



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi ve Planlaması Programı

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGILARI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

Zeliha YAYKIRAN

Doktora Tezi

Ankara, 2020

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi ve Planlaması Programı

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGILARI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY SCHOOL
TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL IDENTITY AND
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVELS

Zeliha YAYKIRAN

Doktora Tezi

Ankara, 2020

Öz

Bu araştırmada, resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde görevli 622 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada “Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği” (AÖKÖ) ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” (ÖÖÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizi için aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikler ile t-testi, Anova, post-hoc testlerinden LSD testi, Pearson Korelasyon analizi ve Çoklu Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algıları olumludur. Önlisans eğitime sahip öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere kıyasla örgütsel kimliğin “öğretmen” ve “çevre” boyutlarına ilişkin daha olumlu algılara sahip oldukları görülmüştür. Çalıştığı okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin, görev süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla örgütsel kimliğin “yönetim” ve “öğretmen” boyutlarına ilişkin daha olumlu algılara sahip oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri olumlu bulunmuştur. Önlisans eğitime sahip öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Algılanan örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel kimliğin “yönetim”, “öğretmen”, “öğrenci”, “çevre” boyutlarına ilişkin algılar geliştikçe örgütsel özdeşleşme düzeylerinin arttığı gözlenmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel kimliğin “yönetim”, “öğretmen” ve “çevre” boyutlarının örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Çalışmada, araştırma sonuçlarına dayalı olarak resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının güçlendirilmesine ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin arttırılmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar sözcükler: örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme, öğretmen, ilkokul

Abstract

In this study, it was aimed to determine the organizational identity perceptions and organizational identification levels of teachers working in primary schools and to investigate the relationship between these two variables. Sample of the study consists of 622 teachers working in central districts of Ankara province in 2018-2019 academic year. In this research, “Perceived Organizational Identity Scale” (POIS) and “Organizational Identification Scale” (OIS) were used. Arithmetic mean, standard deviation, t-test, Anova, LSD test, Pearson Correlation and Multiple Linear Regression analysis were used for data analysis. According to the results of the research, teachers' perceptions about organizational identity are positive. On the other hand, it was seen that teachers who have associate degree have more positive perceptions about “teacher’ and “environment” dimensions of organizational identity compared to teachers who have undergraduate and graduate education. It has been determined that teachers whose tenure of office is 1-5 years, have more positive perceptions about organizational identity in “management” and “teacher” dimensions compared to teachers whose tenure is 6-10 years, 11-15 years, 16 years and over. The identification levels of the teachers were found to be positive. It was found that teachers who have college education have higher identification level than teachers who have undergraduate and graduate education. The relationship between perceived organizational identity and identification was examined; it was observed that when teachers' identity perceptions increased, their identification levels increased. In addition, it was found that some dimensions of perceived organizational identity as; “administration”, “teacher” and “environment” were significant predictors of organizational identification.

Keywords: organizational identity, organizational identification, teacher, primary school

İçindekiler

Öz.....	ii
Abstract.....	iii
Şekiller Dizini.....	viii
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	ix
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	7
Araştırma Problemi.....	9
Sayıtlar.....	9
Sınırlılıklar.....	9
Tanımlar.....	10
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	11
Örgütsel Kimlik.....	11
Kimlik Kavramı.....	11
Sosyal Kimlik Kavramı.....	12
Örgütsel Kimlik Kavramı.....	17
Örgütsel Kimlik Yaklaşımları.....	22
Örgütsel Kimlik, Kurumsal Kimlik ve Örgüt Kültürü.....	25
Çoklu Örgütsel Kimlik.....	31
Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Kimlik.....	36
Örgütsel Özdeşleşme.....	40
Özdeşleşme Kavramı.....	40
Sosyal Özdeşleşme Kavramı.....	41
Örgütsel Özdeşleşme Kavramı.....	43
Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları.....	51
Örgütsel Özdeşleşme Boyutları.....	54
Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	57
Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Özdeşleşme.....	69
İlgili Araştırmalar.....	72
Örgütsel kimlik konusunda yapılmış çalışmalar.....	72
Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yapılmış Çalışmalar.....	86

Bölüm 3 Yöntem.....	105
Araştırmanın Modeli.....	105
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	105
Veri Toplama Araçları	108
Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği	108
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	115
Verilerin Analizi	126
Bölüm 4 Bulgular ve Yorum.....	130
İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ve Bu Algıların Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları	130
İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları	147
İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki	159
İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerini Yordaması.....	161
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler.....	163
Sonuçlar.....	163
Öneriler	166
Kaynaklar	168
EK-A: Veri Toplama Araçları	195
EK-B: AÖKÖ için Kullanım İzin Belgesi	200
EK-C: ÖÖÖ İçin Kullanım İzin Belgesi.....	201
EK-Ç: Etik Komisyonu Onay Bildirimi	202
EK-D: MEB Onay Bildirimi	203
EK-E: Etik Beyanı	204
EK-F: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	205
EK-G: Dissertation Originality Report	206
EK-H: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı.....	207

Tablolar Dizini

Tablo 1 Örgütsel Kimliğin Farklı Tanımları	21
Tablo 2 Örgütsel Kimlik ve Örgüt Kültürü	30
Tablo 3 Reade'nin Özdeşleşme Öncülleri	62
Tablo 4 Ankara'nın Beş İlçesinde Yer Alan Resmi İlkokullar ve Bu İlkokullarda Görev Yapan Kadın Erkek Öğretmen Sayısı ve Oranları	105
Tablo 5 İlçelere Göre Çalışmanın Yürütülmesi için Planlanan ve Örneklem Alınan Öğretmen Sayısı	106
Tablo 6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	107
Tablo 7 Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	111
Tablo 8 Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeğinin İç Tutarlılık Katsayıları.....	114
Tablo 9 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	117
Tablo 10 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin İç Tutarlılık Katsayıları.....	119
Tablo 11 Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ait Güvenirlilik Katsayısı Değerleri.....	120
Tablo 12 Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler	121
Tablo 13 Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri.....	122
Tablo 14 Alt Ölçekler ve Seçenek Sınırları ve Ağırlıkları	126
Tablo 15 Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ve Boyutlarına ait Normallik Testi Sonuçları	127
Tablo 16 Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Sayısal Sınırlar ..	128
Tablo 17 Araştırmanın Alt Problemlerine Göre Veri Çözümleme Teknikleri	129
Tablo 18 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	131
Tablo 19 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	134
Tablo 20 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	134
Tablo 21 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	136
Tablo 22 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları	138

Tablo 23 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	140
Tablo 24 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları	141
Tablo 25 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Görev Süresi Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	143
Tablo 26 Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları	145
Tablo 27 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri	148
Tablo 28 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular.....	150
Tablo 29 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-Testi Sonuçları	150
Tablo 30 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	152
Tablo 31 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları	153
Tablo 32 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	154
Tablo 33 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları	155
Tablo 34 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Görev Süresi Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular	157
Tablo 35 Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları	158
Tablo 36 Algılanan Örgüt Kimliği Alt Boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki	159
Tablo 37 Örgütsel Kimlik Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşmeyi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları.....	161

Şekiller Dizini

Şekil 1. Kurumsal, örgütsel ve sosyal kimlik yapılarının birbirlerine göre konumu..	26
Şekil 2. Örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik bütünleşik modeli	27
Şekil 3. Çoklu örgütsel kimlik yönetimi stratejileri..	33
Şekil 4. Yuvalanmış ve enlemsel örgütsel kimlik yapısı.....	35
Şekil 5. Örgütsel özdeşleşmenin başlıca bileşenleri.....	44
Şekil 6. Örgütsel özdeşleşmenin odak noktaları.	57
Şekil 7. Yapısal özdeşleşme modeli	58
Şekil 8. Örgütsel özdeşleşme için temel model	61
Şekil 9. Geliştirilmiş özdeşleşme modeli.....	63
Şekil 10. Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri.....	65
Şekil 11. Örgütsel özdeşleşmenin kavramsal nomolojik modeli	69
Şekil 12. Algılanan örgüt kimliği ölçeğine ait path diyagramı	113
Şekil 13. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait path diyagramı	118
Şekil 14. Algılanan örgüt kimliği ölçeğine ait path diyagramı	123
Şekil 15. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait path diyagramı	125

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

AÖKÖ: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği

F: Varyans

N: Kişi Sayısı

ÖÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

p: Anlamlılık Derecesi

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

sd: Serbestlik Derecesi

ss: Standart Sapma

t: t puanı

X²: ki-kare

\bar{X} : Ortalama

%: Yüzde

β : Standardize edilmiş regresyon katsayısı

Bölüm 1

Giriş

Araştırmanın giriş bölümünde araştırmanın problemi, amacı, önemi tartışılmış, araştırmanın sınırlılıklarına ve araştırmada yer alan önemli kavramlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Kimlik, grup davranışını mümkün kılan bilişsel bir mekanizmadır. Birey bakış açısını, motivasyon kaynaklarını ve ilgilerini aynı kimliğe sahip kişilerle paralel olarak değiştirebilmektedir. Böylece birey normal şartlar altında göstermesi gereken davranışlardan oldukça değişik davranışlar gösterebilmektedir (Turner, 1982; Turner ve Oakes, 1986).

Kimlik insanların kendileri ya da kim oldukları hakkındaki algılarıdır (Coşkun, 2004). Erikson'a göre insanlık tarihinin başlamasından beri, her insan topluluğu kendisine özgü bir kimlik duygusu geliştirmiştir (Volkan, 2007). Topluluklar kendilerini tanımlamada ilk olarak, paylaşılan değer ve niteliklerini kullanarak ortak bir payda geliştirme çabasında olurlar ve bu süreç olumlu tanımlama olarak ifade edilmektedir. Sonra, kendilerinin ne olmadığını açıklama sürecine girmektedirler ki bu süreç olumsuz tanımlama olarak ifade edilir. Bu süreçte dışarıdaki olarak değerlendirilenler de kimlik sahibi görülmektedir. Diğer taraftan kimlik, toplulukların içindekilerin ve dışındakilerin tanımlamasına bağlı olarak sosyal bir yapı meydana getirmektedir (Boroş, 2007).

Kimlik sadece bireysel bir kavram olmayıp sosyal çevrenin önemli ögesi olan örgütlerde gündeme gelmektedir. Sadece bireysel bir çaba olmayan kim olduğumuzu anlamlandırma, ait olduğumuz gruplarda ve çalıştığımız örgütlerde bulunmaktadır. Söz konusu kimlikler ile birey, grup ve örgüt davranışlarının etkilenebildiği bilinmektedir (Sethi ve Compeau, 2002). Özellikle, örgütsel kimliğin örgütün eylemleri ve çalışan davranışları üzerindeki etkisi önem arz etmektedir (Garmon, 2004). Kısaca, bireylerin üyesi oldukları örgütleri diğerlerinden ayrı değerlendirmelerini sağlayan özelliklere yönelik algıları ve inançları örgütsel kimliği oluşturmaktadır. Örgütsel kimlik, örgüt ve birey arasındaki bağın psikolojik ifadesinde önemli bir yere sahiptir (Argon ve Ertürk, 2013).

Öncelikle, Foote (1951) tarafından sosyal çevre düzenlemelerini anlatmada kullanılan örgütsel kimlik, daha sonra March ve Simon (1958) tarafından gerçekleştirilen detaylı çalışma ile kavramsallaştırılmıştır. Brown (1969) tarafından örgütsel kimliği tanımlayan ilk deneysel çalışma gerçekleştirmiş ve devam eden yıllarda örgütsel kimlik konusu çeşitli araştırmacılarca çalışılmıştır (Lee, 1969; Pathchen, 1970; Rotonti, 1975a, 1975b).

Bununla birlikte, Albert ve Whetten (1985) tarafından örgütsel kimlik; “örgüte üye bireylerin örgütün ayırt edici, temel ve süreklilik gösterebilen nitelikleri olarak neye inandıkları” şeklinde tanımlanmıştır. Yine, Albert ve Whetten'a göre kimliğin doğası “özü/benliği yansıtıcı bir soru” dur. Bu tanım daha sonra yapılan araştırmalar için bir temel ve ilham kaynağı olmuştur ve akademisyenler bu tanımı çeşitli yönlerden ele almışlardır (Scott ve Lane, 2000b).

Albert ve Whetten (1985) tarafından hazırlanan çalışmadan bugüne kadar sürekli olarak artış gösteren araştırmalar, örgütsel olgunun alanını keşfetmek ve açıklamak için çeşitli yöntemlerde kimliği kullanarak kimlik yapısının yararlarını göstermişlerdir. Örneğin; örgüt kimliği, örgütlerin ve yöneticilerinin konuları nasıl yorumladığını (Dutton ve Dukerich, 1991), davranışları nasıl belirlediğini (Elsbach ve Kramer, 1996), kültür ve imajla ilişkisini (Hatch ve Schultz, 1997, 2002), stratejik ittifak sürecinde oluşumunu (Tobin, 2002), özdeşleşmeyle ilişkisini (Ashforth ve Meal, 1989), örgütsel öğrenme ile ilişkisini (Garmon, 2004), örgütsel kültürle ilişkisini (Saffold, 1987) göstermek için kullanılmıştır.

Albert, Ashforth ve Dutton (2000) örgütsel kimliğin önemine ilişkin şu açıklamayı yapmışlardır: “Günümüzde bir örgüt, üyelerinin hem kafalarına hem de kalplerine yerleşmek zorundadır. Böylelikle, dışsallaştırılmış bürokratik yapının yokluğunda, bu durum, örgütün neyin yerini almak istediği ve nereye gitmeyi tasarladığına ilişkin özümsemiş bir bilişsel yapıya sahip olmak için önemli hale gelmiştir.”

Bu fikirden hareketle örgütler, hedeflerini gerçekleştirebilmeye yönelik güçlü örgütsel kimlik oluşturmaları ve onu korumalıdır (Ashfort ve Mael, 1996; Ashfort ve Dutton, 2000; Dutton ve Dukerich, 1991; Gioia, 2000). Örgütsel kimliğin, örgütün var olma hedeflerini korumak, çevre şartlarına uyum sağlamak ve varoluş amacını gerçekleştirebilmek için gerekli değişimlere açık olma zorunluluğu vardır (Gioia

2000; Schultz ve Corley, 2000). Böylelikle örgütler varlıklarını devam ettirebilmeli ve hızlı değişen çevre şartlarına kısa surede uyum sağlayabilmelidir.

Gioia ve Thomas (1996), bir örgütün kimliğinin, o örgütün stratejik değişim aşamasındaki eylemlerini etkileyen kritik etken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütler kimliklerini olabildiğince korumaya çalışırken bazen çevresel etkenler örgütün kimliğinde değişmelere yol açmakta ve değişim gerektirmektedir. Amon (2004:85), yürüttüğü çalışmada örgütsel kimliğin devam eden ve değişen bir süreç olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında, Cavanaugh (2005), kimlik özelliklerini uyarlamalı bir dengesizlik olarak (Gioia vd. 2000) görmekten çok uyarlamalı bir dengenin olduğunu ileri sürmektedir. Bu uyarlamalı denge ile, istikrarlı bir çevrede örgüt içsel ve dışsal değişimleri karşılamak için süreçlerini, ürünlerini ve yöntemlerini geliştirirken kimliğini de devam ettirebilmektedir.

Örgütler, kendisini oluşturan üyelerin davranışları ve bu davranışların etkileşimleriyle varlığını devam ettirmektedir. Söz konusu davranış ilişkileri ne kadar iyiye örgütün gelişmesi de o derecede iyi olmakta, davranış ilişkileri ne kadar kötü ise örgütün varlığı tehlikeye girmekte hatta yok olma tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadır (Erçetin, 2001). Her tür örgütte, insanların tutum, davranış ve ilişkileri, onları değiştirerek davranışlarını yönlendirmekte, çalışma isteklerini arttırmakta ve görevlerini başarıyla yapar duruma getirmektedir. Bu yönüyle çalışanların tutum, davranış ve ilişkileri yöneticilerin ilgilendikleri konulardır (Açıkgöz, 1994; Kaya, 1996; Tortop, 1999).

Bunula birlikte, örgütler günümüzde rekabetin yoğun olduğu, dengelerin sürekli değiştiği, teknolojik yeniliklerin hız kesmediği, bilginin örgütün tüm varlığında temel rol oynadığı ve bu temelin her an çok kısa sürede en verimli şekilde kullanılması gerektiği belirsizlik ve kaos ortamında faaliyet göstermektedir. Değişim çağı olarak da adlandırılan bu dönemde ayakta kalabilmenin ve yükselmenin sınırları bilgi, kalite, strateji, sinerji, insan kaynakları gibi kavramlarda saklıdır (Aktan, 2005). Bu yüzden örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için yapılarında değişikliklere gitmektedir. Organizasyon yapıları mevcut koşullarda daha rekabetçi olabilmek ve değişikliklere anında cevap verebilmek için hiyerarşik yapılardan daha basık yapılara, dış kaynaklardan yararlanma ve küçülmeye gitmektedir. Albert vd. (2000) çalışmalarında hiyerarşik uzun yapıların yassılaştırılması, takım çalışması ve çalışanların güçlendirilmesindeki artış ve ikincil yeteneklerin dış kaynak olarak

kullanımının karmaşık kapasitelerin esnek ekip yaratması demek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca grup üyeliğini içselleştirmek ve örgüt kimliğini kendini tanımlamada kullanmanın diğer bir ifade ile özdeşleşmenin; bireye anlam ve bağlılık hissi kazandıracığı, grup yada örgüt yararına hareket etme olarak algılanabileceği, motivasyon ve hassasiyet aşıladığı ve son olarak bireylerin sosyal hayatlarına anlam kazandırmada yardımcı olacağı belirtilmiştir.

Kısaca, örgütsel özdeşleşme, kişilerin kendilerini örgütle bir ve bağlanmış olarak algılamalarıdır Bireyin kendini örgütün bir parçası gibi görüp, hissetmesidir. Başka bir deyişle, örgütün amaç ve hedeflerinin bireylerin amaç ve hedefleri ile örtüşmesi durumu bireyin örgütle özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır (Mamatoğlu, 2008). Örgütsel özdeşleşmede; örgütün değerleri ile bütünleşme sağlama, örgütün parçası olabilme, örgütte dayanışma hissi oluşturma ve örgütüle onur duyma söz konusudur. Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşme; örgüt ve birey bütünleşmesinin gerçekleşmesinde önemli işlevi olan, bireysel inançları ve davranışları örgütsel boyutta şekillendiren önemli bir kavramdır. Bu önemli kavram; çalışanlar tarafından örgütü “biz” olarak tanımlamaya yaramakta, bireyler arası oluşan sağlıklı iletişimi güçlendirmekte ve bireylerin çalıştıkları ortama yabancılaşmamalarını sağlamaktadır (Bakırcı, 2010, akt. Güven, 2014).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış alanında anahtar bir kavram olarak giderek önem kazanmaktadır. Çünkü örgütsel özdeşleşme, çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarını açıklar ve tahmin eder ve çalışan ile kuruluş arasındaki temel bağa karşılık gelir (Edwards, 2005). Yapılan deneysel araştırmalar örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılması ve teorik gelişimine içgörüselle fikirler ve açıklamalar ile katkıda bulunmuştur (Brown, 1969; Cheney 1983a; 1983b; Foote, 1951; Hall vd., 1970; Kelman, 1958; Lee, 1971; March ve Simon, 1958; Patchen,1970). Bu çalışmalar örgütsel özdeşleşmenin yapısını ve içeriğini belirlemiştir. Ashforth ve Mael (1989), bu çalışmalardan yola çıkarak, sosyal kimlik yaklaşımını örgütsel süreçlere uygulamış ve örgütsel özdeşleşme kavramını geliştirmiştir.

Diğer taraftan, örgütleriyle özdeşleşme gerçekleştiren bireyler, örgütlerini destekleyici davranışlara gönüllü olarak yönelmektedirler (İşcan, 2006). Günümüzde öğretmenlerin örgütsel kimliği benliklerinin bir parçası haline getirmeleri ve bu üyelikle kendilerini tanımlarken gurur duymaları hem kendi potansiyellerini

hem de eğitim örgütlerinin potansiyelini artırıcı bir etkidir. Kendini okul örgütüyle özdeşleştiren bir öğretmen, örgütsel amaçları kendi bireysel amaçları olarak görmekte, örgüte daha çok uyum sağlamaktadır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994; Özdemir, 2010; Tüzün ve Çağlar, 2008). Buradan hareketle, örgütüyle özdeşleşen öğretmenlerin, örgütün amaçlarını ve değerlerini kişisel amacı ve değeri olarak gördüğü, kendini çalıştığı okula ait hissettiği, kendini okulunun bir temsilcisi olarak gördüğü ve okul örgütüyle birlik algısı geliştirdiği yorumunu yapmak mümkündür.

Örgütsel özdeşleşmesi yüksek yönetici ve öğretmenlerin örgüte katkı sağlayıcı davranışlar sergilediği bilinmektedir (Celep, 2000). Bu bağlamda, çalıştığı okulda örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bir öğretmenin öğrenci ve okul başarısını kendi başarısı olarak görmesi ve başarısızlığa da çözüm üretmeye çalışması daha muhtemel görülmektedir. Ayrıca, eğitim örgütlerinin kendine has örgüt iklimi nedeniyle pek çok karar örgütçe alınmaktadır (Bursalıoğlu, 2005). Bu nedenle, örgütsel kararların örgüt çalışanları tarafından uygulanmasında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artış göstermesi önem kazanmaktadır.

Bunun yanı sıra, literatürde özdeşleşme kavramı ile iş tatmini (Başar, 2011; Çırakoğlu, 2010), işten ayrılma niyeti (Turunç, Altay ve Bilgin, 2011), örgütün yönetim biçimi (İşcan, 2006; Polat, 2009; Titizoğlu, 2011), bireyin meslek algısı (Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009), örgütsel vatandaşlık (Tokgöz, 2012), güven (Demirci, 2010), destek (Çelik ve Fındık, 2012), adalet (Çetinkaya ve Çimenci, 2014), bağlılık (Karayığit, 2008), iletişim (Ertürk, 2005; Yetim, 2010), prestij (Tak ve Çiftçioğlu, 2009), imaj (Karabey, 2005), sessizlik (Tiktaş, 2012) gibi kavramların ilişkisi incelenmiştir.

Yine alan yazın incelendiğinde, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını birlikte ele alan yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüş, var olan araştırmaların (Akgül 2012; Argon ve Ertürk, 2013; Gülşen, 2010; Özbaş, 2012; Tüzün, 2006) daha çok otel, banka, şirket gibi hizmet sektörüne ait işletmelerde yapıldığı belirlenmiştir. İnsan ilişkilerinin yoğun yaşandığı eğitim kurumları ile ilgili oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Croucher, Thornton ve Eckstein, 2006; Humphreys ve Brown, 2002; Şahin 2014).

Söz konusu araştırmalar; yükseköğretim kurumlarında ve ortaöğretim kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Humphreys ve Brown (2002) araştırmasında, öğretim görevlilerinin örgütsel kimlik algılarını ve örgütsel özdeşleşmelerini etkileyebilmenin örgüt yöneticilerinin tavırlarından geçtiğini belirtmiştir. Croucher, Thornton ve Eckstein (2006), çalışmasında kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin özdeşleşme düzeyinin kadınlar lehinde anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Şahin (2014) araştırmasında, ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin kimlik algısının gelişiminin akademik başarının daha fazla vurgulanması, karar alma süreçlerine öğretmenlerin dahil edilmesi, ödüllerin daha adil dağıtılması, öğretmenlere iyi muamele gösterilmesi ve örgütsel imajın geliştirilmesi ile sağlanacağını belirtmiştir.

