek ve sadakate liderlik edebilir tanısına katılan birçok bilim adamı çalışmalarında bu araştırmalara yer vermişlerdir. Araştırmacıların son zamanlarda en çok üzerinde durduğu konu örgütsel

¹³⁰Albert, Ashforth ve Dutton, ss. 13–17.

¹³¹Davide Ravasi ve Johan Van Rekom, "Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory," *Corporate Reputation Review*, Vol. 6, No. 2, (2003), ss. 118–132.

¹³²Fiol ve O'Connor, s. 21–22.

¹³³Mael ve Ashforth (1992), s. 104–105.

özdeşleşmenin örgütsel değişim süreçlerindeki rolünün belirlenmesidir.¹³⁴ Bu konuda yapılan araştırmalarda her zaman olumlu olması beklenen sonucun olumsuzda olabileceğinin unutulmamasıdır.¹³⁵

Özdeşleşmenin belirlenen olumlu çıktılarını düşündüğümüzde özdeşleşmenin sadece olumlu çıktıları vardır demek doğru değildir. Özdeşleşme yararlı örgütsel değişimlere, eğer örgüt üyelerine değerlendirilmiş örgüt kimliğinin değişimine direnmelerine neden olursa, engel olabileceğini öne sürülmüştür.¹³⁶

Son dönemde örgüt araştırmacıları Sosyal Kimlik Teorisini artan bir şekilde işyerlerine uygulamışlardır. Mael ve Ashforth, (1995)'e göre Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal özdeşleşmenin özel bir şekli olarak, bireylerin kendilerini belirli bir kurumun örgüt üyeliği açısından tanımladıkları özel bir yolu yansıtmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme kavramı bireylerin örgütü ile bağlantısının tanımlanması yolu olarak sık sık literatürde gözükmektedir. Bununla birlikte birçok araştırmacı bireylerin işle çoklu bağlılık (bölüme, çalışma grubuna, topluma karşı) hissettiklerini işaret etmelerine ve önemli olmasına rağmen ihmal edilen bir sorgu olmuştur.¹³⁷

Özdeşleşme aracılığıyla çalışanlar kendilerini, sosyal sınıfın üyesi olarak tanımlarlar ve bu sınıfa özgü özellikleri kendilerine atıfta bulunurlar. Özdeşleşme çalışanları kendilerini sadece diğerlerinden ayıran özgün özellikler ile değil grup içindeki diğer kişilerle ortak olarak algıladıkları özellikleri algılamaya iter. Grubuyla daha fazla özdeşleşen kişinin tavır davranışları grup üyeliğinden daha fazla etkilenmiş olduğu varsayılmaktadır.¹³⁸

¹³⁴Barbara Van Knippenberg, Linda Martin ve Tom Tyler, "Process Orientation Versus Outcome – Orientation During Organizational Change: The Role Of Organizational Identification," *Journal Of Organizational Behavior*, 27 (2006), ss. 685–704.

¹³⁵Knippenberg Martin ve Tyler, ss. 685–704.

¹³⁶Van Knippenberg, Daan, Rolf Van Dick ve Susana Tavares, "Social Identity And Social Exchange: Identification, Support and Withdrawal From The Job." (2005), <http://www.erim.eur.nl>,33, (01 Eylül 2007).

¹³⁷Lipponen ve diğ. "Predicting The Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors," *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 78 (2005), ss. 97-112.

¹³⁸Lipponen ve diğ. ss. 97–112.

Önceki araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin değişik önemli örgütsel çıktılar ile örneğin iş devir hızı niyeti ile ve fazla rol davranışı ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Son dönemde, Van Knippenberg ve Van Schie, (2000), tarafından çoklu özdeşleşmenin etkileri üzerinde artan bir dikkat verilmiştir. Örgütsel ve çalışma grup özdeşleşmelerinin etkilerini incelemişler ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve iş devri ile daha önemli bağlantısı olduğu bulunmuştur.¹³⁹

Geleneksel örgütsel tabanda araştırmacılar özdeşleşmenin temeli gibi kullanılan iki geniş unsur olduğunu ileri sürdüler. Özdeşleşme, bireylerin yorum benliklerini içeren kişisel olmayan veya soyut özelliklere sahip ait oldukları grubu göstermektedir. Buna ek olarak, sosyal iletişimin kişilik geliştiren sürecinde ve örgüt içi iletişim kurulmasında kimlikle beraber, özdeşleşmenin de çok temel kişilik kazandırıcı olduğunu tartışmışlar, örgüt prestijinde istisna olarak, bununla beraber bu düşünceler, geleneksel çalışanların çalışmaları henüz yaygın bir kabul görmemiştir. Bireylerin, çok yönlü ve eş zamanlı bir şekilde özdeşleşmesinin olup olmadığı hakkında tartışmalar vardır.¹⁴⁰

Örgütle özdeşleşme çalışanların, özsaygı, benlik geliştirme belirsizlikleri azaltma, benlik doğrulama ve bağlantıları gibi birkaç ihtiyacını birleştirebilir. Diğer bireyler gibi sözleşmeli çalışanlar örgütlerine bazı gereksinmelerini yerine getirmek için bakabilirler.¹⁴¹

Birçok bilim adamı tarafından yapılan çalışmalarda özdeşleşme ve benlik doğrulama iş eylemlerinin koordine ve denetim edildiği ve çalışan tatmini ve başarısının teşvik edildiği önemli psikolojik düzenler olarak buldular.¹⁴²

Bu alanda yazılan makalelerin merkezinde özdeşleşme kavramının resmi üyeliğin yokluğunda dahi ortaya çıkması bulunmaktadır.¹⁴³ Pratt, örgütlerin kişilerin

¹³⁹Schie ve Knippenberg, ss. 137–147.

¹⁴⁰Elizabeth George Prithviraj Chattopadhyay, “One Foot in Each Camp: The Dual Identification of Contract Workers,” *Administrative Science Quarterly*, 50 (2005), ss. 68–99.

¹⁴¹Chattopadhyay, s. 72–73.

¹⁴²Sherry M.B. Thatcher ve Zhu Xiumei, “Changing Identities in A Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, and Telecommuting,” *Academy of Management Review*, Vol. 31, No. 4 (2006), ss. 1076–1088.

sosyal kimlikleri içindeki rolünü veya kişinin örgütle birlik ve aidiyet algılamasını açıkça ilk olarak inceleyen kişilerden biridir. Sosyal Kimlik Teorisi üzerindeki taslak çalışmalar, örgütsel özdeşleşmenin kişilerin örgüt hakkındaki inançlarının otomatik bir biçimde başvurusal ve tanımsal olduğunda ortaya çıktığını savunmuşlardır. Özdeşleşme kişilerin psikolojik olarak bağlı hale gelmesine sebep olur ve örgütünün umursaması hedeflerini başarması için güdülemeyi üstlenir, örgüt lehine gönüllü çaba harcamasını, olumlu etkileşim ve diğer örgüt üyeleri ile işbirliği yapmasını sağlar. Örgüt (şirket) müşteri ekseninde araştırma yapan Bhattacharya ve Sen özdeşleşmenin bu sonuçlarının içinde yatan anlamını müşteri-örgüt ekseninde örgüt sadakati, örgüt reklâmı, müşteriye üye kaydetme, örgüt üzerinde güçlü talep, olumsuz bilgilere dirençliliği olarak değerlendirmişlerdir. Bu çalışmalarında, müşteri örgüt ilişkileri üzerinde gittikçe sayıları artan araştırmalara, müşteri-örgüt özdeşleşmesi kavramını, asıl psikolojik geçmişi gibi çeşitli derinlikler, üstlenilmiş ve pazarlamacıların artan bir şekilde müşterileriyle kurmak istedikleri anlamlı ilişkiler için önererek katkıda bulunmaktadır.¹⁴⁴ Müşterilerin örgütle özdeşleşmelerini yönlendiren unsurlardan biride örgütün uygunluğu algılanmış belli başlı, ayırt edici ve ebedi nitelikleridir.¹⁴⁵

Franchising sistemi üzerinde yaptıkları araştırmada çalışanların özdeşleşmesi ile onların müşteri yönelimliliği arasında yöneticilerin kendileri de yüksek müşteri yönelimli olduklarında güçlü bir birleşme ve yöneticilerin müşteri odaklılığı düşük düzeyde olduğunda bu birleşmenin kaybolduğunu bulunmuştur.¹⁴⁶

Özdeşleşme, çoğunlukla örgütün önerilerini kabul etme ve karar vermede örgütün amaçları ile tutarlı olunması, örgütün başarısını geliştirme anlamına gelir. Bununla beraber, Rousseau (1998) dış kaynak kullanan, küçülen ve çöküntü içinde olan örgütlerde örgütüyle hala özdeşleşen çalışanların bilgisini sorgulamıştır. Bu şartlar altında eğer özdeşleşme büyürse bu özdeşleşmenin sık sık parçalara ayrılmış olduğu

¹⁴³ C. B. Bhattacharya ve Sankar Sen, "Consumer-Company Identification: A Framework For Understanding Consumers' Relationship With Companies," *Journal Of Marketing*, Vol. 67 (2003), ss. 76-88.

¹⁴⁴ Bhattacharya ve Sen, ss. 76-88.

¹⁴⁵ Ahearne, Michael, C. B. Bhattacharya ve Thomas Gruen, "Antecedents And Consequences Of Customer-Company Identification: Expanding The Role Of Relationship Marketing," *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 3 (2005), ss. 574-585.

ortaya çıkar. “Biz kimiz?” sorusu “biz şu an kimiz?” sorusu haline gelir. Diğer bir deyişle çalışanlar örgütün yeni benimsenen değerleri hakkında direnç gösterir veya kafası karışır ve bu nedenle hareketleri örgütün yeni amaçları ile çatışma içinde olur.¹⁴⁷

Bu sorun şudur: Örgütüyle az özdeşleşen veya temel değerleri hakkında kafası karışan çalışanlar nedeniyle örgütsel kimlik daha az kararlı hale gelir. Bu yüzden çalışanın özdeşleşmesi dairesel bir süreç haline gelir: Çalışanlar örgütle daha fazla özdeşleşirlerse kimlik daha kararlı ve dirençli hale gelir ve çalışanlar hareketlerinde kimliği daha fazla onaylarlar. Terside doğrudur: Daha az özdeşleşme ile kimlik daha az kararlı hale gelir. Böylece soru örgütler kendilerini çevrelerine nasıl uyarlarlar, ortak kimliklerini nasıl değiştirirler, hâlihazırda çalışanların kararlı bir örgüt kimliğinin idamesi ve başarısı için gerekli olan kimliklerini nasıl yüksek düzeyde tutarlar?¹⁴⁸

Dutton ve diğerlerine göre çalışanın özdeşleşmesi, üyelerin kendilerini örgütleri tanımladıklarına inandıkları benzer öznitelikler açısından tanımlama derecesidir.¹⁴⁹ Özdeşleşme, içselleştirme sürecinin sonucunda gösterilen çekim, benzerlik ve öykünme sürecinde inançların, değerlerin, tutumların birleşmesi şeklinde tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle benlik gittikçe deneysel etkileşime uyar ve özdeşleşme bireyin inançları liderlerin otomatik benlik başvurulması ve benlik tanımlaması şeklinde ortaya çıkar. Bireyin inançları liderlerinin kendi kimliklerine benzeyen öykünme veya benzerlikler ile kaynaşmıştır.¹⁵⁰

Rousseau (1998) tarafından örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütün inanç ve değer sistemlerini örgüt üyelerinin öznitelikleri gibi paylaşmalarını hissetme derecesi olarak tanımlanmıştır.¹⁵¹ Eğer çalışanlar kendilerini örgütün özniteliklerini ve değerlerini paylaşmış gibi algırlarsa örgütün ilkelerine ve uygulamalarına karşı direnç gösterme niyeti oluşturmaları olasılık dışıdır. Diğer bir ifadeyle çalışanlar kendi değer sistemlerini

¹⁴⁶ Rolf Van Dick, ve diğ. “The Identity-Matching Principle: Corporate And Organizational Identification in A Franchising System,” *British Journal Of Management*, Vol. 18 (2007), ss. 29-44.

¹⁴⁷ Helen Stuart, “Employee Identification With The Corporate Identity,” *Int. Studies of Mgt. & Org*, Vol. 32, No. 3 (2002), ss. 28-44.

¹⁴⁸ Stuart, ss. 28-44.

¹⁴⁹ Dutton, Dukerich ve Harquail. ss. 239-263.

¹⁵⁰ Eduardo Davel ve Hilka Vier Machado, “Leadership And Identification Dynamic,” *The Business Association of Latin American Studies Proceedings*, (2001), ss. 1-18.

örgütün değer sistemlerine uygun olduğunu görürlerse, örgütün hareketlerini örgütün değerleri üzerine kurulmuş örgütsel hareketler gibi gözlemlerler. Böylece, eğer çalışanlar kendi değer ve inançlarının örgütün inanç ve değerleri ile örtüştüğünü düşünürlerse, örgütün kendi değerlerine benzemeyen hareketlerde bulunduğunu hissetse dahi olayları daha az denetleme, izleme direnci gösterirler.¹⁵²

Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgüte karşı olan tutumlarını belirler. Miller ve diğerleri örgütsel özdeşleşmeyi çalışanın örgütün bir parçası olup olmadığına inanması, örgütün görev, hedef ve değerleri özdeşleşmesi ve değişik kararlar alırken örgütün ilgi alanlarını hesaba katma olarak tanımlamıştır.¹⁵³

Özdeşleşme üye etkileşimi ve uyumu olmasa dahi ortaya çıkar. Bireyler kendilerini ve diğerlerini sosyal çevreyi düzenlemenin ve onun içinde yerlerini belirlemenin bir aracı olarak gruplandırır. Bu yüzden sosyal özdeşleşme gruba ait olma algılamasıdır. Özdeşleşme yoluyla insanlar kendilerini psikolojik olarak grubun kaderi ile sarılmış, ortak kaderi paylaşmış ve başarı ve başarısızlıklarını yaşamış olarak algırlar. Turner (1984) aynı sosyal özdeşleşmeyi paylaşan veya benzer sosyal sınıf üyeliği açısından kendini tanımlayan kişilerin birleşmesi gibi tanımlanan psikolojik bir grubun var olduğunu ileri sürmüştür. Sosyal bir sınıf olarak örgüt üyelerin veya örgütün prototipi olan öznitelikleri içinde barındıran bir parça olarak alınabilir. Örgütle özdeşleşmede İnsanlar çoğunlukla örgütün özniteliklerini kendi öznitelikleriymiş gibi içselleştirirler. Gerçek anlamda özdeşleşen insanlar kendilerini örgüte kişilik kazandıranlar olarak görebilirler.¹⁵⁴

Özdeşleşme, örgütle birlik duygusunu ortaya çıkarmakta, bireyin örgütün bakış açısı ve hedeflerini kendi bakış açısı ve hedefi olarak algılamasını sağlamaktadır¹⁵⁵ İnsanların örgütle özdeşleşmesi daha büyük bir bütün yaratabilir, yapıların başarımının,

¹⁵¹ Rousseau, ss. 217–233.

¹⁵²Christiane Spitzmüller ve Jeffrey, M. Stanton, “Examining Employee Compliance With Organizational Surveillance And Monitoring,” *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 79 (2006), ss. 245–272.

¹⁵³Miller, ss. 179–210.

¹⁵⁴Fred A. Mael ve Blake E. Ashforth, “Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification and Turnover Among Newcomers,” *Personnel Psychology*, 48 (1995), ss. 309–333.

¹⁵⁵Rolf Van Dick ve diğerleri, “Identity And The Extra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour,” *British Journal Of Management*, Vol. 17 (2006), ss. 283–301.

çalışanların mutluluğunun ve hem yapıların hem çalışanların esnekliğinin arkasındaki itici güç olabilir.¹⁵⁶

Örgütsel özdeşleşme ile bir diğer farklı tanımda şöyledir. Bireyin örgütü hakkındaki inançları otomatik tanımsal ve otomatik başvurusal olduğunda oluşur. Bu tanımlar kimliğin bir boyutunu yani bilişsel boyutunu yansıtır. Bu bilişsel boyut bireylerin örgütün üyeleri olarak kendileri hakkındaki düşünce ve inançlarını kuşatır. Bu bilişsel süreç bireysel kimliğin örgütün kimliği ile örtüştüğü yerde bireylerin kendilerini tanımlamalarının bir parçasıdır. Benzer şekilde bilişsel özdeşleşme şöyle tanımlanabilir: Bireylerin kendilerini sosyal anlam temelinde tanımladıkları boyut hakkındaki düşünce ve inançlarıdır. Diğer taraftan duygusal özdeşleşme örgütün üyeleri olma konusundaki hislerini yansıtır. Tam olarak, duygusal özdeşleşme bireyin üyeliği hakkındaki olumlu hisleriyle bağlantılıdır. Bu hisler gururu, şevki ve diğerleriyle olan ilişki ve aidiyet duygusunu kapsar. Özdeşleşmenin bu duygusal deneyimi aynı zamanda sosyal kimliğin değer önemini bireylerin üyeliklerini olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirdikleri duygu içerisinde yansıtır.¹⁵⁷ Ayrıca duygusal özdeşleşme, bireylerin sosyal grup ile ilişkilerinde edindikleri kendileri hakkındaki deneyimlerin duyguları ve sosyal kimliğe yerleştirdikleri değerdir.¹⁵⁸

Özdeşleşme, davranışların karşılıklı ilişki durumunu ve belirlenmiş hedeflerin başarılmasını ortaya çıkaran tamamlayıcı beklentiler içerisinde tanımlandığı zaman etkili bir şekilde oluşur.¹⁵⁹

Son dönemdeki geniş çaplı incelemede güçlü özdeşleşmenin yüksek düzeyli iş tatmini, fazla rol davranışları, düşük ayrılma niyeti ve düşük miktarda devamsızlığa neden olduğunu saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, eğer çalışanlar örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşirlerse fazla yol gitmeye gönüllüdürler. Bu sadece örgüt içi ile ilgili değildir, aynı zamanda örgütün çevresinde de etkili olur. Bu alandaki araştırmalar

¹⁵⁶Denise M. Rousseau, "Why Workers Still Identify With Organizations," *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 19 (1998), ss. 217–233.

¹⁵⁷Cognitive and Affective Identification in Organizational Settings Academy Submission 14939 <http://faculty.washington.edu/mdj3/conferences/academy/14939.pdf> (31 Temmuz 2007)

¹⁵⁸Johnson, Michael D. ve Frederick P. Morgeson, "Cognitive and Affective Identification in Organizational Settings," <http://www.morgeson.com/research.htm>, (22 Kasım 2006).

¹⁵⁹Davel ve Machado, s. 7.

göstermiştir ki çalışanlar arasındaki iş tatmini müşterilerin davranışlarını olumlu yönde etkilemekte ve sırasıyla müşteri memnuniyetini geliştirmektedir. Böylece eğer çalışanlar örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşirlerse, bu durum sonunda dış çevrenin örgüt hakkındaki düşüncelerini olumlu olarak etkileyecektir.

Çalışanların tutum ve davranışları örgütler için oldukça önemli olmaktadır. Birçok kar amaçlı örgüt gittikçe daha fazla hizmet sağlamakla ilgilenmektedirler. Aynı şekilde kar amaçlı olmayan örgütlerde (üniversiteler, hastaneler gibi) daha fazla hizmet merkezli hale gelmektedirler. Kar amaçlı olmayan örgütler ortaya çıkan sonuçlar için gittikçe daha fazla sorumlu oluyorlar. Sadece ders vermek, ameliyat etmek veya kamu düzenini korumak yerine, bu kar amaçlı olmayan örgütler öğrencileri hastaları veya vatandaşları yalnız örgütün eylemlerinden etkilenenler olarak değil aynı zamanda örgütü yargılayabilenler olarak görmelidir. Bu şartlarda çalışanların örgütsel özdeşleşmesi önemli bir başarı faktörü olarak ortaya çıkacaktır.¹⁶⁰

Bireyler insanları gruplara ayırarak sosyal dünyayı basite indirgemeye ve sonuçta kendilerini belirli bir gruba üye olarak görmeye gereksinim duyarlar. Kendi benlik kavramını oluştururken, kendilerini birçok değişik grup veya sınıfın üyesi olarak farz ederler. SKT' ye göre, kişiler ilave olarak sosyal karşılaştırmaya eğilimlidirler. Kendilerini diğerleriyle belirli gruplardaki üyeliklerinin temelinde karşılaştırırlar. Her zaman olumlu öz saygı için çabalayan kişiler gibi, SKT kendilerini, diğerlerinden daha olumlu şekilde değerlendirdikleri sosyal grup ve sınıflara ayıracaklarını ifade etmektedir.

Van Dick, özdeşleşme ile ilgili olarak diğerlerinden farklı ve daha geniş tanımlama yapmıştır. Tanımında hepside örgütsel özdeşleşmenin parçaları olan dört farklı yönün varlığına işaret eder. İlk olarak içinde çalışanın gruba olan duygusal ilişkiliğinin yer aldığı duygusal unsur tasvir etmektedir. İkinci olarak bilişsel etmene atıfta bulunduğu bireyin grup üyesi olduğunu bilgisine sahip olmalıdır. Çalışanların

¹⁶⁰Bartels, s. 2.

örgüte değer verdikleri unsur olan değerlendirici unsur üçüncü bölümdür. Dördüncü unsur ise geçerli davranışları içeren davranışsal unsurdur.¹⁶¹

Özdeşleşme alanında birçok araştırmaya imza atan Ashforth ve Mael, tarafından örgütsel özdeşleşme ile birçok olumlu tutum ve davranışsal sonuç ilişkilendirilmiştir. En çok araştırılan ilişki: Örgütten ayrılma niyeti, fazla çaba davranışı, fazla başarı ve devamsızlıktır. İlk olarak özdeşleşme olumlu grup üyeliği ve örgütsel hedeflere destek olma ile ilişkilendirilmiştir.¹⁶² Dutton ve diğ. güçlü özdeşleşmenin örgüt üyeleri ile daha fazla işbirliğine yol açtığını¹⁶³ ve Elsbach ve Glynn ise çalışanları örgütsel hedeflere için gönüllü olarak çalışmalarını için etkilediğini, güçlü özdeşleşmenin ikinci sonucunun, çalışanların örgütte kalmaları için daha fazla eğimli olduklarını ileri sürmüşlerdir.¹⁶⁴

Örgütsel özdeşleşmenin kişilerin saadetleri üzerinde de olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan büyük çaptaki araştırmalar, iş tatmininin örgütsel özdeşleşme ile olumlu bir etkileşim içinde olduğunu göstermiştir. Bazı yazarlar iş tatminini özdeşleşmenin sonucu olarak görürken bazıları örgütsel özdeşleşmenin öncesi olarak kullanmaktadır. Nihayet Bhattacharya ve diğ. ile bazı diğer çalışmalar örgütünüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen üyelerin örgütün olumlu imajını yaymaya gönüllü olduklarını belirlemişlerdir.¹⁶⁵

İçsel pazarlama penceresinden bu çıktılar, hizmet merkezli olma arzusunda olan örgütler için önemlidir. Kısaca örgütsel özdeşleşmenin, örgütün içsel ve dışsal çevresini birbirine bağlamak için temel olabilecek çalışanların birkaç olumlu davranışlarını açıklamak için önemli bir öngörü olduğu kanıtlanmıştır.¹⁶⁶

Örgütsel özdeşleşme önemlidir çünkü hem birey için hem de örgütsel düzeyde sağlam sonuçları içerir. Örgütsel özdeşleşme görev dışı prososyal davranışlar, örgüte maddi bağlılık, görev süresinin boyutu ve örgütü terk etme niyeti ile ilişkilidir. Bundan başka örgütsel özdeşleşme örgüt üyelerinin davranışlarını yönettiği ve koordine ettiği

¹⁶¹Bartels, s. 3.

¹⁶²Mael ve Ashfort, (1989), ss. 20–39.

¹⁶³Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239-263.

¹⁶⁴Elsbach, Kimberly D.ve C.B. Bhattacharya, “Defining Who You Are By What You’re Not: Organizational Disidentification And The National Rifle Association,” *Organizations Science*. Vol. 12, No. 4. (2001), ss. 393–413.

¹⁶⁵Bhattacharya, C.B.Hayagreeva Rao ve Mary Ann Glynn, “Understanding The Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members.”*Journal of Marketing*. Vol.59.(1995),ss.46–77.

¹⁶⁶Bartels, s. 4.

yollardan biri olarak görülmektedir. Çünkü özdeşleşme örgütün kimliği ve değerleri ile uyumlu davranışları arttırmaktadır. Bu yüzden örgütler üyeleri arasında özdeşleşmeyi teşvik edici oldukça fazla çaba harcarlar. Üyelerin örgüt ile özdeşleşme düzeyinin artırılması dönüşümsel ve karizmatik liderlere yüklenen görevlerden birisidir.¹⁶⁷

Araştırmalar örgütsel özdeşleşme ile ilgili büyük çeşitlilikte kuramsal öncüler olduğunu gösterse de araştırmacıların ortaya çıkan bir akımı algılanan dışsal imaj üzerine yoğunlaşmıştır. Algılanan dışsal imaj üyelerin dışarıdakilerin örgütle ilgili düşüncelerine hisleri hakkındaki inançlarına gönderme yapar. Dutton, Dukerich ve Harquail'in araştırmaları devamlı olarak göstermiştir ki algılanan dışsal imaj geniş düzeyde örgütsel özdeşleşmeyle olumlu yönde bağlantılıdır. Dutton ve diğerlerine göre örgütün dışsal imajı kısmen kendi benlik kavramı ile benzer olması nedeniyle bireye çekici gelmektedir. Bu yüzden, bireyler, dışarıdakilerin örgüt hakkındaki görüşlerini kendilerinin nasıl göründüklerini gösteren ayna olduğuna inandıklarında örgütün algılanan dışsal imajı onlara kim oldukları hakkındaki uyumlu ve mantıklı duyguyu korumalarını sürdürmelerine yardım eder.¹⁶⁸

Örgütsel özdeşleşmenin öncülerinden en önemlilerinden biri olan algılanan dışsal imaj, çalışanların dışarıdakilerin örgüte bakışını nasıl değerlendirdiklerini temsil eder. Algılanan dışsal imaj birçok farklı bilgi kaynağından sonuçlanabilir. Söylentiler, reklâmlar, harici örgüt denetim bilgileri ve örgütün dışardan nasıl algılandığı hakkındaki iç iletişim. Esas olarak bireyler sosyal olarak değerli özniteliklere sahip olduğuna inandıkları örgütlere ait olmaktan gurur duyabilirler ve onun zaferinin tadını çıkarmaya istekli olabilirler. Bireyler bu önemli izleyicilerin olumlu ışık gördüklerine (müşteri ya da hissedarlar) inandıkları zaman özdeşleşmenin ortaya çıkması kuvvetle beklenir. Algılanan dışsal prestij örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bireylerin öz saygılarını kısmen geliştirmek için grupla özdeşleştikleri açıklanmıştır. Örgüt ne kadar prestijli algılanırsa, o kadar büyük bir potansiyel ile özdeşleşme sürecinde öz saygıya doğru güçlü bir şekilde iter.¹⁶⁹

Bundan başka bilim adamlarının ileri sürdükleri gibi örgütsel özdeşleşme bir ikna etme mekanizması olarak görülebilir. Özdeşleşme sürecinde çalışanların örgütün

¹⁶⁷Shamir ve Kark, s. 118.

¹⁶⁸Dutton, Dukerich ve Harquail, ss. 239-263.

¹⁶⁹Smidts, Van Riel ve Pruyn, s. 8.

aktiviteleri içine çekilerek etkilenebilecekleri ileri sürülmektedir. Böylece örgütün hedefleri bireyin hedefleri haline gelmekte ve güçlü bir şekilde özdeşleşenlerin örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine yardımcı olmak için daha sıkı çalışmaya güdülenmeleri daha olası hale gelmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili bir farklı tanımda çalışanlar tarafından denenmiş örgüte psikolojik bir bağ olduğudur. Bu bağ üyelerin örgütün tanımlı özelliklerini kendi tanımlanmış özellikleri gibi düşündüklerinde ortaya çıkan bir psikolojik bağ gibi düşünülmüştür. Bireylerin örgütü bir parçaları gibi görmeleri, örgütle bir olma algısı gibi örgütsel özdeşleşme birçok yoldan kavramlaştırılmıştır. Bunlardan biride birey ve örgüt arasında paylaşılmış değer ve hedefler açısından olanıdır.

Örgütsel Özdeşleşmenin kavramlaştırılmasında en yeni metot, birçok bilim adamı tarafından kullanılan sosyal kimlik teorisinin yardımıyla yapılmasıdır. Bu kavramlaştırmada özdeşleşme, bireylerin örgüte ait olma algılamasına ve örgüt üyeliğinin bireye yönelttiği özsaygı geliştirme duyusudur. Bu doğrultuda iki ayrı özdeşleşme modelinden söz edilmektedir. Bunlar; Değer temelli (değer ve hedef paylaşması) özdeşleşme ve SKT temelli özdeşleşmedir. Değer temelli özdeşleşme incelenmesinin nedeni değer temelli özdeşleşmenin örgütsel değer ve hedeflerin bireyin değer ve hedefler ile eşleşmesi sonucunda ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Diğer bir anlatımla birey ile çalışma örgütü arasında bireyin işe alındığı örgütünün değer ve hedeflerini bu konuda yapılan çalışmalarda olduğu gibi paylaştığında ortaya çıkan bir psikolojik bir bağ yaratılmıştır. Bu bağa değer temelli özdeşleşme denmektedir.

SKT temelli özdeşleşme; Sosyal kimlik teorisinin altında yatan ana önerme bireyin sosyal kimlik ve bundan dolayı grup üyeliğini kullanarak kendi kimliğini sağlamasıdır. Bu görüş iki temel varsayım üzerine kurulmuştur. Birisi bireyin özsaygısını geliştirme için motive olması, diğeri bireylerin sınıflandırmayı ve karşılaştırmayı kullanarak kendi çevre yapısını ve onun içinde kendi yerini tanımlamasıdır.¹⁷⁰ Aşağıdaki Tablo 1.3'te örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılma sürecine yer verilmiştir.

¹⁷⁰ Carol Reade, "Dual Identification in Multinational Corporations: Local Managers And Their Psychological Attachment To The Subsidiary Versus The Global Organization," *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 3 (2001), ss. 405–424.

Tablo 1.3 : Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırılmasının Bir Özeti

Yazar	Tanım	Ana alt kavramlar/ anahtar özellikler
Brown (1969)	Özdeşleşme bireyle örgüt arasında özel bir ilişkide kurulan kendini tanımlama aracıdır.	Bağlılığın dört yüzü: Örgüte çekim, örgütle bireyin hedefleri arasındaki tutarlılık, örgüte sadakat, bireyin örgüt üyeliğine referansı,
Lee (1969,1971)	Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütle genel kişisel özdeşleşmesinin derecesi olarak kabul edilir	İşlerinin kişisel ihtiyaçlarını karşıladığını hisseden çalışanlarla paylaşılan ortak hedeflerden kaynaklanan aidiyet 'örgütün hedeflerini desteklemek, örgütteki imtiyazdan gururlanmak veya örgütü dışarıya karşı savunmak' gibi tutum ve davranışları kapsayan sadakat ve örgüt içinde bireyle diğerleri arasındaki benzer kaliteyi ima eden paylaşılan ortak karakteristik özellikler
Patchen (1970)		Örgüt üyeleri ile paylaşılan ortak karakteristik özelliklerin bir algılaması, diğer örgüt üyeleri ile ortak ilgiler ve hedefler; örgütle dayanışma, örgüte aidiyet hissi ve bireyin örgütsel hedefleri ve ilkeleri desteklediği ve savunduğu örgütün desteklenmesi.
Hall ve diğ. (1970), Schneider ve diğ. (1971)	Örgütsel özdeşleşme, örgütün hedefleriyle bireyinkilerin gittikçe tümleşik ve uyumlu hale geldiği süreçtir.	Hedef ve değer kabulü, örgüte duygusal bağlılık.
Cheney (1983a)	Özdeşleşme örgütlerle veya başka bir şeyle bireylerin kendilerini sosyal alandaki unsurlara bağladıkları aktif bir süreçtir.	Kişi bazı hedeflerle özdeşleşmek için hareket eder, yani, kişilerle, ailelerle, gruplarla, ortaklıklarla ve daha az boyuttaki değerlerle amaçlarla, bilgiyle, aktivitelerle, hedeflerle. Böylece, kişi kendini bazı özel yapılara ait hissedebilir. Cheney ve Tompkins: özdeşleşmenin gelişiminin bir süreci olarak ve bir ürün veya bireyin örgütle güçlü bir bağa sahip olduğu özdeşleşme gelişiminin son durağı olarak örgütsel özdeşleşme.
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin özel bir şeklidir ve örgütle birlik ya da örgüte aidiyet algılamasıdır.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri: benlik sınıflandırması, bireyin bir örgütün kaderiyle psikolojik olarak sarılı olması ve örgütün değer ve öz nitelikleriyle birleşme algısı.
Dutton ve diğ. (1994)	Bir üyenin örgütü tanımladığına inandığı benzer özniteliklerle kendisini tanımlama derecesi.	(1) bir örgüt üyesi olarak bireyin kimliği alternatif kimliklerden daha dikkat çekicidir ve (2) kendi benlik kavramı, bir sosyal grup olarak örgütü tanımladığına inandığı benzer niteliklerin çoğuna sahiptir.
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütü hakkındaki inançları kendi referansı ve tanımlayıcısı olduğu zaman ortaya çıkar.	Birinin örgütü hakkındaki inançları kendi kimliği ile bütünleştirilmesi süreci ve özdeşleşme açıkça bir kişinin kimliğinin sosyal bakış açıları ile ilgilidir.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme bireyin kendisini daha büyük bir bütünün parçası olarak algıladığı psikolojik bir durumdur.	Özdeşleşme örgütle bağlantılı bir benlik algısıdır. Konumlaştırılmış özdeşleşme: bireyler, rolleri ve ortak ilgiler algısını teşvik eden konumsal işaretleri içerisinde kendilerinden beklenen işi yürütürler. Derin yapı özdeşleşmesi; bireyin kendisi hakkında sahip olduğu zihinsel modeli değiştirdiği şekillerde sahip olduğu iş ilişkileri sayesinde devamlı bir bilişsel şema meydana gelir.
Van Dick (2001)	Ashforth ve Mael gibi sosyal kimlik teorisi ve benlik sınıflandırma teorisi ile ilişki kurar.	Duygusal bileşen: bir gruba duygusal bağlanma. Bilişsel bileşen: bir üye olduğunu bilme Değerlendirici bileşen: örgütü pozitif değerlendirme yani gurur duyma. Davranışsal bileşen: gerçek davranışı daha özel olarak eylemde katılımı içerir.

Kaynak: Martin R. Edward, "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review." *International Journal of Management Reviews*, Vol. 7 Issue. 4 (2005), ss. 207–230.

Özdeşleşmenin, denetim altında olmadığı durumlarda dahi çalışanların karar alırken örgüt lehine olmasına dikkat ettiklerinden bahsetmiştik. Bu bakımdan

özdeşleşme sanal örgütleri ayakta tutmada gerekli olabilir çünkü sanal içeriklerde (a) dağıtılan örgütsel aktörlerin koordinasyonu ve denetimi, (b) grup çalışmasının işleyişi, (c) görev dışı yardımcı olma davranışlarının cesaretlendirilmesi, (d) değerli çalışanların tutulması gibi belirli bir tehdit arz eden kritik örgütsel fonksiyonları kolaylaştırmaktadır. Sanal örgütlerin tehditleriyle karşılaşılması durumunda örgütsel özdeşleşmenin önemi, en iyi bir örneğin kullanımı sürecinde görülebilir. Sanal bağlamda çalışanlar dağıtıldığında ortaya çıkan koordinasyon ve denetimi sağlamadaki zorluk tehdidini düşünelim. Koordinasyon ve denetim örgütsel verimlilikte ve etkinlikte önemlidir çünkü örgüt üyelerinin verimliliği, diğerlerinin davranışları konusunda güvenilir beklentileri açıkça ifade etme ve tutarlı ve yerinde bir tavırla tahsis edilen işleri sergileyebilecekleri konusunda onlara güvenme yeteneğine bağlıdır. Pek çok sanal çalışan (pazarlamacılar gibi) örgütün temsilcileri veya özel görevlileri olarak hizmet sunmalıdırlar. Böyle durumlarda, farklı sanal çalışanların tutarlı bir davranışla örgütü temsil etmeleri örgütün rekabetçi pozisyonu açısından çok önemlidir. Koordinasyon ve denetimi sağlamak oldukça zordur çünkü daha fazla örgüt üyesinin tam olarak tahmin edilemeyen kolayca ölçülemeyen görevleri sergilemeleri beklenir ve çalışanın tam olarak iş yapabilme yeteneğini etkileyen faktörlerle üst düzeyde etkileşimi gerektirir.¹⁷¹

Örneğin doğrudan denetleme, koordinasyon ve denetimi sağlamada genellikle masraflı bir araçtır. Denetleyicilerin ve bir alttaki sorumlu görevlilerin sanal bir ortamda beraber olmamaları, başarıyı izlemeyi kolaylaştırmak için teknolojiye daha fazla zamana ve yatırıma gerek olduğu anlamına gelir. Sonuç olarak, sanal ortamda denetleme daha masraflı ve etkili olma olasılığı daha düşük olabilir. Çünkü çalışanlar görevlerine dağıtıldığında, örgütsel kuralları uygulamak ve standart prosedüre bağlı kalmak ta daha zor olacaktır.

Sanal ortam çalışanların dışardan denetimini güçleştirdiği için bu konuda yapılan araştırmalar, sanal örgütlerin dışsal denetimin yerine güven, çalışanın güdülemesi ve bireyle örgüt hedeflerinin bütünleşmesi gibi içsel denetimi yerleştirmeleri gerektiğini ileri sürmektedir.¹⁷² Kogut ve Zander'in araştırmalarında çalışanlarla örgüt arasında

¹⁷¹Abraham Carmeli, "Perceived External Prestige, Affective Commitment And Citizenship Behaviors," *Organization Studies*, 26 (3) (2005), ss. 443-464.

¹⁷²Fiol ve O'Connor, s. 22.

psikolojik bir bağ sağlayan örgütsel özdeşleşmenin, bütünleşmiş beklentilerin oluşmasına yol açtığı için koordinasyonu kolaylaştırdığını ortaya koymuşlardır.¹⁷³ Ayrıca sanal ekiplerde özdeşleşme, birliktelik duygusunu fiziki ilişki yokluğuna rağmen ilerletmektedir.

Mael ve Ashforth (2001) bu yüzden örgütsel özdeşleşmenin sosyal özdeşleşmenin özel bir türü olduğunu ve özdeşleşmenin taşıdığı potansiyel faydaların şunlar olduğunu ileri sürmüşlerdir:

1. Öz saygıyı arttırmak: Bireyin özdeşleşmenin sağladığı statüleri ve başarıları içselleştirmesini sağlamak.
2. Benliği aşmak: Diğerleriyle birlik ve diğerlerinin kaderleriyle ortak bağlılık duygusu.
3. Anlam: Diğerleriyle veya kıymetli sonuçlarla özdeşleşme yaşama amacının kaynağı olabilir.
4. Aidiyet: Genel bir kimlik algısı üzerine kurulu topluluk duygusu.
5. Arzuları yükseltmek: Diğerlerinin yapmaya kabiliyetlerinin olduğu şeyleri görmek ve bunlarla özdeşleşmek çalışma ve başarıya motivasyonu sağlar.

Örgütsel kimlik “Ben Kimim?” sorusunu cevaplandırmaya çalışırken, örgütsel özdeşleşme bu örgütle ilişkili olarak ben kimim sorusunu cevaplandırmaya çalışmaktadır. Sonuç olarak bir örgütün kimliği bir üyenin örgütle özdeşleşmesinin bilişsel ve hissi temelini oluşturur. Örgütsel özdeşleşmenin pek çok tanımı var olmasına rağmen çoğu, özdeşleşmenin, bireyin kendi benliği ile örgütün karakteristiğinin örtüştüğünü algıladığı zaman gerçekleştiği konusunda hemfikirdirler. Sosyal özdeşleşme üzerinde çalışan araştırmacılara benzer olarak örgütsel özdeşleşme kuramcıları, bireylerin kendi farklılıklarını vurgulamayı ve böylece diğer gruplara göre kendine özgü niteliklere sahip olan örgütlerle güçlü bir şekilde özdeşleşmeyi amaçladıklarını ileri sürerler. Bireyler yüksek sosyal statülere sahip veya sosyal olarak arzulanan niteliklere sahip örgütlerle kendi öz saygı duygusunu yükseltmek için özdeşleşirler. Kuramda örgütsel üyeliklerinden yüksek derecede saygı sağlayan üyeler

¹⁷³ Kogut, B. ve Zander, U.. What Firms do? Coordination, identity and learning, *Organizational Science*, 7, 50, (1996) 2–18.’den Joseph K. Popoola, “Organizational Identification and Commitment As Correlates of Job Satisfaction” (Basılmamış Doktora Tezi, Howard University, 2005), s. 31.

yüksek düzeyde özdeşleşme eğilimindedirler. Yüksek ortak özsaygı özdeşleşmeyi güçlendirir. Çünkü üyelik bireylere kendilerini örgütün olumlu nitelikleri bakımından tanımlama olanağı sağlamaktadır.¹⁷⁴

Örgütün bakış açısından gelen pek çok olumlu sonuç örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireylerle bağlantılıdır. Genellikle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireylerin örgüte yarar sağlayacak şekilde hareket edecekleri farz edilir. Çünkü bu bireyin benliğini tekrar teyit ettirecektir. Bu şekilde pek çok yazar örgütle özdeşleşen bireyler için örgütsel vatandaşlık davranışları, grup hedeflerine ulaşma güdülemesinde yükselme ve örgüte daha büyük destek saptamışlardır. Duygusal tepkilerin daha olumlu aynı zamanda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgüte sadakat içermesi beklenir. Örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireyler örgütler büyük ölçekli değişimler yaşasalar dahi, örgütün bazı kilit özniteliklerinin devamı sağlandığı sürece bu özdeşleşmeyi elde tutarlar.¹⁷⁵ Temel olarak bireyler kendilerini ne zaman bir topluluğun parçası olarak algıarlarsa özdeşleşme ortaya çıkan zorunlu bir insan çabası olur.