Literatür incelendiğinde, ilkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel kimlik algılarının durumunu ve bu durumun örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisini belirleyici ve değerlendirici bir araştırmanın varlığına araştırmacının ulaşabildiği kadarıyla rastlanmamıştır. Halbuki, ilkokul öğretmenlerin kimlik algıları ve özdeşleşme düzeyleri analizler yoluyla belirlenerek çalışanların örgütleri ile ilgili geliştirdikleri reaksiyonlar tespit edilebilmekte ve bu reaksiyonların yönetimi adına analizler yapılabilmektedir. Ayrıca, bir çok öğrencinin okul ile ilk kez karşılaştığı, temel bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirdiği kurumlar olan ilkokullarda öğretmenlerin örgüt içi potansiyellerini ve motivasyonlarını artırıcı, ufuk açıcı yeni algılar geliştirmeleri gerektiği izlenimi edinilmiştir. Öğretmenlerin okul yönetimine, öğrencilerine ve okul çevresine karşı duyarsızlaşmasının okul etkililiği açısından olumsuz sonuçları olabileceği düşünülmektedir.

Yukarıdaki gerekçelerle, kimlik ve özdeşleşme kavramlarının, ilkokul eğitiminde önemi giderek artan örgüt içi motivasyon sağlama, öğretmen potansiyelini artırma ve öğretmenlerin örgüt içi etkililiğini geliştirme gibi hususlarda mevcut durumun tespiti için bir araç olarak kullanılması ve eğitim kurumlarının etkin işleyişine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu durumun, örgüt amacının gerçekleştirilmesi ve nihayetinde öğrencilerin akademik başarısının geliştirilmesi açısından fayda sağlaması beklenmektedir. Dolayısıyla, resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algıları ile söz konusu iki kavramın ilişkisini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmanın eğitim örgütlerinin etkili işleyişine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Ankara ili beş merkez ilçesinde bulunan resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığının saptanması araştırmanın diğer amacıdır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel kimlik kavramının ve bağımlı değişken örgütsel özdeşleşme kavramının yurtiçinde ve yurtdışında sınırlı sayıda ampirik çalışmaya konu edildiği görülmüştür. Bununla birlikte yine sınırlı çalışmada örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri konularının eğitim örgütlerinde sorgulandığına rastlanmıştır. Alan yazın taramalarında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarını ve özdeşleşme düzeylerinin incelendiği çalışma bulgusuna rastlanmamıştır. Halbuki ilkokul öğretmenleri okul, eğitim, öğretmen kavramlarıyla ilk kez karşılaşan öğrencilerin karşısına çıkmakta ve bu kavramlara anlam kazandırmaktadır. Kavramların olumlu biçimde oluşturulması öğrencilerin tutumlarını ve akademik başarılarını etkilemektedir. Bu bağlamda, ilkokul öğretmenlerinin yeterliliklerinin geliştirmek önem kazanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının ilkokul öğretmenlerinin perspektifinden inceleyen bir çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamada belirleyici olabileceği umulmaktadır. Türkiye’de örgütsel kimlik alanındaki çalışmaların artması önemsenmektedir. Öğretmen görüşlerine yönelik algılanan örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmanın eğitim yöneticilerine, öğretmenlere, akademisyenlere ve örgütsel kavramlarla ilgili çalışan araştırmacılara faydalı olacağı düşünülmektedir. Ankara ili merkez ilçelerindeki ilkokullarda gerçekleştirilen bu araştırmanın farklı illerde, eğitim kurumlarının farklı kademelerinde de geliştirilebilir ve uygulanabilir olması açısından araştırmacılara yön göstereceği, yeni araştırmalara teşvik edebileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma kapsamında elde edilen bulguların eğitim yöneticileri ve öğretmenlere yönelik katkısının olması umulmaktadır. Eğitim örgütleri bağlamında değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının artması ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesi istenilen olumlu öğretmen davranışları olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca, Tajfel ve Turner (1986)'ın geliştirdiği *sosyal kimlik teorisi* bireylerin özsaygılarını geliştirme eğiliminde olduğunu, sosyal kimliklerinin grup üyeliklerine dayandığını, olumlu sosyal kimliklerini sürdürmek için içinde buldukları gruba yönelik pozitif ayrımcılık geliştirdiklerini öngörmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumunda geliştirdikleri pozitif örgütsel kimlik algıları ve yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile Maslow'un hiyerarşisinde yer verdiği temel ihtiyaçlarının (fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ve emniyette olma, sevgi ve ait olma, saygı ve statü kazanma) karşılanacağı ve bu durumun eğitim-öğretim süreçleri üzerinde olumlu yansımalarının olabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu keşfedilmiş olacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi ile söz konusu iki kavramın okul idarecilerince geliştirilmesine olanak sağlayacaktır. Tüm bunların tespiti ile resmi ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin sosyal ilişkilerinin iyileşmesinde, performansının ve motivasyonunun artmasında, olumlu ve sürdürülebilir bir okul ikliminin oluşmasına, eğitim kurumlarında verimliliğin ve etkililiğin arttırılmasına katkı sunması beklenmektedir.

Araştırma Problemi

Resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problemler. Resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin,

1. Örgütsel kimlik algıları nasıl bir dağılım göstermektedir? Örgütsel kimlik alt boyutlarına ilişkin görüşler; öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim durumu, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
2. Örgütsel özdeşleşmeye düzeyleri nasıldır? Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşler; öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim durumu, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Örgütsel kimlik algıları, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Sayıtlılar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, ölçekte bulunan maddeleri gerçek ve içten görüşlerini yansıtıcı bir biçimde cevaplandıkları kabul edilmiştir.

Sınırlılıklar

Bu çalışmada 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara ili beş merkez ilçesindeki (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle) resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma kapsamında sadece Ankara ili merkez ilçelerdeki resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur.

Tanımlar

Aşağıda araştırmada ele alınan bazı kavramlara yönelik tanımlar verilmiştir.

Örgütsel kimlik: Örgütü diğer örgütlerden farklı kılan temel ve süregelen özelliklerdir.

Örgütsel özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme, bireyin organizasyona ait olma ve onunla bir olma algısıdır.

Resmi ilkokul: Ankara ili beş merkez ilçesinde kamuya bağlı devlet ilkokullarını içermektedir.

Öğretmen: Ankara ili beş merkez ilçesinde kamuya bağlı devlet ilkokullarında görevli öğretmenlerdir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme kavramlarına ilişkin kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Kuramsal bilgilerin ardından söz konusu kavramlarla ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalara değinilmiştir.

Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik kavramının anlaşılması için öncelikle kimlik ve sosyal kimlik kavramının açıklanması gerekmektedir.

Kimlik Kavramı

Kimlik insanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar merak uyandıran kavramlardandır. Giovanni (1998)'e göre bireysel kimliği tanımlamada kullanılan ben kimim? sorusundan daha önemli bir soru bulunmamakta ve yaşamımızı etkilemektedir.

Bireylere, benliklerini oluşturan sabit özellikleri sağlamada kullanılan kimlik; değerler, varsayım ve temel inançlar, tercihler, kurallar ve tavırlar gibi unsurlardan oluşur. Scott vd. (1998)'ne göre sosyal üyeliğin temelinde yatan kimlik, bireylerin kim olduklarını yahut kim olmadıklarını tanımlama imkanı yaratan bir kavramdır. Böylece, kişinin sahip olduğu her bir kimlik, kişinin eylemlerini nasıl gerçekleştirdiğine, kişi için neyin önemli olduğuna kısaca kişinin kim olduğuna dair belirli fikirlere ve normlara referans olmaktadır.

Kimlik kavramı ile insan davranışları anlamlandırılmaktadır. Bireysel kimliğin anlamını oluşturan kişi kimdir? sorusunun geçmişi Antik Yunan döneminin ünlü filozofları Sokrates, Eflatun ve Aristo'ya dayanmaktadır. Özellikle Eflatun "Devlet" isimli eserinde; her insanda var olan fakat çeşitli sebeplerle farklı biçimlerde ortaya çıkan kişisel özelliklerin oluşturduğu holistik bir kimlik yapısından bahsetmektedir. Buna karşın Aristo, bireylerde birden fazla farklı kimlik yapısının bulunabileceğini savunmuştur. Kimlik konusuna ilgi tarih boyunca süregelmiştir. 20. Yüzyılın başlarında Ludwig Wittgenstein, Bernard Russel, Alfred W. Whitehead gibi isimler tarafından kimliğin gerçekliği kabul edilmiş ve nesnel dünyayı anlamak için kullanılmıştır. Daha sonraki kimlik çalışmalarında Wittgenstein, Edmund Husserl ve Alfred Schultz sosyal olguları pozitivist bakış açısı ile değerlendirmenin yeterli

olmayacağını, kimliğin bireyler tarafından kendine özgü bir biçimde algılanıp, değerlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu dönem kimlik çalışmalarına Jean-Paul Sarte katkıda bulunan isimlerdendir (Gioia, 1998).

Charles H. Cooley (1902), William James (1918), George Herbert Mead (1934) gibi isimler araştırmaları ile sosyal bilimler alanında kimlik çalışmalarının temelini oluşturmuşlardır. Yine sosyal bilimlerde Erickson (1964), Gergen (1985) ve Hoffman (1959)'ın kimlik tanımlama çalışmaları olduğu bilinmektedir. Bu araştırmalarda kimlik, bireylerin sosyal etkileşimleri sonucu kendini tanımlaması ile varolan bir kavram olarak betimlenmektedir. Tajfel ve Turner (1985), kimliğin bireylerarası ilişkiler ve karşılaştırmalar ile anlam kazandığına dikkat çeker. Bunun yanı sıra, kimlik kavramı ile bireyler, kendine benzer gördüğü gruplar ile bir araya gelmekte ve diğerlerinden farklılaşmaktadır (Erickson, 1964).

Giaio (1998)'ya göre kimlik bireylerin kim olduğunu, varlığının temelini belirleyerek diğerlerinden farklılaşmaktadır. Bununla birlikte kimlik ile, Ben kimim? Yaşama gayem nedir? Kim olmak istiyorum? Kim olabilirim? Birey olarak toplum içindeki yerim nedir? Kişilerle ilişkilerimi nasıl yönetmeliyim? şeklinde belirtilen soruları cevaplandırmak mümkündür (Puusa ve Tolvaven, 2006). Aynı zamanda kimlik, birey, grup ve örgüt bağlamında analize olanak sağlamaktadır (Albert, 1998). House ve arkadaşları (1995)'na göre kimlik makro ve mikro düzeyde analize imkan veren az sayıda kavramdan biridir. Farklı seviyelerde analiz edilebilmesi yönüyle kimlik bir köprü işlevindedir (Kramer, 1993). Mael ve Ashforth (1995)'a göre kimlik, demografik özellikler göz önünde bulundurularak grup düzeyinde analizlerle farklı sosyal bağlamlarda ele alınırken, sosyal psikoloji, sosyoloji ve psikoloji ve disiplinlerindeki gelişmelerle birlikte bireysel düzeyde incelenmiştir.

Sosyal Kimlik Kavramı

Sosyal çevrede bulunmanın gereği olarak birey-grup etkileşimi sürekli gerçekleşmekte böylece sosyal kimlik kavramı ön plana çıkmaktadır. Grup kimliği kavramı ise ilk kez Atina'lı Perikles tarafından dile getirilmiştir (Giovanni, 1998). Grupların bilişsel ve davranışsal işlevleri önem kazanırken kimlik ve sosyal kimlik çalışmaları hız kazanmaktadır (Cornelissen, Haslam ve Balmer, 2007). Henri Tajfel ve John Turner (1979) sosyal kimlik kavramını kuramsallaştırarak, kimlik kavramını bireysel düzeyden grup ve sosyal düzeye taşımıştır.

Albert, Ashfort ve Dutton (2000)'a göre "Biz kimiz?", ya da "Ben kimim?" soruları ile sosyal çevrede bireyler diğer bireylerle verimli ve uzun soluklu etkileşim gerçekleştirebilmektedir. Benzer şekilde sosyal çevredeki diğer bireylerin böylesi bir etkileşim öncesi "onlar kim?" sorusuna cevap bulmak zorunluluğu vardır.

Sosyal kimlik kişilerin bir gruba üyeliği ve bu üyelik üzerine yüklediği duygusal önem ve değer sonucunda oluşan benlik kavramı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal kimlik ile bireysel kimlik arasındaki fark da buradan kaynaklanmaktadır. Bireysel kimlik, bireyin yetenek, kabiliyet ve ilgilerini içeren bireye özgü benlik kavramıdır. Sosyal kimlik ise bir gruba üyelik dolayısıyla algılanan kimlik özellikleridir (Ashfort, Harrison ve Corley, 2008; Postmes ve Jetten, 2006).

Psikolojik perspektiften bakıldığında, insanların ortak sosyal kimlik doğrultusunda kendilerini tanımlayıp harekete geçtiklerinde ortaya çıkan davranışa sosyal davranış ya da grup davranışı denilmektedir. Diğer taraftan, bireysel davranış, kişilerin kendilerini kendine özgü bireysel kimliklerle tanımlayıp o doğrultuda harekete geçtiklerinde ortaya çıkan davranıştır (Turner, Reynolds, Haslam ve Veenstra, 2006).

Sosyal kimliğin oluşumu. Toplum birbiriyle ilişkili, ekonomik ve tarihsel boyutları olan birçok sosyal sınıftan meydana gelmektedir. İnsanlar kimliklerini (kim olduklarını, özbenliklerini) büyük oranda ait olduğu sosyal sınıflardan almaktadırlar. Bireyler birçok değişik sosyal sınıfa ait olabilirler ve bunun doğal sonucu olarak kimliklerinde bu sosyal sınıfların izleri görülebilmektedir. Her bir kişinin hayat tecrübeleri kendine has olduğu için, her bir insan kendine özgü ve onu bir diğerinden ayırt edici kimlik özelliklerine sahiptir. Kimlikler tek olduğu gibi benzer şartlar altında şekillenen kimliklerin de bazı yönlerden birbirine benzemesi doğaldır. Bu sayede bir taraftan benzer kimliksel özellikler grupların oluşumuna öncülük ederken diğer taraftan da kimliğin ayırt edici özellikleri bireylere grup içinde kendine has bir konum kazandırmaktadır (Hogg ve Abrams, 2006).

Bununla birlikte, sosyal sınıflar toplumun bir parçasıdır ve ancak karşıt gruplarla varlığı anlaşılabilir (beyaz ve siyah, kadın ve erkek gibi). Grupların her birinin değişik oranlarda güç, prestij, statü özellikleri vardır. Bireyler bu sınıflardan birine ait olarak doğarlar ve kimlikleri büyük oranda bu sınıflar içinde şekillendirirler. Her bir birey süreç içinde kendi özgün sosyal kimliğini oluşturur (Stet ve Burke, 2000). Tajfel ve Turner'a (1979) göre bireyler önce kendilerini ve diğerlerini sosyal kategorilere (sınıflara) ayırırlar. Kendilerini böylece bir grubun

üyesi olarak tanımlarlar ve kendi gruplarını diğer gruplardan pozitif olarak ayırarak öz güven sağlamaya çalışırlar. Haslam (2004)'a göre pozitif ayrıştırma “biz” olarak tanımlanan grubun “onlar” dan daha iyi ve daha farklı olduğuna bilişsel olarak inanılmasıdır. Kendisini bir yardım kuruluşunun üyesi olarak tanımlayan kişi, o kuruluşun diğerlerinden daha iyi olduğuna inanarak kendini daha iyi hissetmesi pozitif ayrıştırmaya bir örnek oluşturmaktadır.

Kısaca, sınıflandırma (categorization) olarak adlandırılan bu süreç esnasında birey kendini ve çevresini daha iyi algılayabilmek için çevresini sistematize ederek onu basitleştirmeye çalışır. Diğer bir ifade ile bireyler kendilerini ve diğerlerini sosyal olarak anlamlı birimlere kategorize ederek sosyal çevrelerini düzenlemeye çalışmaktadırlar (Hogg ve Terry, 2000). Bu süreç esnasında sosyal sınıflar aracılığı ile insanlar kendilerini ve diğerlerini bir kalıba sokmaya çalışır ve kendini diğer grubun kimlik özelliklerinden ayırırken kendi grubundaki insanlarla arasındaki benzerlikleri geliştirmeye çalışır. Bireylerin sosyal kimliği daha görünür olduğunda ise insanlar kendi farklılıklarını minimize ederek grubu temsil edecek kimlik özelliklerini ön plana çıkarmaktadır (Haslam, Oakes ve Turner, 1999). Sınıflandırma süreci sonucunda birey ile grup üyeleri arasındaki benzerlikler görünür duruma gelmektedir. Aynı sınıf içi benzerlikler içine tutumlar, inanç ve değerler, reaksiyonlar, davranış normları, hitap tarzları vb. özellikler girmektedir (Stet ve Burke, 2000). Sosyal kimlik sürecinde sınıflandırma çok önem arz etmektedir. Bu bir tanımlama sürecidir. Kişi bu süreçte öncelikle bir insan olarak kendisi ile diğer canlılar arasında ortak özelliklere bakarak kendi grubu ile diğer gruplar arasında ve nihayetinde de bir birey olarak kendisi ile diğer bireyler arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirlemektedir. Kendisini yaşadığı çevrede bir konuma oturtmaktadır (Brown ve Capozza, 2000).

Hogg ve Abrams (2006)'a göre kişiler çevredeki olayları ve insanları sınıflandırdıkça, bir yandan da aslında kendilerini sınıflandırmaktadır. Bu süreç içerisinde, birey kendisiyle grup içindeki üyeler arasındaki benzerlikleri ve grup harici üyeler arasındaki farklılıkları ortaya çıkarır, kendine bir kalıp oluşturur. Böylece birey kendini sınıflandırırken beraberinde iki şeyi başarmış olur: a) grubundaki diğer üyelerle aynı sosyal kimliği paylaştığı bir çevrede kendini bir konuma oturtur ve zihninde grubunun yerini netleştirir b) kendi sınıfında uygun olan davranışlar için bir kalıp oluşturur. Böylece birey kendisini gruplar içinde yaşama adapte etmiş olur.

Bunun yanı sıra, Haslam (2004)'a göre kişinin bilişsel olarak kendini sunması ya da temsil etmesi, onun kişisel sınıflandırılmasını şekillendirir ve bir sınıfın üyesi olarak görülmesine neden olur. Kişinin yaklaşık olarak bir sınıfın üyeleri ile ne kadar benzerlik gösterdiği ve diğer grubun üyelerinden yaklaşık olarak ne kadar farklılık gösterdiğine bakılır. Bir insan kendini öğretmen olarak takdim ettiğinde meslektaşları ile benzerliğini ön plana çıkarıp diğer meslek gruplarından farkını ifade etmektedir. Kişi kendini birden çok kategoriyle de tanımlayabilir: psikolog, yönetici, çevreci, politikacı, bilim insanı, hücre bilimci gibi.

Ayrıca, birey kendini pozitif olarak diğerlerinden ayrıştırdıktan sonra kendi grubu ile diğer grupları karşılaştırmakta ve kendi grubunu da diğerlerinden pozitif olarak ayrıştırmaktadır (Haslam, 2004). Bu sayede birey ait olduğu grubu diğer gruplarla kıyaslayarak daha avantajlı ya da dezavantajlı yanlarını görebilmektedir. Bu süreç sosyal karşılaştırma olarak adlandırılmaktadır. Sosyal karşılaştırma toplum, birey ve olaylar hakkında bilgi toplamak için eşsiz bir kaynaktır (Turner, 1975). İnsanlar ne kadar yetenekli ya da kaliteli olduklarını kendilerini karşılaştırdıkları bireyler aracılığı ile değerlendirmektedirler. Dahası, bireyin tüm sosyal biliş düzeyi yapılan sosyal karşılaştırmalar sonucu oluşmaktadır. Bireyin bu karşılaştırmalara ne kadar güvenebileceğine grubundaki diğer insanlarla kendi arasındaki uyuma bakarak karar vermektedir. Kişi kendini sosyal karşılaştırmalarla keşfeder ve ancak böylece inançlarının yararlılığından emin olabilir (Hogg ve Abrams, 2006). Birey böylece toplumda saygı duyulacak bir konumda olduğuna inanmakta ve mevcut hal kendisine özgüven sağlamaktadır.

Bu duruma sebep olarak toplumda pozitif ayrıcalık sağlama gereksinimi gösterilmektedir. Hogg ve Abrams (2006)'a göre gruplar arası sosyal karşılaştırmalar yapılırken, birey kendi grubu ile diğer gruplar arasındaki farkı kendi grubu lehine olabildiği kadar çok artırmak istemektedir. Kendi grubunu diğer gruplardan pozitif yönde farklı bir yere koyan birey böylece "pozitif ayrıcalık" ve nispeten "pozitif sosyal kimlik" kazanmış olmaktadır. Birey kendisini gruba göre tanımladığı için, böylesi bir ayırt etme onun öz güvenini, refahını ve değerini artırıcı rol oynamaktadır. Bununla birlikte, Buunk ve Gibbons (2006)'a göre sosyal karşılaştırmalar her bireyde aynı oranda olmamaktadır. İnsanların kendilerini bir diğeriyle karşılaştırma sıklığı ve derecesi bireyden bireye fark etmektedir.

Benzer bir şekilde, Turner ve Oakes (1986) bireylerin üyesi oldukları grupları diğer gruplarla karşılaştırarak pozitif sosyal kimlik oluşturma eğiliminde olduklarını

belirtmiştir. Buna göre belli şartlar altında özbenlik üzerinde sosyal kimlik daha belirgindir ve bu durumda, davranış bireysel olmaktan ziyade grupla ilişkilidir. Grup üyeliği bireylerin kendisini ve çevresini algılamasını ve onların duygu ve davranışlarını etkilemektedir. Dahası sosyal kimlik bireyi grupla beraber hareket etmeye teşvik etmektedir. Sosyal kimlik, gruplar arası çatışma, kolektif davranış, sosyal hareketlilik gibi büyük oranlı grup ilişkilerinin dinamiklerinin anlaşılmasına önemli katkılar yapmaktadır (Hogg ve Abrams, 2006; Turner, 1975). Sosyal kimlik oluşturma sürecinde sınıflandırma ve sosyal karşılaştırma aşamaları önemli rol oynamaktadır. Sınıflandırma insanların kendilerini ve başkalarını belli tabakalar içinde algılamasıdır. Sosyal karşılaştırma ise bireylerin kendi grubu ile diğer grupların olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koyması ve pozitif olarak kendi grubunu diğer gruplardan ayırması olarak tanımlanmaktadır (Ellemers, 2010).

Sosyal kimliğin etkileri. Sosyal kimlik insanda grup üyeliğine bağlı gelişen özbenlik kavramını duygusal, değerlendirmeci ve psikolojik bağlantıları ile tanımlamaya çalışmaktadır. Sosyal kimlik insanların kendi gruplarını pozitif olarak diğer gruplarla karşılaştırarak pozitif kimlikler edinme eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir. Sosyal kimlik bireyler arası süreçleri değil grup üyeliği sonucunda gelişen sosyal davranış üzerinde yoğunlaşmaktadır (Turner ve Oakes, 1986). Tajfel'e (1979) göre bir araya gelen iki kişinin davranışları mutlaka birbirinden etkilenmektedir çünkü bu kişiler belli grup üyeliği karakteristiklerine göre birbirlerini otomatik olarak sınıflandırmaktadırlar. Böylesi durumlar özellikle "öğrenci-öğretmen", "hasta-doktor", "araba tamircisi- araba sahibi" birlikteliklerinde daha belirgin olmaktadır (akt. Haslam, 2004).

Sosyal kimlik sürecinin diğer bir özelliği ise öz güven ve kendine değer verme hislerini olumlu yönde etkilemesidir. Bu açıdan bakıldığında, sosyal kimlik bireylerin grup içi davranışlarını etkileyebilmekte ve olumlu sosyal kimlik algıları bireyi işbirlikli davranma gibi grup yararına hareket etmeye teşvik edebilmektedir. Toplumun insan için ifade ettiği değer ile bireyin toplum için gösterdiği çaba arasında pozitif ilişki var olduğu söylenmektedir. Sosyal kimlik algısı birey için bir anlam ifade etmediğinde ya da bireyin kendini algılama ve ifade etme şekline zarar verdiğinde ise o gruptan çıkarak başka bir gruba üye olmak isteyebilmektedir (Tyler ve Blader, 2001).

Diğer taraftan, Turner ve Reynolds (2001) ise öz güven ile sosyal kimlik arasında bir uyum olması gerekliliğini kabul etmemektedir. Onlara göre, sosyal kimlik ile insanlar pozitif öz değerlendirmeye ihtiyaç duymakta fakat bu ihtiyacı "öz

güven” gibi bireysel bir ihtiyaçla karşılaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Turner ve Reynolds, insanların sosyal kimlik süreçlerinin ön planda olduğu durumlarda bireysel seviyelerde gerçekleşen öz güvene göre değil ortak sosyal kimliğe göre hareket ettiklerini ileri sürmektedirler.

Bu bağlamda, sosyal kimlik algısı bireyin grup içinde gösterdiği performansı etkilediği gibi gruplar da sosyal kimlik oluşturmada bir bilgi kaynağı gibi işlev görürler. Bireyler ait olduğu gruptan elde ettikleri sosyal kimlik bilgileri ile kendi benliklerine yönelik (kendi varlıklarının ifade ettiği değer, çevredeki önemi gibi) bilgileri birleştirerek kendi kimliklerini değerlendirirler. Bu yaklaşım tarzı ise birey - örgüt ilişkilerini anlamada iyi bir bakış açısı sunmaktadır (Tyler ve Blader, 2001). Diğer yandan, sosyal kimliğin herkes için aynı anlamı taşımaması da ihtimal dâhilindedir. Ethier ve Deaux'un (1998) araştırmalarında, bazı öğrencilerin sosyal kimlikleri hakkında “bir övünç kaynağı”, “kuvvetli aile bağları” gibi olumlu referanslar kullanmasına karşılık bazı öğrenciler kimlikleri hakkında “fırsat kaybı” gibi olumsuz bağdaştırmalar kullanmışlardır.

Sonuç olarak, bireyler sosyal çevredeki etkileşimleri ile kendilerini diğerlerinden farklılaştırma eğilimindedirler (Tajfel ve Turner, 1985). Bu bakış açısı ile gruplar da bireyler ile benzer özellik göstermekte ve karşılaştırmalar sonucu meydana gelmektedir (Tajfel, 1982). Diğerleri ile arasında olumlu farklılıklar oluşturan gruplar, kendi öz saygınlıklarını artırma yoluna gitmektedirler. Kısaca sosyal kimlik, bireysel kimlikten örgütsel kimliğe geçişte önemli bir etken olmuştur.

Örgütsel Kimlik Kavramı

Günümüzde örgütsel yaşamda maddeden imaja doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır (Alvesson, 1990). Bunun sonucu olarak örgütler, bazı örgütlerle birlikte anılmak isterken bazısından ayrılmakta, farklılaşmaktadır. Bireysel kimlikte olduğu gibi örgütsel kimlikte bu aynılaşma ve farklılaşma arasında bir denge oluşturmalıdır. Gioia (1998)'e göre örgütsel kimliğin oluşumu, gelişimi ve korunması için bireyin üyesi bulunduğu örgütü diğerlerinden farklı görmesi esas teşkil eder.

Ayrıca, örgütler birçok parçadan oluşan kompleks yapılardır ve farklı paydaşlarla kullanılabilecekleri farklı kimlik yapıları geliştirirler. Bu yönüyle de bireyler gibi çeşitli alt kimliklere sahip olabilirler. Bireylerin çoklu kimlik yapısına sahip olması çok tasvip edilen bir durum olmamasına rağmen örgütlerin çoklu

kimliklere sahip olması yadırganmayan bir durumdur (Gioia, 1998). Bireysel, sosyal yada örgütsel kimlik kavramlarını oluşturan bazı özellikler, ölçüsü ve kapsamı ile çevreye uyum sağlamada bireyden bireye farklılık gösterirken bazısı özü kaybetmemek adına değişimden uzaktır.

Örgütsel kimlik kavramı 1950'lerden günümüze kadar örgütsel davranış ve iletişimi daha iyi anlamak adına çalışılmaktadır. Gioia (1998)'e göre örgütsel ve sosyal kimliğe benzerliği sebebiyle bireysel kimlik kavramı, söz konusu iki kavrama teorik alt yapı sağlamaktadır. Örneğin, örgütlerinde bireyler gibi kendini sınıflandırma ihtiyacı vardır. Kendini sınıflandıran örgütler, örgütsel kimliklerini oluşturmakta ve kendilerini sosyal çevrelerinde konumlandırmaktadır. Böylece ortaya bir sınıflandırma şeması çıkar. Örgütsel kimliğin bireysel kimliğe benzeyen bir diğer özelliği ise ilişki ve karşılaştırmalı oluşan bir kavram olmasıdır. Albert (1977)'ye göre örgütler kimliklerini diğer örgütler ile oluşturdukları sektörel, rekabet ve işbirliği anlamında yürüttükleri etkileşimler vasıtasıyla sürdürürler.

1950'lerde örgütsel kimlik kavramı örgütün ne olduğunun çeşitli paydaşlara tutarlı biçimde aktarılmasını kapsayan çalışmalarda yerini almıştır (Hatch ve Schultz, 1997). Örneğin; Philip Selznick (1957)'in çalışmaları örgütlerin de bir kimliğinin olabileceğini öneren ilk çalışmalardandır. Benzer şekilde Blau ve Scott (1962) çalışmalarında örgütleri diğerlerinden farklılaştırmak için örgüt kimliğinin işlevine değinmiştir. Yine Selznick (1957)'e göre örgütsel kimlik, örgütün kurumsallaşma sürecinin tarihsel bir sonucudur. Blau ve Scott (1962) ve Selznick (1957)'in girişimlerine rağmen örgütsel kimlik çalışmalarına yoğunlaşma yaklaşık otuz yıl sonra gerçekleşmiştir (Brunninge, 2005).

Örgüt teorisyenlerinin örgütsel kimlik kavramına olan ilgisi 'Research in Organizational Behavior' dergisinde, Albert ve Whetten (1985) tarafından kaleme alınan "Organizational Identity" başlıklı makalenin yayınlanması ile arttığı bilinmektedir. Bu ilgi sonucu artan ampirik ve teorik çalışmalarda Albert ve Whetten (1985)'in makalesine atıf yapıldığı görülmektedir (Brunninge, 2005).

'Organizational Identity' isimli makale, örgütsel kimlik kavramına, örgütün sahip olduğu önemli özellikleri sorgulatan bir öz değerlendirme olarak yer verilmiştir (Albert ve Whetten, 1985: 264). Albert ve Whetten (1985)'a göre bir niteliğin örgüt kimliği özellikleri içerisine girebilmesi şu vasıfları taşımasına bağlıdır. Bunlar:

- Özelliğin, örgüt üyelerince örgütün temeli (ing. central) olduğuna inanılması
- Özelliğin, örgütü diğer örgütlerden ayırt etmede (ing. distinctive) kullanılması

- Özelliğin, örgütün geçmişi ile arasında bağ kuran ve geleceğine yön veren bir nevi köprü işlevinde, süregelen (ing. enduring) olmasıdır.

Kısaca örgütsel kimlik özellikleri temel, ayırt edici ve süregelen olmalıdır. Bir örgütün temel özelliği örgütün ne iş yaptığı ile yakından ilişkilidir. McMillian (1987)'a göre ne iş yaptığımız kim olduğumuzu betimlemektedir ve gelişen koşullar ile yakından ilişkilidir. Tannenbaum ve Hanna (1985)'nin sistem yaklaşımı ile değerlendirildiğinde ise örgütler zamanla önem sırasına göre merkezden çevreye doğru özellik geliştirirler. Örgüt için önemli olan özellikler "örgütsel kimlik özellikleri" ni, derece daha az öneme sahip özellikler ise "çevresel özellikleri" oluşturmaktadır (Cherim, 2000). Örgütün merkezindeki temel özellikler birbirleri ile çevredekilere nazaran daha sıkı ilişkiler geliştirir. Ashforth ve Mael (1996) örgüt içinde varolan özellikler hiyerarşisini desteklemektedir. Diğer taraftan örgütte olayların etkili yorumlanabilmesi ve strateji geliştirilebilmesi açısından örgütün temel özellikleri, örgütün misyonuyla bağlantılı inançları, değerleri ve normları içermelidir (Ashforth ve Mael, 1996).

Kimlik kavramı, sistemlerin kendisi ile çevresi arasındaki ayrımı yapabilmesine olanak sağlar. Bu bakış açısı örgütlere indirildiğinde görmekteyiz ki; örgütsel kimlik özelliklerinin ikinci ölçütü söz konusu özelliğin ayırt edici (ing. distinctive) nitelikte olmasıdır. Christensen ve Cheney (1994)'e göre kimlik, özünde farklılaşmayı ifade eden bir kavramdır. Kimliklerini kullanarak kişiler belli oranda çevrelerinden farklılaşarak soyutlanmaktadır (Christensen, 1995). Bu farklılaşma üyesi olunan sosyal sistem ya da örgüt tarafından kontrol altında tutulmaktadır (Christensen ve Cheney, 1994). Özellikle örgütlerde belirli sosyal normlara ve değerlere uyum göstermek örgüte fayda sağlamakta, örgütlerin kaynak erişimlerini kolaylaştırmakta ve örgütleri meşrulaştırmaktadır (Rowan ve Meyer, 1977). Diğer taraftan, Powell ve Di Maggio (1983)'a göre bazı durumlarda örgütler kurumsal çevrenin yönlendirmeleri ile birbirine benzer şekilde biçimlenebilmektedir. Huff (1982)'ya göre ise örgütlerin iş yapış tarzları örgütleri benzeştiren bir başka etkidir. Sonuç olarak örgütler, örgütsel kimlik özellikleri ile belli oranda çevrelerinden farklılaşma sağlarken, diğer yandan örgüt menfaati gözetilerek bazı özellikler etrafında farksızlaşabilmektedir (Cherim, 2000).

Bunun yanı sıra, Nizard (1983) örgütleri diğerlerinden farklı kılan, tarihsel süreçte geçirdikleri etkileşimler sonucu oluşan özellikleri olduğunu belirtmiştir. Selznick

(1957) ise zaman içerisinde örgütte gelişen tecrübeleri ve tercihleri “ayırt edici kimlik” olarak isimlendirmektedir. Bu tarihsel etkileşimler ile örgütsel hikayeler oluşturulmakta ve hikayeler örgütleri diğerlerinden farklılaştırmak için kullanılmaktadır (Cherim, 2000).

Buna ek olarak, Tannenbaum ve Hanna (1985) kimliğin zaman içinde sistem tarafından ortaya konan bir çeşit “sabitleme” eylemi olduğunu ifade etmiştir. Gagliardi (1986)’ye göre ise örgütlerin birincil hedefleri kültürel kimliklerini korumaktır. Bu bağlamda örgütsel kimlik özelliklerinin süregelen (ing. enduring) nitelikte olması önemlidir. Temel ve ayırt edici olma niteliklerini taşıyan örgütsel kimlik özelliklerinin örgütün eylemlerine yön verebilmesi için geçmiş ve gelecek arasında köprü görevi görmesi gerekmektedir (Cherim, 2000). Diğer taraftan, Pratt (2008)’a göre örgütsel kimlik kavramı tek bir disiplin içine hapsedilemez.

Örgütsel kimlik kavramının epistemolojik kökenine ilişkin tartışmalar, kavramın bir yapı mı, bir soru mu yoksa bir metafor mu olduğuna yöneliktir. Örgütsel kimlik bir yapı ise bu yapının ölçülebilirliği ve diğer kavramlarla ilişkisinin tespit edilebilirliği incelenmektedir. Albert (1998)’e göre bir fikir ölçülebildiği oranda değerlidir. Örgütsel kimlik bir soru ise merak uyandırma potansiyeli üzerinde durulmaktadır. Bilimsel konularda sorgulamalara neden olmak bile bilime katkı sağlamaktadır (Albert, 1998). Son olarak bir metafor olarak örgütsel kimlik ele alındığında farklı aktörlerin farklı amaçlarla farklı şartlarda hangi metaforları kullandıkları araştırılmaktadır. Metaforlar var olan durumlara açıklık getirmek üzere kullanılır. Albert (1998)’e göre yapı-soru-metafor ekseninde gerçekleşen örgütsel kimlik tartışmaları kavramın daha verimli kullanılması yönünde katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada örgütsel kimlik yapısal boyutları ile değerlendirilecek ve ölçme gerçekleştirilecektir.

Örgütsel kimliğin farklı tanımları Tablo1’de yer almaktadır. Albert ve Whetten (1985) “örgüt üyelerinin inandığı veya algıladığı temel, sürekliliği olan ve ayırt edici özellikler” olarak tanımladığı örgütsel kimlik kavramının giderek kısaltıldığı gözlenmektedir (Ashforth ve Mael, 1996; Gioia ve Thomas, 1996; Hatch ve Schultz, 1997). Gioia ve arkadaşları (2000) tarafından örgütsel kimlik; bir örgütün temel, süregelen ve ayırt edici özellikleri şeklinde tanımlanmıştır. Bahsi geçen tanımlara göre, Albert ve Whetten (1985) çalışmasında örgütsel kimliği öznel bir bakış açısı ile ele almıştır. Kısaltılan ifadesinde ise örgütsel kimliğin nesnelleştiği belirtilmektedir (Brunninge, 2005: 12). Bu çalışmada örgütsel kimlik kavramı Albert ve Whetten (1985)’nin tanımı kapsamında ele alınmıştır.

Albert ve Whetten (1985)'a göre, örgütte süregelen, özgünlük kazandıran diğerlerinden farklı olan örgüt özellikleri “örgütsel kimlik” olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda örgütsel özellikler “kimlik nedir” sorusuna yanıt oluşturmakta ve örgütün yönetim sistemi, amaç yönlendirmesi, baskın mantığı, kimliğini oluşturan örgüt dışı ve örgüt içi güçlerin birleşmesini gerçekleştirmektedir (Whetten ve Godfrey, 1998). Söz konusu unsurlar birleşerek örgütsel kimliğin dinamik ve biçimlendirilebilir kabuğunu oluşturmaktadır.

Tablo 1

Örgütsel Kimliğin Farklı Tanımları

Yazarlar	Örgütsel Kimlik Tanımı
Albert ve Whetten (1985)	Üyelerinin ayırt edici, temel, ve süregelen Örgüt özelliklerine ilişkin inançlarıdır. Örgüt üyelerinin örgütün temel ve ayırt edici
Elsbach ve Kramer (1996: 442)	özelliklerine ilişkin algıları veya sahip oldukları bilişsel şemadır.
Fiol, Hatch ve Golden-Biddle (1998: 56)	Kültürel düzeyde kendine odaklı yorumlardır.
Hatch (1997: 257)	Örgüt üyelerinin örgütün bütününe ilişkin inanç ve deneyimleridir. Örgütsel kimlik içe odaklıdır. Kişilerin üyesi buldukları örgütü nasıl gördükleriyle ilgilidir. Aitlik ve bağlılık yaratmak amacıyla örgüt üyelerinin mensubu oldukları örgütle anlamlı ilişkiler kurmasını ve onların kendilerini örgütle ilişkilendirmesini sağlayan bilişsel ve duygusal yapının temelidir.
Hatch ve Schultz (2000: 16)	Örgüt üyelerinin örgütün kim olduğuna ilişkin sahip oldukları teoridir. Bu tanımda herhangi bir varsayım yoktur. Örgüt üyeleri örgütsel kimliğin ne olduğuna ilişkin farklı cevaplar verebilirler ve bu cevaplar farklı olmasına rağmen kimliği betimleyen cümlelerdir.
Reger (1998: 110)	Örgütün karakteri hakkındaki temel, süregelen ve ayırt edici özelliklerdir.
Gioia, Schultz ve Corley (2000: 63)	Karmaşık, karşılıklı ve dinamik etkileşimler sonucunda oluşan müzakere edilmiş bilişsel şemalardır.
Scott ve Lane (2000a:)	Örgütün temel özellikleri olarak algılanan özelliklerdir.
Kärreman ve Alvesson (2001: 61)	Örgütü diğer örgütlerden farklı kılan temel ve süregelen özelliklerdir.
Whetten (2006: 220)	

Kaynak: Garman (2004: 89).

Örgütsel Kimlik Yaklaşımları

Örgütsel kimlik kavramı incelendiğinde aynı örgüte üye olan bireylerin birbiri ile aynı, birbirinden farklı yada birbiri ile uyumlu fikir beyan ettikleri görülür (Albert ve Whetten, 1985). Bu durum çoğu kez bireylerin örgütle ilgili sahip oldukları varsayımlardan, olayları yorumlama tarzlarından kaynaklanır (Gioia, 1998). Benzer durum örgütsel kimlik literatüründe de gözlenmektedir. Örnek olarak Utah, "Identity I, II, III" konferansları, örgütsel kimliğin akademisyenlerce işlevselci yaklaşım, yorumsamacı yaklaşım, post-modern yaklaşım gibi üç farklı yaklaşım ile ele alındığını göstermiştir (Gioia, 1998). Örgüt teorisyenlerine göre 1990'ların örgütsel kimlik çalışmalarında işlevselci yaklaşım baskın paradigma olmuştur. Yorumsamacı yaklaşım işlevselci yaklaşıma göre daha detaycı bulunmuştur. Postmodern yaklaşım ise Avrupa kaynaklı örgüt teorisinde yer bulmasına rağmen Kuzey Amerika kaynaklı alanyazında pek etkili olmadığı görülmüştür (Gioia, 1998).

Burke (1965)'ye göre "sadece tek bir açıdan bakmak aynı zamanda diğer açılardan bakmamaktır". Bu bağlamda farklı yaklaşımların örgütsel kimlik alanını zenginleştirdiği düşünülmektedir. Gioia (1998)' ya göre örgütsel kimlik kavramına ilişkin farklı yaklaşımlar henüz gelişmekte olan bir kavram için oldukça olumlu bir durumdur.

İşlevselci yaklaşım. İşlevselcilerin temel bakış açısı doğa bilimlerinde fiziksel dünyayı açıklamak için kullanılan kanunların ve modellerin sosyal bilimlerin olgularını açıklamada da kullanılmasıdır. İşlevselci yaklaşımın; açık sistem anlayışı, positivism, rasyonalizm, modernizm, realism ve nicel yaklaşım ile ilişkilendirildiği bilinmektedir (Hatch, 2006). İşlevselcilere göre her olgu bir neden-sonuç ilişkisi içerisinde açıklanabilmektedir (Sargut, 2001). Karl Popper (1959)' a göre işlevselciliğin temelinde yanılısma vardır. Hipotezler tümdengelimli olarak oluşturulur ve teste tabii tutulur (Oliver ve Ross, 2007). Kavramların zaman içinde değişmediği görüşü benimsendiğinden boyutsal araştırmaların verimliliğine inanılır.

İşlevselci yaklaşım ile örgütsel kimlik bir fiziksel değişken gibi ele alınır. Nesnel ve gerçekçi bakış açısıyla değerlendirilir, sabit kabul edilir. Geçerlilik ve güvenilirlik sağlaması gerekli görülen önemli araştırma kıstaslarındandır. İşlevselci yaklaşım ile örgütsel kimlik ve diğer örgütsel kavramlar arasında neden-sonuç ilişkisi geliştirilir. Gioia (1998)'e göre işlevselci yaklaşım ile düzenlenen örgütsel kimlik araştırmaları sonucunda genelleme, karşılaştırma yapma imkanı bulunur.

Araştırmalar ile test edilebilir sonuçlar elde edilir. İşlevselciler için örgütsel kimlik bir değişkendir ve yönetim tarafından amaçlı bir şekilde manipölasyona açıktır. Bununla birlikte işlevselci yaklaşımda örgütsel kimlik homojen bir yapıdır. Homojenik nesnel araştırmalar için bir ön koşul olma niteliğindedir.

Yorumsamacı yaklaşım. Hatch (2006) tarafından yorumsamacı yaklaşım birlikte kullanıldığı kavramlar; sembolik etkileşimcilik, nitel yaklaşım, örgüt kültürü ekolü olarak belirtilmiştir. İşlevselciliğin ve nesnelliğin tersi olarak bilinen yorumsamacılık, öznelliğe dayanmaktadır. Bu yaklaşımda araştırma konusu deneyimlenebilmeli, katılımlı gözlemlerle konu hakkında veri toplanabilmelidir. Gioia (1998)'ya göre yorumsamacı yaklaşım ile yürütülen araştırmanın ilk aşaması araştırmacı tarafından verinin toplanmasıdır. İkinci aşaması ise toplanan verinin yine araştırmacı tarafından yorumlanması diğer bir deyişle "teorik" kısmın oluşturulmasına dayanır.

Yorumsamacı yaklaşımda araştırmacının kimliği önem kazanır. Bu durum, Boğdan ve Biklen (2007) 'e göre nesnel çalışmalarda olduğu gibi araştırmacının duygu ve tecrübelerinden tamamen bağımsız olarak yürüttüğü bir araştırma olmamasından kaynaklanır. Yorumsamacı araştırmalarda genelleme sorunu yoktur, araştırmalar tümevarımcı olarak tasarlanır. Araştırılan konu hakkında zengin ve derin bilgi edinme imkanı bulunur (Gioia, 1998). Araştırma çıktıları betimleyici hikayelerdir. Yorumsamacı yaklaşıma bilginin bilenle var olduğuna inanılır. Bilgi ancak bilenin bakış açısı ile anlaşılabilir. Hatch (2006)'ya göre var olan, var olduğuna inanılandır.

Yorumsamacı yaklaşımda örgütsel kimliğin betimlenmesi esastır. Bu nedenle örgüt üyelerinin kimliği nasıl değerlendirdiği önem kazanır. Örgüt üyelerince örgütsel kimliğin hayatlarını nasıl etkilediği yönündeki çıkarımları ve eylemleri araştırılır (Gioia, 1998). Örgütsel kimlik sosyal olarak oluşan öznel bir süreçtir. Yorumsamacılar örgütsel kimliği bilişsel bir şema olarak görürler. Bu nedenle örgütsel kimlik "Biz kimiz? " sorusuna ilişkin örgüt içinde sürekli müzakere edilen anlamlar sistemidir (Gioia vd., 1998). Örgütsel kimlik içe dönük yorumlama sürecinin bir ürünüdür (Fiol, Hatch ve Golden-Biddle, 1998). İçsel yorumlama süreci sonucunda bireyler biz kimiz sorusuna cevaben bir bilişsel şema ortaya koymakta, bu şema örgüt içinde paylaşıldığı ölçüde kurumsallaşmaktadır. Kurumsallaşmış şema bireylerin örgüte ve çevreye yönelik algılarının anlamlandırılmasında etkilidir (Gioia ve Thomas, 1996).

Yorumsamacılar için örgütsel kimlik sosyal bir oluşum sürecidir. Örgütün tüm bireyleri bu süreçte yer almaktadır. Yönetim oluşum sürecinde oldukça önemli bir rol oynuyor olsa da bu konuda tekel statüsüne sahip değildir (Gioia vd., 1998). Yorumsamacılar örgütsel kimliğin heterojen yapıda olduğuna inanır ve araştırmalarda bu hususu göz önünde bulundurlar.

Postmodern yaklaşım. Postmodernizm parçalanmışlık, çeşitlilik, belirsizlik, karmaşıklık içeren düşünce sistemidir (Roseau, 1992). Postmodernistler uç düzeyde öznellerdir, bu sebeple her kavrama kuşku ile yaklaşırlar (Roseau, 1992). Bu nedenle birçok örgüt kuramcısının önemli gördüğü konu ve kavramı reddederler (Gioia, 1998). Postmodernistler sosyal etkileşimler sonucu oluşan tutarlı ve rasyonel bir kimliğin varlığına şüphe ile yaklaşırlar, söz konusu kimliğin zamanla bir söylenceden ibaret olacağına inanırlar. Postmodernistlere göre örgütsel kimlik, örgütte gücü elinde bulunduranlarca örgüt amaçlarına hizmet için kurgulanan bir yapı olarak görülür. Gioia (1998) 'e göre postmodernist bakış açısıyla sosyal olgular özellikle örgütsel kimlik kaynağını dilin kullanımından alan bir kurgudur.