Örgütsel özdeşleşmeden ortaya çıkan, örgütsel hedefleri destekleyen birey davranışlarıdır. Bu yüzden örgütsel özdeşleşme çalışan davranışları üzerinde gözle görülmeyen denetim mekanizması olarak görülebilir. Özdeşleşme örgütsel işleyişi, çalışanları örgütün hedeflerini destekleyici ve örgütün mutluluğuna yardımcı olacak şekilde düşünmeye ve hareket etmeye hazırlayarak kolaylaştırır.¹⁷⁶

Örgütsel veya yönetsel bakış açısından üye özdeşleşmesi, kararların örgütsel hedeflerle tutarlı olmasını garanti etmesi bakımından yararlıdır. Bundan dolayı örgütsel özdeşleşme, örgütlerde bir denetim veya yönetim modu olarak görülebilir ve böylece çalışan davranışlarını etkileyebilir.¹⁷⁷ Diğer bir tanımlamayla üye özdeşleşmesi

¹⁷⁴Caroline A. Bartel, “Social Comparisons Boundary-Spanning Work: Effects Of Community Outreach On members’ Organizational Identity And Identification,” *Administrative Science Quarterly*, 46 (2001), ss. 379–413.

¹⁷⁵Tom E. Moorman, “The Influence of Organizational Identification on Member Responses in The Context Large-Scale Organizational Change Event” (Basılmamış Doktora Tezi, Georgia Institute of Technology, Aralık 2001), s. 1–120.

¹⁷⁶Anika Gakovic, “Social Exchange, Transformational Leadership, and Employee Behaviour: The Role of Organizational Identification and Career Commitment” (Basılmamış Doktora Tezi, University of Houston, 2002), s.1–92.

¹⁷⁷Sampson, s. 38.

yönetimsel çerçeveden dış uyarıcılara güvenen yöntemlerden daha az rahatsız edici ve potansiyel olarak daha etkin bir örgütsel denetim yöntemini temsil eder.¹⁷⁸

Bireylerin birden fazla varlıkla özdeşleşmesini açıklayan ikili (Dual) özdeşleşmeden bahsedilmektedir. İkili (dual) örgütsel özdeşleşme bireylerin iki örgütsel varlıkla aynı anda özdeşleşmesine gönderme yapar. Böylece, ikili (dual) örgütsel özdeşleşme bireylerin iki örgütsel varlık bakımından kendilerine tanımladıkları bir psikolojik bağlılık şeklidir. Bu varlıklar bölüm kısım, şube ve örgütün tümü gibi değişik düzeylerde olabilir. İkili örgütsel özdeşleşmenin varlığı Schie ve Knippenberg tarafından da tespit edilmiştir. Bunlar çalışanların hem ekipleri ile hem de tüm örgütle ayrı ayrı özdeşleştiğini bulmuşlardır.¹⁷⁹

Örgütüyle özdeşleşen çalışanların örgütün ilgilerine en iyi hizmet edecek kararlar alacaklarını kişiler arası güvende daha üst düzey duygulara sahip olacaklarını, örgütle kalmak için daha istekli olacaklarını, diğerleriyle işbirliği yapmak için daha gönüllü olacaklardır.

Örgütsel özdeşleşme bireylerin davranışlarını koordine etmek için kullandıkları normları ve kuralları tanımlar ve örgütsel öğrenme için fırsatlar yaratır, dahası ortak beklentileri teşvik ederek koordinasyonu kolaylaştırır. Çalışanlar takımlarıyla hiçbir zamanda ve hiç bir yerde çalışmadıklarında koordinasyon ve denetim aracı olarak doğrudan denetleme gibi mekanizmalara güvenmek zordur. Sanal çalışma üyelerin örgütüyle ilgili algılamalarında değişiklik veya belirsizliğe yol açabilir. Çünkü sanal çalışanlar, geleneksel örgütlerde özdeşleşmeyi kolaylaştıran törenler ve kutlamalara dâhil olmayabiliyorlar. Bu yüzden örgütler için özdeşleşmeyi sanal ortamlarda inşa etmek geleneksel ortamlarda inşa etmekten çok daha önemlidir. Araştırmalar sanal alanda örgütsel özdeşleşmenin sınırlı ve çelişkili olduğunu göstermişlerdir.¹⁸⁰

¹⁷⁸Mats Alvesson ve Hugh Willmott, "Identity Regulation As Organizational Control Producing The Appropriate Individual," *Journal of Management Studies*, 39 (5) (2002), ss. 619-644.

¹⁷⁹Van Knippenberg ve Van Schie, ss. 137-147.

¹⁸⁰Reardon, s. 13.

SKT' de örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen bireylerin sonuçsal tavır ve davranışlarını açıklayan 3 mekanizma vardır. Kimlik uyumu, bireysellikten uzaklaşma ve benlik doğrulama. Kimlik Uyumu kendi kimliklerinin belirgin yönleri ile uyumlu hareketlerin seçiminde beşeri eğilimi ve bu kimlikleri örgütle somutlaştırma desteği olarak görmektedir. Özdeşleşmenin eğitim görülen okulun mezunlarını bu kuruma bağış yapmaya yöneltmesi aktivitelerine katılma ve diğerlerine aktivitelere katılma tavsiyesinde bulunma çalışmalarında görülmektedir. Bireysellikten uzaklaşma, bireylerin kişisel kimliğinin sosyal kimliğe kaydırılması sürecidir. Benlik doğrulama süreci kişilerin benlik değer ve bütünleme duygusunu koruma denemesini tasvir etmektedir.¹⁸¹

Örgütsel özdeşleşme mesleki ve profesyonel özdeşleşmeden ayırt edilmelidir. Örgütsel özdeşleşme bireyin kendini bir örgüt açısından tanımlama boyutuna atıfta bulunurken, profesyonel ve mesleki özdeşleşme bireyin kendini yaptığı işle tanımlaması (Ben bir doktorum) ve bu yaptığı işin tipik özelliklerini bireye yüklemesidir.¹⁸²

Örgütsel özdeşleşmenin öncüleri ya da geçmişi hakkında yapılan araştırmalarda değişik sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlar; örgütsel özdeşleşme modelinin uzun soluklu testinde yorumlanmış dışsal imajın çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerinde önemli bir belirleyici etken olduğunu bulmuşlardır. Bir muhasebe firmasının algılanan prestijinin, mezun öğrencilerin ilk firmalarıyla özdeşleşmesiyle ilişkili olduğu bulunmuştur.¹⁸³

Mezun oldukları okula büyük miktarda bağış yapan bireyler üzerinde yapılan araştırma sonucunda rapor edildiği gibi duygusal ilişki ve sadakatin, bağışçıları kendi mezun oldukları okula hediye vermeye motive eden iki ana nitelik olduklarını ve mezunlar ile okulları arasındaki ilişkinin örgütsel özdeşleşme yapısının tam içinden

¹⁸¹ David Matthew Sluss, "Generalizing Relational Identification To And From Organizational Identification." (Basılmamış Doktora Tezi, Arizona State University,2006), s. 120.

¹⁸²Mael ve Ashforth, s. 103

¹⁸³Bamber ve Iyer, s. 23.

geçtiğini ileri sürmektedir.¹⁸⁴ Grup yapısını etkileyen paylaşılmış tehdit ve hedefler, ortak tarih, benzerlik ve yönelme gibi faktörler grup veya örgüt içinde benlik sınıflandırması için temel gibi hareket ederek örgütsel özdeşleşmeyi kolaylaştırabileceklerini savunmuşlardır.

Bu temeller, ait olmanın, oluşum sınırı ve ortak paylaşılan semboller gibi bazı ilkelerinin daha erken tanımlanmış olduğunu yansıtır. Üstelik bazı öncüler örgüt içinde paylaşılmış hedeflere sahip olma ve örgüt içindeki geçmiş deneyimlerin ortak tarihi gibi gelecekte yararlanılacak olan çabaları yansıtır. Ait olmanın altında yatan düzenekle birlikte verilen bu benzerlik, örgütsel özdeşleşmeyi ait olmayı temsil eden ilişkiel bağın alt boyutu gibi tanımlamaya uygun gözüktür.¹⁸⁵ Örgütsel düzeyde birkaç etken örgütsel özdeşleşmenin öncülleri olarak önerilmiştir. Algılanan dışsal imaj ile dışsal prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur.¹⁸⁶

Üyeler, dışarıdaki insanların o örgütün başarılı olduğunu yansıtan olumlu bakışlarının tespit edilmesi ile bir örgüte ait olmaktan dolayı gurur duymaya eğilimlidirler. Özellikle iletişim örgütsel özdeşleşmenin öncüsü olarak sunulmaktadır. İletişimin iklimi ve içeriğinin özdeşleşme üzerindeki etkilerini incelemiş ve iletişim ikliminin örgütsel özdeşleşme üzerinde iletişimin içeriğinden daha güçlü etkisi olduğu bulunmuştur. Bhattacharya ve diğ. çalışmalarında demografik değişkenlerin ilişkisinde esas olarak işte kalma hakkının tutarlı bir şekilde çalışanın özdeşleşmesi üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur.¹⁸⁷ Örgütsel özdeşleşme aşağıdaki öncülleri içerir: Başarma ihtiyacı gibi bireysel etenleri, görev özerkliği ve iş mücadelesi gibi iş karakteristiklerini, rol belirsizliği gibi rol durumları; örgütsel güvenilirlik gibi iş deneyimleri, katılımcı liderlik gibi grup lider ilişkisi, örgütsel boyut gibi örgütsel nitelikler.¹⁸⁸

¹⁸⁴Timothy C. Caboni ve Eiseman James, "Organizational Identification And The Voluntary Support Of Higher Education," *Paper Presented At The Association For The Study Of Higher Education Annual Meeting Held In Portland*, (2003), ss.12–16.

¹⁸⁵Masterson ve Stamper, s. 479.

¹⁸⁶Smidts, Van Riel ve Pruyn, s. 1.

¹⁸⁷Bhattacharya, C.B. Hayagreeva Rao ve Mary Ann Glynn. "Understanding The Bond Of Identification: An Investigation Of Its Correlates Among Art Museum Members." *Journal Of Marketing*. Vol.59.(1995),46–57

¹⁸⁸Carol Reade, "Antecedents Of Organizational Identification In Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary And The Global Organization," *Int. J. Of Human Resource Management*, 12, 8 (2001), ss. 1269–1291.

Örgütsel öncüller ve araştırma yapılan çalışmalar aşağıdaki tablo 1.4’te verilmiştir.

Tablo 1.4 : Örgütsel Özdeşleşme Öncülleri Üzerinde Yapılan Deneysel Çalışma Özeti

Yazarlar	Teori	Öncüller	Çalışma Metodu ve Örnek
Mael ve Ashforth 1992	SKT	Örgütsel ayırt edicilik, örgütsel prestij, örgüt içi rekabet, imtiyaz, okulda tatmin, aşırı hassaslık	297 Amerikalı mezun öğrenci üzerinde anket
Dutton, Dukerich, ve Harquail 1994	SKT, Benlik Sınıflandırma Teorisi (BST)	Algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği, inşa edilen dışsal imajın çekiciliği, örgüt ile üye öznitelikleri arasındaki tutarlılık	New York ve New Jersey Porte Authority üyeleri hakkında hikâye ve röportaj
Mael ve Ashforth 1995	SKT	Örgütsel faaliyetler	1082 ABD ordu personeli hakkında uzun soluklu veri
Ashforth ve Saks 1996	Sosyalleştirme taktikleri modeli	Sosyalleştirme taktikleri	Yeni işe giren 350 mezun üzerinde uzun soluklu çalışma
Wan Huggins, 1998 Riordan ve Griffeth	İhtiyaçların Tatmini	İrk, cinsiyet, imtiyaz, meslek düzeyi, inşa edilen dışsal imaj, rol nitelikleri	ABD’ de 98 çalışan üzerinde uzun soluklu çalışma
Bergamo ve Bagozzi 2000	BST SKT	Örgüt prestiji, örgüt şablonları	409 İtalyan ve 283 Koreli çalışan üzerinde yapılan ölçme
Pratt 2000	Duygu yaratma teorisi	Duygu yaratma	ABD de Amway dağıtıcıları üzerine etnografik çalışma
Bartel2001	BST	Müşterilerin karşılaştırılması, ortak öz saygı	ABD de 219 çalışanın program öncesi ve sonrası yanıtları üzerine yapılan ölçme
Smidts, Pruyn ve Van Riel2001	SKT	İletişim iklimi Algılanan dışsal imaj	ABD de 3 örgüt üzerinde anket (ölçme)
Terry, Carey, Callan 2001	SKT	Statüler, geçirgenlik, temas, Statüler x geçirgenlik Statüler x temas	ABD de birleştirilmiş bir hava yolunda 445 filo personeli üzerinde yapılan anket (ölçme)
Tyler ve Blader 2001	SKT	Gurur (Grup statüsü), Saygı (Grup içi statü)	Amerika’da 404 çalışan
Wiesenfeld, Raghuram ve Garud 2001	BST	İlişki ihtiyacı için İİ, Sosyal destek SD İİxSD	Amerika’da 250 sanal çalışan üzerinde anket
Chreim2002	İletişim Teorisi	Birleşim Noktası: Değişim boyunca devamlılığın muhafazası	Değişim Altında 2 Kanadalı Örgütün evrakları üzerinde Çalışma
Dukerich, Golden ve Shortell 2002	SKT	Algılanmış kimliğin çekiciliği, Yorumlanmış dışsal imaj	3 sağlık koruma sistemiyle 1504 doktorun İncelemesi ve 1 yıl sonra 285 doktor ile bilginin takip edilmesi
Kreiner ve Ashforth 2004	SKT	Örgütsel Özdeşleşme için ihtiyaç, olumlu duygu	338 Amerikan Üniversitesi mezununun incelenmesi
Lipponen Olkkonen ve Moilanen. 2004	Grup Değer Modeli	İşlemsel (procedural) adalet	Birleşen 2 firmanın 189 çalışanın incelenmesi

Kaynak: Kwong, Tso, Sek “Organizational Identification under Unfavorable Outcome A Factory Study in China.” (Basılmamış Doktora Tezi, The Chinese University of Hong Kong, 2005).

Örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme birbiriyle ilgili ancak farklı kavramlardır. Albert ve Whetten'i takiben örgütsel kimlik teorisi, örgütsel kimliği bireylerin görünüşte merkezi sürekli ve özellik arz eden nitelik olarak algıladığı örgütü tanımlamaya ve özdeşleşmeye katkıda bulunan özellikler olarak görmektedir.¹⁸⁹

Örgütsel özdeşleşme gayri resmi söylenişte, üyelerin merkezi, sürekli ve özellik arz eden niteliklerinde etkilenen birlik veya örgütle özdeşleşme duygusuna atıfta bulunur. Genel olarak, kimlik bireylerin kendilerini daha temel anlamalarına başvurur ve kişilerin değişik varlıklarla özdeşleşmesinde daha uzakta görülür. Örgütsel alandaki araştırmalarda kişilerin özdeşleşmesinin doğasını ve boyutunu çeşitli varlıklarda incelemek son derece önemli olabilir çünkü bu farklı ortamlarda davranışlarını etkilemede çok önemli rol oynar. Son araştırma, yüksek değere sahip üyelerin örgütsel kimliğe bağlandıklarını vurgulamaktadır. Bazı araştırmacılar üyelerin, kimliksel pozisyonlarını savunmaya ve kolektif özsayıgılarını ilerletmeye yardım eden bir 'ego savunma mekanizması' kullanarak örgütsel kimliklerini korumaya çalıştıklarını ileri sürmüşlerdir. Onlara göre üyeler, örgütsel kimliklerini korumak ve örgüt tarafından yapılan değişikliklere karşı koymak için diğerleri arasında mantıksallaştırma, inkâr ve hayal gücü gibi savunma mekanizmaları kullanırlar.¹⁹⁰

Örgüt hakkında neyin merkezi, ayırt edici ve sürekli olduğuna ilişkin farklı kavramsallaştırmalar var olduğunda örgütler çoklu örgütsel kimliklere sahip olurlar. Örgütsel kimliği bir üyenin, örgütü tanımladığına inandığı benzer özniteliklerle kendisini tanımlama derecesi” olarak tanımlayan Dutton ve diğerlerinden hareketle, üyelerin örgütsel kimlikleri benlik tanımlayıcı olmak ya da olmamak için algıladıklarını gözlemlemekteyiz. Bu şunu takip eder; üyeler örgütsel kimlikleri benlik tanımlayıcı olmak için algıladıklarında örgütsel özdeşleşme oluşur ve üyeler böyle algılamadıkları zaman da örgütsel özdeşleşme oluşmaz. Bundan başka, ikinci (veya üçüncü v.b.) bir örgütle uyuşan örgütsel kimlik, aynı zamanda benlik tanımlayıcı (selfdefining)

¹⁸⁹M.N. Ravishankar ve Shan L. Pan, “The Influence Of Organizational Identification on Organizational Knowledge Management,” 2006, <http://www.elsevier.com/locate/omega>, (21 Haziran 2006).

¹⁹⁰Ravishankar ve Pan, s. 2.

olduğunda, üyeler ikili veya çoklu örgütsel özdeşleşmeye yol açan, ikinci (veya üçüncü vb) bir örgütle özdeşleşmeye eğilimli olurlar.¹⁹¹

Daha basit ifadeyle, sosyal bir kategori ile birlik duyguların oluşmasıyla ilgili olan sosyal özdeşleşme gibi, örgütsel özdeşleşme bir örgütle birlik duygularının oluşmasıyla, ikili örgütsel özdeşleşme de iki örgütle birlik duygularının oluşmasıyla alakalı bir durumdur. Dahası, örgütlerde ikili özdeşleşmeyi incelemek, örgütsel girişimlere cevap verdiklerinde üyelerin davranışlarına yeni bir bakış açısı getirmesi bakımından özellikle yararlı olabilir. Ashforth ve Mael özdeşleşmeyi, “herhangi bir özel davranışla veya duygusal durumla ilgili olmasına gerek olmayan algısal, bilişsel bir yapı olarak” görmelerine rağmen, örgütsel özdeşleşmenin genellikle üyeler için ortamın taleplerine göre fikirleri şekillendirmek ve yorumlamak için bir ortam sağladığı kabul edilir.¹⁹²

Gerçekte, pek çok çalışma özdeşleşmesi ve örgütsel üyelerin davranışları arasında açık bir bağ olduğunu tespit etmişlerdir. Çoklu örgütsel özdeşleşmeler aynı zamanda örgüt hakkında “neyin merkezi, ayırt edici ve sürekli olduğuna dair farklı kavramsallaştırmaların ” varlığına işaret edebilir (yani çoklu örgütsel özdeşleşmeler çoklu örgütsel kimliklere işaret edebilir). Böylece, çoklu kimliklerin yönetimi, çoklu özdeşleşme durumlarının olduğu önemli bir ilgi alanı olabilir.

BY (Bilgi Yönetimi) ortamında, üyelerin örgütsel BY girişimi ile uyumlu olmaması, çoklu örgütsel kimliklerin daha iyi yönetimine çağıran görülür bir zorluk olabilir. Örneğin, son bir çalışmada Kane, ortak kimlik içinde paylaşıldığında (bu yüzden ortak bir sosyal grup ile özdeşleştiğinde), bireyler arasındaki bilgi akımının oluşma olasılığı daha yüksekken, bireyler ortak bir kimlik paylaşmadığında ve bu yüzden ortak bir sosyal grup ile özdeşleşmediğinde oluşma olasılığının daha düşük olduğunu keşfetmiştir.¹⁹³

¹⁹¹Ravishankar ve Pan, s. 3.

¹⁹²Ravishankar ve Pan, s. 3.

¹⁹³Ravishankar ve Pan, s. 4

Yukarıdaki akıl yürütme insanların düşük statülü gruplardansa yüksek statülü gruplara ait olmayı tercih ettiklerini ima ediyor. Bir dizi deneysel çalışma sonucunda, katılımcıların yüksek statü atfedilen bir grup ile düşük statülü bir gruptan daha güçlü şekilde özdeşleştiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde örgütsel bir ortamda, bir örgütün algılanan dışsal prestijinin (statü) çalışanların bu örgütle özdeşleşmesiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu, insanların yüksek statülü bir örgüte dâhil olmaya çalıştıklarını ve düşük statülü olanlardan kaçındığını ileri süren sosyal kimlik teorisinin tezini destekliyor.¹⁹⁴

SKT'ye göre kişi bireysellikten sosyal kimliğe bir süreklilik boyunca özdeşleşmeyi düşünebilir. Kişisel kimlik bireyler olarak bizi tanımlayan ve diğerlerinden ayıran bize özgü niteliklerdir. Diğer taraftan sosyal kimlik, önemli gruplara üyelikten gelir ve bu birinin kendini grup kavramları içerisinde tanımlamasını sağlar. Bir sosyal kategori ile (burada örgüt) özdeşleşme süreci bireylere ortak grup niteliklerini kendilerine yüklemelerini olanak sağlar ve bu onların kendilerini diğer gruplardan ayırtmalarını sağlar yardımcı olur.¹⁹⁵

Örgütsel özdeşleşmenin sağlanması ve sürdürülmesinde liderlikte çok önemli bir etkidir. Liderlik süreci, olasılıkla örgütsel özdeşleşme ile psikolojik tepkiler arasındaki ilişkide iki sebepten dolayı çok önemlidir: İlki, liderler memurlar için örgütün hedef ve arzuları hakkında temel bilgi kaynaklarıdır ve ikincisi, liderler genellikle çalışma gruplarının en çok istenen niteliklerini yansıtan örnek grup üyeleridirler.¹⁹⁶ Grupla güçlü bir şekilde özdeşleşme, birey için kendi duyguları grupla çok kuvvetli bir şekilde bağlandığında grubun başarısında çok önemli olacaktır.¹⁹⁷

¹⁹⁴Filip Boen, Norbert Vanbeselaere ve Marijke Cool, "Group Status As a Determinant of Organizational Identification After a Takeover: A Social Identity Perspective," *Group Processes Intergroup Relations*, Vol. 9, No. 4 (2006), ss. 547-560.