Sistemlerin ve örgütlerin bireyleri şekillendirdiği görüşü kabul görür. Bu şartlarda kimliği oluşturan temel özelliklerden söz edilemez. Postmodernistlere göre karmaşık, baskıcı ve irrasyonel yapılar olarak görülen örgütlerde, tüm süreçlerde güç egemenliği ve iletişimsel çarpıklık hissedilmektedir. Hatch (2006)'ya göre örgüt teorisyenleri söz konusu karmaşık örgüt yapılarını örgütsel kimliği kullanarak analiz etmeli, örgütsel gerçekliği ortaya çıkarmalıdır. Postmodernistler örgütsel kimliğin oluşum süreçlerini reddetmektedir (Brunninge, 2005).

Postmodernistler için örgütsel kimlik örgüt içindeki güç ilişkileri sonucu oluşan ve devinim halinde olan bir yapıdır. Yönetimin örgütsel kimliğin denetimindeki rolü bu açıdan şüphelidir (Brunninge, 2005). Postmodernistler temel felsefeleri itibariyle parçalanmış, belirsiz, çoklu yapıların varlığını ileri sürmektedirler. Örgütsel kimlik kavramının da bu açıdan ayrıcalığı yoktur (Brunninge, 2005).

Gioia vd. (1998)'ne göre örgütsel kimlik kavramına ilişkin oluşan algılar, kavrama hangi perspektiften yaklaştığı ile ilişkilidir. "Identity" konferanslarında örgütsel kimliğe açıklık getirebilmek adına "örgüt olarak biz kimiz?" sorusuna cevap aranmıştır. Cevaplar üç farklı yaklaşım (işlevselci, yorumsamacı, postmodernist) ile yedi boyutta (örgütsel kimliğe ilişkin temel problemler, sorular, tanımlar, varsayımlar, araştırma amaçları, araştırmalarda başvurulan veri kaynakları, çıkarsamalar, metaforlar) tartışılmıştır.

Albert (1998)'a göre kavramların ne olduklarının aydınlatılabilmesi için iki çeşit ayrıştırma kullanılır. Birinci tip ayrıştırma ile kavramın saf ve tek olarak diğer kavramlardan ayırt edilmesine çalışılır. İkinci tip ayrıştırmada ise aydınlatılmaya çalışılan kavram, ilişkili olduğu diğer kavramlar açıklanarak tanımlanır. Bu süreçte ortak noktalar kullanılarak kavramlar kesişir. Ayrıştırma tiplerinin birbirine üstünlükleri yoktur. Örgütsel kimlik çeşitli kavramlar ile yakından ilişkili bulunduğundan ayırt edilmesi güçtür. Bu nedenle örgütsel kimlik çalışmalarında 2. Tip ayrıştırma kullanılması faydalı görülmüş (Albert, 1998) ve yakın ilişkili olan kurumsal kimlik ve örgüt kültürü kavramlarına değinilmiştir.

Örgütsel Kimlik, Kurumsal Kimlik ve Örgüt Kültürü

Aydınlatılmaya çalışılan örgütsel kimlik kavramı, ilişkili olduğu kurumsal kimlik ve örgüt kültürü kavramları ile açıklanmıştır.

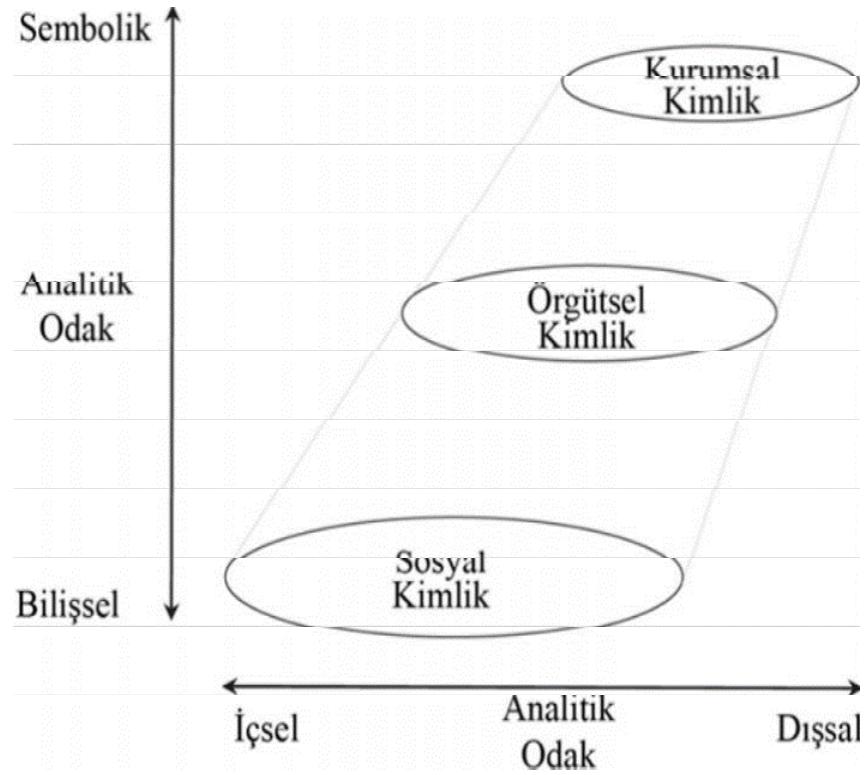
Örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik. Dutton vd. (1994)'e göre örgütsel kimlik, örgüt davranışların altında yatan inanç ve değerler sisteminin ortaya konması amacıyla çalışılmaktadır. Diğer taraftan kurumsal kimlik, kurumun kendisini sosyal çevreye ifade etmesini sağlamaktadır (Cornelissen, Haslam ve Balmer, 2007). Olins (1995)'e göre, örgütü stratejik amaçlarına ulaştıracak temel düşüncelerin, örgütün paydaşlarına tutarlı bir şekilde sunulması ile kurumsal kimlik oluşturulmaktadır. Logo ve işletmeyi ifade eden görsel tasarım elemanlarıyla sınırlanan kurumsal kimlik, giderek işletmenin dış dünyayla olan tüm iletişimini kapsayan genel bir kavram halini almıştır (Van Riel ve Balmer, 1997).

Kurumsal kimliğe göre daha içe dönük olan örgütsel kimlik, örgüt içindeki bireylerin örgüte ilişkin algılarını ifade etmektedir. Kurumsal kimlik örgütün dış paydaşlara yönelik olarak ifade edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Brunninge, 2005).

Örgütsel kimliğin örgüte ilişkin temel, ayırt edici ve süregelen kolektif olarak paylaşılan nitelikler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Albert ve Whetten, 1985). Örgütsel kimlik örgütle örgüte üye olanlar arasındaki ilişkiyi betimlemektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Kurumsal kimlik ise örgütün kendini ifade etme sürecidir. Örgütün kendini ifade etmesi iletişim ve çeşitli sembollerin aktif olarak harekete geçirilmesiyle gerçekleştirilir (Van Riel, 1995). Olins (1995)'e göre örgütler temel düşüncelerini ürünleriyle, iletişim çabalarıyla, çeşitli olaylara ilişkin verdikleri

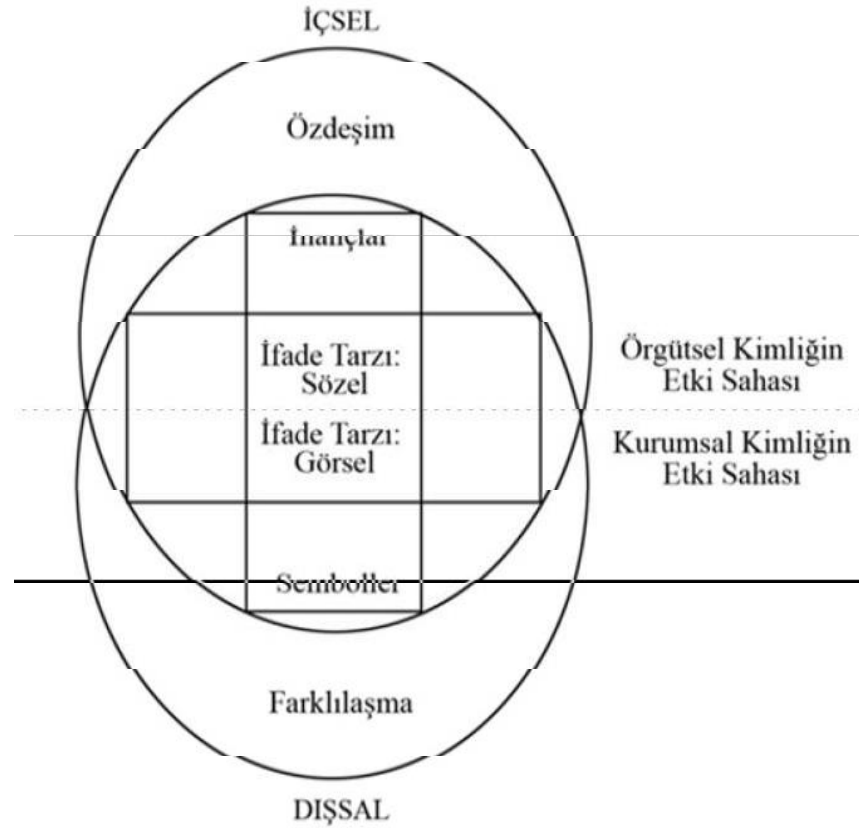
tepkilerle ifade etmektedirler. Kurumsal kimlik imajla kimlik arasındaki ilişkiyi sağlamaktadır. Kurumsal kimlik de örgütsel kimlik gibi temel ve ayırt edici özelliklere odaklanır ve her iki avramında örgütsel benlikle uyum içinde olması beklenir (Rindova ve Schultz, 1998).

Cornelissen, Haslam ve Balmer (2007)'nin yaptıkları çalışma sosyal, kurumsal ve örgütsel kimlik kavramlarının birbirlerine göre konumlarının kavranabilmesi açısından önemlidir. Cornelissen, Haslam ve Balmer (2007) sosyal, örgütsel ve kurumsal kimlik kavramlarını iki boyutlu olarak şekillendirmişlerdir. Dikey boyutta kimliğin oluştuğu biçim boyutu yer almaktadır. Bu boyutun bir ucunda sembolik, diğer ucunda bilişsel biçim yer almaktadır. Yatay boyutta ise dışsal ve içsel olmak üzere kimliğin yöneldiği odak bulunmaktadır. Cornelissen, Haslam ve Balmer (2007)'in örgütte bulunan çeşitli kimlik yapılarının konumlarına ilişkin betimlemeleri Şekil 1'de belirtilmiştir.



Şekil 1. Kurumsal, örgütsel ve sosyal kimlik yapılarının birbirlerine göre konumu. (Cornelissen vd., 2007).

Rindova ve Schultz (1998)'a göre örgütsel ve kurumsal kimlik birbiriyle yakından ilgili iki kavramdır. Şekil 2'de Rindova ve Schultz (1998) tarafından ortaya atılan örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik modeli yer almaktadır. Bu şekle göre örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik birbiriyle ilişkili bir çeşit semboller ve inançlar sistemidir. Bu sistem hem sözel hem de görsel yollarla örgüt içine ve örgüt dışına iletilmektedir. Bu iletişim sonuçta içsel bağlamda örgütsel özdeşim, dışsal bağlamda ise örgütsel farklılaşma süreçlerini tetiklemektedir (Rindova ve Schultz, 1998).



Şekil 2. Örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik bütünleşik modeli. (Rindova ve Schultz, 1998).

Örgüt kimliği, örgüt içinde farklı seviyelerde var olmakta ve çeşitli nedenlerle kendini dışa vurmaktadır. En derinde inançlar, daha üst seviyelerde semboller yer alır. Semboller ve inançlar arasında karşılıklı etkileşim bulunur. Örneğin, semboller inançların ifade edilmesini sağlamakta ve inançları çeşitli yönden şekillendirmektedir. Buradan hareketle, kurumsal kimliğin ve örgütsel kimliğin tanımlamaları incelendiğinde örgüt içindeki genel kimlik olgusunun farklı seviyelerdeki katmanlarına karşılık geldiği görülmektedir. Uygulamacılar daha çok

sembollere ve çeşitli fiziksel kanıtlara odaklanırken, örgüt kuramcıları inanç seviyesine odaklanmışlardır (Rindova ve Schultz, 1998).

Kurumsal kimlik ve örgütsel kimlik birbirini tamamlayan ve eş zamanlı olarak çalışılması gereken kavramlardır. Kurumsal kimlik gerektiği gibi yönlendirilmediğinde kimliğin oluştuğu, yönetildiği, yorumlandığı ve değiştiği önemli bir mekanizma gözden kaçırılmış olur. Benzer şekilde, kurumsal kimliğin tasarımı aşamasında örgütün derinlerinde yatan “Biz Kimiz?” sorusunu cevaplayan “örgütsel kimlik” farkındalığı, örgütü sosyal çevrede doğru ve etkili ifade edebilme imkanı verir.

Örgütsel ve kurumsal kimlik arasındaki önemli bir ayrım da ifade edilmiş tarzlarıyla ilgilidir (Rindova ve Schultz, 1998). Kunda (1992)'ye göre örgütsel kimlik, üyelerinin örgütün amacına ilişkin sahip oldukları algılarını ifade edilmekte ile etkileşim kurmayı hedeflediğinden kelimelerle ifade edilir. Sözel bir kavram olup etik kodlarda, örgüt belgelerinde, misyon cümlelerinde yer almaktadır. Diğer taraftan kurumsal kimlik, görsel yollarla ifade edilir. Örgütün inanç sisteminde yatan kimliğinin görsel bir uzantısı işlevindedir. Örgüt amaçlarının üyelerine anımsatılmasını sağlamaktadır (Abratt, 1989). Görsel işaretler açık olarak ifade edilmese de bir atmosferi çağrıştırmaktadır. Kurumsal kimlik ile örgütsel kimlik bağlamında ifade edilmek istenen anlamlar açıklığa kavuşturulur, yanlış anlaşılma riski en aza indirilir. Yöneticiler, örgütsel kimliğin ve kurumsal kimliğin ifade edilmiş tarzlarını bütünleştirerek örgütsel iletişimi etkili hale getirebilmektedir (Rindova ve Schultz, 1998).

Örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik kavramı işlevsel açıdan da farklılık göstermektedir. Örgütsel kimlik örgüt üyelerinin algılarına odaklanır ve içseldir. Kurumsal kimlik ise sosyal çevrenin algılarına hitap eder ve dışsaldır (Rindova ve Schultz, 1998). Örgütsel kimlik örgüt içindeki bireylerde farklı düzeyde etkiler oluşturmaktadır. Bu etki düzeyleri;

- bireyin örgütsel kimliği ne derece olumlu bulduğuyla,
- bireyin ve örgütün kimliği arasındaki uyumla,
- örgütsel kimliğin ayırt ediciliği ile ilgilidir (Dutton vd., 1994).

Örgüt üyelerinin örgütsel kimlik algılarının güçlendirilmesi ile üyelerin çalışma performanslarının artırılması hedeflenir. Kurumsal kimlik ise örgütün sosyal çevrede konumlandırılmasında kullanılmaktadır. Bu açıdan kurumsal kimlik, örgüt

amaçları doğrultusunda örgütü farklılaştırmada, aynılaştırmada ve örgüt çekiciliğini arttırmada kullanılmaktadır (Rindova ve Schultz, 1998).

Örgütsel kimlik ve örgüt kültürü. Örgütsel kimlik ve örgüt kültürü çoğu kez eş anlamlı kullanılmış, birbiriyle ilişkili iki kavramdır (Gagliardi, 1986). Bu derece yakın olmalarının nedeni örgüt kültürü alanında çalışılan konuların günümüzde örgütsel kimlik kavramı altında araştırılıyor olmasıdır. Örneğin, örgütsel kimliğin bir metafor mu yoksa bir değişken mi olduğu konusu örgüt kültürü alanında da tartışılan ortak bir konudur (Martin, 2005). Alvesson (2002)'a göre bir diğer ortak nokta; örgütsel kimlik ve örgüt kültürünün birer kök-metafor olarak değerlendirilmeleridir. Bununla birlikte hem örgütsel kimlik hem örgüt kültürü kavramları farklı seviyelerde analize imkan tanımaktadır. Kültür de kimlik gibi çok katmanlıdır. Bireylerin, grupların, örgütlerin, ulusların kültüründen ve günümüzde küresel bir kültürden bahsedilebilir.

Sosyal çevreyle etkileşim sürecinin yorumlanmasında kullanılan örgütsel kimlik ve örgüt kültürü, bir çeşit kolektif bilişsel şema olarak tanımlanmaktadır (Bartunek, 1984; Johnson, 1997; Reger vd., 1994; Schein, 1985). Diğer yandan örgütsel kimlik ve örgüt kültürü arasında ayırım yapmak için; örgüt kültürüne nazaran örgüt kimliğinin daha örgütün kendisine odaklanan bir kavram olduğu ve örgüt kültürünün daha kapsamlı bir yapıyı ifade ettiği belirtilir (Brunninge, 2005). Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki anlam sistemini yönlendiren, yöneten genel kurallar sistemi olarak tanımlanmaktadır (Fiol, 1991; Smircich, 1983). Geertz (1973)'e göre bir örgütün veya örgüt içindeki bir alt grubun kültürü zaman içinde oluşan ve sosyal olarak korunan yorumsamacı bir şema işlevi görmektedir. Bu şema aracılığı ile bireyler kendilerinin ve diğerlerinin eylemlerini yorumlayarak şekillenmektedirler (Golden, 1992).

Albert ve Whetten (1985) kültür ve kimlik ilişkisini bireylerin algısal yaklaşımlarının şekillendirdiğini belirtir. Bu bağlamda, kültür ve kimlik ilişkisi, hem bir ampirik soru (örgüt söz konusu özelliği temel, ayırt edici ve süregelen özelliklerden biri olarak görüyor mu?) hem de bir teorik sorudur (kültür özelliği temel, ayırt edici ve süregelen bir özellik olarak görülme eğiliminde mi?). Albert ve Whetten (1985)'e karşı olarak Schein (1985), kültürü örgütün çevreye uyum ve içsel bütünleşme sürecinde karşılaştığı sorunları çözerken öğrendiği paylaşılmış temel varsayımlar şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımdan hareketle Johnson (1992) kültürü "paradigma" olarak betimlemektedir. Hem Schein hem de Johnson kültüre daha kapsamlı bir yapı olarak yaklaşmakta ve kimliği kültürün bir parçası olarak

görmektedir. Bununla birlikte Selznick (1957) kültürün örgüte ayırt edici bir kimlik kazandırma özelliğine değinmekte ve kültürü kimliğin oluşumunda önemli bir etken olarak görmektedir. Fiol vd. (1998)'ne göre ise kimlik kültürel derinlikte gerçekleşen içe odaklı bir yorumlama sürecinin sonucunda oluşur. Hatch ve Schultz (1997) kültürü, örgütün öz-değerlendirme yapabilmesinde kaynak olarak değerlendirir. Salzer (1994) örgüt kültürünü bir yorumlama süreci ve örgütsel kimliği bu süreçte ortaya çıkan, örgütün "ne olduğuna" ilişkin değerlendirmeler olarak görür. Bu bağlamda kültür bir süreç, kimlik yapısal bir sonuç olarak belirtilmektedir (Smircich, 1983).

Örgütsel kimlik ve örgüt kültürü değerlendirmeleri zaman içerisinde yön değiştirmiş ve kimliği bir süreç ve kültürü sonuç olarak yorumlayan araştırmacılar çıkmıştır (Fiol vd., 1998). Örneğin Nizard (1983) kültürü, kimliğin dışı vurumu olarak tanımlamakta ve kimliğin bir alt kümesi olarak görmektedir. Johnson (1987) örgütsel kimliği bir süreç, örgüt kimliğini bir sonuç olarak değerlendirmiştir. Ashforth ve Mael (1996)'a göre kimlik kültürden daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Bouchikhi ve Kiberley (1991)'ye göre örgütsel kimlik örgüt kültürüne göre daha nesnel ve gerçekçi bir kavramdır. Hatch ve Schultz (2005: 25)'e göre örgütsel kimliğe ilişkin algılar, kültüre ilişkin algılara göre daha üst bir bilinç düzeyinde oluşmaktadır. Hatch ve Schultz (2000)'un örgütsel kimlik ve örgüt kültürü kavramlarının ayrımı için geliştirdikleri üç boyutlu ayırım kabul görmüştür ve Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Örgütsel Kimlik ve Örgüt Kültürü

Örgütsel Kimlik	Örgüt Kültürü
İçeriksel (ing. textual)	Bağlamsal (ing. Contextual)
Açık (ing. explicit)	Zimmi (ing. tacit)
Kasten ortaya çıkarılan (ing. instrumental)	Beliren (ing. emergent)

Kaynak: Hatch ve Schultz, 2000.

Hatch ve Schultz (2000) örgüt kimliğini daha net ve açık bir kavram olarak görmektedir. Tablo 2'de örgüt kimliği, örgüt kültürüne kıyasla daha açık, içeriksel, kasten ortaya çıkarılan bir kavram olarak yerini almıştır. Bu görüşte kimlik kültürün dışı vurmuş hali olarak görülmekte ve kültürün bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Cherim (2000) ve Reitter vd. (1991) tarafından kimlik ve kültür sosyal yaşamın iki olmazsa olmaz bileşeni olarak görülmüş ve kimlik kültüre göre daha somut bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Golden ve Biddle (1998) ise kültür ve kimlik

tartışmasını biri diğerinden daha önce yada daha üst bir kavram olarak değerlendirmemekte, kültürü kimliğin şekillendiği, müzakere edildiği, yeniden şekillendiği, değiştiği veya yıkıldığı bir kavram olarak betimlemektedir. Önemli olan araştırmacıların ve teorisyenlerin bu karşılıklı bağımlılığın farkında olmalarıdır. Söz konusu karşılıklı bağlılık ile örgütsel kimlik oluşmakta, sürdürülmekte ve değişmektedir. Hatch ve Schultz (2002)'a göre örgüt kimliği, örgüt kültürü ve imajın sürekli etkileşimi sonucu devinim halinde bir kavramdır. Burada unutulmaması gereken temel varsayım örgütsel kimliğin “Biz Kimiz?” sorusuna cevap aradığıdır.

Çoklu Örgütsel Kimlik

Çoklu örgütsel kimlik *Sosyal Kimlik Teorisi* (Tajfel, 1981; 1982) ve *Rol Teorisi* (Burke, 1980; Burke ve Reitzes, 1991) kapsamında ele alınmaktadır. *Sosyal kimlik teorisi*ne göre bireyler üyesi oldukları gruplar adedince farklı sayıda kimliğe sahip olabilmektedir. Üniversitede çalışan bir öğretim üyesinin aynı zamanda bir sivil toplum kuruluşunun gönüllüsü olması ve boş vakitlerinde arkadaşlarıyla fotoğraf gezilerine katılıyor olması bu bireyin en az üç farklı kimliği olduğu şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde *rol teorisi*ne göre ise bireyin sahip olduğu kimliğin çeşitliliğini etkileyen en önemli etken toplum içinde oynadığı farklı rollerdir. Evli ve çocuk sahibi bir öğretim üyesinin; eş, anne veya baba ve öğretim üyesi olmak üzere üç farklı rol oynadığı düşünülürse bu durum üç farklı kimliğe sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir (Joshi, 2008). Mead (1934) her bireyin bir çeşit “benlikler parlamentosu” ihtiva ettiğini ileri sürmektedir. Pratt ve Foreman (2000: 18)'de bu yaklaşımı kabul etmekte ve bu iddiayı benzer durumun örgütler içinde var olabileceği şeklinde genişletmektedir.