¹⁹⁵Robin Martin ve Olga Efitropaki, "Role of Organizational Identification on Implicit Leadership Theories (ILTs), Transformational Leadership And Work Attitudes," *Group Processes Intergroup Relations*, Vol. 4 (3) (2001), ss. 247-262.

¹⁹⁶Martin ve Efitropaki, s. 248.

¹⁹⁷Tom R. Tyler ve Steven L. Blader, "Identity And Cooperative Behavior in Groups," *Group Processes Intergroup Relations*, Vol. 4 (3) (2001), ss. 207-226.

Bu çalışmada özdeşleşmenin doğrudan beş davranışı etkilediği belirlenmiştir: Uyma, fazla görev davranışı, davranış rolünde, itaat, devir.¹⁹⁸ Bu davranışlar grubuyla özdeşleşen kişilerin davranışlarının grup içinde şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Özdeşleşme beş davranışın üçünün güçlü ve dikkate değer bir öngörüsü olarak farz edilmiştir. Uyma, itaat ve fazla görev davranışı.

Fazla görev davranışı özellikle özdeşleşme için güçlü bir etki göstermektedir. Modern toplumlarda kişilerin ait oldukları çok önemli bir grup çalıştıkları örgüttür. Ashforth ve Mael, (1989); Dutton ve diğ. (1994); Mael ve Ashforth (1995) çalışmalarında sonuç olarak, bireyler kendilerini ve çalışma örgütlerini ortak nitelikleri ve kaderi paylaşarak sarılmış gibi algırlar. Kendi benlik kimliklerini ait oldukları örgütten çıkarırlar. Bu algısal durum Mael ve Tetrick, (1992); Tajfel (1982); Turner (1984)'un çalışmalarında örgütsel özdeşleşmeye dayandırılmıştır.¹⁹⁹

Birkaç kuramcı Tajfel ve diğ., Ashforth ve Mael, bir grup veya örgütle özdeşleşmenin bir sonucunun grup içi-grup dışı ayrımının yaratılması olduğunu savunmuşlardır. Kramer'in ileri sürdüğü gibi, sosyal özdeşleşme, grup içi üyelere doğru(kişinin özdeşleştiği bir grubun üyeleri) bir eğilim ve grup üyeleri arasında uyuma ile sonuçlanır. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)'e göre "bir örgütle güçlü özdeşleşme, yükseltlen grup içi güven ve anlaşma, grup içi üyelere karşı yükseltlen sosyal cazibe ve örgütün kendisine ve diğerlerine uygun imaj sunması sayesinde diğer örgüt üyelerine karşı işbirlikçi davranış ortaya çıkarır."²⁰⁰

Örgütsel özdeşleşmenin rolü çalışan ve işe alanlar tarafından önemli miktarda avantaj üretmesi nedeniyle anlaşılmadığıdır. Bununla beraber, artan küçülme, birleşme, yeniden yapılanma olaylarından dolayı örgütsel özdeşleşme, birçok çalışan için daha az öncelikli hale gelmekte ve bu çalışma yeri ile kurulan ilişkileri geri götürmektedir. Mael ve Ashforth, (2001), maalesef çalışanlar arasında bu azalan sadakat kazanç artıma yolu gibi görülen birleşme ve küçülmenin etkilerini sarmal zararları kısırtarak

¹⁹⁸Tyler ve Blader, ss. 218.

¹⁹⁹Jiatao Li, Katherine Xin ve Madan Pillutla, "Multi-Cultural Leaderships Teams and Organizational Identification in International Joint Ventures," *Int. J.Of Human Resource Management*, 13, 2 (2002), ss. 320-337

olumsuzlaştırabilir. (Çalışanların bu değişikliğin yaratacağını umdukları etkileri elde etmeyi)

Mael ve Ashforth (2001) bu sarmalı şöyle tanımlıyorlar: sadakat yokluğu çeken çalışan (özdeşleşmesi de az olur) çalışanın çalışmaya gitme motivasyonu (iş devamsızlığını körükler), çok çalışma motivasyonu (verimliliği azaltır), ve örgüt içinde olan kişilerin örgüte bağlılıklarında da yoksunluk çeker.(iş devri ve hırsızlık durumu ile sonuçlanır.)²⁰¹

Özdeşleşme konusu, örgütlerin sabit değişimlere yöneldikleri günümüzde anlamlı ve geçerlidir. Bir yapı olarak özdeşleşme, bir örgütle birey arasında bir tür zihinsel köprü olarak anlaşılabilir. Özdeşleşme bireyin kendisini algılamasına, etrafındaki dünya ile ve bu yüzden bağlı olduğu örgütle ilişkisini analiz etmeye yardımcı olur.²⁰²

Artan grup özdeşleşmesi grup üyeleri arasındaki psikolojik mesafeyi azaltır ve onları amaç ve başarıları bakımından diğer üyelerle benzer olduklarını algılamalarına neden olur.²⁰³ Bu yüzden, güçlü bir özdeşleşme güven düzeyinde sonuçlanır ve bu yolla örgüte ve örgütün hedeflerine güçlü bir bağlılık yaratır.²⁰⁴ Özdeşleşme, aynı öz değerleri paylaşan bir başka bireyi veya grubu algılamak için, bireyin taşıdığı inancı ya da bir grup birey arasındaki ortak inanç, bir başka deyişle bir tür birlik veya aidiyet şuuru olarak tanımlanabilir.²⁰⁵

Özdeşleşme çalışmalarında en çok tespit edilen bulgular şunlardır; Olumlu olarak algılanan örgütlerle özdeşleşme, çalışanların özsaygılarını ve statülerini artırır. Özdeşleşme çalışanlar arasında daha büyük bir tatmin ve isteklendirmeye yol açar.

²⁰⁰Janet M. Dukerich, Brian R. Golden ve Stephen M. Shortell, "Beauty is in The Eye Of The Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity And Image on Physicians Cooperative Behaviors," *Administrative Science Quarterly*, (2002), ss. 507- 533.

²⁰¹Valeri H. French, "Organizational Assimilation and Organizational Identification in the Workplace," <http://www.sweb.uky.edu/vhfren0/capstone.pdf>.(3 Ağustos 2007)

²⁰²Anu Puusa ve Ulla Tolvanen, "Organizational Identity And Trust," *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies (EJBO)*, Vol. 11, No.2 (2006), ss. 29–33.

²⁰³David De Cremer ve Mark Van Vugt, "Social Identification Effects In Social Dilemmas: A Transformation of Motives," *European Journal Of Social Psychology*. 29 (1999), ss. 871–893.

²⁰⁴Puusa ve Tolvanen, ss. 31.

Özdeşleşmiş çalışanlar yöneticiler tarafından üstün iş başarımına ve terfi ettirilebilir derecede vasıflara sahip kişiler olarak algılanır. Özdeşleşmiş çalışanlar örgüte daha üst düzeyde bir sadakat gösterirler. Örgütü daha çekici bir iş fırsatı olarak görürler. Örgütü ilerletmek ve mali bakımdan katkıda bulunmak konusunda isteklidirler. Daha fazla ekstra rol alır ve sosyal davranışlarda bulunurlar.

Temelde, çalışanlar arasında özdeşlemeyi geliştirerek, içsel homojenlik ve örgütün sonuçları ile kendi sonuçlarını aynı hizaya getirmek amacıyla çalışanlar için isteklendirme yaratarak bir dereceye kadar denetim sağlayabilirler.²⁰⁶ Örgütsel Özdeşleşme ile çalışanlar ve örgütten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğu önermesine iki görüş önderlik etmektedir:

1. Örgütüyle daha fazla özdeşleşen birey, örgütün kural ve değerlerine daha fazla uyumlu hareket eder önermesidir. Örgütün ve insan kaynakları yönetiminin çekirdek kural, hedef ve görevlerinden biri çalışanların işte tutulmasıdır. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme örgüt ve grup içi üyeler için daha güçlü bir destekle bağlı olmalıdır. Yine bu gereklilik daha güçlü bir örgütte kalma niyeti olarak sonuçlanmalıdır.

2. Bir birey örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleştiğinde örgüt onun benlik kavramının bir parçası olur ve birey örgütüyle psikolojik olarak sarılmış olur. Örgütsel Özdeşleşme benlik geliştirme, benlik devamlılığı ve belirsizliği azaltma düzeylerine katkıda bulunur. İlave olarak, Bir çalışan örgütüyle daha fazla özdeşleştiğinde, çalışanın benlik imajı örgütün nitelikleri ile daha fazla birleşir. Böylece, Örgütümle daha fazla özdeşleşsem, kendimi daha fazla bu belirli üyelik açısından tanımlarım ve kendi geleceğim örgütün geleceği tarafından daha fazla kararlaştırılmış olur. Çalışmalarda ileri sürüldüğü gibi örgütten geri çekilme bireyin benliği için zararlı olabilir çünkü

²⁰⁵ Wei Peng, "Multi-Level Analysis of Identification in Joint Ventures" (Basılmamış Doktora Tezi, University Of Southern California).

²⁰⁶ Paul R. Sparrow ve Cary L. Cooper, "The Employment Relationship: Key Challenges for HR," *Elsevier*, 2003. s. 192.

ayrılma benliğimin bir parçasının kaybolması demektir. Bu yine yüksek özdeşleşme düzeyinde olanlar için düşük ayrılma niyeti ile sonuçlanacaktır.²⁰⁷

Üyeleriyle yüksek özdeşleşme düzeyine sahip olan örgütler, daha birleştirici iş atmosferinden yararlanmayı ve yüksek düzeyde vatandaşlık davranışı ve örgüte desteği içeren, daha büyük düzeyde işbirliği ve fedakârlık umarlar.²⁰⁸ Birçok birey, hedefleri ve tavırlarının ne olduğunu, ne yapmaları gerektiği ve kim oldukları duygusunu grup üyeliklerinden geliştirirler. Özdeşleşme gönülsüz olsa dahi, bir örgütün algılanan kimliği içine girmek, o grup ve grubun hedefleri tavırları ve normları bakımından bir benlik tanımlamasına yol açabilir.²⁰⁹ Örgütle özdeşleşmede insanlar genelde bu öznitelikleri kendilerininmiş gibi içselleştirirler. Gerçek anlamda özdeşleşen insanlar kendilerini örgüte hayat verenler olarak görürler.²¹⁰

Olkkonen ve Lipponen (2005) çalışmalarında örgütsel adalet algılamasının örgütsel ve çalışma-birimi (work-unit) özdeşleşmesi ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır.²¹¹ Benzer şekilde, üyelerin örgütün merkezi, ayırteci ve ebedi değerlerini ve hedeflerini kıymetli olarak kabul ettikleri ve bunları kendi benlikleri ile cisimlendirdikleri zaman örgütsel özdeşleşmeyi güçlü olmak olarak kabul etmek gerekmektedir.²¹²

Benzer durum içinde, bireylerin örgütleriyle özdeşleşmesi vasıtasıyla örgütler rekabetsel avantaj sağlarlar. Bundan başka bağlanmış üyeler örgütsel üyeliklerinden gurur duyarlar ve örgütün hedef ve değerlerine inanırlar. Birey açısından özdeşleşmenin sonucu, yüksek düzeyde başarı ve verimlilik.²¹³

²⁰⁷Rolf Van Dick ve diğerleri, "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions With Organizational Identification and Job Satisfaction," *British Journal of Management*, Vol. 15 (2004), ss. 351–360.

²⁰⁸Martin R. Edwards ve Riccardo Peccei, "Organizational Identification: Development and Testine of A Conceptually Grounded Measure," *European Journal Of Work And Organization Psychology*, 16 (1) (2007), ss. 25–57.

²⁰⁹Mael ve Ashforth, ss. 310.

²¹⁰Mael ve Ashforth, ss. 310.

²¹¹Maria-Elena Olkkonen ve Jukka Lipponen, "Relationships Between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 100, Issue.2 (2006), ss. 202–215.

²¹²Dukerich, Golden ve Shortell, ss. 507- 533.

²¹³Popoola, s. 31.

1.2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Güncel çalışmalar sadece özdeşleşmenin olumlu yanlarını analiz etmişlerdir. Gelecekte örgütsel özdeşleşmenin değişik yapılarının değerlendirildiği deneye dayalı çalışmalar yapılması kaçınılmazdır. Kreiner ve Ashforth (2004) özdeşleşme, özdeşleşmeme (disidentification), kararsız özdeşleşme (ambivalent identification), yansız özdeşleşmeyi (neutral identification) içeren geliştirilmiş özdeşleşme modelinin farklılık ve benzerliklerinin geçerliliğini ortaya koymuşlardır. Örneğin özdeşleşmenin değişik kavramsal yapılarının hiyerarşik düzey karşısında eşit olup olmadığının bilinmesinin ilginç olacağını söylemişlerdir.²¹⁴

Örgütsel özdeşleşme modelleri bireyin örgütle bağımlı olduğunu açıklamaya ve özdeşleşmenin hangi durumlarda nasıl farklılaştığını anlatmaya çalışmıştır. Modeller kimlik ve özdeşleşme arasındaki bağı vurgulamışlardır. Örgütsel kimlik modellerinde yapılan açıklama bu kısım için geçerli olacaktır. Modellerde kimlik ve özdeşleşmenin birbirlerini etkileyen kavramlar olarak ele alınması, kimlik ve özdeşleşme kavramları birbirinden ayırmada zorluk olacağını göstermektedir.²¹⁵

1.2.4.1. Kreiner ve Ashforth Tarafından Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Örgütsel Özdeşleşme üzerinde yapılan araştırmalarda verimli ve altı önemle çizilen sonuçlar ele edilmesine rağmen genellikle kendi kendini tanımlamanın kimlikle örtüşmesi mercek altına alınmıştır. Bir personel kendisini nasıl örgütten ayrı ya da örgütle çatışma içinde görebilir? Eğer bir personel kendini kısmen örgütle benzer ya da ayrı görürse? Bu durum, personel ve örgüt üzerinde ne gibi bir etki yapacaktır? Bu sorular örgütsel özdeşleşme incelemelerinde cevaplanmamıştır. Bu sorulara Kreiner ve Ashforth yaptıkları çalışmada örgütsel bağ sayesinde, içinde kişinin kendini tanımlayabileceği birçok yol içeren geliştirilmiş özdeşleşme modeli ile cevap bulmaya çalışmışlardır.²¹⁶

²¹⁴Glen E. Kreiner ve Blake E. Ashforth, "Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification," *Journal of Organizational Behavior*, 25 (2004), ss. 1-27.

²¹⁵Tüzün, s. 73.

²¹⁶Kreiner ve Ashforth, s. 27

Kreiner ve Ashforth (2001), geliştirilmiş özdeşleşme modeli (expanded identification model) üzerine yazdıkları makalede, bireyin örgütle bağı tanımlamaya yönelik birden çok özdeşleşmeden söz etmektedirler; özdeşleşme, özdeşleşmeme (disidentification), kararsız özdeşleşme (ambivalent identification), yansız özdeşleşme (neutral identification).²¹⁷ Özdeşleşme konusu önceki bölümde geniş olarak incelendiği için aşağıda diğer özdeşleşme türlerinden bahsedilecektir.

1.2.4.1.1. Özdeşleşmeme (Disidentification)

Elsbach ve Bhattayarca'ya (2001) göre, Özdeşleşmeme bireyin kendini örgütte tanımladığı aynı niteliklere ve prensiplere sahip olmadığına inanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur. Özdeşleşme gibi birey örgütüyle dünya çapında veya kitlesel düzeyde ve örgütün belirli bir yönüyle özdeşleşmeyebilir.

Birey örgütün tümü ile özdeşleşebileceği gibi sadece belirli bir bölümü ile de özdeşleşebilir. Aynı şekilde örgütün tamamı ile özdeşleşemeyebileceği gibi bir bölümü ile de özdeşleşmeyebilir. Ayrıca birey sadece örgütün değişik yönleriyle özdeşleşebilir veya özdeşleşmeyebilir aynı yönü ya da yüzüyle de özdeşleşme ve özdeşleşmeme yaşanabilir.²¹⁸

Özdeşleşmeme, bireyin kendi kimliği ile diğerlerinin kimliği arasında aktif ayrılık duygusu ve bu diğer grupla olumsuz sınıflandırmayı içerir.²¹⁹

Kreiner ve Ashforth, (2001) Özdeşleşmemenin, bireyin örgütten bilişsel düzeyde aktif olarak ayrılması olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bireyin kimliğini bilinçli olarak örgütten ayırması, örgütün görevini, kültürünü ya da merkezi olarak tanımlanan özelliklerini sevmemesi ya da nefret etmesi olarak da açıklanabilir. Örgüt ve çalışan arasındaki hissedilen derin bir çatışma sonucu oluşan özdeşleşmeme durumu örgütler

²¹⁷Tüzün, s. 73.

²¹⁸Kreiner ve Ashforth, s. 27.

²¹⁹Dan, Karreman ve Andre Spicer, "Dis-Identification in Organizations: Collective Constructions and Individual Connections," The Future Of Nordic Business Schools" NFF Conference, Bergen (2007), ss. 2.

tarafından istenmeyen bir durum olarak görülür. Bu gibi durumlar yüzünden örgütüyle özdeşleşmeyen bireyler, örgüt için tehlikeli hale gelebilirler.²²⁰

Kimberly D. Elsbach, C. B. Bhattacharya tarafından bireyin örgütle bağı tanımlamaya yönelik olarak değerlendirilen özdeşleşme kavramları, sosyal kimlik teorisinde de desteklenmiştir. Nedensel bir araştırma ile ortaya konmamış olmasına rağmen özdeşleşme kavramı birçok kimlik tehdidinin cevaplarını açıklayabilmektedir. Örneğin Ellemers ve diğ. (1999) özdeşleşmemenin, en son olumsuz olaylardan dolayı kendini daha düşük statü ile tehdit edilmiş bulan ve sosyal grubuyla düşük düzeyde özdeşleşen bireyin cevabı olabileceğini ileri sürmektedirler. Bireyler aynı örgütsel özdeşleşme gibi, mensubu olduğu veya olmadığı ya da eski mensubu olduğu örgütüyle özdeşleşmeyebilir. Ellemers ve diğerleri örgütsel özdeşleşmemeyi şöyle tanımlamaktadırlar:

1. Öz Algılama tabanlı, bireyin kendi kimlik ve algılamasının, örgütün kimlik ve algılaması arasındaki bilişsel ayrılık,
2. Bireyin kendisinin ve örgütün olumsuz ilişkisel sınıflandırmasıdır.

Elsbach ve Bhattacharya tarafından yapılan çalışmada elde edilen veriler örgütsel özdeşleşmemenin bireyler ve örgütler için iki önemli sonuca liderlik ettiği ileri sürülmektedir: Karşılıklı örgütsel hareketler ve örgütün açık bir şekilde eleştirilmesidir. Her iki sonuçta ortaya çıkacak gibi görünmektedir. Çünkü Örgütsel Özdeşleşme bireylerin statülerini grup üyeliği dışında gibi belirgin bir hale sokmaktadır. Bu yüzden örgütüyle özdeşleşmeyen üyeler statülerini doğrulamak ve geliştirmek için örgütün üyesi değilmiş gibi hareket etmektedirler.²²¹ Elsbach ve Bhattacharya (2001)'nin;

1. Öz Algılama tabanlı, bireyin kendi kimlik algılamasının, örgütün kimlik ve algılaması arasındaki bilişsel ayrılığı,

²²⁰Tüzün, s. 73.

²²¹ Kimberly D. Elsbach ve C.B.Bhattacharya, "Defining Who You Are By What You're Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association," *Organizations Science* Vol. 12, No. 4 (2001), ss. 393-413.

2. Dutton ve diğerlerinin(1994) bireyin kendisinin ve örgütün olumsuz ilişkisel sınıflandırmasıdır şeklindeki özdeşleşmemenin tanımının 1 inci bölümü, bireyin kendi öz kavramının örgütünkünden ayrılığını vurgulayan tanımını yansıtır. Tanımın 2 nci bölümünde özdeşleşme içinde kişi kendi sosyal kimliğini, grup içinde dost ve düşman gibi sınıflandırarak doğrular.²²²

Aşırı durumda özdeşleşme, örgüte yavaş yavaş zarar verme ve güvensizlik amaçlı olumsuz davranışlar içinde sonuçlanabilir demektirler.²²³ Düşük özdeşleşme bazen özdeşleşme ile ilişkilendirilmiştir. Eğer bireyler düşük özdeşleşme içindeyse uzaklaştırılmış sevgisi azaltılmış grup üyeliği ile tehdit edilir ve kendilerini geliştirmeleri için kendi gruplarını daha yüksek statüdeki gruba girmek için terk etmeye motive edilirler.²²⁴

Son olarak, Özdeşleşme, örgütten ayrılma, ayrılık ve örgütün dışında kalma duyguları ile bir arada bulunur denilmektedir.²²⁵

1.2.4.1.2. Yansız Özdeşleşme (Neutral Identification)

Modern örgütlerin karmaşık yapısı ve bazı bireylerin gevşek bağlamı değerleri, hedef ve inançları, bireyleri eşzamanlı olarak hem özdeşleşme hem de özdeşleşmemeye itebilir. Bu durum kararsız özdeşleşme olarak tanımlanabilir. Kreiner ve Ashforth, (2001) Kararsız özdeşleşmenin, bireyin, örgütün bazı özelliklerini kabul edip, bazı özelliklerini kabul etmediği durumda ortaya çıkan özdeşleşme durumu olduğunu savunmaktadırlar.²²⁶

²²² C. B. Bhattacharya ve Kimberly D. Elsbach, "Us Versus Them: The Roles of Organizational Identification and Disidentification in Social Marketing Initiatives," *Journal Of Public Policy & Marketing*, Vol. 21(1) (2002), ss. 26–36.

²²³ Garmon, Michael, S. "The Relationship Between Organizational Learning, Culture, Image, Identity and Identification: An Empirical Study" (Basılmamış Doktora Tezi, Touro University, 2004), s.1–255.

²²⁴ Tomoko Ikegami ve Yasuhiko Ishida, "Status Hierarchy And The Role Of Disidentification in Discriminatory Perception Of Outgroups," *Japanese Psychological Research*, Vol. 49, No.2 (2007), ss. 136–147.

²²⁵ James R. DiSanza ve Connie Bullis, "Everybody Identifies With Smokey The Bear," *Management Communication Quarterly*, Vol. 12, No.3 (1999), ss. 347–399.

²²⁶ Tüzün, s. 73.

Kişiler arası ilişkilerde (evlilik ve dostluk gibi) kararsızlığı incelediler ve bireylerin;

1. Bilinçli bir şekilde diğer bir varlığın olumlu ve olumsuz tarafları ile bilinçli bir şekilde ilgilenmeye muktedir olduklarını ve

2. Kararsızlık durumunu uzun yıllar sürdürdüklerini bulmuşlardır.²²⁷

Birey örgütün tümü ile özdeşleşebileceği gibi sadece belirli bir bölümü ile de özdeşleşebilir. Aynı şekilde örgütün tamamı ile özdeşleşemeyebileceği gibi bir bölümü ile de özdeşleşemeyebilir. Ayrıca birey sadece örgütün değişik yönleriyle özdeşleşebilir veya özdeşleşemeyebilir aynı yönü ya da yüzüyle de özdeşleşme ve özdeşleşememe yaşanabilir.²²⁸

1.2.4.1.3. Kararsız Özdeşleşme (Ambivalent İdentification)

Bireyin kendi kendini algılaması örgütüyle özdeşleşme ve özdeşleşmeme yokluğu üzerine inşa edilmiş olabilir. Elsbach (1999) bu durumu yansız özdeşleşme olarak adlandırmıştır. İşi bir çatışmada karşı karşıya gelen iki gruba karşı tarafsız kalmak olan ve çalışanın ne özdeşleşme ne de işverenden ayrılığı söz konusu olan hakemi düşünün. Elsbach, her ne kadar birey örgütüyle ne özdeşleşiyor nede özdeşleşmiyorsa da, örgüte bağlanma ilişkisinin zayıflığı belirgin olsa dahi kabul edilebilir diye not etmiştir. Bu durum, yalnızca algılama ve bağlılık yokluğundan daha ziyade kendi doğrusu içinde kendini tanımlamanın bilişsel bir durumu ve yöntemi olabilir. Bireyler örgütüyle geçmişteki deneyimleri nedeniyle bilerek aşırı bağlılıktan (olumlu ya da olumsuz) kaçınırlar (bir kere ısırılan iki kere çekinir), kendi öz tasviriyile (ben yalnız biriyim, kendi kendimin personeliyim) ve yönetici tarzı ise köşeleri alamam, sadece işimi yaparım şeklindedir. Bundan dolayı, örgütsel özdeşleşme ve özdeşleşmemenin kendi içindeki güncel ihtiyacı, bireye kendi kendini tanımlaması olabilir. Birçok durumda yansız özdeşleşme daha az uygun bir durumdur ve bir çalışan

²²⁷Kreiner ve Ashforth, ss. 1–27.

²²⁸Kreiner ve Ashforth, ss. 1–27.

örgütüne karşı yansız bir şekilde kendini tanımlarsa özellikle fazladan rol alan birinden muhtemelen daha az bağlanmış hissedecek ve örgütüne daha az katkıda bulunacaktır.²²⁹

Yansız özdeşleşme bireyin örgütü ne özdeşleşmesi ne de özdeşleşmemesidir. Kişinin kendini örgütü ilgili özelliklerle yansız olarak tanımlamasıdır. Güçlü bir örgüt kimliği karşısında yansız özdeşleşmeye sahip olmak ancak bireyci toplumlarda ya da bireycilikte gerçekleşebilir. Kreiner ve Ashforth, a göre (2001) güçlü örgütsel kimlik ile yansız özdeşleşme arasında olumsuz bir ilişki mevcuttur²³⁰ Aşağıdaki şekilde özdeşleşme ve özdeşleşme türleri, örgüt birey ilişkisi ile gösterilmiştir. Özdeşleşmenin önerilen modelde örgüt ile birey ilişkileri açısından etkileşimi yer almaktadır. Şekilde yüksek ve düşük özdeşleşme ile özdeşleşmeme, kararsız ve yansız özdeşleşmenin hangi durumlarda oluşabileceği belirtilmiştir.

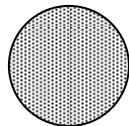
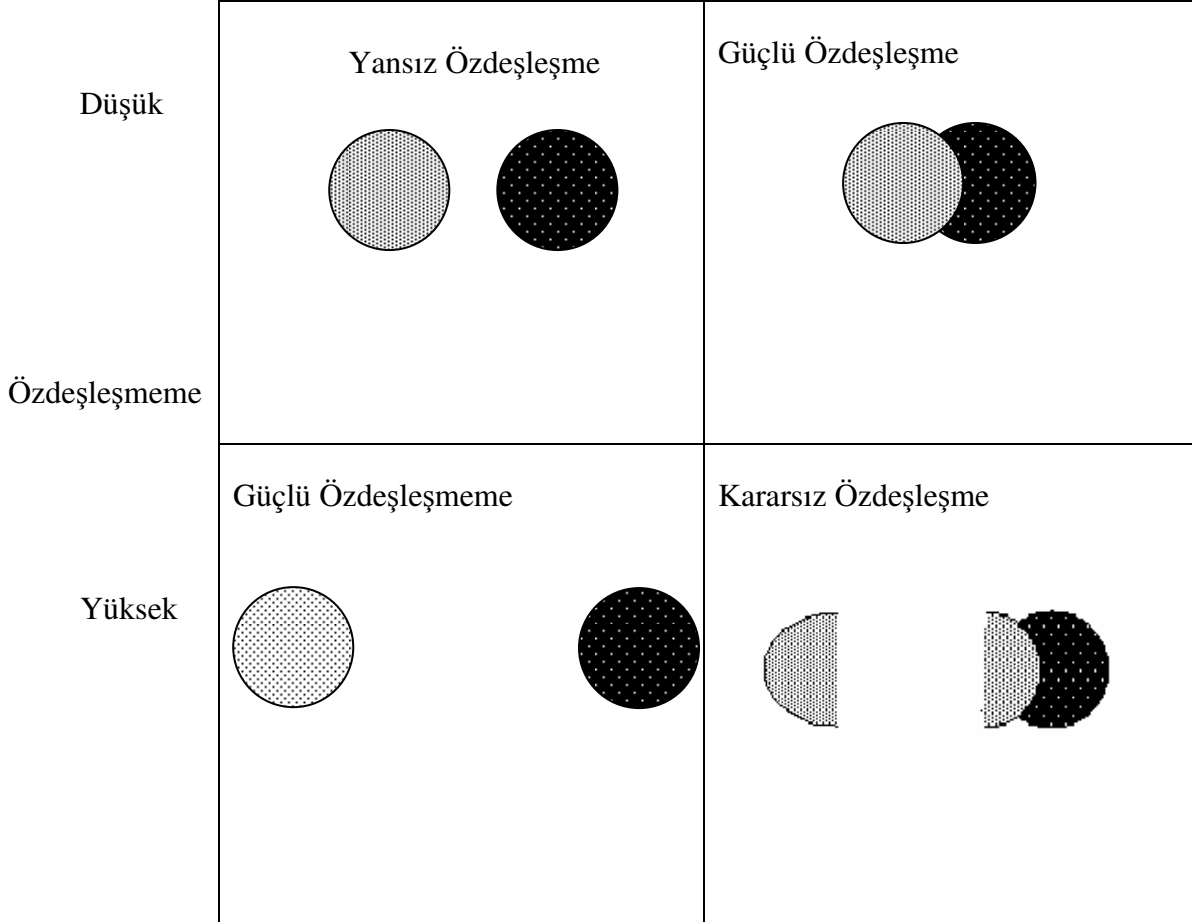
²²⁹Kreiner ve Ashforth, ss. 1–27.

²³⁰Kreiner ve Ashforth, ss. 1–27.

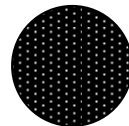
Özdeşleşme

Düşük

Yüksek



Kişi



Örgüt

Şekil 1.1 : Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli (Ashforth 2001, Dukerich ve diğ. 1998, Elbasch, 1999 tarafından adapte edilen)

1.2.4.2. Scott, Corman ve Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel özdeşleşme literatürüne, özdeşleşme-kimlik nosyonunu bütünleştirecek, eylem-yapı kavramlarını içine alacak, çalışanların çoğul kimlikleri içinde ve çoğul kimlikleri arasındaki ilişkileri yansıtacak ve eylemlere dayanan farklı özdeşleşme şekillerini de içeren bir modele ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle Giddens (1984) yapısal özdeşleşme kuramını geliştirerek, bu modele durumsal eylem kısmını eklemiştir.²³¹

Scott ve diğerleri, (1998) bireyin, örgüte adanmışlık düzeyi (attachment level) ile ilgili konulara özdeşleşme, bağlılık (commitment), sadakat (loyalty) ilgisi hem örgüt, hem de birey için çok olumlu sonuçlar doğurması yüzündendir. Birey-örgüt arasındaki ilişkiye ilgi, örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık çalışmalarını da beraberinde getirmiştir.²³²

²³¹Tüzün, s. 73.

²³²Scott R. Craig, Steven R. Corman ve George Cheney, "Development of Structural Model of Identification in the Organization," *Communication Theory*, 8, 3 (1998), ss. 298–336.

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU KESİM PERSONELİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

2.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu araştırmanın konusu, TCDD'nin Malatya ilinde bulunan kurumunda çalışan personelin, bireysel ve demografik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme dereceleri arasındaki anlamlılık ilişkisinin ve çalışanların özdeşleşmişlik düzeylerinin araştırılmasıdır. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarının, özel sektör kuruluşlarından farklı olarak rekabete daha az açık, çalışanların iş kaybetme riskinin daha düşük olduğu yerler olmaları itibarıyla bu işyerlerinde çalışanların kurumlarına karşı tespit edilebilirse sadakat ve birlik olma düzeylerinin sağlanmasında etkili olan faktörlerin araştırılmasıdır.

2.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Örgütlerin içinde buldukları çevre, teknoloji ve bilgi sistemlerindeki baş döndürücü gelişimin etkisiyle çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Örgütlerin bu çok hızlı değişen çevre koşullarına kısa sürede uyum sağlayabilmeleri ve rekabette geri kalmamaları için örgüt çalışanlarının başarılarının üst düzeyde olması gerekmektedir. Örgütsel amaç değer ve hedeflerini iyi anlamış, kendi amaç değer ve hedeflerini çalıştıkları örgütün amaç değer ve hedefleri ile örtüştürmüş çalışanların örgütün başarısı için yapacakları gönüllü katkı kurum için çok önemlidir.

Çalışanların örgütleri ile ilişkilerinde önemli bir yer tutan ve çalışanların davranışlarının öngörülerek tedbir alınması ve doğru şekilde yönlendirilebilmesi için çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesinin sağlanması veya özdeşleşme düzeylerinin bilinmesine ihtiyaç vardır.

Bu çalışmanın birincil amacı bir kamu kurumunda çalışan personelin özdeşleşme düzeylerinin nelerden ve ne ölçüde etkilendiğinin ortaya çıkarılması kurumlarını algılama düzeyleri ile sadakat ve bir olma duygularının ölçülmesi ve ikincil olarak,

çalışanların demografik özellikleri ile denenceler bölümünde yer verilen unsurların örgütsel özdeşleşme ile ilişkilerinin araştırılmasıdır.

2.3. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Bu araştırmada kullanılmak üzere oluşturulan anket, araştırmada ortaya konan denenceleri sınavabilmek için gerekli bilgileri sağlayacaktır.

Araştırmaya katılan çalışanların, anket formlarına ad ve soyadı yazmamaları, idareden anket için izin alınması ve yöneticilerin anketi sağlıklı doldurmaları için çalışanlara zaman ayırmaları sayesinde sorulara doğru cevaplar verdikleri kabul edilmiştir.

2.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Çalışmanın uygulama safhası bir kamu sektörü kuruluşu olan TCDD'dir. Bunun başlıca sebebi TCDD'nin Malatya İlinde çalışan sayısı en fazla olan kurumlardan biri olması ve çalışanların ekonomik ve sosyal yapılarının benzer olması nedeniyle anket uygulamasından çıkacak sonucun daha gerçekçi olabileceğidir.

Bir diğer neden ise 1856 yılında kurulan TCDD, Cumhuriyet öncesi, Cumhuriyet dönemi (1923–1950 Dönemi) ve 1950 sonrası dönem olarak üç başlık altında incelendiğinde bu dönemlerin belirgin özelliği; birincisinde demiryolu hatlarının büyük bölümünün yabancılara verilen imtiyazla yaptırılması, ikincisinde demiryolu ulaştırmasının altın çağı olması, üçüncüsünde ise demiryolu ulaştırmasının yok sayılması, ihmal edilmesidir. Özellikle son dönemdeki ihmal nedeniyle Türkiye'deki yolcu taşıma payı % 2, yük taşıma payı ise % 4'e kadar inen ekonomik olduğu kadar sosyal bir görevi olan TCDD'nin incelenmesinin önemli olacağı düşünülmektedir.

TCDD'de kadın çalışan sayısının az olması, erkek ve kadın karşılaştırması yapmamıza engel olacaktır.

TCDD'nin birincil amacı kar olmayan bir kurum olması, kesiminde tek olması, bir kamu kuruluşu olması itibarıyla sivil kesimin içinde bulunduğu acımasız rekabet koşullarını hissetmemesi, profesyonel çalışan ve yönetici istihdamı konusunda sivil kesim gibi hızlı ve bağımsız hareket edememesi nedeniyle araştırmada tercih edilmiştir.

Bu araştırma sadece Malatya ilinde bulunan TCDD işletmesinde çalışan personele uygulanmıştır. Sonuç diğer illerdeki aynı işletme için çalışanlar için genelleştirilemeyebilir.

2.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma; betimleyici, keşifsel ve yazın araştırmasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir: Birinci kısmı oluşturan kuramsal bölüm yazın taraması ile elde edilen kitaplar, makaleler ve tezlerin irdelenmesi sonucunda yazılmıştır. Uygulamayı oluşturan ikinci kısım başta anket olmak üzere gözlem ve görüşme yöntemlerinin kullanımı ile elde edilen verilere dayanarak yazılmıştır. nedensel bir araştırmadır. Araştırmada, deneye dayalı çalışma yapılmıştır. Çalışmada kullanılan araştırma yöntemi, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve araçları ile analiz yöntemi başlıkları altında anlatılmıştır.

2.5.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evreni, Malatya ilinde bulunan TCDD işletmesinde bulunan tüm çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmada TCDD işletmesinde çalışanlardan rast gele seçilen 300 kişiye, anket formları verilerek doldurmaları istenmiştir. Ankete katılanlara anket formunun üzerinde isim ve soyadı bildirme zorunluluğu olmadığı bildirilerek cevapların daha gerçekçi olması sağlanmaya çalışılmıştır. Toplam 300 çalışana dağıtılan bu anket formlarından 237 adedi doldurularak geri alınmıştır. Anketin geri dönüş oranı % 80 olarak gerçekleşmiştir.

2.5.2. Veri Toplama Yöntemi ve Araçlar

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması yapılmıştır. Demografik özellikler ve araştırmada kullanılacak değişkenleri ölçmek üzere bir anket formu hazırlanmış ve rast gele seçilen örneklem grubuna uygulanmıştır. Uygulama karşılıklı mülakat şeklinde değil, anket formlarının TCDD çalışanlarına dağıtılıp doldurulması şeklinde gerçekleştirilmiştir..

Araştırmanın anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 9 sorudan oluşmuştur.

Anket formunun ikinci bölümünde, çalışanların kurumları ile özdeşleşme durumlarının saptanması hedeflenmiştir. Araştırmamızda Cheney'in 25 sorudan oluşan Örgütsel Özdeşleşme Anketi temel olarak alınmış ve ilave sorularla 29 soruluk anket oluşturulmuştur. 29 sorudan oluşan anket beşli likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Bu anket içinde Mael ve Ashforth tarafından (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçe de güvenilirliği ve geçerliliği sınanmış olan (TAK ve AYDEMİR: 2004) 6 ifadelik ölçekte yer almaktadır.

Anket uygulamasına başlamadan önce, uygulamada karşılaşılabilecek olası hataları engellemek ve soruların doğru anlaşılıp anlaşılmadığını denetim etmek amacıyla derlenen taslak sorular değişik yaş gruplarında ve öğrenim düzeylerinde toplam 20 kişiye uygulanmış ve yanlış anlaşılmalara giderilmiştir. Deneme uygulamasından elde edilen sonuçlar ve araştırma ile ilgili olarak sürdürülen çalışmalardan elde edilen sonuçlar değerlendirilerek ankete son şekli verilmiştir. Bu anket değişik özel sektör ve kamu kuruluşlarında test edilerek kullanıma hazır hale getirilmiştir.

2.5.3. Analiz Yöntemi

Anket formu çalışanlara uygulandıktan sonra toplanarak tasnif edilmiş ve geçerli olanlar belirlenmiştir. Tüm analizler geçerli kabul edilen anket sayısı üzerinden

yapılmıştır. SPSS istatistik programı kullanılarak öncelikle anketin güvenilirliğini test etmek amacıyla, Cronbass Alpha testi yapılmıştır. Daha sonra hem demografik sorular hem de örgütsel özdeşleşme ile ilgili olan sorular için frekans dağılımları hazırlanmıştır. Son olarak denenceleri test etmek için iki grup arasındaki farklılık ölçümleri için (independent T- test) ve çok gruplu değişkenler için ONE WAY ANOVA testi uygulanmıştır. Ayrıca bazı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için cross tablolar kullanılmıştır.

2.6. ARAŞTIRMANIN DENENCELERİ

Birinci kesimde yapılan literatür taraması sonucunda; bireylerin demografik özelliklerinin, eğitim düzeylerinin, işte kalma sürelerinin ve örgüt içindeki statülerinin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki etkilerinin ölçülmesi düşünülmüştür. Bu nedenle çalışmada aşağıdaki denencelerin araştırılması yapılacaktır.

D.1 Çalışanların cinsiyetine göre sınıflandırma ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık vardır.

D.2 Çalışanların medeni durumuna göre yapılan sınıflandırma ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık vardır.

D.3 Yönetici düzeyinde olanlar ile çalışanlar arasında örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında farklılık vardır.

D.4 Yaşa göre yapılan sınıflandırma ile çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

D.5 Eğitim düzeylerinin yüksekliği ile örgütsel özdeşleşme arasında karşılıklı olumlu bir etkileşim vardır.

D.6 İşte kalma süresinin uzunluğu ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki vardır.

2.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

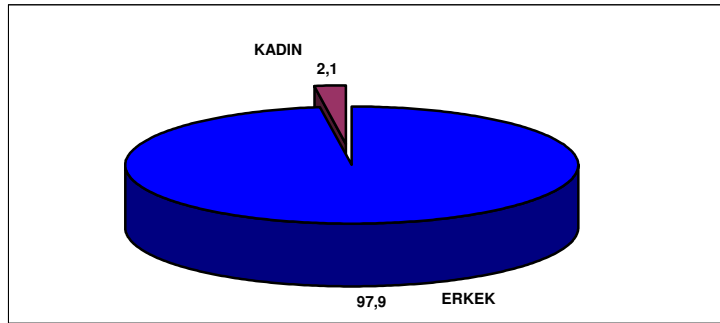
Bu bölüm; araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi ve betimleyici bulgular olmak üzere iki kısımdan oluşmuştur.

2.7.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerin cinsiyet dağılımları Tablo 2.1 ve Şekil 2.1’de yer almaktadır.

Tablo 2.1: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	5	2,1
Erkek	232	97,9
Toplam	237	100



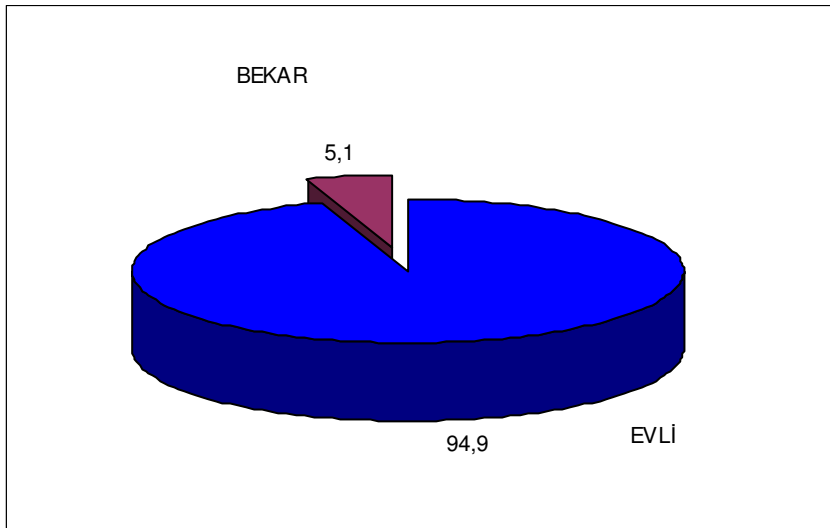
Şekil 2.1: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

Çalışmaya 232 erkek ve 5 kadın çalışan katılmıştır. Kadın çalışanlar örneklemin % 2,1'ini, erkek çalışanlar % 97,9'unu oluşturmaktadır. Deneklerin çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

Aşağıdaki tabloda deneklerin medeni durumlarına göre dağılımı bulunmaktadır.