Sosyal Kimlik Teorisi ve Rol Teorisi'nin kuramsal çıkarımlarından hareketle örgütlerinde çoklu kimlik yapısına sahip oldukları ileri sürülmektedir. Örgütün kimliğine ilişkin bir başka deyişle örgütün temel, ayırt edici ve süregelen özelliklerine ilişkin algılarda farklılıklar olması durumunda çoklu örgütsel kimlik yapısının varlığı söz konusu olmaktadır (Pratt ve Foreman, 2000). Albert ve Whetten (1985)'in makalesi çoklu örgüt kimliği yapısını ele alan ilk makale olarak bilinmektedir. Bu çalışmanın akabinde örgütsel kimlik yapısının çoklu karakteri bir gerçeklik olarak kabul edilmiş ve konu örgütsel kimlik alanında araştırılan bir konu haline almıştır. Çoklu kimlik yapısı; üniversiteler (Albert ve Whetten, 1985); sivil toplum kuruluşları

(Golden-Biddle ve Rao, 1997); telekomünikasyon firmaları (Sarason, 1995); nükleer tesisler (Osborn, 1990); ileri teknoloji üreten firmalar (Reger, Gustafson DeMarrie ve Mulane, 1994), tarım kooperatifleri (Foreman ve Whetten, 1997); ve sağlık kurumları (Pratt ve Rafaeli, 1997; Van de Ven vd., 1997) gibi farklı örgütsel ortamlarda araştırma konusu yapılmıştır (Pratt ve Foreman, 2000). Çoklu örgütsel kimlik kavramının gelişimi incelendiğinde, ilk olarak Pratt ve Foreman (2000) tarafından çoklu örgütsel kimliğin yönetilmesi üzerine odaklanılmış, devamında Ashforth ve Johnson (2001) çoklu örgütsel kimliği biçimsel ve biçimsel olmayan örgüt yapısı ile ilişkilendirmiştir.

Albert ve Whetten (1985) örgütsel kimliği örgüte ilişkin bir çeşit tanımlama ve sınıflandırma işlemi olarak değerlendirmektedir. Yapılan sınıflandırma sonucu örgütte tekli veya çoklu kimlik yapılarının oluşabileceği ileri sürülmektedir. Örgütler kendilerini çeşitli sınıflandırma şemaları ile ifade etmektedirler. Ne tür sınıflandırma şemasının ortaya konacağı tanımlanmaya çalışılan kimlikten beklenen getirilerle ilgili olmaktadır. Bu bağlamda, en iyi kimliğin tarifi hedef kitleye göre değişiklik göstermektedir (Ağlargöz, 2011).

Çoklu örgütsel kimlik yönetimi. Örgüt içinde çoklu kimli yapısının varlığının kavramsal bir şekilde ortaya konması bu yapının nasıl yönetileceği sorusunu akıllara getirmiştir. Örgütsek kimlikte işlevselciliği benimseyen Pratt ve Foreman (2000), çoklu örgütsel kimlik yapısının yönetilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Cheney (1991)'e göre çağdaş örgütlerin yönetimi çeşitli değerlerin telkin edilmesinin ötesinde, çoklu kimliklerin yönetilmesine dayanmaktadır.

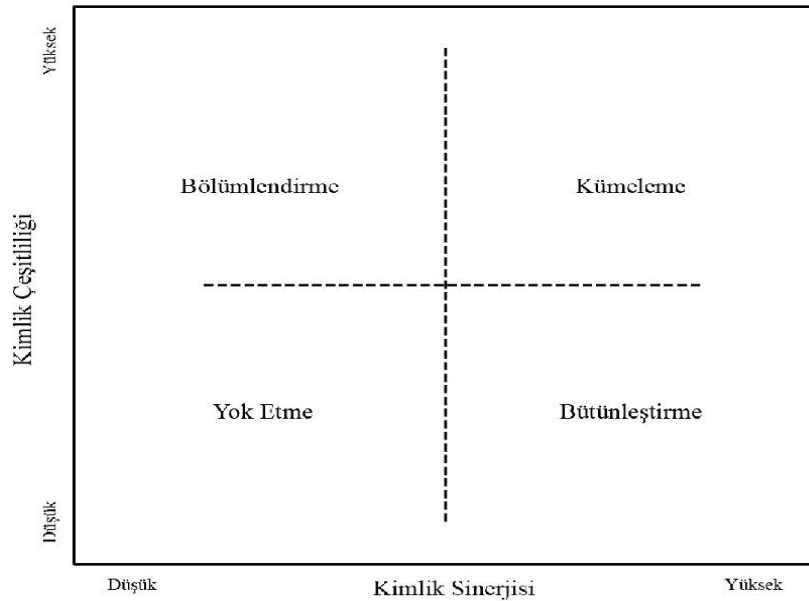
Çoklu örgütsel kimlik yapısı ile farklı kimlikleri içinde barındıran örgütler, farklı beklentileri karşılama potansiyellerini güçlendirir. Diğer yandan, aşırı miktarda rol üstlenen bireylerde rol karmaşası gözlenmesi muhtemeldir. Bu bireylerde atalet veya hatalı davranışlar gözlemlenebilir. Rol karmaşasına ile bireylerde karşılaşılan sonuçlar örgütlerde de ortaya çıkabilir. Optimum seviyede kimliğin varlığı olumsuzlukları bertaraf edecektir.

Çoklu örgütsel kimlik yapısında varolan farklı kimlik algıları örgüte ilişkin olmalıdır. Bu nedenle sosyal kimlik bağlamında ortaya çıkan cinsiyet, etnik köken, yaş vb. kategoriler çoklu örgütsel kimlik yapısıyla ilgili değildir. Örgütsel kimliğin çoklu yapısından bahsedebilmek için örgüt içinde örgüte ilişkin farklı algıların olduğunu kabul etmek gerekir. Bu algıların her zaman birbiri ile çelişmesi beklenmemelidir. Farklı örgütsel kimlikler, örgütün tümü tarafından homojen bir

şekilde algılanmıyor olabilir. Bu durum çoklu kimliklerin varlığına ilişkin bir şüphe doğurmamalıdır.

Pratt ve Foreman (2000)'a göre çoklu örgütsel kimliklerin yönetiminde iki boyut dikkate alınmalıdır. Birinci boyut örgüt içinde var olan yada var olması istenen farklı kimlik türlerinin niceliksel durumudur. Kimlik çeşitliliği olarak da adlandırılan bu boyut örgütteki kimliklerin miktarı ve çeşidi ile ilgilenir. Bununla birlikte örgütsel kimlik çeşitliliğini etkileyen üç unsur; örgütün iç ve dış paydaşları, üzerinden geleceğe ilişkin kimlik saptamaları, kaynakların durumu olarak bilinmektedir (Pratt ve Foreman, 2000). Çoklu örgütsel kimlik yönetiminde ikinci boyut, örgüt içerisinde varolan kimliklerin etkileşim ve koordinasyon kurma olasılığı ile ilgilidir. Kimlik sinerjisi olarak isimlendirilen bu boyut, farklı örgütsel kimliklerin örgüt içinde yayılımını ve kimlikler arasındaki sinerji ihtiyacını belirlemektedir.

Çoklu kimlik yapısının örgütün tümünde görüldüğü (holografik) yapıdaki örgütlerde sinerji talebinin yüksek olması beklenmektedir (Ağlargoç, 2011). Diğer taraftan, birimlerde farklı kimliklerin olduğu (ideografik) örgütlerde kimlik sinerjisinin daha düşük olması muhtemeldir (Pratt ve Foreman, 2000). Her iki boyutu bir düzlemde ele aldığımızda yöneticilerin çoklu kimlik yapısını yönetmede kullanabilecekleri, Şekil 3'de verilen, dört strateji ortaya çıkmaktadır. Söz konusu stratejiler; bölümlendirme, yok etme, bütünleştirme ve kümeleme stratejileridir.



Şekil 3. Çoklu örgütsel kimlik yönetimi stratejileri. (Pratt ve Foreman, 2000).

Bölümlendirme, örgüt bünyesindeki mevcut kimlikleri koruma fakat kimlikler arasında herhangi bir sinerji yaratmama durumunda kullanılmaktadır. Bölümlendirme işlemi fiziksel, coğrafi veya sembolik olarak yapılmaktadır. Bölünme stratejisi, örgütlerde paydaş taleplerine cevap vermede tercih edilmektedir. Farklı örgütsel kimliğe sahip birimler arasında sinerji talep edilmediği için koordinasyon kurma maliyetleri düşmektedir. Diğer taraftan bölünme stratejisinde politik anlaşmazlıkların çıkması olası bir durumdur. Böylece örgütlerin uyumlu çalışma şansları düşebilmektedir. Her birim kaynaklar üzerinde eş zamanlı rekabet edeceğinden kaynakların israf olma riski bulunur (Pratt ve Foreman, 2000).

Yok etme stratejisi, örgütün içinde bulunan bir veya birden fazla örgütsel kimliği ortadan kaldırması ile uygulanmaktadır. Söz konusu yok etme yatırımların kısılması ile gerçekleştirilir. Ortadan kalkan kimlik ile beklenen kazanç katlanılan maliyetten daha yüksek olması durumunda tercih edilmektedir. Örgütsel kimliğin fazla irdelenmeden yok edilmesi belli örgütsel grupların üyesi oldukları örgüte karşı yabancılaşmasıyla sonuçlanabilir. Burada odaklanılması gereken örgütün kalan kimliklere daha yoğun ilgi gösterebilmesi ve kaynakların dağılımında sağlıklı bir denge kurulmasıdır (Pratt ve Foreman, 2000).

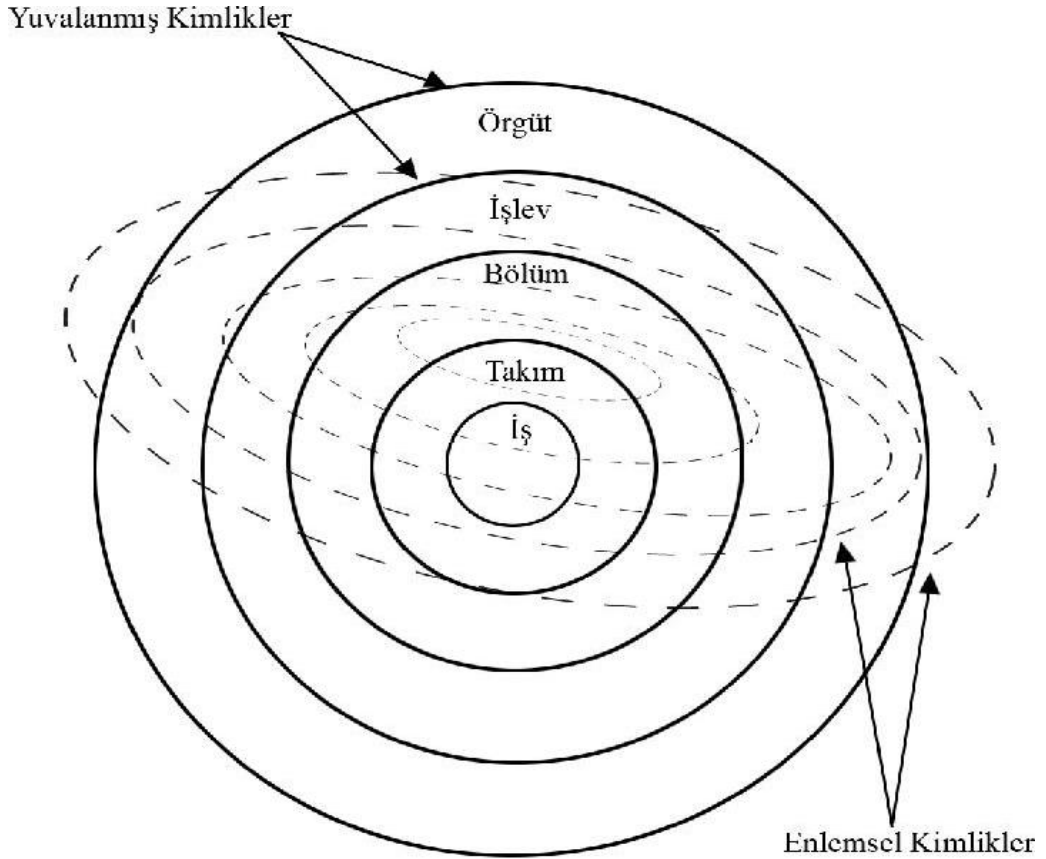
Bütünleştirme stratejisinde çoklu örgüt kimlikleri yeni yapılar altında birleştirilmeye çalışılır. Yeni kimlik, mevcut örgütsel kimliğin sürdürülemediği durumlarda bireylerdeki özdeşleşme derecelerini arttırabilmektedir. Birbiriyle rekabet halinde olan taleplerin optimizasyonu sağlanabilmektedir. Bütünleştirme örgütün esneklik yeteneğini olumsuz etkileyebilmektedir (Pratt ve Foreman, 2000).

Kümeleme stratejisi ile örgütte var olan kimlikler korunur ve bunlar arasında belirli düzeyde ilişki kurmak amaçlanır. Örgütte bulunan farklı kimliklerin korunması ve eşgüdümlü çalışmaları önem arz ettiğinde kümeleme stratejisi kullanılır. Kimlikler arasında eşgüdümü sağlama çabaları bölümlendirmenin neden olduğu olumsuzlukları telafi eder ve kimliksel belirsizlikleri ortadan kaldırabilir. Mevcut kimliklerin hiyerarşik kümelenmesi ile hangi örgütsel kimliğin daha önemli olduğu ortaya konur. Kümeleme stratejisini uygulamada diğer stratejilere kıyasla daha fazla zaman ve maliyet gerektirmektedir (Pratt ve Foreman, 2000).

Yuvalanmış ve enlemsel örgütsel kimlikler. Çoklu örgütsel kimlik yapısını açıklamada kullanılan bir başka yaklaşım ise, örgütsel kimliklerin birbiri içinde yuvalanmış çeşitli kimlik katmanları ve bu katmanları enlemesine kesen diğer kimliksel oluşumlar şeklinde betimlemektir (Ashforth ve Johnson, 2001). Bu

betimleme Pratt ve Foreman (2000)'ın çoklu kimlik yapılarının yönetimine ilişkin geliştirdikleri kümeleme stratejisi ile uyumlu olduğu belirtilmektedir. Örgüt içerisinde bulunan biçimsel sosyal kategorilere bağlı olarak oluşan yuvalanmış kimlikler, örgütsel yapı içerisinde kurumsallaştırılmaktadır (Ashforth ve Johnson, 2001). Yuvalanmış kimlikler birbiri ile neden-sonuç ilişkisi içerisindedir. Belirli bir katmanda bulunan örgütsel kimlik kendinden önceki katman için sonuç, sonraki (üst) katmana ulaşmada kat edilmesi gereken yol niteliğindedir (March ve Simon, 1958).

Farklı katmanları birbirine bağlayan örgütsel kimlikler ise enlemsel örgütsel kimlikler olarak adlandırılmaktadır (Ashforth ve Johnson, 2001). Yuvalanmış örgütsel kimlikleri enlemsel olarak keserler. Kesme işlevi sınırların dışına taşabilir. Yuvalanmış örgütsel kimlikler biçimsel yapıların etkisiyle oluşur. Enlemsel kimlikler hem biçimsel hemde biçimsel olmayan örgütsel yapılar ile meydana gelir. Komiteler, sendika örgütlenmeleri biçimsel yolla oluşmuş enlemsel kimliklere örnek verilirken, arkadaş grupları, aile bağlarının oluşturduğu gruplar biçimsel olmayan enlemsel kimlik örnekleridir (Monin ve Durand, 2003). Yuvalanmış ve enlemsel örgüt kimliklerinin konumlandırılması Şekil 4 ile gösterilmektedir.



Şekil 4. Yuvalanmış ve enlemsel örgütsel kimlik yapısı. (Ashfort ve Johnson, 2001).

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Kimlik

Eğitim toplumların gelişmişlik düzeylerinin göstergesidir. Bir toplum diğer toplumlarla ancak kaliteli bir eğitim düzeyi ile rekabet edebilir. Bilgi çağında eğitim örgütleri, bir toplumsal değişim ve gelişim aracıdır. Bu nedenle eğitim örgütlerinin sürekli olarak niteliklerini artırma çabası içinde olması gerekmektedir. Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasında en önemli unsur olan insan gücünün doğru kullanılması gerekmektedir.

Eğitim örgütlerinin en etkili parçasının öğretmenler olduğu söylenebilir. Bu anlamda, eğitim örgütlerinde öğretmen potansiyelinin geliştirilmesi ve yönetimi sistemin başarısı, kurumların etkin işleyişı ve örgütün amacına ulaşması açısından önem taşımaktadır.

Eğitim-öğretim sürecinin gerçekleştiği kurumlar olan okullar öğrenci, veli, öğretmen ve idareciler arasında pek çok etkileşimin yaşandığı bir sistemi oluşturmaktadır. Sistemdeki bireylerin etkileşimi ile ortaya çıkan bir kavram, başka bir kavramın öncülü veya nedeni ya da diğer bir kavramın sonucu olabilmektedir. Bu tür kavramlardan biri, kimlik kavramıdır.

Bireyler temelde pozitif kimlikler edinme eğilimindedir. Öğretmenlik kimliğinin daha görünür kılınmasının ya da öğrencilerin mutluluğu için başarısızlığın üstlenilmesinin özünde daha olumlu kimlikler edinme eğiliminin olduğu ileri sürülmektedir. Öğretmen ve öğrenciler bir grup olarak ele alındığında, öğretmen grubun moral düzeyini yüksek tutarak öğretmen kimliğine uygun hareket ettiğine inanmakta ve öğretmenlik rolünü tam olarak oynadığının bilincinde olmaktadır. Birey kendisi için pozitif kimlik istediği gibi üyesi olduğu örgütün kimliğinin de kendisine göre pozitif olmasını istemektedir (Haslam 2004, Tyler ve Blader, 2001).

Pozitif sosyal kimlikler oluşturma ve onu muhafaza etme o kadar güçlü bir gereksinimdir ki (Hogg ve Terry, 2000; Turner, 1975), öğretmenler kimlik algılarının negatif olması durumunda çeşitli savunma mekanizmaları geliştirmekte ve tekrardan olumlu kimlik algısını sağlamaya gayret göstermektedirler. (Hogg ve Terry, 2000; Turner, 1975). Sosyal yaratıcılık ve sosyal rekabet örgütün negatif özelliklerini iyileştirmek ya da pozitif yönlerini muhafaza etmek için geliştirilmiş böylesi sistemlerdir. Düşük başarılı örgütlerde görevli bireyler sistemleri kullanarak kendi gruplarının öz benliğine yönelik algıları değiştirmek isteyebilirler. Bunu

başarabilmek için üyeler a) kendilerini dış örgütlerle karşılaştırabilecekleri yeni boyutlar bulma b) örgüte isnat edilmiş değerleri değiştirme c) daha değişik dış örgütlerle karşılaştırmalar yapma yollarını deneyebilmektedirler (Haslam, 2004:26).

Elsbach ve Kramer (1996) bireylerin, algıladıkları örgüt kimliklerini tehdit altında hissettiklerinde buna kayıtsız kalmadıklarını ve bu problemi çözmek için çeşitli savunma yolları geliştirdiklerini ifade etmektedirler. Elsbach ve Kramer (1996) bu duruma örnek olarak, bir değerlendirme sonucunda okul başarısının düşük çıktığını gören öğretmenlerin davranışlarını göstermektedir. Örgütsel kimlik algısını tehdit altında hisseden öğretmenlerin buna karşılık olarak okullarının güçlü olduklarını düşündükleri başka özelliklerine daha fazla vurgu yaptıklarını ve pozitif kimlik algılarını korumaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, okul başarısı düşük çıkan öğretmenler, okulun toplumsal sorumluluk projelerini ön plana çıkarabilmektedir.

Diğer taraftan, bireyler sosyal kimlikleri ile toplumda pozitif olarak seçkin bir yerde olmak istemektedirler. Ne var ki sosyal kimlikler her zaman insanların bu ihtiyacına olumlu katkı yapamamaktadır. Sosyal kimlik teorisine göre böylesi durumlarda insanlar bu gruplarla ilişkilerden sakınabilmekte ya da başka gruplarla kendini tanımlamak isteyebilmektedir (Ellemers, Spears ve Doosje, 1997). Örneğin bir öğretmen devletin kendisine sağladığı imkanlardan, okulun şartlarından ya da öğrencilerin niteliklerinden memnun olmayabilir. Hatta bazı politikalar kendi hayat felsefesine zıt olabildiği gibi toplumdan da ciddi negatif tepkiler alabilir. Ancak, yeniden iş bulamama korkusu dolayısıyla birey işinde devam etmek zorunda kalabilmektedir. Böylesi durumlarda ise birey ait olduğu grubu değiştiremese de bu kimliklerin görünürlüğünü azaltıp kendini daha pozitif olduğunu düşündüğü başka sosyal kimliklerle tanımlamayı seçebilmektedir.

Toplumun bir parçası olan ve yetiştirdiği öğrencilerle toplumun şekillenmesine katkıda bulunan öğretmenlerin de pozitif sosyal kimlik edinme ve bu kimliğini koruma ihtiyacı bulunmaktadır. Ayrıca, pozitif sosyal kimlik algısının öğretmenlerin özgüven duygularını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Sosyal kimlik algısının olumsuz olması durumunda ise, öğretmenlerin bir eğitici olarak öğretmenlik kimliğinin görünürlüğünü azaltabileceği ve kendisini daha güçlü ifade edebileceğini düşündüğü başka kimliklerle ifade etme eğilimde olması göz önünde bulundurulmalıdır.

Ayrıca, örgütsel kimlik analizleri sürekli bir etkileşim sürecinin temelinde inşa

edilmektedir. Bireylerin ait oldukları çeşitli örgütler tarafından yapılandırıldığı ve parçası oldukları her örgütte özel bir ifade kazandığı düşünülmektedir. Bireysel davranışların örgütün normlarına uygun olarak düzenlenmesi, her üyenin hayatta kalması için bir zorunluluktur. Ancak, bu durum kendi başına hareket etme isteği dürtülerinin bir parçası üzerinde uygulanacak kısıtlama anlamına da gelmektedir. Bu bireyin arzuları ile sosyal gereksinimlere uyum sağlama ihtiyacı arasında kaçınılmaz bir gerginlik yaratır. Böylece, meşrulaştırma ve anlam kazandırma amaçlarına hizmet eden bu sürekli etkileşim süreci sayesinde, örgütler kendilerini inşa etmekte ve bireysel üyelerini tanımlamaktadır.

Örgütsel kimlik ile ilgili günümüze kadar gelen çalışmalar ışığında, herhangi bir kurumun örgütsel kimliği, kurumun üstlendiği görevlerin yerine getirilmesi hususunda sosyal kabul görmüş modellerden oluşan bir diyalog süreci aracılığıyla oluşturulmaktadır. Her bir örgüt kendilerine ait olduğunu varsaydığı görevlerin niteliğini ve bu görevleri yerine getirme şeklini örgütün kendini tanımlamada kullandığı örgütsel kimliği ile belirlemektedir.

Eğitim örgütlerinde ise örgütün üstlendiği misyon, sosyal olarak değerli, geniş ve çeşitli bir içeriğin aktarımı olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, eğitim örgütleri kurum olarak, kişilerde farkındalık oluşturma ve bireyselleşmeyi geliştirmenin yanı sıra özgürleştirici ve demokratikleştirici işlevi bulunmaktadır. Diğer taraftan, bilginin iletilmesi, ile toplumun tüm üyelerine zamanın sosyal değerlerine en uygun bilgi birikimini seçip, dağıtması misyonu da bulunmaktadır.

Bu çelişkiler, eğitim kurumlarının tarih boyunca sergiledikleri özelliklerin, çevrenin taleplerine cevap olarak günümüze kadar belirginleşmesinin bir sonucu olarak görülür. Bu nedenle, ortaya çıktıkları tarihsel dönemle ve o dönemde yaygın olan değerler, inançlar ve kavramlarla yakından ilişkilidirler. Diğer bir ifade ile, eğitim örgütlerini, bir sosyal kurum olarak temsil eden bir dizi özellik, tanımlayabiliriz. Bunlar:

- Sosyal uyum için eğitim ile ilgili rollerinin temelini oluşturan bir dizi güvenli değerlerin meşru tahsisatçısı olan bir temsilci olmak.
- Eğitim rolünü üstlenerek katılımcılarına belirli meşru zorunlulukları uygulatan tek kurum haline gelmek.
- Bu ideallerin aktarılması yoluyla evrensel odaklı ve kültürel olarak homojen bir projeyi somutlaştırmak.

- Bir sosyal seçim ve sınıflandırma aracı olmak, aynı zamanda bu farklılıkları meşrulaştırmaya yarayan bir dizi inancı iletmek.

- Hem kolektif hem de bireysel bir düzeyde ilgili kültürel, politik ve sosyal bir rol üstlenmek ve onu değerli bir kurum haline getirmek.

- Karşılıklı olarak destekleyici ve meşru ilişkiler kurulan siyasi yapının projesi olarak homojen devlet mantığının bir parçası olmak.

- Çokyüzlü bir eğitim felsefesinin biriktiricisi olmak, çoklu ve bazen çelişkili taleplerin ve rollerin bir nesnesi olmak.

Bahsi geçen çelişkiler, eğitim örgütlerinin bulundurduğu kaçınılmaz gerilimlerin özünde yatmaktadır. Böylece, eğitim örgütlerinin nasıl işlediği ve bireylerin kendileriyle olan ilişkileri etkilenmekte ve şekillenmektedir. Örgütsel yaşam üzerindeki etkilerine rağmen, bu çelişkiler, eğitim sistemine özgü olan örgütsel özellikleri inşa eden normlar ve pedagojik ilkeler gibi kültürel meşruiyet mekanizmaları aracılığıyla gözden kaçabilmektedir.

Görüldüğü üzere, sosyal örgüt biçimleri, çelişki analiz ve çözümlemesinden kaçınmakta, böylece yerleşik anlamları yeniden doğrulamaya katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, eğitim süreçlerini etkileyecek sosyal koşullardaki değişiklikler meydana geldiğinde ortaya çıkacak yeni sorunlarla başa çıkabilme olasılıklarını zayıflatmaktadır.

Son yıllarda gerçekleşen sosyal koşullardaki değişiklikler, okulların idare biçimlerini tasarlamadaki zorluklarını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, eğitim örgütlerinin toplumun yeni gereksinimlerine yanıt olarak oluşturdukları görevi yerine getirme kapasitelerine ilişkin artan endişeleri beraberinde getirmektedir. Aslında, eğitim örgütleri hem bilgi okullarının evrensel değerinin sorunlu olduğunu düşünen post-modern söylemlerle hem de modernitenin beklentilerini yerine getiremedikleri için okulları suçlayan diğer eleştirilerin nesnesi haline gelmektedir. Bu nedenle, okullardaki örgütsel, kurumsal ve kişisel kimliklerin risk altında olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramının anlaşılması için öncelikle özdeşleşme ve sosyal özdeşleşme kavramının açıklanması gerekmektedir.

Özdeşleşme Kavramı

Sözlük anlamı itibariyle özdeşleşme; kişinin sosyal ilişki içinde bulunduğu bireylerin yaşantıları ve duyguları ile kaynaşması ve bu etkileşimin bireyin kişiliğinde yer etmesi sürecidir (TDK, 2011). Foote (1951)'e göre özdeşleşme, bireyin sosyal çevresi ile etkili bağ kurma sürecidir. Özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi için bireylerde sadakat, aidiyet, benzerlik duyguları aranmaktadır. İfadede geçen sadakat; ortak amaç ve çıkarların savunabilirliğini, aidiyet; birlik duygusunu benzerlik; ortak amaç ve çıkar paylaşımını tanımlamaktadır (Van Dick Gautam ve Wagner, 2004).

Foote (1951) özdeşleşme kavramını, bir süreç ve aynı zamanda bir ürün olarak değerlendirmiştir. Yazara göre özdeşleşmenin ortak inanışlar, davranışlar, niyetler geliştirmesi ürün yönünü, “nedir?” “nasıl olur?” sorularına cevap araması süreç yönünü oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile özdeşleşme, algısal ve bilişsel gelişen bir kavramdır. Bireyin içinde bulunduğu sosyal çevrenin durumunu, değerlerini kabul edip kişisel bir özellik olarak benliğinde yer ettirmesi ile özdeşleşme gerçekleşmektedir. Pratt (1998)'e göre özdeşleşme, bireyin bir role/gruba olan tutarlı yakınlığının kişiliğini tanımlayıcı olması ile gerçekleşmektedir.

Tajfel (1982)'e göre özdeşleşme üç bileşenle gerçekleşir. Bunlar; kişinin gruba/örgüte üyelik farkındalığını oluşturan bilişsel bileşen, kendi değerleri ile grup/örgüt değerleri arasında bağ kurduğu değerlendirici bileşen ve son olarak gruba/örgüte aitlik hissedildiği duygusal bileşendir (akt. Ashforth vd., 2008: 328). Smidts vd. (2001) ise özdeşleşmenin oluşabilmesi için gerekli faktörleri; üyelik bilinci, değer ve duygu paylaşımı, birlikte hareket edebilme yeteneğinin kazanılması olarak sıralamaktadır.

Reade (2001) ise özdeşleşmenin değer ve bilişsel temelli oluşuna dikkat çekmiştir. Yazara göre değer temelli özdeşleşme farklı inanç ve değerlerin ortak paydada buluşabilmesi, bilişsel temelli özdeşleşme ise gruba/örgüte olan üyelik bilincinin geliştirilmesi olarak ifade edilmiştir. Genel olarak özdeşleşme kavramı

meslek, iş, grup, örgüt gibi boyutlarla gündeme gelmiştir. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme boyutuna yönelik değerlendirmeler ele alınmıştır.

Sosyal Özdeşleşme Kavramı

Sosyal özdeşleşmede bireylerin üyelik bilinci ile sahip oldukları sosyal çevrenin norm ve davranışlarını önemsemesi, kabul etmesi söz konusudur. Boroş (2008)'e göre içinde bulunulan sosyal gruba duyulan bağlılık sosyal özdeşleşmedir. Benzer şekilde, Bhattacharya vd. (1995)'e göre kişilerin grup özdeşleşmelerinin sonucu oluşan grup aidiyeti algıları bir tür sosyal özdeşleşmedir. Bir diğer ifade ile, kişi kendini bir sosyal grubun üyesi olarak nitelendirmektedir. Castano vd. (2008) ise sosyal özdeşleşmeyi, bireylerin yaşamlarını idame ettirmede sosyal kimliklerini kullanmaları ve bu kimliği benliklerinin bir parçası haline getirmeleri olarak değerlendirmiştir. Kişiler sosyal özdeşleşme sergileyerek Maslow'un hiyerarşisinde yer verdiği temel ihtiyaçları (fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ve emniyette olma, sevgi ve ait olma, saygı ve statü kazanma) karşılamada sosyal çevreden faydalanırlar. Sosyal özdeşleşme ile kişilerin algı, duygu ve davranışları düzenlenmektedir. Sosyal özdeşleşmesi yüksek bireyler kendilerini gruba yakın hisseder, bağlılık duyar ve grup lehine hareket ederler (Van Veelen vd., 2006).

Turner (1982)'ye göre bilişsel temelli olan sosyal özdeşleşme ile bireyler grupları ve diğerlerine ilişkin sosyal kategoriler oluşturmakta ve bu kategorileri içselleştirmektedir. Sezici (2010) sosyal özdeşleşmeyi sosyal çevre özelliklerinin kişisel özellik olarak algılanıp benimsenmesi olarak yorumlamaktadır. Bununla birlikte Ashforth ve Mael, (1995) sosyal özdeşleşmeyi grup kaderi ve ortak değerlerin paylaşılması, başarı ve başarısızlığın deneyimlenmesi olarak değerlendirmektedir.

Bireylerin kimliklerini sahip oldukları sosyal çevre ile biçimlendirmesi olarak da tanımlanan sosyal özdeşleşme, sınıflandırma ve karşılaştırma içermesi yönüyle çalışanların iş performansını yakından etkileyen bir süreç olarak değerlendirilir (Hewapathirana, 2011). Literatüre bakıldığında sosyal özdeşleşme birçok faktörün etkisi altında olması yönüyle araştırılması desteklenen konular arasında yerini almaktadır (Van Knippenberg ve Hogg, 2003). Buna karşın, sosyal özdeşleşme fazla üzerinde durulan ve deneysel çalışmalar yapılan bir kavram olmamıştır (Ellemers, Kortekaas ve Ouwerkerk, 1999).

Sosyal özdeşleşme bireylerin hür iradeleri ile grup aidiyeti, grup bağlılığı, ve gruba karşı bütünü bir parçasıymış algısı kazanmalarıdır (Van Leeuwen ve Van Knippenberg, 2003). Böylece bireyler, kendilerini örgütün kaderiyle çevrenmiş hisseder (Ashforth ve Mael, 1989; Wan-Huggies vd, 1998).

Bireysel özdeşleşmeye benzer şekilde sosyal özdeşleşmede de içselleştirilen sosyal kimlik ile bireyler gruplarını sınıflandırmakta ve benliğinin bir parçası haline getirmektedir. Böylelikle grupla bir bütün olma gerçekleşmekte ve aidiyet algısı güçlenmektedir. Mael ve Ashforth (1992)'a göre özdeşleşme ile grup kaderine bağlılık oluşmakta ve grubun başarı ve başarısızlıkları kişisel algılanmaktadır.

Sosyal özdeşleşme, grup ve birey arasındaki bilişsel bağlantı olarak da değerlendirilir (Elsbach, 1999). Burada bireysel kimlik algısı ile grup kimliği algısının birbiri içine girmesi gerçekleşmektedir. Tolman (1943)'e göre sosyal özdeşleşmenin kaynağı grupsal özdeşleşmedir. Öyle ki çoğu zaman grupsal özdeşleşme ve sosyal özdeşleşme kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (akt. Ashforth ve Mael, 1989). Alanyazın incelendiğinde, sosyal özdeşleşmenin dört prensibi ise şu şekilde yerini almaktadır;

- Sosyal özdeşleşmede, özdeşleşmenin duyuşsal ve davranışsal yönünden ziyade bilişsel ve algısal yönü ön plana çıkar.
- Sosyal özdeşleşmede, grup başarısı ve başarısızlığı kişisel olarak yaşanır.
- Sosyal özdeşleşmenin içselleştirmeden farkları yönleri bulunmaktadır.
- Bireysel özdeşleşme ile sosyal özdeşleşme benzer kavramlardır.

Sosyal özdeşleşmeye eğilimin artması için ihtiyaç duyulan birtakım öncüller ise şu şekilde sıralanmaktadır (Ashfort ve Mael, 1989; Mael ve Ashforth, 1992):

- Özdeşleşilen grubun uygulamaları ve değerleri diğerlerinden farklı algılanmaktadır.
- Özdeşleşilen grubun prestiji cazip görülmektedir.
- Grup-dışı unsurlar, grup-içi farkındalığı pekiştirmektedir.
- Grup oluşumunda etkili faktörlerin duygusal etkileridir.

Ashfort ve Mael (1989)'a göre sosyal özdeşleşme gerçekleşmesi durumunda aşağıdaki maddeler ile değerlendirilmektedir;

- Bireyler kimliklerine hitap eden grupları desteklemekte ve kimlikleri ile tutarlı olan faaliyetleri tercih etme eğilimindedir.

- Sosyal özdeşleşme grup içi işbirliği, uyum, fedakarlık, grup mensupları tarafından olumlu değerlendirilme gibi geleneksel grup düzenini sağlayan faktörleri etkilemektedir.
- Sosyal özdeşleşme ile grup değerleri ve uygulamaları farklılaşmakta, grup prestiji artmakta, grup-dışı unsurlarla rekabet kuvvetlenmektedir.

Sosyal özdeşleşmede, bireyler üyeliklerini diğer üyeliklerden üstün görmekte ve bu yönüyle sosyal özdeşleşme birey ile grup arasındaki psikolojik ilişki boyutuna dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, Sezici (2012) bireylerin kendi grup üyeliklerini öteki olarak belirlediği grup üyeliklerinden üstün görme algısı geliştirerek özdeşleşme gerçekleştirdiklerini belirtmiştir.

Günümüzde ise bireylerin özdeşleşme gerçekleştirdiği öncelikli gruplar olarak örgütler gelmektedir (Sezici, 2012). Özellikle, sosyal özdeşleşmenin özel bir biçimi olarak yorumlanan örgüt özdeşleşmesi ile kişiler kendilerini bir bütünün parçası şeklinde görmektedir (Ashforth ve Mael, 1992).

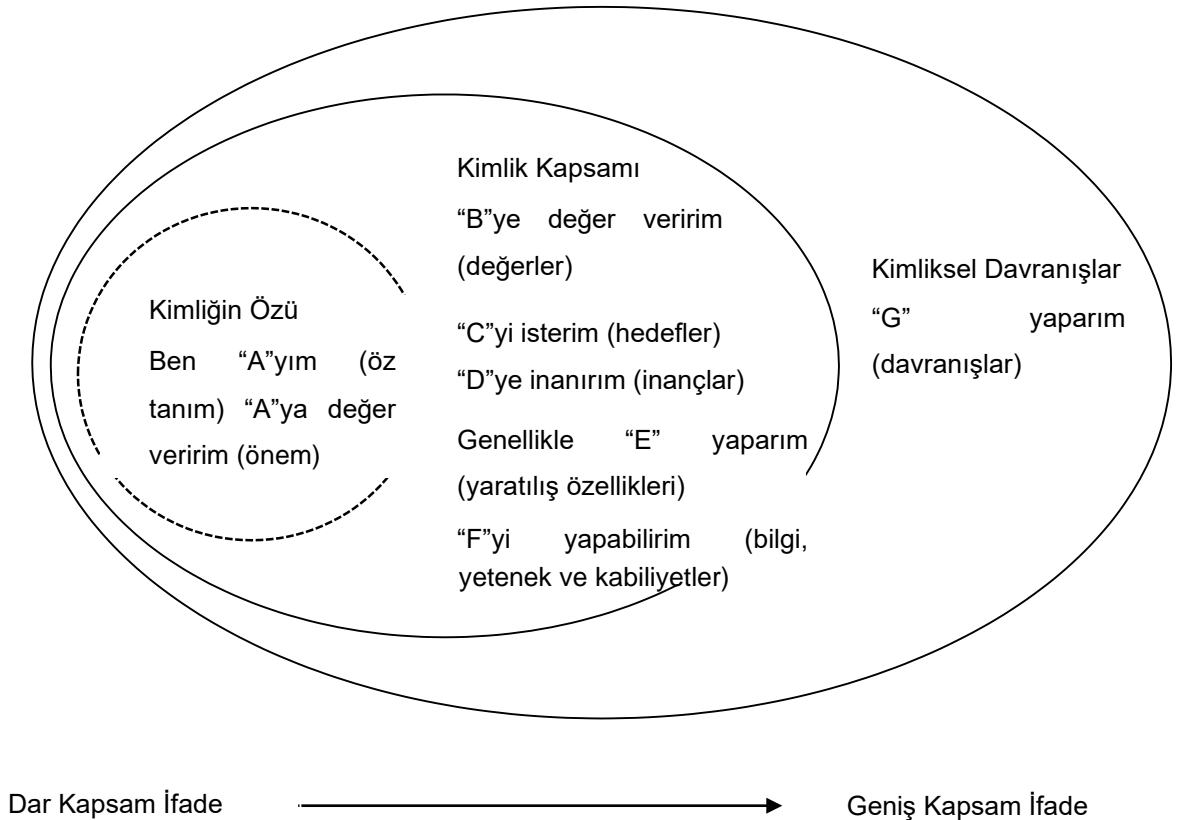
Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Literatürde örgütsel özdeşleşme, özel bir sosyal özdeşleşme biçimi olarak yerini almaktadır (Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004; Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin örgütlere indirgenmiş özel hali olmasına rağmen, bir yönüyle sosyal özdeşleşmeden farklılaşmaktadır. Bu ise örgütsel özdeşleşmede kişinin örgüt aidiyetine odaklanmasıdır (Tüzün, 2008). Yüksek özdeşleşmeye sahip bireyler, çalıştıkları örgütün başarı ve başarısızlığını paylaşmakta, örgüte bağlılık duymakta ve benlik tanımlamalarını örgüt lehine yapmaktadırlar.

Birey-grup ilişkileri literatürde sosyal özdeşleşme kavramı ile açıklanmaktadır. Sosyal özdeşleşme, bireylerin belirli bir grup veya sosyal sınıf ile bir olma duygusunu ifade eder. Örgütsel bağlamda ise birey-örgüt ilişkisi örgütsel özdeşleşme kavramı ile incelenmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile kişilerin örgütleri ile bir olma durumları araştırılır. Özdeşleşmenin mekanik kısmını içselleştirme, duygusal kısmını ise bağlılık oluşturmaktadır. Bireylerin üyesi bulunduğu örgütlerle yada sosyal sınıflarla ne derece özdeşleştiği ise farklılık gösterebilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Özdeşleşme kavramı var ve yok şeklinde değerlendirilen bir kavram olmamakla birlikte farklı derecelerde gerçekleşebilmektedir.

Şekil 5’de kimliğin örgütsel özdeşleşmeye dönüşümü görselleştirilmiştir. Kesik çizgilerle gösterilen alan, bireysel kimliğin temel alanıdır. Burada bireyin kişilik tanımı (Ben “A”yım), kişiliğine verdiği önem (Ben “A”ya önem veririm) ve kişiliği hakkında hislerine (“A” hakkında hislerim) yer verilmektedir.

İkinci aşamada, bireysel kimlikten örgütsel kimliğe geçiş gerçekleşmektedir (Ashforth vd., 2008). Söz konusu geçiş, bireylerin sahip oldukları değerleri (“B”ye değer veririm), hedefleri (“C”yi isterim), inançları (“D”ye inanırım), bilgileri ve yaratılış özellikleri (genellikle “E” yaparım), yetenek ve kabiliyetleri (“F”yi yapabilirim) içermektedir. Burada belirtilen kimlik içerikleri ve örgütün bireyden istediklerinin örtüşme oranı, bireyin örgütsel özdeşleşme oranı ile paralellik göstermektedir. Bu şekilde değer tabanlı bir örgütsel özdeşleşme gerçekleşmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Evrimi sonucunda kimlik, kendini davranış şekline dönüştürmektedir (“G” yaparım). Böylece, görünüm kazanmış olan bireysel kimlik ile örgütsel kimliğin göstereceği tutarlılığın, örgütsel özdeşleşme oranını belirlemesi beklenmektedir.



Şekil 5. Örgütsel özdeşleşmenin başlıca bileşenleri. (Ashforth vd., 2008).

Sosyal kimlik yaklaşımı öncesi örgütsel özdeşleşme. Literatür incelendiğinde örgütsel davranış ve örgütsel iletişim alanlarında örgütsel özdeşleşme araştırmalarının yürütüldüğü gözlemlenmektedir. Örgütsel iletişim literatüründe örgütsel özdeşleşme makro boyutu ile yönetsel iletişim stratejilerinin sonucu olması yönüyle ele alınır. Örgütsel davranış literatüründe ise özdeşleşmenin birey yada mikro örgüt (takımlar, gruplar) boyutu değerlendirilmiştir (Cherim, 2002). Bu nedenle farklı örgütsel özdeşleşme tanımları ortaya çıkmıştır.

Freud (1922)'un bireyler arasında kurulan duygusal bağ olarak ilk tanımını yaptığı örgütsel özdeşleşme Laswell (1935) tarafından milliyetçi yaklaşım ile ele alınmıştır (Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004). Akabinde Tolman (1943)'in bilimsel araştırmasında yer vermesi ile örgütsel özdeşleşmenin ilk kavramsallaşması ve toplumsal olarak ele alınması sağlanmıştır. Patchen (1970)'in çalışması ile literatür uyarlaması yapılmış ve Cheney (1983) tarafından örgütsel özdeşleşme ölçeği geliştirmiştir.

Freud (1922)'un çalışmasını ruhsal bir özümleme olması yönüyle eleştiren Tolman (1943)'a göre bireyler üyesi oldukları sosyal grup ile davranışsal uyumu yakalama eğilimindedir. Bu durum toplumda sıkı bağların oluşmasına neden olur. Sosyal grup içerisinde paylaşılan hedeflerin, özelliklerin, yapıların, işaretlerin ve düşmanların varlığı özdeşleşme düzeyini yükseltmektedir (Tolman, 1943). Sosyal kimlik yaklaşımı öncesi örgütsel özdeşleşme çalışmalarında kavram birbiri ile ilişkili üç tür olarak ele alınmıştır. Bunlar; grubu/örgütü motivasyon kaynağı olarak görmek, rol model olarak almak ve grubun/örgütün parçası olmaktır.

Tolman (1943) özdeşleşme türlerinden “grubun parçası olma”yı dikkate almakta ve özdeşleşme sağlanan bireylerde gruba bir olma hissinin geliştiğini belirtmektedir. Böylece grup amacı, geleceği, prestiji, başarısı ve başarısızlığı paylaşılır. Örgütsel özdeşleşmesi yüksek bireyler bu unsurları kişiselleştirir, kendisininmiş gibi algılar.

Özdeşleşmede bireylerin benlik tanımını yaparken örgüt üyeliklerinden faydalanması ve örgüt çıkarları doğrultusunda davranış sergilemesi esastır (Edwards, 2005). Foote (1951)'a göre örgütsel özdeşleşme bireylerin etkin grup-içi bağlarının oluşturulduğu bir süreç olarak betimlenir.

Kavramı “çalışan ilgisinin bir sonucu” olarak değerlendiren Brown (1969) ise örgütsel özdeşleşmeyi deneysel araştırma deseni ile incelemiş ve kavramla ilgili çıkarımlarda bulunmuştur. Brown (1969)’a göre örgütsel özdeşleşme; üyelik kavramını içermekte, bireylerin tutumlarını tahmin etme imkanı sağlamakta ve motivasyon sağlayıcı faktörler üzerinde durmaktadır. Bunun yanında örgütsel özdeşleşme bir etki kabulü olarak değerlendirilmekte ve bireylerin sözkonusu etki sahibi ile kendini tanımlama ve ilişkilendirmesi olarak betimlenmektedir.

Patchen (1950)’a göre örgütsel özdeşleşmenin üç bileşeni ortak özellikleri ve benzerlikleri algılama, birlik duygusu geliştirmek; ait olma ve üyelik, organizasyonu desteklemek ve sadakat göstermektir. İlerleyen zamanda deneysel çalışmalar ile bahsi geçen bileşenler tartışılmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda özdeşleşme bileşenleri; paylaşılan özellikler (niteliksel birey ve örgüt benzerliği), ait olma (amaç paylaşımı sonucu), sadakat (örgütü destekleme) olarak ortaya çıkmıştır (Lee, 1971).

Hall ve arkadaşları (1970)’na göre örgütsel özdeşleşme çalışan ve örgüt arasında amaç birliğinin sağlanması süreci olarak tanımlanmaktadır. Örgüt amaçları lehinde çalışan yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip bireylerin iş tatminlerinin de orantılı olarak yüksek olacağı belirtilir (Hall vd., 1970). Rotondi (1974)’ye göre örgütüyle özdeşleşen bireyler avantaj kazanmakta, örgütün başarısına dahil olmaktadır. Simon (1980)’a göre örgütsel özdeşleşme, bireyin dahil olduğu karar verme sürecinde gerçekleşmektedir. Kişiler kendilerini örgütsel karar verme süreci ile ilişkilendirebildiği ölçüde bu ilişkiyi kendini tanımlamada kullanmaktadır. Kısaca örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendini bir birey, grup yada örgüt ile ilişkilendirmesi ve bu durumdan tatmin olmasıdır. Cheney (1983)’e göre örgütsel özdeşleşme sağlandığı takdirde örgütte yönetim zayıflığı ya da eksikliği mevcut olsa bile örgüt yararına karar almak mümkündür.