Tablo 2.2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	N	(%)
Evli	225	94,9
Bekâr	12	5,1
Toplam	237	100



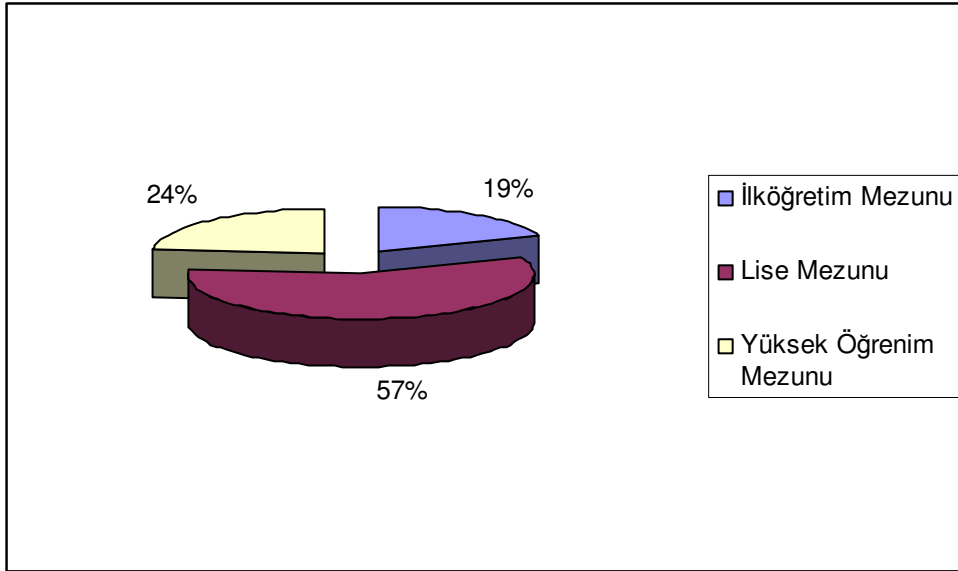
Şekil 2.2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durum Dağılımı

Çalışmaya 225 evli ve 12 bekâr çalışan katılmıştır. Evli çalışanlar örneklemin % 94,9'unu, bekâr çalışanlar ise % 5,1'ini temsil etmektedir. Deneklerin büyük bir çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır.

Aşağıdaki tabloda eğitim durumlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	45	19
Lise	136	57,4
Yüksek Öğrenim	56	23,6
Toplam	237	100



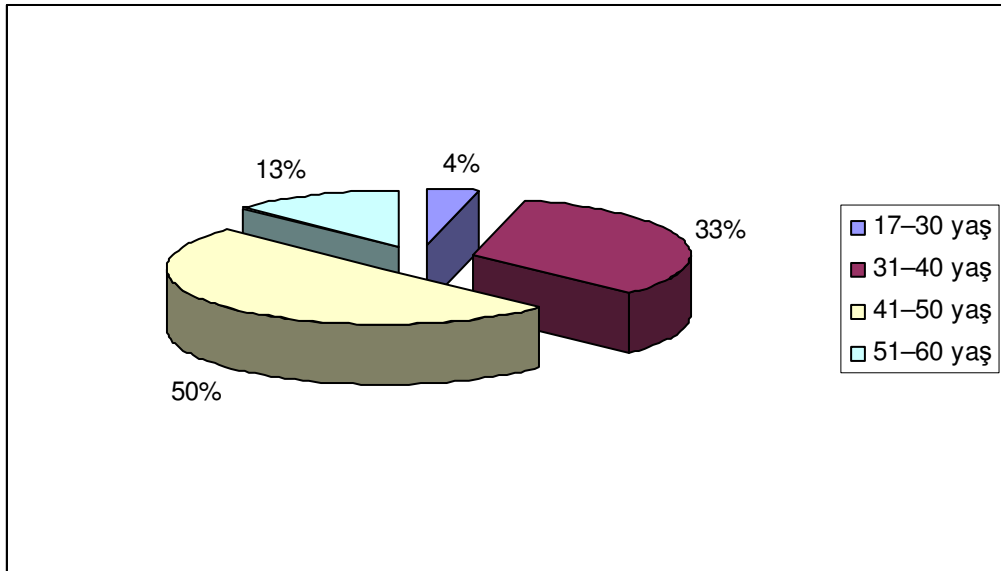
Şekil 2.3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Araştırma örneklemini TCDD çalışanlarının eğitim durumları ilköğretim ile Yüksek Öğrenim dereceleri arasında değişmektedir. Çalışmaya 45 ilköğretim okulu mezunu, 136 lise mezunu, 56 yüksek öğrenim mezunu katılmıştır. Çalışmaya katılanların 19'u ilköğretim mezunu, 57,4'ü lise mezunu, % 23,6'sı yüksek öğrenim mezunudur. Ankete katılanlardan ortaokul mezunlarının sayısı az olduğundan ilköğretim ve ortaokul mezunları ilköğretim düzeyinde gösterilmişlerdir. Ankete katılan çalışanların

büyük çoğunluğunu lise mezunları oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda deneklerin yaş dağılımlarına ilişkin bilgileri bulunmaktadır.

Tablo 2.4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı

Yaş	N	(%)
17-30	9	3.8
31-40	79	33.3
41-51	119	50.2
51-60	30	12.7
Toplam	237	100



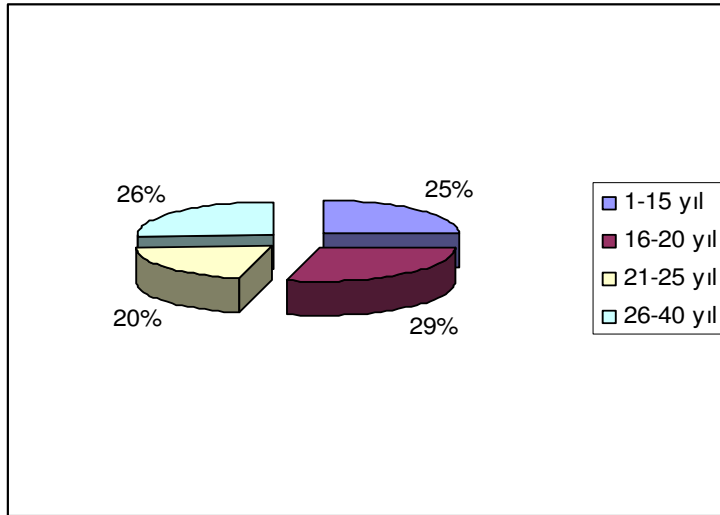
Şekil 2.4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışan grubun yaş aralığı 17-60 arasında değişmektedir. Çalışmaya katılanların yaş aralığı oldukça geniş olduğundan, çalışanların yaşları dört yaş grubunda toplanmıştır. Çalışanların % 3,8'i 17-30 yaş arasında, % 33,3'ü 31-40 yaş arasında, % 50,2'si 41-50 yaş arasında, %12,7'si 51-60 yaş grubu arasında bulunmaktadır. Ankete katılanların yarısı 41-50 yaş aralığındadır.

Aşağıdaki tabloda deneklerin TCDD’de geçirdikleri Sürelere göre dağılımları bulunmaktadır.

Tablo 2.5: Araştırmaya Katılan Çalışanların TCDD’de geçirdikleri Süre Dağılımı

Süre	N	(%)
1-15	58	24.5
16-20	69	29.1
21-25	48	20.3
26-40	60	25.3
Toplam	237	100



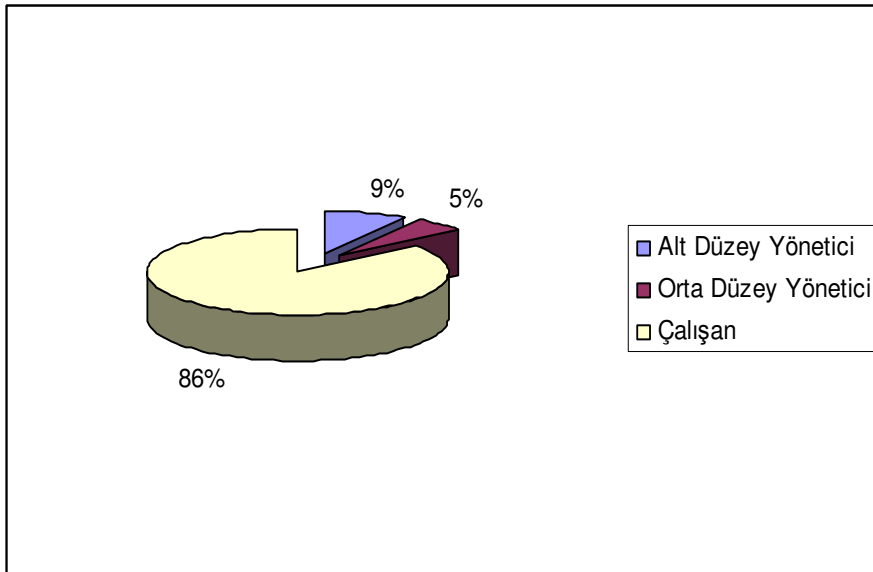
Şekil 2.5: Araştırmaya Katılan Çalışanların TCDD’de geçirdikleri Süre Dağılımı

Araştırma örnekleminde bulunan TCDD çalışanlarının işyerlerinde çalıştıkları süre 1-40 yıl arasında değişmektedir. Çalışmaya katılan çalışanların, bankalardaki çalışma sürelerinin aralığı geniş olduğundan, çalışma süreleri dört grupta toplanmıştır. Çalışanların % 24,5’i 1-15 yıl arasında, % 29,1’i 16-20 yıl arasında, % 20,3’ü 21-25 yıl arasında ve % 25,3’ü 26-40 yıl arasında sürelerde TCDD personeli olarak hizmet vermişlerdir. Ankete katılanların işyerlerinde kalma süreleri yıllara göre homojen bir dağılım göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda deneklerin kurum içindeki statülerine göre dağılımlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 2.6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Pozisyon	Düzye	N	Yüzde (%)
Yönetici	Alt düzey	21	9
	Orta Düzey	13	5
Çalışan	203	34	86
Toplam	237		100



Şekil 2.6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Araştırma örnekleminde TCDD çalışanlarından ankete katılan 237 kişiden 34'ü yönetici olduğunu beyan etmiştir. Yönetim sınıflandırması alt düzey ve orta düzey şeklinde yapılmıştır. Çalışmaya 21 alt düzey, 13 orta düzey yönetici katılmıştır.

Yöneticilerin kendi içindeki sınıflandırmasına göre % 61,8 i alt düzey, % 38,2'si orta düzey yöneticidir. Kendini üst düzey yönetici olarak tanımlayan iki denek, sayıları az olduğu için en yakın grup olan orta düzey yönetici grubuna dâhil edilmiştir. Yöneticilerin toplam içindeki payı % 14 tür.

2.7.2. Denencelere İlişkin Bulgular

Örgütsel özdeşleşme değerlendirilmesi için önerilen D1, D2 ve D4 denenceleri reddedilmiş D3, D5 ve D6 denenceleri kabul edilmiştir. Bu durum sonuç bölümünde tartışılacaktır.

2.7.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenirliliği

Güvenilirlik analizi uygulanırken, Cronbach-Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Bir ölçeğin güvenilirliği ile ilgili olarak çıkan sonuç $<0,6$ ise Kabul Edilemez, $0,7$ ise Düşük Güvenirlik, $0,8-0,9$ ise Orta Düzey Güvenirlik ve $>0,9$ ise Yüksek Güvenirlik olarak kabul edilmektedir. Çalışmada yer alan anketin bütünü için yapılan hesaplamada (Reliability Coefficients) $\text{Alpha} = ,9039$ bulunmuş olup yüksek güvenilirlik düzeyi saptanmıştır.

2.8. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Araştırmaya katılan çalışanlar arasında cinsiyet, medeni durum ve yöneticilik görevi olan-olmayan, grupların örgütsel özdeşleşme puanlarının belirlenebilmesi amacıyla t testi yapılmıştır. Bağımsız gruplar için t testi 2 gruba ait olan ortalamaların birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan bir istatistiksel analiz yöntemidir. Diğer demografik değişkenler göz önüne alındığında t testi 2 den fazla grubun karşılaştırılması gerektiğinde yetersiz kalmaktadır. 3 veya daha fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında ise varyans analizinin kullanılması gerekmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim, yaş grupları ve işte kalma süreleri arasında örgütsel özdeşleşme puanlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi yapılması sonucu ortalamalar

arasında bir farklılık varsa bu farklılığın hangi grup ortalamasının diğerlerinden farklı olduklarının belirlenmesi de önemlidir. Bunun için post-hoc (çoklu karşılaştırma testleri) olarak adlandırılan 2 nci aşama testlerinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada ikinci aşama testi olarak scheffe testinden yararlanılarak farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı analiz edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda çalışanların cinsiyet dağılımına göre örgütsel özdeşleşme durumlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.7 : Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	P
Kadın	5	3,4	0,61	4,213	1,86	0,132
Erkek	232	2,93	0,56			

Örgütsel Özdeşleşme puanlarında cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için T testi yapılmıştır. Personelin cinsiyetine göre örgütsel özdeşleşme durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. ($t = 1,86$ ve $p < 0,01$) Erkek personelin örgütsel özdeşleşme durumu $\bar{x} = 2,93$ kadın personelin örgütsel özdeşleşme durumu ise $\bar{x} = 3,4$ 'dür.

Aşağıdaki tabloda çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel özdeşleşme durumları bulunmaktadır.

Tablo 2.8: Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının Medeni Durumu Göre T- Testi Sonuçları

Durum	N	X	S	sd	t	P
Evli	224	3,3841	0,6260	13,08	1,73	0,106
Bekar	13	3,6351	0,4802			

Örgütsel Özdeşleşme puanlarında medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için T testi yapılmıştır. Özdeşleşme ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmiştir, $t = 1,73$. Diğer bir deyişle, medeni durum değişkenine göre özdeşleşme gücü farklılaşmamaktadır.

Yöneticilik pozisyonuna göre çalışanların örgütsel özdeşleşme durumunu gösteren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.9: İşyerindeki Statü Gruplarına Göre Özdeşleşme Puanlarının T-Testi Sonuçları

Statü	N	X	S	sd	t	P
Yönetici	34	3,61	0,67	234	2,19	0,030
Yönetici Değil	203	3,36	0,60			

Özdeşleşme puanlarının işyerindeki statülerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için T-testi yapılmıştır. Yöneticiliğin özdeşleşme puanları üzerindeki etkisi T-testi yoluyla test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur, $t = 2,19$ ve $p < 0,01$ Diğer bir ifadeyle, statü değişkenine göre özdeşleşme gücü farklılaşmaktadır.

Aşağıdaki araştırmaya katılan çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel özdeşleşme durumlarında farklılık olup olmadığını gösteren tablo yer almaktadır.

Tablo 2.10: Yaş Gruplarına Göre Özdeşleşme Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	,971	3	,324	,837	,475	Yok
Gruplar içi	89,68	232	,387			
Toplam	90,648	235				

Özdeşleşme puanlarının yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Yaş grupları arasındaki çoklu mukayese için scheffe testi kullanılmış ve burada da gruplar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Aşağıdaki tabloda deneklerin eğitim düzeylerine göre örgütsel özdeşleşme durumlarına ait bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 2.11: Eğitim Durumuna Göre Özdeşleşme Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	5,17	2	2,588	7,056	,001
Gruplar içi	85,47	233	,367		
Toplam	90,648	235			

Özdeşleşme puanlarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Anova testi yapılmıştır. Tek yönlü Anova analizi sonucunda eğitim gruplarına göre çalışanların örgütsel özdeşleşme durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır. ($F = 7,056$ ve $p < 0,001$) Bu sonuca göre ortaöğretim $x = 3,12$ lise $x = 3,51$ ve yükseköğretim $x = 3,33$ 'tür. Buna göre lise öğrenimli çalışanlar, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki çalışanlardan daha yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmeleri söz konusudur. Eğitim grupları arasında normal dağılımı sağlamak amacıyla; ilk ve ortaöğretim birleştirilmiş ayrıca yüksek lisans yükseköğrenime eklenmiştir.

Tablo 2.12: Çalışma Sürelerine Göre Özdeşleşme Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	7,96	3	2,653	7,506	,000
Gruplar içi	81,3	230	,354		
Toplam	89,27	233			

Özdeşleşme puanlarının işletmede çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ANOVA testi yapılmıştır Tek yönlü ANOVA testi sonucunda, çalışma süresinin özdeşleşme puanları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,506$ ve $p<0,001$). Scheffe testi kullanılarak yapılan ikili karşılaştırmalar sonunda, 1 nci grup (1–15 yıl) ile 4 ncü grup (26–40 yıl) arasında yani çalışma süresi en düşük olan ile en yüksek olan grup arasındaki farklılık en büyüktür. Bir başka ifadeyle çalışma süresi en düşük olan 1 nci grubun örgütsel özdeşleşme düzeyi diğer gruplara göre daha yüksektir. (1 nci grup $x = 3,15$, 2 nci grup $x = 3,36$, 3 ncü grup $x = 3,37$ ve 4 ncü grup $x = 3,67$)

Yukarıdaki değerlendirmeler kapsamında örgütsel özdeşleşmenin bazı demografik değişkenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Özdeşleşme düzeyi cinsiyet, medeni durum ve yaş grupları arasında farklılık göstermezken, eğitim, statü (yönetici/yönetici olmayan) ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Demografik değişkenlerin özdeşleşme üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinden sonra ankette yer alan soruların birbirleri arasındaki karşılıklı etkileşimin değerlendirilmesi yapılmıştır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan sorular örgütsel özdeşleşmenin bir kurumda olup olmadığını varsa ne düzeyde olduğunu ve çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyen unsurların neler olduğunu ve etkileşim düzeylerini ortaya çıkarmaya yöneliktir.

Bu soruların frekans dağılımları ve ikili karşılaştırma tabloları ile özdeşleşmenin esas unsurları sayılan ve bu alanda araştırma yapan bilim adamlarının en çok araştırdıkları örgüt içi adalet duygusu algılanan örgütsel prestij iletişim iklimi, örgütün ve kendi değerlerinin benzer olduğunun görülmesi gibi etmenler birbirleriyle karşılaştırılarak ortaya çıkan sonuçlar yorumlanacaktır.

Tablo 2.13: Paraya İhtiyacım Olmasa da Bu İşletmede Çalışırım Sorusuna Verilen Cevapların Frekansı

Soru: Paraya ihtiyacım olmasa da bu işletmede çalışırım		
Cevap	N	%
Hiç Katılmıyorum	48	20,3
Katılmıyorum	93	39,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	26	11,0
Katılıyorum	40	16,9
Tamamen Katılıyorum	30	12,7
Toplam	237	100,0

Paraya ihtiyacım olmasa da bu işletmede çalışırım sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde maddi durumun insanlar için bir hayli önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu soruya % 70'in üstünde olumsuz anlamda cevap verilmiştir. Bu soruya verilen cevaplar eğitim düzeyleri ile karşılaştırıldığında elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.14: Eğitim Durumu ve Paraya ihtiyacım olmasa da çalışırım sorusunun Çapraz Çizelgesi

Eğitim Düzeyi	Paraya İhtiyacım Olmasa Dahı Bu İşletmede Çalışırım					Toplam Yüzde(%)
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
İlköğretim Mezunu	12 26,7 %	19 42,2	3 6,7	5 11,1	6 13,3	45 100
Lise Mezunu	22 16,2 %	59 43,4	16 11,8	21 15,4	18 13,2	136 100
Yüksek Öğrenim Mezunu	14 25 %	15 26,8	7 12,5	14 25,0	6 10,7	56 100
Toplam	48 20,3 %	93 39,2	26 11	40 16,9	30 12,7	237 100

Tablo incelendiğinde “Paraya ihtiyacım olmasa dahi bu işyerinde çalışırım” sorusuna olumlu cevap olarak katılıyorum ve tamamen katılıyorum seçeneklerini işaretleyen çalışanların oranı, eğitim düzeyinin yükselmesi ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Diğer dikkat çekici nokta ise üstteki tabloda da görüldüğü gibi bu soruya verilen olumsuz cevapların % 70 civarında olması maddi olanakların çalışanlar için ne kadar önemli olduğunun göstergesidir.