Patchen (1970)’nin örgütsel özdeşleşme bileşenleri Cheney (1983)’in örgütsel özdeşleşme ölçeğini (OIQ: Organizational Identification Questionnaire) geliştirmesinde ve kavramı örgütsel iletişim alanında incelemesine etkili olmuştur. Cheney (1983)’e göre örgütler iletişim biçimleri ile örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi teşvik edilebilmektedir. Bireylerin iş arkadaşları ile olumlu ilişkiler geliştirmeleri örgütsel özdeşleşmeleri düzeylerini yükseltmektedir.

Örgütsel özdeşleşme çalışmalarına değişik bir bakış açısı kazandıran çalışma; Ashforth ve Mael (1989)'in yürüttüğü *sosyal kimlik teorisinin* örgütlere uyarlanma çalışması olmuştur. Günümüze kadar gelen örgütsel özdeşleşme çalışmaları *Sosyal Kimlik Teorisini* temel alarak etrafında şekillenmiştir.

Sosyal kimlik yaklaşımı ve örgütsel özdeşleşme. Sosyal Kimlik Yaklaşımına kadar literatürde bireyin tatmini ve örgütün etkinliğini etkileyen yapı olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, Ashforth ve Mael (1989)'in çalışmasıyla yeniden kavramsallaştırılmıştır. Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmeye tutarlılık kazandıran teorinin *sosyal kimlik teorisi* olduğunu ifade etmiş ve örgütsel davranış araştırmalarına etkili uygulamalar önermiştir. Buna göre; sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşme kavramının temelidir ve iki farklı şekilde incelenmiştir.

Bunlardan ilki *Sosyal Kimlik Teorisi*'nin iki bileşenli olarak kabul edildiği çalışmalardır. Söz konusu bileşenler; özgün *sosyal kimlik teorisi* ve *kendini sınıflandırma teorisidir* (Lipponen vd., 2005). İkincisi ise bahsi geçen teorilerin Sosyal Kimlik Yaklaşımı başlığı altında toplandığı araştırmaları kapsar (Olkkonen, Lipponen, 2006; Pratt, 1998; Van Dick, 2001). Bahsi geçen araştırmalarda, sosyal kimlik teorisi (Tajfel ve Turner, 1979, 1986) ve kendi *kendini sınıflandırma teorisi* (Turner vd., 1987) sosyal kimlik yaklaşımı olarak ele alınmaktadır.

Bu kapsamda, Sosyal Kimlik Teorisi. Tajfel ve Turner (1979, 1986)'nın geliştirdiği teori, örgüt çalışanlarının grup içi kendini tanımlama davranışlarını anlamada ve çalışanların tutumlarına yön verebilmede rehberlik eder. *Sosyal kimlik teorisinde* kişilerin grup üyeliklerinin kimliklerinde yer etmesi ve sosyal kimliklerinin bir parçası olması söz konusudur (Van Dick, 2004). Özellik ve değer yüklenen sosyal gruplara üyeliğin birey benliğinin parçası olmasıdır (Olkkonen ve Lipponen, 2006). *Sosyal kimlik teorisine* göre bireyler kendilerini cinsiyet, yaş, medeni durum, dini ilişki, örgüt üyeliği... gibi çeşitli sosyal sınıflara ayırma eğilimindedirler. Bu ayırım, sistematik yöntem ile sosyal çevreyi düzenlemesi ve bireylerin sosyal çevrede kendini tanımlama ve yerini bulma imkanı elde etmesi açısından önemlidir. *Sosyal kimlik teorisine* göre benlik kavramı (self-concept) kişilerin öz yeteneklerini, özelliklerini içeren şahsi kimliği ve belirli grup sınıflandırmalarını kapsayan sosyal kimliğinden oluşur (Ashforth ve Mael, 1989). Bu açıdan özdeşleşme, bir grup sınıflandırmasına aitlik belirtir (Mael ve Ashforth, 1992).

Diğer bir ifade ile bireylerin; üyesi buldukları grup gelişimini kendisininmiş gibi algılaması veya kendilerini bir grubun sembolik veya gerçek üyesi gibi görmesi sosyal özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994). Bu bakış açısı ile, örgüt olarak "Biz Kimiz?" sorusuna cevap verebilecek unsurun özel bir sosyal özdeşleşme biçimi olan örgütsel özdeşleşme olduğu kabul görmüştür (Ashforth ve Mael, 1989). Diğer bir deyişle, Mael ve Ashforth (1992) örgütsel özdeşleşmeyi bireylerin grup üyeliklerine dayalı, kendi tanımlamalarını yaptıkları özel bir sosyal özdeşleşme biçimi olarak tanımlamaktadır.

Ayrıca, Dutton ve arkadaşları (1994) *sosyal kimlik teorisi* temelli çalışmalarında, bireyin örgütsel özdeşleşmesini gerçekleştirebilmek için üyesi olduğu örgüte yüklediği özelliklerin benliğinde yer etmesinin gerekliliğine dikkat çekmektedir. Örgütsel özdeşleşme bireylerin üyesi oldukları örgütün özelliklerini kişisel özellikleri arasına koyup benlik tanımlamaları yapmasıdır (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994). Bireylerin sosyal çevrelerinde yer edinmesi bilinçli bir çaba gerektirir. Sosyal kimlikleri ile kişiler sosyal çevrelerinde yer bulur ve kendilerini o çevrede tanımlama imkanı elde eder. Van Dick vd. (2005)'in çalışmasında *sosyal kimlik teorisinin* öngörülleri şu şekilde verilmiştir; bireyler özsaygılarını geliştirme eğilimindedir, bireylerin sosyal kimlikleri grup üyeliklerine dayalıdır, bireyler olumlu sosyal kimliklerini sürdürmek için, içinde buldukları gruba yönelik pozitif ayrımcılık geliştirirler.

Bireylerin kendilerini ve diğerlerini sosyal çevrede tanımlama işlemi sosyal özdeşleşme ile, örgütlerde ise örgütsel özdeşleşme ile gerçekleşmektedir. Bu aşamada sınıflama ve kendini yükseltme eylemleri her iki özdeşleşmenin temel süreci olarak bilinmektedir (Hogg ve Terry, 2000). Sınıflama; iç ve dış grubun sınırlarını belirgin hale getirmektir. Örgütsel farklılıklar sınıflamaya ve sınıflama sonucu oluşan örgütsel özdeşleşmeye olanak sağlar. Örgüt içinde rekabetin ve homojenliğin sağlanması diğer gruplarla olan farklılaşmayı artırır ve yüksek özdeşleşme gerçekleşir. Sınıflama ile özdeşleşme şu koşullar altında gerçekleşir;

- Örgütün özgün olması
- Örgütsel dış grupların belirginliği
- İç grup ile dış grup arasında örgütsel rekabetin olması

Kendini yükseltme ile özdeşleşmede ise; üye olunan örgütü dış gruplarla karşılaştırma yoluyla bireyi değerli kılmaya yönelik karşılaştırmalar yapılır. Karşılaştırma ile özdeşleşme şu koşullar altında gerçekleşmektedir;

- Örgüt üyeliğinin yüksek prestijli algılanması
- Örgüt imajının çekici bulunması
- Örgütsel kimlik ile birlikte özsaygı gelişiminin sağlanması

Karşılaştırma ile özdeşleşmede kişinin benlik tanımı grup üyeliği dikkate alınarak yapılır. Özsaygı geliştirme ve sürdürme motivasyonu kişilerin iç gruplarını dış gruplara karşı savunucu karşılaştırmaları ile gerçekleşmektedir.

Sosyal Kimlik Teorisinin Ashforth ve Mael (1989) tarafından örgütlere uyarlanması yapılmış ve sosyal özdeşleşmenin alt boyutu olan örgütsel özdeşleşme kabul edilmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşme, örgüt üyelerinin kendilerini örgütün bir parçası olarak benimsemesi olarak değerlendirilmiştir. İfadede geçen benimseme kelimesi örgüt başarısı, hataları, prestiji, amacını ve kaderini kişilerin kendisininmiş gibi görmesi kastedilmektedir (Tolman, 1943). Böylece özdeşleşme ile sonuçlanacak iki eylem (kendini sınıflandırma ve kendini yükseltme) sosyal kimlik teorisinden geliştirilmiştir (Smidts, Pruyn, Riel, 2001).

Kendini Sınıflandırma Teorisi. Turner vd. (1987)'nin geliştirdiği teori ile grup üye davranışları incelenmiştir ve teorisinin varsayımları *sosyal kimlik teorisinde* yerini almıştır. Kendini sınıflandırma teorisine göre; grubun ortaya çıkması için sosyal sınıflamaya ihtiyaç vardır ve bireylerin aynı sosyal sınıfın üyesi olduklarını algılaması gerekir (Van Dick ve Wagner, 2002). Sosyal sınıflama ile birey, paylaşılan özelliklerinin bulunduğu iç grubu ve bu durumun dışında kalan, özelliklerini paylaşmadığı dış grubu tanımlamaktadır. İç grupta olan ve kendisini bir gruba bilinçli olarak adayın kişinin benlik kavramı, davranış ve tutumları grupla özdeşleşir ve bireyler benlik kavramlarını yitirir. Kendini sınıflama ile bireyler diğer üyeler ile paylaştıkları özelliklere dayanarak kendilerini algılamaya başlar. Kendini sınıflandırma ile bireyler etkinlik kazanmakta problemlerle daha kolay baş edebilmektedirler.

Van Dick vd. (2004)'e göre Kendini sınıflandırma üç farklı seviyede

gerçekleşmektedir. Bunlar;

- Alt seviye; Bireyler kendilerini diğer insanlarla karşılaştırır
- Orta Seviye; Grup üyeliği bilinci ile, bireyler kendilerini dışarıdaki grup ile kıyaslar.
- Üst Seviye; Bireyler kendilerini insan olarak diğer türler ile karşılaştırır

Sosyal sınıfları yönetmede benzerlikleri ve farklılıkları öne çıkarması yönüyle kullanılan örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi için örgüt belirginliği, örgüt içi homojenlik ve örgüt dışı heterojenlik gibi şartlar gereklidir. Belirginlik ile kastedilen; bir örgütün tek başına belirgin olması ile birlikte örgütlerarası karşılaştırmada belirgin olmasıdır. Homojenlik ile; örgüt üyelerinin ırk, cinsiyet, yaş, vb. özelliklerinin benzer olması istenir. Homojenlik örgütsel sınıflandırmaya yardımcı olmakta ve örgütsel özdeşleşmeyi kolaylaştırmaktadır. Sosyal çevrelerinde ise gruplararası farklılıkların artması ile örgütlerarası heterojenlik sağlandığında örgütsel özdeşleşme güçlenir. Sonuçta kendinin sınıflandırma için bireyler benzerlik, örgüt içi homojenlik ve örgütdışı heterojenlik koşullarını aramaktadırlar. Sosyal kimlik belirginliğinin analizini yapması yönüyle *kendini sınıflandırma teorisi* önemlidir. Sosyal kimliklerinin kişilerin şahsi tanımlamalarında ne ölçüde yer ettiği, hangi özellikleri kendine rehber edindiğini belirlemektedir. Son olarak kendini sınıflandırma teorisi, sosyal kimlik belirginliğinin ruhsal ve davranışsal etkisi hakkında öngörülerde bulunmuştur. Bunlar;

- Bireyler birbiriyle değiştirilebilen grup temsilcileri olurlar. Norm, değer ve amaç paylaşımı görülür.
- Bireylere üyelikleri ile ilgili konular üzerinde uzlaşabilecekleri ortak bir perspektif sunar.
- Birey davranışları, geliştirilen norm, değer ve amaç paylaşımı ile düzenlenir.
- Bireylerin, işbirliği ile grup çıkarları için çalışmalarına rehberlik eder.

Van Dick vd. (2005)'e göre *kendini sınıflandırma teorisi* göz önünde

bulundurulduğunda örgütsel özdeşleşme; örgütün amaç ve değerlerinin bireyin benliğinin bir parçası haline gelmesi, ve böylece birey benliğinin kişilik üstü hale gelmesidir.

Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları

Yönetimsel anlayış içinde örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütsel iletişim ve örgütsel davranış alanlarında incelenmiştir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin ele alınış biçimi farklılık göstermekte, fakat kavramın önemi her iki alanda da vurgulanmaktadır. Doğru yönetilmesi gereken bir unsur olarak örgütsel özdeşleşme, daha iyi anlaşılmalıdır.

Bilişsel örgütsel özdeşleşme. Örgütsel davranış alanındaki ilk örgütsel özdeşleşme çalışmalarında teorik alt yapı bulunmamaktadır. Bu çalışmalara örnek olarak; Brown (1969), Hall ve arkadaşları (1970), Lee (1971) ve Rotondi (1974) gösterilir ve çalışmalarda özdeşleşmenin örgütler açısından önemi tartışılır. Daha sonra Ashforth ve Mael (1989) tarafından sosyal kimlik teorisi, örgütlere adapte edilir ve özdeşleşme kavramı bu teori ile zenginleştirilir. Sosyal kimlik teorisi ile örgütsel özdeşleşme, bireyin üyesi olduğu organizasyona dayanarak kendini tanımladığı, kendisini örgütle bir gördüğü ve aitlik algısı geliştirmesidir (Ashforth ve Mael, 1989). Bu kapsamda, kendini sınıflama teorisine göre örgütsel özdeşleşme, bireyin benlik kavramının, organizasyonun sahip olduğu özelliklerle sarılması olarak tanımlanır. Her iki teori de, örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi için kendi ön koşullarını ortaya koymuş ve böylece örgütsel özdeşleşmeye teorik bir alt yapı kazandırmıştır.

Sosyal kimlik teorisine dayandırılması yönüyle bilişsel örgütsel özdeşleşme yaklaşımları, bireylerin kendisini tanımlarken ait oldukları toplumsal kategorileri kullandığı iddiasını taşımaktadır. Dolayısıyla kişiler kendilerini bir grubun üyesi olarak algıladığında, grup özelliklerini paylaştığı gözlemlenmektedir. Hogg ve Terry (2000) bu süreci tasvir etmek için *sosyal sınıflandırma teorisini* (social categorization theory) kullanmışlardır (Parker ve Haridakis, 2008). Sosyal sınıflandırma, kişinin kendisini ait gördüğü grupları seçme sürecidir. *Sosyal sınıflandırma teorisi* ise, bireylerin sosyal ve demografik özellikleri gibi birtakım ölçütleri göz önünde bulundurarak kendine yer edinmesi ve böylece davranışlarının bilişsel temelini oluşturmasıdır. Kısaca, bireylerin bilinçli şekilde bir grubun üyesi olarak hareket

etmesidir. Genellikle söylemsel olmayan bu etkileşim süreci ile bireyler kendi sınıflamalarını belirlemektedir (Kramer, 1993). Benzer şekilde, söz konusu sınıflandırma bilişsel sistem kaynaklıdır.

Bunun yanı sıra, özdeşleşme sürecinin kendini algılamayla gerçekleştiğini ve eylemler ile ortaya çıktığını savunan bilişsel perspektif ile güçlü bir şekilde özdeşleşen bireyler, örgüt menfaatleriyle paralel eylemlerde bulunmayı tercih etmektedirler (Ashforth ve Mael, 1989). Özdeşleşme süreçlerini besleyen uyumlu eylemlere örnek olarak; örgüt içi destek sağlama, birlikte karar verebilme ve başarıların kişisel tanımlanmaması verilmiştir (Ashforth, 1985).

Yapısal örgütsel özdeşleşme. Temelinde birey faaliyetlerini, bulunulan yapı ile birlikte inceleyen bu yaklaşım, kişilerin birden fazla yapı ve sistem içinde çoklu kimliklere sahip olabileceğini savunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme kavramını yapısal yaklaşım ile inceleyen araştırmacılar kimlik kavramını da içeren modeller geliştirme üzerinde çalışmışlardır (Scott vd.,1998). Bu kapsamda, örgütsel özdeşleşme, çoklu kimliklerin bulunduğu yapılardaki etkileşimler yoluyla gerçekleşmektedir. Diğer bir deyişle, örgütsel özdeşleşme süreci, örgüt içerisindeki farklı yapılarda duruma göre eylem ortaya koyabilme yetisi ile gelişmektedir. Yapısal yaklaşım ile örgütsel özdeşleşme, örgütlerde oluşan çoklu yapılara uyum sağlanması, bireylerde bağlılık algısının gelişmesi yoluyla gerçekleşmektedir.

Geliştirilmiş örgütsel özdeşleşme. Alanyazın incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme kavramını ve sürecini geliştirme çalışmaları, bireylerin örgütleriyle birlik olabilmemesinin gerekliliği mantığına dayanmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Kişilerin kendilerini örgüt ile tamamen/kismen aynı veya farklı tanımlamalarının örgüt ve kişi üzerindeki olası sonuçları, kişilerin kendilerini örgütten farklı görme veya çatışma sebepleri mevcut örgütsel özdeşleşme çalışmalarında eksik görülmüştür. Buradan hareketle, Kreiner ve Ashforth (2004) tarafsız, kararsız, güçsüz, güçlü özdeşleşme gibi kavramlarla konuyu değerlendirmiştir. Bu kapsamda, güçsüz özdeşleşme, kişilerin örgütün tanımladığı davranışlara ve ilkelere itibar etmemesi durumu olarak ele alınmıştır. Ayrıca, bireylerin örgütleri ile eş zamanlı güçlü ve güçsüz özdeşleşme göstermesi durumu kararsız özdeşleşme, ya da çelişkili özdeşleşme olarak tanımlanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bireylerin örgütleri ile özdeşleşme durumlarının bariz yokluğunda ise tarafsız özdeşleşme gerçekleşmektedir.

İlişkisel örgütsel özdeşleşme. Bu yaklaşımın temeli, örgütsel özdeşleşme kavramı ile çalışan faaliyetlerinin ilişkisel olarak birlikte ele alınmasına dayanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel davranış alanına temel etkisi, örgütleriyle özdeşleşmesi gerçekleşen bireylerin örgüt çıkarları doğrultusunda hareket edeceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Bu düşünceden hareketle, çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi bireysel (özsaygı gelişimi) ve örgütsel (insan kaynağı, işbirlikçi çalışma tarzı) olumlu sonuçlar doğuracaktır (Carmeli, Gilad, Woldman, 2007). Araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin ekstra rol davranışı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, yüksek motivasyon, performans gibi iş sonuçları üzerinde etkisi olduğunu belirtmiş ve incelemiştir (Olkkonen ve Lipponen, 2006; Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ, 2005)

İletişimsel örgütsel özdeşleşme. İletişimsel yaklaşım ile çalışanlar arasında gelişen ortak anlam (amaç, norm, değerler, başarı ve başarısızlıklar) geliştirme hisleri güdülenmekte böylece örgütsel özdeşleşmenin gerektirdiği örgütle bir olma, örgüte ait olma durumu gerçekleşmektedir. Cherim (2002)'e göre örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmek isteyen yöneticilerin iletişim yolu ile örgüte dayalı ortak anlam geliştirmeleri gerekmektedir. Scott, Corman ve Cheney (1998) çalışmasında, sistemdeki sosyal etkileşimler ile örgütsel özdeşleşmenin çalışanların diline yansıdığını ve anlatılanlarda kullanılan dilin özdeşleşmenin özü ve bir göstergesi olarak kabul edildiğini ifade etmektedir.

Cheney ve Tompkins (1987) ise özdeşleşme sürecinin iletişim ile yürütüldüğünü, özdeşleşmenin sonuçlarının da öncelikle dil ile ifade edildiğini vurgular. Çalışanların iletişim aracılığı ile örgüt merkeziliği ve ayırt ediciliği ile ilgili bilgileri elde etmeleri sosyal sınıflandırmalarına, örgütteki kişisel rolleri ile ilgili bilgileri elde etmeleri kendilerini sınıflandırmaya dolayısıyla özdeşleşmeye katkıda bulunmaktadır (Smidts, Pruyn, Van Riel, 2001). Bununla birlikte, çalışanların örgüt amaç, hedef, gelişmeleri ile ilgili bilgilendirilmesi üyesi oldukları örgütü diğerlerinden ayırt etmede ve dolayısıyla sosyal sınıflandırmaya olanak sağlamaktadır. Aynı zamanda çalışanların katılım duyguları artacağından ait olma algıları dolayısıyla özdeşleşme becerileri kuvvetlenmektedir (Smidts, Pruyn, Van Riel, 2001).

Burke (1973) ve Cheney (1983)'ye göre örgütsel özdeşleşme birleştirme ve ayırma gibi iki iletişim stratejisi ile desteklenmektedir. Cherim (1983)'e göre birleştirme örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarının diğer üyeler tarafından benimsenmesi yoluyla gerçekleşmektedir. Ayırma stratejisi ise, problem anında

örgüt üyelerinin çözüm üretmeye yönelik çağırılmasıdır (Cherim, 2002). Bu kapsamda, Cheney ve Tompkins (1987) örgüt özdeşleşmesini, üyelerce paylaşılan çıkarların dile getirilmesi aracılığıyla üretilen ve çoğaltılan bir kavram olarak değerlendirmiştir. Sonuç olarak, örgüt hedeflerinin üyelerce kabul görmesi örgüt özdeşleşmesinin belirtisi şeklinde yorumlanmıştır (Cheney 1983; Tompkins ve Cheney, 1985).

Nakra (2006) ve Wiesenfeld, Raghuram ve Garud (1999) çalışmalarında, iletişimin çalışan tutumunu etkilemesi yönüyle örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisine değinmişlerdir. Bu bağlamda, örgütlerde pozitif iletişim kurmanın örgütsel özdeşleşmeyi kuvvetlendirdiği ve dolayısıyla örgütün amaç, değer ve hedeflerini aktarmada kolaylık sağladığı belirtilmiştir. Kısaca, kullanılan iletişimin içeriği örgütsel özdeşleşmeye kolaylık sağlamaktadır (Cheney, 1983).

Bireysel ve örgütsel eylemlerin, örgütsel özdeşleşme süreçleri üzerindeki karşılıklı etkisini açıklamada iletişimsel ve bilişsel yaklaşımların benimsenmesinin daha etkili olduğu belirtilmiştir. (Parker ve Haridakis, 2008).

Örgütsel Özdeşleşme Boyutları

Literatürde özdeşleşmenin çeşitli boyutlarının ölçümü ve analizi sosyal kimlik yaklaşımı temelli olarak gerçekleştirilmektedir (Van Dick, 2001). Tajfel (1978)'in sosyal kimlik tanımından yola çıkarak özdeşleşmenin üç boyutu belirlenmiştir. Bunlar;

- Kavramsal Boyut: Örgüte Üyelik Bilgisi
- Duygusal Boyut: Örgüte olan Duygusal Bağlılık
- Değerlendiren Boyut: Örgütün Dışarıdan Tanımlanmış Değeri, Dış İmaj

Yapılan araştırmalar sonucu örgüt içi davranışlara katılım göstermenin özdeşleşmeye olumlu etkisi ortaya çıkmış ve dördüncü bileşen eklenmiştir (Van Dick, 2001).

- Davranışsal Boyut: Örgüt içi Davranışlara Katılım Gösterme

Boyutlar birbiri ile ilişkili olmakla birlikte, belirli bir gruba üyeliğin sorgulandığı kavramsal boyut örgütsel özdeşleşmenin başlangıç noktasıdır. Bireyin kendini sosyal bir gruba ait olarak algılaması ile sırasıyla diğer boyutlar gündeme gelir. Duygusal bağların hissedildiği duygusal boyut, grup içi ve grup dışı yorumların göz önünde bulundurulup örgüt hakkında değerlendirmelerin yapıldığı değerlendirilen boyut, son olarak bireyin örgüt lehine tutum ve davranış geliştirdiği davranışsal

boyut gerçekleşmektedir. Özdeşleşme sonucu bireylerin örgüt yararında hareket etmesi beklenir (Van Dick vd., 2004).