Tablo 2.15: İşletmenin Başarısı İçin Çok Çabalarım Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı

Soru: İşletmenin Başarısı İçin Çok Çabalarım		
Cevap	N	%
Hiç Katılmıyorum	1	.4
Katılmıyorum	16	6.8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	32	13.5
Katılıyorum	105	44.3
Tamamen Katılıyorum	83	35.0

Bilim adamlarının örgütsel özdeşleşmenin sonuçları üzerindeki değerlendirmelerinde mutabık kaldıkları bir diğer konu örgütle özdeşleşen çalışanların çalıştıkları kurum/işletme yararına fazladan çaba göstermeleridir. Tablodan da görüldüğü üzere İşletmenin Başarısı İçin Çok Çabalarım diyenlerin oranının (Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum) yaklaşık % 80 düzeyinde olmasıdır. Bu

değerlendirmenin çalışanlar ve yöneticiler arasında yapılan değerlendirmesinde yöneticilik görevi olanların bu soruya verdikleri olumlu cevapların oranı % 76,5 diğer çalışanlarda ise % 79,8 ile birbirlerine yakın olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2.16: İşletmemizde Çalışanlar Ait Olma Duygusu Beslerler Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı

Soru: İşletmemizde Çalışanlar Ait Olma Duygusu Beslerler		
Cevap	N	Yüzde %
Hiç Katılmıyorum	3	1,3
Katılmıyorum	25	10,5
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	60	25,3
Katılıyorum	98	41,4
Tamamen Katılıyorum	51	21,5

Örgütsel Özdeşleşmenin 3 ana unsurundan biri olan çalışılan kuruma/işletmeye ait olma duygusunun sorgulanmasında kullanılan bu soru ile elde edilen sonuç yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Tablo incelendiğinde (Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum) olumlu seçenekleri işaretleyen çalışanların sayısı 149 ve yüzdeler oranı ise yaklaşık % 63'tür. Bu oran çalışanların işyerlerine yönelik olarak hissettikleri ait olma duygusunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.17: Çok Çalışan Mutlaka Ödüllendirilir Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı

Soru: Çok Çalışan Mutlaka Ödüllendirilir		
Cevap	N	Yüzde %
Hiç Katılmıyorum	60	25,3
Katılmıyorum	74	31,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	50	21,1
Katılıyorum	37	15,6
Tamamen Katılıyorum	16	6,8

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise çalışanların örgüt içindeki adalet hakkaniyet duygusudur. Çok çalışanlar ödüllendirilir ve başarılı olanlar yükselirler sorularına verilen cevaplarda çalışanların bu konuda olumsuz bir algılama içinde buldukları gözlemlenmektedir. Yukarıda verilen tablodan da anlaşılacağı üzere ankete katılan 237 kişiden 184 kişi (% 78) çok çalışan kişinin ödüllendirileceğine inanmadığını belirtmiştir.

Tablo 2.18: Başarılı Olanlar Yükselir Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı

Soru: Başarılı Olanlar Yükselir		
Cevap	N	Yüzde %
Hiç Katılmıyorum	55	23,2
Katılmıyorum	72	30,4
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	57	24,1
Katılıyorum	36	15,2
Tamamen Katılıyorum	17	7,2

Yukarıdaki Tablo incelendiğinde “Çok Çalışanlar Mutlaka Ödüllendirilir” sorusuna verilen cevapların dağılımına çok benzer şekilde bir dağılım olduğu ve olumsuz bir görüşün yerleşmiş olduğu görülür. Ankete katılan 237 kişiden 184’ü bu konuda olumsuz bir görüşe sahip olduğunu belirtmiştir.

Tablo 2.19: İşletmemde Fikir Alışverişi Yapılır Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Dağılımı

Soru: İşletmemde Fikir Alışverişi Yapılır		
Cevap	N	Yüzde %
Hiç Katılmıyorum	37	15,6
Katılmıyorum	47	19,8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	79	33,3
Katılıyorum	53	22,4
Tamamen Katılıyorum	21	8,9

Örgütsel Özdeşleşmenin sağlanmasında önemli bir konu olarak üzerinde durulan iletişim iklimini ortaya çıkarmayı hedefleyen “İşletmemde Fikir Alışverişi Yapılır” sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde araştırmaya katılanların yaklaşık % 70’inin işyerlerinde fikir alışverişinin yapılmadığı yönünde fikir beyan etmişlerdir. Yönetici olan olmayan işyerinde çalışma süreleri ve eğitim düzeyleri de dikkate alınarak yapılan çapraz değerlendirmelerde de çıkan sonuçlar aynı paralelde olmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın temelinde bireylerin ve çalışanların örgüt ve işyerlerine karşı sergiledikleri davranışların önceden sezilmesi ve bu davranışların örgüt yararına nasıl yönlendirilebileceği yatmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin diğer ilişkili kavramlardan farklılıkları ve bir nevi üstün yanları ortaya çıkarılarak literatürdeki yanlış algılamaların ortadan kaldırılmasına katkı yapılması hedeflenmiştir. Örgütsel Özdeşleşmenin öncülleri olarak bu alanda çalışma yapan bilim adamlarının çokça araştırdığı algılanan ve yorumlanan dışsal imaj, örgütsel prestij, iletişim iklimi, özniteliklerin benzerliği ve değerlerin paylaşılması ile ilgili olarak TCDD'nin Malatya'da bulunan işletmesinde çalışan personel üzerinde yapılan araştırmada benzer denenceler test edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile çalışanların cinsiyet, medeni durum, yöneticilik görevi üstlenme, yaş, örgütte çalışılan süre ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri ile Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri sayılan algılanan dışsal imaj, işyerinin çalışılacak en çekici işyeri olarak görülmesi (prestij) örgüt ve kişisel değerlerin uyuşması, örgütün çalışanlarına karşı hakkaniyetli olduğuna ilişkin kanı ve iletişim iklimi gibi kavramların algılanma frekansları araştırılmıştır.

Cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre özdeşleşme gücü farklılaşmamaktadır. Böylece Denence 1 ve Denence 2 reddedilmiştir.

Özdeşleşme puanlarının işyerindeki statülerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için T-testi yapılmıştır. Yöneticiliğin özdeşleşme puanları üzerindeki etkisi T-testi yoluyla test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur, $t = 2,19$ ve $p < 0,01$ Diğer bir ifadeyle, statü değişkenine göre özdeşleşme gücü farklılaşmaktadır. Denence 3 kabul edilmiştir. Çalışanların sınıflandırıldıkları yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış ve Denence 4 reddedilmiştir. Özdeşleşme puanlarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Anova testi yapılmıştır. Tek yönlü Anova analizi sonucunda eğitim gruplarına göre çalışanların örgütsel özdeşleşme durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır. ($F = 7,056$ ve $p < 0,001$) Bu sonuca göre ortaöğretim $x = 3,12$ lise $x = 3,51$ ve

yüksek öğretim $x = 3,33$ 'tür. Buna göre lise öğrenimli çalışanların, ortaöğretim ve yüksek öğretim düzeyindeki çalışanlardan daha yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmeleri söz konusudur. Eğitim grupları arasında normal dağılımı sağlamak amacıyla; ilk ve orta öğretim birleştirilmiş ayrıca yüksek lisans yüksek öğrenime eklenmiştir. Dolayısıyla Denence 5 kabul edilmiştir.

İşletmenin bir kamu kuruluşu olması nedeniyle çalışanın isteği dışında işten çıkarılma durumu sıklıkla yaşanmamaktadır. Dolayısıyla işe giren bir kişi büyük ihtimalle bu kurumdan emekli olmaktadır. Özdeşleşme puanlarının işletmede çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için ANOVA testi yapılmıştır Tek yönlü ANOVA testi sonucunda, çalışma süresinin özdeşleşme puanları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,506$ ve $p<0,001$). Scheffe testi kullanılarak yapılan ikili karşılaştırmalar sonunda, 1 nci grup (1–15 yıl) ile 4 ncü grup (26–40 yıl) arasında yani çalışma süresi en düşük olan ile en yüksek olan grup arasındaki farklılık en büyüktür. Bir başka ifadeyle çalışma süresi en düşük olan 1 nci grubun örgütsel özdeşleşme düzeyi diğer gruplara göre daha düşüktür. (1 nci grup $x = 3,15$, 2 nci grup $x = 3,36$, 3 ncü grup $x = 3,37$ ve 4 ncü grup $x = 3,67$) Denence 6 kabul edilmiştir.

Ankette sorulan 29 adet soruya verilen cevapların tek tek frekans dağılımları yapılmış ve önemli ve ilginç sonuçlar gözlemlenen sorular bu sorulara verilen cevapların frekans dağılımları aşağıya çıkarılmıştır.

Anketteki 1 inci soru olan “Paraya ihtiyacım olmasa da bu işletmede çalışırım sorusuna” verilen cevaplar incelendiğinde maddi durumun insanlar için bir hayli önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu soruya % 70’in üstünde olumsuz anlamda cevap verilmiştir. “Paraya ihtiyacım olmasa dahi bu işyerinde çalışırım” sorusuna olumlu cevap olarak katılıyorum ve tamamen katılıyorum seçeneklerini işaretleyen çalışanların oranı, eğitim düzeyinin yükselmesi ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Diğer dikkat çekici nokta ise bu soruya verilen olumsuz cevapların % 70 civarında olması maddi olanakların çalışanlar için ne kadar önemli olduğunun göstergesidir.

Bilim adamlarının örgütsel özdeşleşmenin sonuçları üzerindeki değerlendirmelerinde mutabık kaldıkları bir diğer konu örgütüyle özdeşleşen çalışanların çalıştıkları kurum/işletme yararına fazladan çaba göstermeleridir. “İşletmenin Başarısı İçin Çok Çabalarım” diyenlerin oranının (Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum) yaklaşık % 80 düzeyindedir. Bu değerlendirmenin çalışanlar ve yöneticiler arasında yapılan değerlendirmesinde yöneticilik görevi olanların bu soruya verdikleri olumlu cevapların oranı ile (% 76,5) diğer çalışanların oranı (% 79,8) birbirlerine yakın olarak gerçekleşmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin 3 ana unsurundan biri olan çalışılan kuruma/işletmeye ait olma duygusunun sorgulanmasında kullanılan bu soru ile elde edilen sonuca göre (Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum) olumlu seçeneklerini işaretleyen çalışanların sayısı 149, yüzdelik oranı ise yaklaşık % 63’tür. Bu oran çalışanların işyerlerine yönelik olarak hissettikleri ait olma duygusunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise çalışanların örgüt içindeki hakkaniyet duygusu algılamasıdır. Çok çalışanlar ödüllendirilir ve başarılı olanlar yükselirler sorularına verilen cevaplarda çalışanların bu konuda olumsuz bir algılamada içinde buldukları gözlemlenmektedir. Ankete katılan 237 kişiden 184’ü (% 78) çok çalışan kişinin ödüllendirileceğine inanmadığını belirtmiştir.

“Çok Çalışanlar Mutlaka Ödüllendirilir” sorusuna verilen cevapların dağılımına çok benzer şekilde başarılı olanlar yükselir sorusunda da olumsuz bir görüş hâkimdir. Ankete katılan 237 kişiden 184’ü bu konuda olumsuz bir görüşe sahip olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel özdeşleşmenin sağlanmasında önemli bir konu olarak üzerinde durulan iletişim iklimini ortaya çıkarmayı hedefleyen “İşletmemde Fikir Alışverişi Yapılır” sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde araştırmaya katılanların yaklaşık % 70’inin işyerlerinde fikir alışverişinin yapılmadığı yönünde fikir beyan edildiği görülmektedir. Yönetici olan /olmayan, işyerinde çalışma süreleri ve eğitim düzeyleri de

dikkate alınarak bu iki soru için yapılan çapraz değerlendirmelerde de çıkan sonuçlar aynı paralelde olmuştur.

İnsanlar örgütle neden özdeşleşirler? Kısaca açıklamak gerekirse bu konudaki yaygın görüşe göre bireyler, özsaygı (aynı zamanda benlik geliştirme ve olumlu benlik imajı olarak bilinen), ve bağlılık (aidiyet olarak ta bilinir) gereksinimini karşılamak için örgütleriyle özdeşleşmektedirler. Bireylerin özsaygı ve aidiyet gereksinimlerini karşılaması nedeniyle bireyler için önemli olan özdeşleşme bireylerin davranışlarına örgütsel bağlamda yaptığı etki nedeniyle örgüt ve yöneticiler içinde çok önemlidir. Çünkü kendini örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleştiren, örgütün kimliğiyle tanımlayan örgüt üyelerinin, örgütsel hedefleri, kendi bireysel hedefleri gibi kabul ettikleri, örgüte daha sadık ve uyumlu oldukları, daha çok örgüt lehine düşünüp hareket ettikleri ve böylece örgüt lehinde o kadar çok gayret sarf ettikleri tespit edilmiştir.

Özdeşleşmenin bağlılık kavramından en önemli farklılıklarından biri olarak, özdeşleşmenin örgüte özgü olması gösterilmektedir. Bireyi kendisiyle özdeşleşme konusunda güdüleyen ya da harekete geçiren örgüt hani özelliklere sahip olmalıdır. Yöneticiler açısından cevap bulunması gereken en önemli soru budur. Çalışanların örgütsel davranışlarını, örgüte yönelik gönüllü çabalarını, verimlilik artışını ve örgüt lehine karar ve tutumları olumlu, devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerini olumsuz olarak etkilediği deneysel araştırmalarla ortaya konulan özdeşleşme, nasıl sağlanacak veya düzeyi nasıl yükseltilecektir?

Örgütsel özdeşleşmenin sağlanması ve düzeyinin yükseltilmesi için örgütün algılanan dışsal imajının olumlu olması, algılanan örgüt itibarının yüksek olması, yatay ve dikey örgüt içi iletişim kanallarının açık olması, örgütün amaç, değer ve hedeflerinin açık bir şekilde ortaya konularak çalışanlar tarafından anlaşılmasının sağlanması ve örgüt içi adalet duygusunun çalışanlar tarafından anlaşılmalı ve paylaşılmış olması gerekmektedir.

TCDD Malatya İşletmesinde yapılan bu çalışmada tespit edilen bulgular şunlardır;

1. TCDD Malatya İşletmesinde çalışanların özdeşleşme düzeylerinin genelde yüksek olduğu,

2. Eğitim ile özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve çalışanlar içinde en büyük grup olan lise mezunları grubunun ilköğretim ve yüksek öğretim gruplarında yer alan çalışanlara nazaran daha yüksek özdeşleşme seviyesinde buldukları,

3. İşletmede çalışanların yüksek çalışma süre ortalamalarının bir bakımdan yüksek örgütsel özdeşleşmenin bir sonucu olarak görülebileceği,

4. İşletme içinde genel olarak düşük düzeyde olduğu belirlenen algılanan hakkaniyet duygusunun değerlerinin yükseltilmesi ile gönüllü çabaların fazla rol davranışlarının ve dolayısıyla örgütsel özdeşleşme düzeyinin arttırılabileceği değerlendirilmiştir.

Malatya ilinde bulunan TCDD işletmesinde yapılan bu çalışmanın, diğer illerde bulunan TCDD işletmelerinde de tekrar edilmesi ile örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri tespit edilen faktörlerin karşılaştırılması yapılabilecektir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz olarak etkilediği belirlenen/belirlenecek hususların ortadan kaldırılmasına yönelik olarak yöneticiler tarafından gerekli önlemlerin alınabilmesine olanak sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

A. KİTAPLAR

Altunışık Remzi ve diğ., **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**. Sakarya: Sakarya Kitabevi,2002.

Ashforth Blake E., **Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective**. Landon: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

Büyüköztürk Şener, **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**.2.Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2002.

Haslam Alexander S., **Social Identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice**, New York: Psychology Pres, 2003.

İnce Mehmet ve Hasan Gül., **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. İstanbul: Çizgi Kitabevi, 2005.

Seyidoğlu Halil, **Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı**. İstanbul: Güzem Can Yayınları, 2003.

Sparrow Paul R. ve Cary L. Cooper. **The Employment Relationship: Key Challenges for HR**. Elsevier 2003.

B. SÜRELİ YAYINLAR

Ahearne, Michael, Bhattacharya, C.B. ve Gruen Thomas. “Antecedents and Consequences of Customer-Company Identification: Expanding The Role of Relationship Marketing.” *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, No. 3. (2005), 574–585.

Alvesson, Mats ve Willmott, Hugh. “Identity regulation as Organizational Control Producing the Appropriate Individual.” *Journal of Management Studies*. 39 (5). (2002), 619–644.

Bamber, E. Michael ve Venkataraman, M. Iyer. “Big 5 Auditors’ Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict?” *Auditing: A Journal of Practice&Theory*. Vol. 21, No. 2. (2002).

Barker, James R. ve Tompkins, Phillip K. “Identification In The Self-Managing Organization Characteristics Of Target And Tenure.” *Human Communication Research*. Vol.21, No.2. (1994), 223–240.

Bartel, Caroline A. “Social Comparisons Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on members: Organizational Identity and Identification.” *Administrative Science Quarterly*. 46. (2001), 379–413.

Bhattacharya, C. B. ve Anusree Mitra. “The Individual, The Company and The Product: The Role of Organizational Identification in Consumer Behavior.” *Advances in Consumer Research*. Vol. 25. (1998).

Bhattacharya, C. B. ve Sankar Sen. “Consumer-Company Identification: A FrameWork For Understanding Consumers Relationship With Companies.” *Journal Of Marketing*. Vol. 67. (2003), 76–88.

- Bhattacharya, C.B., Hayagreeva Rao ve Mary Ann Glynn. "Understanding The Bond Of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members." *Journal of Marketing*. Vol.59.(1995), 46–57.
- Bhattacharya, C.B. ve Kimberly D. Elsbach. "Us Versus Them: The Roles of Organizational Identification and Disidentification in Social Marketing Initiatives." *Journal of Public Policy & Marketing*. Vol. 21(1). (2002), 26–36.
- Boen, Filip, Norbert Vanbeselaere ve Marijke Cool. "Group Status As a Determinant of Organizational Identification After a Takeover: A Social Identity Perspective." *Group Processes Intergroup Relations*. Vol. 9. No. 4. (2006), 547–560.
- Caboni, Timothy C. ve Eiseman James. "Organizational Identification And The Voluntary Support Of Higher Education." Paper Presented at The Association for The Study of Higher Education Annual Meeting Held in Portland. (2003), 12–16.
- Carmeli, Abraham, Gershon Gilat ve Jacob Weisberg. "Perceived External Prestige, Organizational Identification And Affective Commitment: A Stakeholder Approach." *Corporate Reputation Review*. Vol. 9, No.1. (2006), 92–104.
- Carmeli, Abraham, Gershon Gilat ve Waldman, David A. "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance." *Journal Of Management Studies*. (2007), 1–21.
- Cheney, G. ve P.K. Tompkins. "Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment." *Central States Speech Journal*, (1987) 38, 1, 1–15.
- Cole, Michael S. ve Heike Bruch. "Organizational Identity strength, identification and Commitment and Their Relationship to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?" *Journal of Organizational Behavior*. 27 (2006), 585–605.

- Davel, Eduardo ve Hilka Vier Machado. "Leadership and Identification Dynamic." *The Business Association of Latin American Studies Proceedings*. (2001), 1–18.
- De Cremer, David ve Van Vugt, Mark. "Social Identification Effects in Social Dilemmas: A Transformation of Motives." *European Journal of Social Psychology*. 29. (1999), 871–893.
- DiSanza, James, R. ve Connie Bullis. "Everybody Identifies With Smokey The Bear." *Management Communication Quarterly*. Vol.12, No. 3. (1999), 347–399.
- Douglas T. Hall, Benjamin Schneider ve Harold T. Nygren. "Personal Factors in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No. 2 (1970), 176–190.
- Dukerich, Janet M. Golden, Brain R. ve Shortell, Stephen M. "Beauty is in The Eye of The Beholder: The Impact of The Organizational Identification, Identity, and Image on The Cooperative Behaviors of Physicians." *Administrative Science Quarterly*. 47. (2002), 507- 533.
- Dutton, Jane E., Dukerich, Janet M. ve Celia V. Harquail. "Organizational Images And Member Identification." *Administrative Science Quarterly*. 39.(1994), 239–263.
- Edwards, Martin R. ve Peccei, Riccardo. "Organizational Identification: Development and Testine of A Conceptually Grounded Measure." *European Journal of Work and Organization Psychology*. 16 (1). (2007), 25–57.
- Edwards, Martin R. "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review." *International Journal Of Management Reviews*. Vol.7, Issue. 4. (2005), 207–230.

- Elsbach, Kimberly D. ve C. B. Bhattacharya. "Defining Who You Are By What You're Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association." *Organizations Science*. Vol. 12, No. 4. (2001), 393–413.
- Epitropaki, Olga ve Martin, Robin. "The Moderating Role of Individual Differences in The Relation between Transformational/Transactional Leadership Perceptions and Organizational Identification." *The Leadership Quarterly*. 16. (2005), 569–589.
- Feather, N.T. ve Katrin A. Rauter. "Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, in Security, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77. (2004), 81–94.
- Fiol, C. Marlene ve O'Connor, Edward J. "Identification in Face-to-Face, Hybrid, and Pure Virtual Teams: Untangling The Contradictions." *Organization Science*. Vol. 16, No.1. (2005), 19–32.
- Foreman, Peter ve Whetten, David A. "Members' Identification With Multiple- Identity Organizations." *Organization Science*. Vol. 13, No. 6. (2002), 618–635.
- Fuller, J. Bryan, Laura Marler, Kim Hester, Len Frey ve Clint Relyea. "Construed External Image and Organizational Identification: A Test of The Moderating Influence of Need for Self-Esteem." *The Journal of Social Psychology*. 146 (6). (2006), 701–716.
- George, Elizabeth ve Chattopadhyay Prithviraj. "One Foot in Each Camp: The Dual Identification of Contract Workers." *Administrative Science Quarterly*. 50. (2005), 68–99.
- Grice, Tim, Paulsen, Neil ve Liz Jones. "Multiple Targets Organizational Identification: The Role of Identification Congruency."

- Guatam, Thaneswor, Van Dick, Rolf ve Wagner, Ulrich. "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts." *Asian Journal of Social Psychology*. 7. (2004), 301–315.
- Herrbach, Olivier. "A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification." *Journal of Organizational Behavior*. 27. (2006), 629-643.
- Herrbach, Olivier., Karim, Mignonac ve Bruno, Sire. "Identification ou Implication Organisationnelle? Enjeux Théoriques et de Mesure Pour la Recherche en GRH," *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, no. 59. s. 21.
- Humphreys, Michael ve Brown Andrew D. "Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance." *Organization Studies*. 23/3. (2002), 421–447.
- Ikegami, Tomoko ve Yasuhiko Ishida. "Status Hierarchy and The Role of Disidentification in Discriminatory Perception of Outgroups." *Japanese Psychological Research*. Volume 49, No. 2. (2007), 136–147.
- Kreiner, Glen E. ve Ashforth, Blake E. "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification." *Journal of Organizational Behavior*. 25.(2004),1–27.
- Kuhn, Timothy ve Nelson, Natalie. "A Case Study of Multiplicity and Duality in Organizational Identification." *Manegement Commnication Quarterly*. Vol. 16, No:1. (2002), 5–38.
- Lipponen, Jukka, Helkama, Klaus, Olkkonen, Maria Elena ve Milla, Juslin. "Predicting The Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78. (2005), 97–112.

- Li, Jiatao, Katherine Xin ve Madan Pillutla. "Multi-Cultural Leaderships Teams and Organizational Identification in International Joint Ventures." *Int. J.of Human Resource Management*. 13. 2. (2002), 320–337.
- Loi, Raymond, Ngo Hang-Yue ve Sharon Foley. "The Effect of Professional Identification on Job Attitudes: A Study of Lawyers in Hong Kong." *Organizational Analysis*. Vol. 12, No.2. (2004), 109–128.
- Mael, Fred ve Ashfort, Blake E. "Social Identity Theory and the Organization." *Academy of Management Review*. Vol.14,No.1.(1989),20–39.
- Mael, Fred ve Ashforth, Blake E. "Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification and Turnover Among Newcomers." *Personnel Psycholog*. 48. (1995), 309–333.
- Mael, Fred ve Ashforth, Blake E. "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification." *Journal of Organizational Behavior*. Vol.13.(1992), 103–123.
- Masterson, Suzanne S. ve Stamper, Christina L. "Percieved Organizational Membership: An Aggregate Framework Representing An Employee- Organization Relationship." *Journal of Organizational Behavior*. 24. (2003), 473- 490.
- Martin, Robin ve Epitropaki, Olga. "Role of Organizational Identification on Implicit Leadership Theories (ILTs), Transformational Leadership And Work Attitudes." *Group Processes Intergroup Relations*. Vol. 4 (3). (2001), 247–262.
- Mignonac, Karim, Herrbach, Olivier ve Guerrero, Sylvie."The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions." *Journal of Vocational Behavior*. (2006).

- Miller, Vernon D., Mike Allen, Casey, Mary K. ve Johnson, John R. "Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire." *Management Communication Quarterly*. Vol. 13, No.4. (2000), 626–658.
- Mowday, R.T., Steers R.M. ve Porter L.W. "The measurment of organizational commitment." *Journal of Vocational Behaviour*, (1979), 14, 24–247.
- Nakra, Rashmi. "Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Identification: An Empirical Study." *The Journal of Business Perspective*. Vol.10, No.2. (2006), 41–51.
- Olkkonen, Maria-Elena ve Lipponen, Jukka. "Relationships Between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 100, Issue. 2. (2006), 202–215.
- Pratt, Micheal G. "To be or not to be": Central Question in Organizational Identification." *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation*. (1998). 171–208.
- Pratt, Micheal G. "The good, the bad and the ambivalent: Managing Identification Among Amway Distributors." *Administrative Science Quarterly*. 45. (2000), 456–493.
- Puusa, Anu ve Ulla Tolvanen, "Organizational Identity and Trust." *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. (EJBO). Vol. 11, No. 2. (2006), 29–33.
- Ravasi, Davide ve Van Rekom, Johan. "Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory." *Corporate Reputation Review*. Vol. 6, No. 2. (2003), 118–132.

- Reade, Carol. "Dual Identification In Multinational Corporations: Local Managers and Their psychological Attachment to the Subsidiary Versus the Global Organization." *Int. J. Of Human Research Manegement*.12,3. (2001), 405–424.
- Reade, Carol. "Antecedents ff Organiational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary and The Global Organization." *Int. J. Of Human Resource Management*. 12.8. (2001), 1269–1291.
- Riketta, Michael. "Organizational Identification: A Meta Analysis." *Journal Of Vocational Behavior*. 66. (2005), 358–384.
- Rousseau, Denise M. "Why Workers Still Identify With Organizations." *Journal of Organizational Behavior*. Vol.19. (1998), 217–233.
- James S. Sass ve Daniel J. Canary. "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence." *Western Journal of Speech Communication*, v. 55 n.3. (1991), 275–293.
- Scott R. Craig, Steven R.Corman ve Cheney George. "Development of Structural Model of Identification in the Organization Communication Teory." 8:3. (1998), 298–336.
- Shamir, Boas ve Kark Ronit. "A Single-Item Graphic Scale Fot The Measurement Of Organizational Identification." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77. (2004), 115–123.
- Spitzmüller, Christiane ve Stanton, Jeffrey. "Examining Employee Compliance With Organizational Surveillance and Monitoring." *Journal of Occupational And Organizational Psychology*. 79. (2006), 245–272.

- Stuart, Albert ve Ashforth, Blake E. "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges." *Academy of Management Review*. Vol. 25, No.1. (2000), 13–17.
- Stuart, Helen. "Employee Identification With The Corporate Identity." *Int. Studies of Mgt.&Org.* Vol. 32, No. 3. (2002), 28–44.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. "The Social of Identity Theory of Intergroup Behaviour." *Psychology of Intergroup Relations*, (1986), 7–24.
- Thatcher, Sherry, M.B. ve Xiumei Zhu. "Changing Identities in a Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification and Telecommuting." *Academy of Management Review*. Vol. 31, No. 4. (2006), 1076–1088.
- Tidwell, Michael, V. "A Social Identity Model of Prosocial Behaviors Within Nonprofit Organizations." *Nonprofit Management & Leadership*. Vol. 15, No.4 (2005).
- Tyler, Tom R. ve Steven L. Blader. "Identity And Cooperative Behavior in Groups." *Group Processes Intergroup Relations*. Vol. 4 (3). (2001), 207–226.
- Tompkins, P.K. ve Cheney, G. "Communication and Unobtrusive Control in Contemporary Organizations." *Organizational Communication – Traditional Themes and New Directions*. (1985), 179–210.
- Van Dick, Rolf. ve diğerleri. "The Identity-Matching Principle: Corporate and Organizational Identification in A Franchising System." *British Journal of Management*. Vol. 18 (2007), 29–44.

- Van Dick, Rolf ve diğerleri. "To Be (Long) Or Not Be (Long): Social Identification in Organizational Contexts." *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 131(3). (2005), 189–218.
- Van Dick, Rolf ve diğerleri. "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions With Organizational Identification and Job Satisfaction." *British Journal of Management*. Vol. 15. (2004), 351–360.
- Van Dick, Rolf. "Identification in Organization Contexts: Linking Theory and Research From Social and Organizational Psychology." *International Journal of Management Reviews*. Vol 3, Issue 4. (2001), 265–283.
- Van Dick, Rolf, Ulrich, Wagner ve Gunnar, Lemmer. "Research Note: The Winds of Change-Multiple Identifications in the Case of Organizational Mergers." *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 13(2).(2004),121–138.
- Van Dick, Rolf, Ulrich, Wagner, Stellmacher Jost ve Oliver, Christ. "Category Salience And Organizational Identification." *Journal Of Occupational Organizational Psychology*. 78. (2005), 273–285.
- Van Knippenberg, Daan, Rolf Van Dick ve Susana Tavares. "Social Identity And Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From The Job." (2005) <http://www.irim.eur.nl>,33, (01 Eylül 2007).
- Van Knippenberg, Daan, ve Ed Sleebos. "Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self Definition, Social Exchange and Job Attitudes." *Journal Organizational Behavior*. 27. (2006), 571–584.
- Van Knippenberg, Barbara, Linda, Martin ve Tyler, Tom. "Process Orientation Versus Outcome – Orientation During Organizational Change: The Role of Organizational Identification." *Journal of Organizational Behavior*. 27. (2006), 685–704.

- Van Knippenberg, Daan ve Els C. M. Van Schie. "Foci and Correlates of Organizational Identification." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73. (2000), 137–147.
- Van Knippenberg, Daan, Van Dick, Rolf ve Tavares, Susana. "Social Identity and Social Exchange: Identification Support, and Withdrawal From The Job." *Journal of Applied Social Psychology*. 37/3.(2007), 457–477.
- Van Dick, Rolf, Becker, Thomas E. ve Meyer John P. "Commitment And Identification: Forms, Foci and Future." *Journal of Organizational Behavior*. 27. (2006), 545–548.
- Van Dick, Rolf ve diğerleri. "Identity and The Extra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour." *British Journal of Management*. Vol.17. (2006), 283–301.
- Van Dick Rolf, ve diğerleri. "The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? " *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77. (2004), 171–191.
- Wiesenfeld, Batia M., Sumita Raghuram ve Raghu Garud. "Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support." *Journal of Management*. 27. (2001), 213–229.
- Wan-Huggins, Veronica, Christine M. Riordan ve W.Griffeth Rodger. "The Development and Longitudinal Test of A Model of Organization Identification." *Journal of Applied Social Psychology*. 28.8. (1998), 724–749.
- Wiesenfeld, Batia M., Sumita Raghuram ve Raghu Garud. "Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization." <http://jcmc.indiana.edu/vol3/issue4/wiesenfeld.html#VirtualStatus>,(14 Mayıs 2006)

Wegge, Jürgen, ve diğerleri. “Work Motivation, Organizational Identification, And Well-Being, In Call Centre Work.” *Work&Stres*. 20(1). (2006), 60–83.

Yi, Xiang ve Jin Feng Uen. “Relationship Between Organizational Socialization and Organization Identification of Professionals: Moderating Effect of Personal Work Experience and Growth Need Strength.” *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*. Vol.10, No.1. (2006), 362–371.

Yoon Rhee, Seung, Jane E. Dutton, Richard P. Bagozzi. “Making Sence of Organizational Actions in Response to Tragedy: Virtue Frames, Organizational Identification and Organizational Attachment.” *Positive Organizational Scholarship*.

C. DİĞER KAYNAKLAR

Anika Gakovic, “Social Exchange, Transformational Leadership, and Employee Behaviour: The Role of Organizational Identification and Career Commitment” (Basılmamış Doktora Tezi, University of Houston, 2002), s.1–92

Bürgi, Peter, Johan Roos ve David Oliver. “Organizational Identity And Strategy.” (2002) www.imagilab.org. (03 Ekim 2006)

Chioneso, Asale Nkechinyelum, “ Organizational Engagement: Exploring World View, Psychological Sense of Community, and organizational Identification within a Relational Community. (Under the direction of Craig C. Brookins.) ” (Basılmamış Doktora Tezi, North Carolina State University, 2004)

Cognitive and Affective Identification in Orgaizational Settings Academy Submission14939 http://faculty.washington.edu/mdj3/conferences/academy/149_39.pdf , (17 Temmuz 2006)

- Dan, Karreman ve Andre Spicer. "Dis-Identification in Organizations: Collective Constructions and Individual Connections." The Future of Nordic Business Schools" NFF Conferance. Bergen.(2007).
- David Matthew Sluss, "Generalizing Relational Identification to and From Organizational Identification" (Basılmamış Doktora Tezi, Arizona State University 2006)
- Filip Lievens, Greet Van Hove ve Frederik Anseel, "Organisational Identity and Employer Image: Towards an Unifying Framework" (Basılmamış Doktora Tezi, Ghent University)
- Foot, Nelson. N. "Identification as the basis for a theory of motivation." American Sociological Review, 16, (1951). 14–21.
- He, Hong-Wei ve Mukherjee Avinandan. "Does Organizational Identification Mediate Job Satisfaction Commitment Linkage? Empirical Evidence From Chinese Salespersons." www.reputationinstitute.com/conferences/nyc06/ (1 Şubat 2007)
- Hyland, Leah. "Organizational Communication Imperatives and Corporate Blogging." (Mayıs 2006). <http://www.cmnu.blogspot.com>. (17 Ağustos 2007)
- Işilyavuz, Rukiye. "An Integrative Perspective on Mergers and Acquisitions: Social Identity, Acculturation, Organizational Support, Rewards and Organizational Commitment." (Mezuniyet Tezi, Middle East Technical University, 2005).
- Jan, E. Stets ve Peter J. Burke. "Identity Theory And Social Identity Theory" (Basılmamış Doktora Tezi, Washington State University,1998).
- Jos Bartels, "Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and Its Effect on Identification at Different Organizational Levels" (Basılmamış Doktora Tezi, University Of Twente, 2006).

Johnson, Michael D. ve Frederick P. Morgeson. "Cognitive And Affective Identification In Organizational Settings." "<http://www.morgeson.com/research.htm> , (11 Aralık 2006).

Joseph K. Popoola, "Organizational Identification and Commitment As Correlates of Job Satisfaction" (Basılmamış Doktora Tezi, Howard University,2005).

Koroto, Konstantin. "Identity and Identification: An Organizational Perspective." www.calt.insead.edu/.../workshop-wp2- ,(07 Mayıs 2006)

Kwong, Tso, Sek,"Organizational Identification under Unfavorable Outcome A Factory Study In China" (Basılmamış Doktora Tezi, The Chinese University of Hong Kong,2005)

Linda L. Sampson, "The Role Of Communication in The Formation Of Organizational During The Assimilation Of Volunteers" (Basılmamış Doktora Tezi. Ohio University, 2003)

Logan, Mary S. " Using Knowledge To Facilitate Change: The Roles Of Social Identity And Organizational Culture."s.31. <http://www.hhs.se/MCD/2004ProgramNewOrleans/Papers+for+download.htm> , (12 Ocak 2007)

Michael Garmon," The Relationship between Organizational Learning, Culture, Image, Identity and Identification: An Empirical Study "(Basılmamış Doktora Tezi, Touro University,2004)

Kartal, S. Kemal. "Araştırma Yöntemlerini Öğrenmek İstiyorum", Ortak Akıl 23 Temmuz 2007,s.5.

Pate, Judy, Phillip Beaumont ve Gwilym Pryce."Organizations and the Issue of Multiple Identities: Who loves you baby? "(Basılmamış Doktora Tezi, University Of Glasgow)

Paviglionite, Joanne Helen. "The Influence Of Organizational Identity In The Integration Of Technology Firms In A Business Merger" (Basılmamış Tez, Walden University,2007),s.323.

Peng, Wei."Multi-Level Analysis Of Identification In Joint Ventures." <http://www.hicsocial.org/Social2003Proceedings/Wei%20Peng%201.pdf>, (3Ağustos2007)

Pickering, A. L. Charles. "Institutional Participation Effects on Individual Market Framing Among Engineers" (Basılmamış Doktora Tezi, Ohio University,2006)

Raghuram, Sumita, Raghu Garud ve Batia Wiesenfeld. "Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization." <http://jcmc.indiana.edu/vol3issue4/wiesenfeld.html>, (07 Mayıs 2006).

Ravishankar, M. N. Pan, Shan, L. "The Influence Of Organizational Identification On Organizational Knowledge Management." <http://www.elsevier.com/locate/omega>, (21 Haziran 2006).

Reardon, Michael, Emmett,"A comparative analysis of the development of organizational and group identification in virutal and face-to-face groups"(Basılmamış Doktora Tezi, Purdue University,2003),s.183.

Rost, Kristen. Wilder, A David. Ve Kelly Therrien."Reinforcer Identification in Organizational Behavior Manegement cont." http://www.obmnetwork.com/resources/articles/main/Rost_RfmtID/index.htm (15 Mayıs 2006)

Smidts, Ale. Cees, B.M., Van Riel ve Ad Th.H.Pruyn.“The Impact Of Employee Communication And Perceived External Prestige On Organizational Identification.”(2000),

<http://www.eur.nl/WebDOC/doc/erim/erimrs20000314094053.pdf>,34,(10 Aralık2006)

Tom E. Moormann,“The Influence of Organizational Identification on Member Responses in The Context Large-Scale Organizational Change Event” (Basılmamış Doktora Tezi, Georgia Institute of Technology, Aralık 2001),s.1–120

Tüzün, İpek K. ”Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma”(Basılmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006),s.120.

Valeri H. French,“ Organizational Assimilation and Organizational Identification in the Workplace, ”<http://www.sweb.uky.edu/vhfren0/capstone.pdf>.s.29, (3Ağustos2007), s.29.

Vora, Dovino.“Dual Organizational Identification: The Case Of Subsidiary Managers In Multinational Corporations ” (Basılmamış Doktora Tezi, University Of South Carolina, 2003)

Witting, Marjon.”Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities,” (3 Mart 2006) http://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf.(3 Ağustos 2007).

www.tcdd.gov.tr/genel/tarihce.htm(10 Mayıs 2007)

EK

Sayın Personel,

Bu çalışma, Malatya İlinde TCDD kamu kurumunda çalışmakta olan personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi, kurum personelinin demografik özelliklerinin, eğitim düzeylerinin, işte kalma sürelerinin ve örgüt içindeki statülerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amacıyla yapılmaktadır.

Anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete katılanlar ve çalıştıkları işyeri ile ilgili bireysel ve kurumsal bilgileri içeren sorular, ikinci bölümde ise kurumsal özdeşleşme ile ilgili sorular yer almaktadır.

Ankete verilen cevaplar, sadece araştırma (istatistik'i değerlendirmeler yapmak) amacıyla kullanılacağından anket formuna ad ve soyadınızın yazılmasına gerek yoktur. Bize ayırdığınız zaman ve anketin doldurulmasına gösterdiğiniz özenden dolayı teşekkür eder, yaşamınızda ve görevinizde başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR

Kahraman GÜNBEK (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Adres: İnönü Üniversitesi İktisadi Bilimler Fakültesi MALATYA

BİRİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde ankete katılan siz değerli katılımcılar hakkında tanıtıcı sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği parantez içerisine çarpı (x) koyarak işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

2. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr

3. Yaşınız:

4. Eğitim Durumunuz:

İlkokul Ortaokul Lise Yüksek Öğretim
 Yüksek Lisans Doktora

5. Aylık olarak aldığınız net ücret veya maaş tutarı:

6. Kurumda aylık net ücret veya maaşın dışında ilave maddi veya ayni yardımlarla destekleniyor musunuz? (Örneğin; prim, ikramiye vs.)

Evet Hayır

7. Yöneticilik göreviniz var mı?

Evet Hayır

8. Yanıtınız “evet” ise hangi düzeyde yöneticilik yapıyorsunuz?

Alt Düzey Yönetici Orta Düzey Yönetici Üst Düzey Yönetici
Diğer (Belirtiniz)

9. Bu kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

İKİNCİ BÖLÜM

İKİNCİ BÖLÜM: Bu bölüm, kurum çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

1	Paraya ihtiyacım olmasa dahi büyük olasılıkla bu işletmede çalışmaya devam ederim.					
2	İşletme personeli, genellikle aynı hedef için çalışırlar.					
3	Bu işletmede çalışmaktan gurur duyarım.					
4	Bu işletmenin toplumdaki imajının beni iyi bir şekilde temsil ettiğini düşünüyorum.					
5	Çevredeki insanlara kendimi sık sık “bu işletme personeliyim “ diye tanıtırım.					
6	İşimle ilgili karar alırken sonuçlarının işletmeye etkisini değerlendiririm.					
7	“Biz”, aynı kesimde yer alan diğer işletme çalışanlarından farklıyız.					
8	Bu işletmede çalışmayı diğerlerine tercih ettiğim için memnunum.					
9	Arkadaşlarıma bu işletme çalışmak için ideal bir yer olduğunu anlatırım.					
10	İşletmemin sorunlarını genellikle kendi bireysel sorunlarım gibi görürüm.					
11	İşletmemin başarısı için normalde beklenen çabanın çok daha fazlasını gönüllü olarak gösteririm.					
12	İşletmemin başkaları tarafından dışarıda eleştirildiğini duyduğumda sinirlenirim.					

13	Bu işletmeye çalışılacak bir yer olması hakkında sıcak duygulara sahibim.					
14	Kariyerimin kalan kısmını bu işletmede geçirmeye istekliyimdir.					
15	İşletmemin beni önemseddiğini hissedirim.					
16	İşletmenin başardıkları, kendini işine adanmış kimselerin neler yapabileceklerinin bir göstergesidir.					
17	Bu işletmede çalışan diğer kişilerle birçok ortak özelliğe sahibim.					
18	İnsanlara işletmemin üzerinde çalıştığı projelerinden bahsederim.					
19	İşletme/kurumumun değerlerinin kendi değerlerim ile benzer olduğunu düşünürüm.					
20	İşletmeme çok az bir sadakat duygusu besliyorum.					
21	İşletmemi pek çok çalışanın ait olma duygusu hissettiği büyük bir aile olarak tanımlarım.					
22	Ben, işletmemin geleceği ile gerçekten ilgiliyim.					
23	İşletmemde çalışanların fikirlerinin rahatlıkla alınabildiği bir ortam mevcuttur. (Öneri kutusu, toplantı, birebir görüşme v.b. gibi)					
24	Herhangi bir sorunla karşılaştığımda, İşletmemin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımına koşacağına eminim.					
25	İşletmem, çalışanların doğum günü, evlilik yıldönümü gibi özel günlerini kutlamayı hatırlar.					

26	İşletmemde çalışanlar, yaptıkları işin karşılığını alırlar.					
27	İşletmemde çok çalışan ve başarılı personel mutlaka ödüllendirilir.					
28	İşletmemde çalışanlar, ulaştıkları başarıya bağlı olarak yükselme olanaklarına sahip olurlar.					
29	İşletmemde kuruluş yıldönümü, hedeflenen başarılarla ulaşılması gibi önemli gün ve olaylar için sosyal içerikli toplantılar ve eğlenceler düzenlenir.					