Bununla birlikte, Ashforth ve Mael (1989) örgüt özdeşleşmesini sadece kavramsal boyutta ele alması yönüyle eleştirilmiştir (Van Dick, 2001). Diğer taraftan, Edwards (2005) örgütsel özdeşleşmenin kavramsal ve duygusal boyutlarda araştırılmasını desteklemektedir. Ashforth ve Mael (1992,1995) örgütsel özdeşleşmeyi kavramsal boyutta tanımlama, fakat geliştirdikleri ölçek ile özdeşleşmenin duygusal ve değerlendiren boyutunu inceleme hususunda eleştirilmişlerdir. Van Dick ve arkadaşlarının (1994) yılında geliştirdikleri ölçme aracı teorik alt yapıya uygunluğu açısından güvenilir bulunmaktadır. Diğer taraftan Patchen (1970)'in bileşenleri üzerine kurulan Cheney (1983) tarafından geliştirilen ölçek ile örgütsel özdeşleşmenin farklı boyutlandırma şu şekilde ifade edilmiştir;

- Üyelik: Örgüt üyesi olmaktan gurur duyma, ait olma.
- Sadakat: Örgüt amaçlarına destek verme, sadakat gösterme.
- Benzerlik: Çalışanlar ve örgüt arasında paylaşılan değer, amaç benzerliği

Fakat araştırmacılar, Cheney (1983)'in geliştirdiği ölçeğin sadece örgütsel özdeşleşmeyi ölçmediği aynı zamanda daha çok onunla ilişkili fakat farklı kavramları yönünde eleştiride bulunmuşlardır (Miller, Allen, Casey, Johnson, 2000).

Örgütsel özdeşleşmenin odak noktaları. Bireyler benlik tanımlarını yaparken şahsi ve sosyal kimliklerini kullanmaktadır. Çoklu sosyal kimlikler mevcut ise kullanılan kimliğin davranış ile uygunluğunu tespit edilmektedir. Kısaca, bireyin bulunduğu sosyal seviyenin özellikleri davranışlarını şekillendirmektedir. Böylece örgütsel özdeşleşmenin odak noktaları çeşitlenmektedir.

Örgüt çalışanları ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamak için çeşitli davranışlar sergilemekte ve özdeşleşme seviyelerinde farklılık göstermektedir. Bireyin hangi seviyede özdeşleştiğinin bilinmesi ile davranışlarını şekillendiren etkenler belirlenebilecek, bireyin hangi ihtiyaçlar doğrultusunda hareket ettiği tespit etme imkanı elde edilecektir. Örgüt yöneticileri tarafından ihtiyaçları karşılanabilecektir. Kendini sınıflama teorisinin seviyeleri ile örgütsel özdeşleşmede oluşturulan odak noktaları şu şekildedir: Birey kendini;

- Kariyeri ile özdeşleştirir.
- Örgütteki değişik alt birimler (gruplar) ile özdeşleştirir.

- Örgütü ile özdeşleştirir. Bu üç odak noktasına Van Dick ve Wagner (2002)"de bir başka odak noktası daha eklemiştir;
- Mesleği ile özdeşleştirir (mesleki grup).

Kendini sınıflama teorisinin seviyeleri ile örgütsel özdeşleşmenin odak noktaları ilişkilendirilir. Buna göre; kendini sınıflandırma teorisinin kişisel seviyesinde kariyer özdeşleşmesi gözlemlenirken, grup seviyesinde diğer üç özdeşleşme (mesleki özdeşleşme, grupsal özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme) gerçekleşir (Van Dick, Wagner, 2002). Yine Van Dick ve Wagner (2002)'in çalışmalarına göre; özellikle odak noktaları ile farklılaşan özdeşleşmeler sonucu çalışan performansı, tutumu, davranışları ve bakış açıları etkilenmektedir. Örnek olarak; kariyer özdeşleşmesine sahip bireyin, kendi kariyerini destekleyen davranışlar üzerine odaklanması beklenir. Çalışma grubu ile yüksek derecede özdeşleşen bireylerde ise, organizasyon sonuçlarını arttırmaya katkı sağlayan ekstra rol davranışı sergilemek ve düşük devamsızlık yapmak gibi tutumların sergilemesi olasıdır. Diğer taraftan bireyler aynı zaman diliminde farklı odak noktalarında özdeşleşme geliştirirler ise performans düşüklüğü ve kaos kaçınılmaz olur (Van Dick, 2001). Örneğin; birey eşzamanlı kariyeri ve örgütü ile özdeşleşmekte ise geleceği parlak terfi fırsatları için işi bırakmayı vurgulayan ilk özdeşleşme ile örgütte kalmayı vurgulayan ikinci özdeşleşme çelişecektir.

Van Dick (2001)'e göre örgütsel özdeşleşmenin odak noktaları; çalışanın kariyeri, çalışma birimi, organizasyonun tamamı ve mesleki grup özdeşleşmesi üzerinedir. Yine çalışmasında geliştirdiği ölçek ile örgütsel özdeşleşmenin kavramsal, duygusal, değerlendiren, davranışsal boyutları incelenmiştir. Diğer taraftan Van Knippenberg ve Van Schie (2000)'e göre örgüt özdeşleşmesinin iki odak noktası vardır. Bunlar; örgütsel ve iş-grubu ile özdeşleşmedir. Araştırmada iş-grubu ile özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeye göre daha güçlü bulunmuştur (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000). Çünkü, küçük gruplarla özdeşleşmede büyük gruplara göre daha kolaylık olduğu, gruptaki kişilerin çoğalması ile birlikte özdeşleşmenin zorlaşacağı belirtilmiştir. İlaveten, iş ile ilgili benzer kader ve geçmişlerin bireylerarası ortak noktaların artmasına imkan tanınması, iş-grubu ile özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha güçlü olmasına sebeptir.

Örgütsel özdeşleşme bileşenlerinin bilinmesi ve buna bağlı olarak yönetim tarzını geliştirmeye olanak sağlayan boyutlar ile bireylerin beklentilerinin

belirlenmesi ve karşılanması kolaylaşır. Örgüt çalışanları tatmin ve motivasyonu ile yüksek performans gösterecek böylece örgüt amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilecektir.

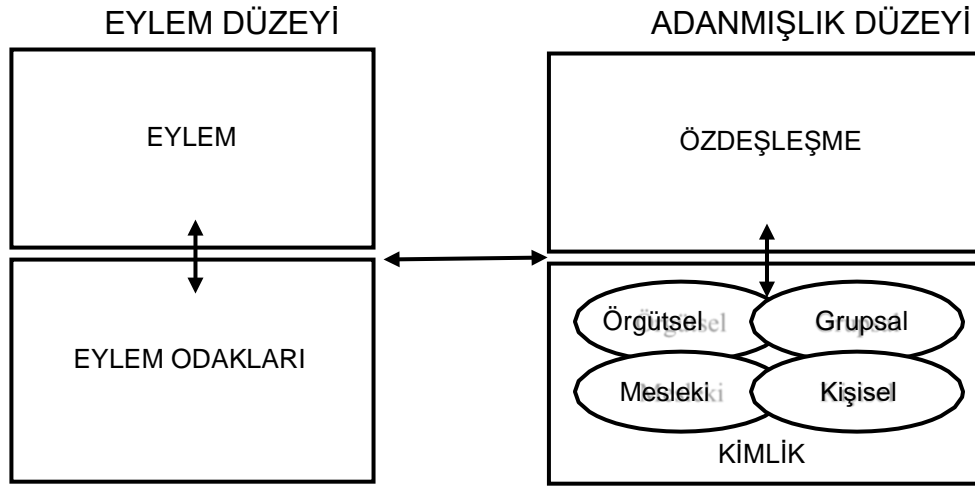
Odak Noktaları					
Boyutları		Kişisel Kimlik	Sosyal Kimlik		
	Bilişsel	Kariyer	Takım	Örgüt	Meslek
	Değerlendirici				
	Duygusal				
	Davranışsal				

Şekil 6. Örgütsel özdeşleşmenin odak noktaları. (Van Dick vd., 2005).

Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Scott, Corman ve Cheney'in yapısal özdeşleşme modeli. Örgütlerdeki çoklu özdeşleşme yapısını inceleyen Scott vd.(1998)'nin çalışması yapılanma teorisi temelinde gerçekleşmiştir. Giddens (1984)'in geliştirdiği söz konusu kuram, yapısal özelliklerinin sistemi oluşturan pratiklerin aracı ve sonucu olduğuna değinmektedir. Bryant ve Jary (1989)'e göre *yapılanma teorisinin* en belirgin vurgusu tüm sosyal sistemlerin mekan ve zaman bağlamında değerlendirilmesinin gerekliliğidir. Giddens (1976) yapı ve eylemi birbirine bağlayan olguya sistem adını vermektedir. Bu bağlamda, sistemler sürekli yeniden üretileri sebebiyle mekan ve zamandan soyut olarak değerlendirilemezler. Giddens (1976)'a göre belirli bir zamanda ve farklı sosyal ortamlarda sistem, yeniden üretilen ve birbiriyle bağlantılı kurumsallaşmış etkileşim biçimleri ile oluşmaktadır. Sosyal sistemler örgütte yapı ve eylem ekseninde yeniden üretilmektedir. Gündelik sosyal yaşamın önemli bir kısmı örgütün müsterek paylaşım alanlarında çalışanların yürüttüğü günlük rutin faaliyetlerinden oluşmaktadır. Giddens (1984)'e göre örgüt içinde kim olduklarını sürdürebilmek için bireyler, birbirleri ile karşılaştıkları günlük rutin faaliyetlerinden faydalanırlar. Bu açıdan sistem düzeyinde bir yapı olarak örgütsel özdeşleşme, örgütsel hedeflere bağlılığı ifade eden davranışlarda ortaya çıkmaktadır. Bir veya

daha fazla örgütsel hedefe yönelik olabilen bu davranışlar, karar verme davranışlarını, vatandaşlık davranışlarını sürdürmeyi içerebilir. Böylece, örgütsel özdeşleşmenin belirtileri, kişilerin sistem içerisindeki etkileşimleri ile gözlemlenebilmektedir (Scott vd, 1998). Bu kapsamda özdeşleşme ile kimliği bir modelde toplayan yapısal özdeşleşme modeli, sistem ve yapı arasındaki ikilik üzerine odaklanmıştır (Scott vd, 1998). Kısaca, yapısal özdeşleşme modeli ile özdeşleşme ve kimlik düzeyinin zamana ve duruma bağlı olarak değişebileceğinin altını çizmiştir.



Şekil 7. Yapısal özdeşleşme modeli. (Scott vd., 1998).

Şekil 7'de görülen Scott vd. (1998)'nin yapısal özdeşleşme modeli, *yapılanma kuramından* farklı olarak özdeşleşme sürecini yapının bölgeselliği, yapının ikiliği ve durumsal eylem olarak tanımlanan kavramlar çerçevesinde incelemektedir.

Yapının ikililiği. Yapılanma teorisi kimlik ile özdeşleşme arasındaki ilişkiye vurgu yapar. Kimlik, kişinin hedef ile bağlantısını gösteren açık veya kapalı sosyal belirgin davranışları ile oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, kimliği belirleyen davranışlarla ortaya çıkan dinamik ve sosyal bir süreçtir. Örgütsel özdeşleşmenin oluşumunu, örgütsel kimlik yapısının bireyler tarafından benimsenmesi sağlamaktadır (Scott vd, 1998). Kimliğin ve özdeşleşmenin ikiliği, kimlik kaynakları ile özdeşleşme arasındaki algılanan bağlantıyı açıklamaktadır. Alanyazında araştırmaların bir kısmı (Barker ve Tompkins, 1994; Scott, 1998) kimlik kaynaklarının birlikte özdeşleşme gerçekleştireceğini, bir kısmı (Bullis ve DiSanza,

1995) kimlik kaynaklarının düzenli olarak birbirleriyle rekabet halinde olduğunu ve belirli durumlarda belirli kimliklerin özdeşleşeceğini savunmaktadır.

Yapının bölgeselliği. Örgütsel özdeşleşme için örgüt kimliği kaynağından faydalanan bireylerin örgütte sahip olduğu kimliklerin tanımlanması ve özdeşleşme ile ilişkisinin anlaşılması için yapının bölgeselliği kullanılmaktadır. Modelde bulunan çoklu kimliklerin tanınması ile aralarındaki uyumluluk ve rekabet düzeyini belirlemek üzere dört bölge tanımlanmıştır (Scott vd., 1998). Söz konusu bölgeler aşağıda incelenmiştir.

Tek ve örtüşen bölgeler. Örgüt üyeleri birbiriyle uyumlu ve eşleşebilen kimlik bölgeleri geliştirebildikleri gibi uyumsuz, çelişkili ve çeşitli kimlik bölgeleri de geliştirebilmektedir (Burke, 1973; Cheney, 1983a). Üstelik bir kişinin birden fazla kimliği (örgütsel, mesleki, grupsal veya kişisel) olacağı gözönüne alındığında, muhtemelen birbiriyle örtüşen bazı alanlar ortaya çıkacaktır. Bu gibi örtüşme hallerinde kimlikler ortak öğeleri paylaşmaktadır. Bunun tam tersi olarak, tüm kimlikler kapsamlı şekilde çakışabilir. Modelli değerlendiren Mael ve Ashorth (1992), bir kimlik değişikliğinin diğerini etkilememesi nedeniyle farklı kimliklerin genellikle "gevşek biçimde birleştiğini" belirtmektedir. Kimlikler genellikle gevşek bir şekilde birleştiğinde ise, belirli bir bağımsızlık derecesine sahip olurlar. Böylece, her kimlik bölgesi aynı zamanda diğer kimliklere aykırılık veya ayrılıkları temsil eden bir alana sahip olmaktadır.

Ön ve arka bölgeler: Ön bölgeler olumlu özdeşleşme ile, arka bölgeler ise olumsuz özdeşleşme ile bağdaştırılmıştır. Diğer bir deyişle, ön ve arka bölgeler, özdeşleşme ve özdeşleşmeme ile ilişkili bölgeler şeklinde sınıflandırılmaktadır (Scott vd, 1998). Ön bölgenin ve arka bölgenin özellikleri, üyelerin herhangi bir örgütsel hedefle özdeşleşmesini veya özdeşleşmemesini ifade etse bile aynı kimliğe dikkat çekmektedir. Özellikle kimlik bölgeleri bakımından ön bölgeler, ortak kültüre sahip diğer bireylerle uyumlu olarak benzer sosyalleşmiş sözler, inançlar ve değerler bulabileceğimiz yerdedir (Goffman, 1959). Böylece, belirli bir hedefle özdeşleşmeler, ona karşılık gelen kimliğin ön bölgelerine çekilir. Bununla birlikte arka bölgeler, kişilerin bireysel yorumları ve resmi normlarla dayatılanlar arasına mesafe koyarak oluşturdukları tepkisel kaynaklarıdır (Giddens, 1984). Çünkü kimliğin bu geri bölgelerinde özdeşleşmeme gerçekleşir. Giddens (1984), bu arka

bölgelerin ön bölgenin çok önemli bir parçası olduğuna ve gerginliği gidermenin bir yolu olarak hizmet edebileceğine dikkat çekmektedir.

Kimlik büyüklüğü ve konumu. Kimliğin birey için ifade ettiği anlamla ilişkilendirilen kimlik büyüklüğü, artış gösterdiği ölçüde özdeşleşmenin de artacağı görüşü benimsenmiştir. Bunun yanı sıra, kimliklerin birbirlerine yakınlık ve uzaklık durumlarına ve birbiriyle olan alakalarına kimliğin konumu olarak ifade edilmiştir. Her kimlik bölgesi, birbirine göre ve her biri kendi kendine yaptığı katkıya göre büyüklük bakımından farklılık gösterebilmektedir.

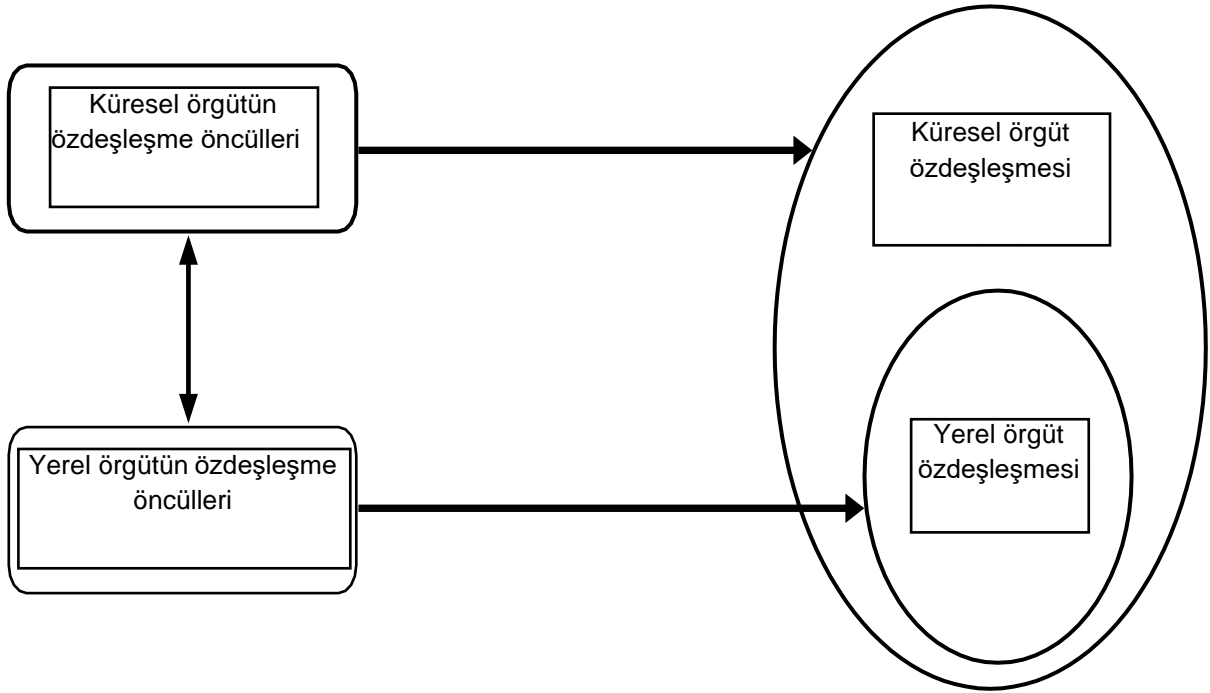
Büyüklük, o kimliğin bireysel benlikte edindiği yere ve kapsadığı özelliklerin sayısına gösterilen önemin bir işaretidir. Zamanla bazı kimliklerin büyüklüğü degismeye (genişlemeye veya azalmaya) başlayabilir. Çünkü başkalarıyla olan sosyal etkileşimlerimiz kim olduğumuzu sürekli olarak belirlemektedir. Kimlik büyüklüğü, her bir kimlik sahibinin kendi içindeki diğer kimliklere göre konumunu da etkilemektedir. Kimliklerin göreceli konumu, hangi kimliklerin merkezi olduğunu kavramsallaştırmanın bir yoludur. Bununla birlikte, belirli kimliklerin merkeziliğinin, hangi davranışı harekete geçirdiğini şekillendirmek için önemlidir (Scott vd, 1998).

Kimlik kullanım süresi. Özdeşleşme derecesinin, belirli bir kimlik özelliğinin bireylerce kullanım süresi ile ilişkili olarak değiştiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, özdeşleşme derecesi, kimlik kullanım süresinin uzunluğu ölçüsünde artmakta ve özdeşleşme kolaylaşmaktadır. Kimlik, benliğin parçası olduğu sürece özdeşleşme ile yüksek oranda ilişkilendirilmektedir. Ayrıca istemsiz sahip olduğumuz kimlikler (cinsiyet, uyruk, kültür) uzun süreli olmalarına rağmen zaman içerisinde şartlar gereği önemsiz hale gelebilmektedir. Bu durumda, çalışanların örgüt içerisindeki görev süreleri etkili bulunmuş, görev süresi çok olan bireylerin örgüt kimliğini uzun süre kullanmaları dolayısıyla örgütsel özdeşleşme derecelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Barker ve Tompkins, 1994; Scott, 1998).

Durumsal eylem. Modelin son unsuru olan durumsal eylem, en önemli süreç olarak görülmektedir. Bahsi geçen süreç, hangi durumların nasıl özdeşleşmeye yol açtığı hususu üzerinde yapılanmaktadır. Durumsal eylem, özdeşleşme gerçekleştirilmenin durum ve zaman değişkenlerince farklılık

göstermesi olarak değerlendirilmiştir (Scott vd, 1998). Diğer bir ifade ile, bireylerin içinde buldukları durumdan etkilenme düzeyinin özdeşleşmesi ile doğru orantılı olarak gerçekleştiği ifade edilmektedir. Bazen kriz gibi beklenmeyen durumlar söz konusu olduğunda çalışanların birlik olma veya örgüte destek olma gibi istekleri artmakta ve yüksek örgüt özdeşleşmesi sağlanmaktadır (Mishra, 1996).

Reade'nin temel özdeşleşme modeli. Küresel/Çokuluslu örgütlerdeki uyumun kültürel açıdan farklılıklar gibi pek çok faktörden etkilenmesi sonucu uyumun oluşması oldukça zordur. Ancak böylesi büyük ve karmaşık bir organizasyonda uyum sağlayabilmek örgütsel özdeşleşmenin sağlanması ve başarı için son derece önemlidir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton vd, 1994). Küresel örgütlerdeki yöneticiler, yerel örgüt ile küresel örgüt arasında ayrı grup tanımlamaları yapmaktadır (Reade, 2001). Bu durum örgütsel özdeşleşmeyi azaltmaktadır. Reade, ikili/çift özdeşleşme olarak adlandırdığı bu durumun ortadan kaldırılması için küresel ve yerel düzeyde grup özdeşleşmesinin öncülleri ve dereceleri ile ilgili model geliştirmiştir.



Şekil 8. Örgütsel özdeşleşme için temel model. (Reade, 2001).

Araştırmada geliştirilen modele göre örgütsel özdeşleşmenin öncelikle yerel örgütler ile ilgili faktörler tarafından desteklendiğini, küresel örgüt ile özdeşleşmenin ise çokuluslu şirketin küresel faktörleri tarafından desteklendiğini belirtmiştir.

Tablo 3

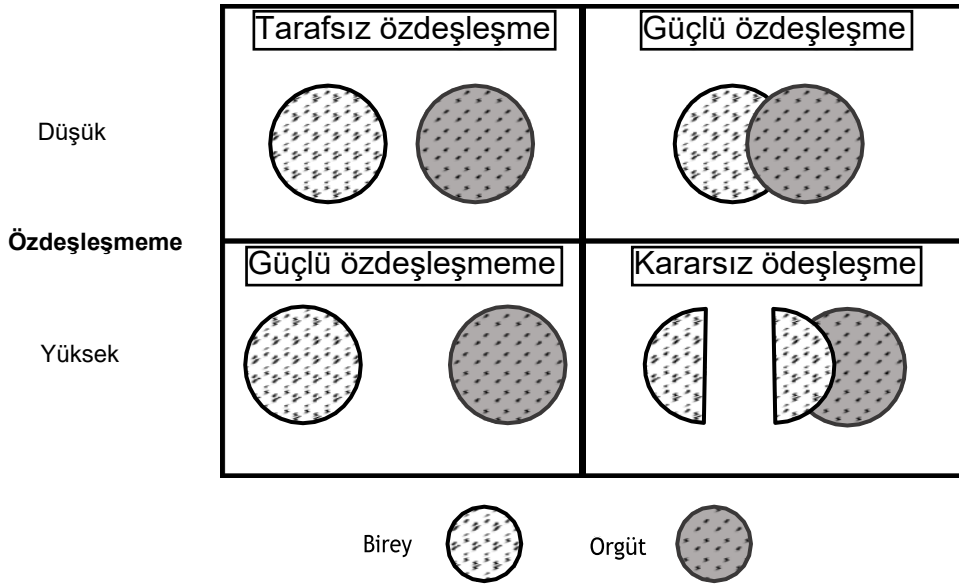
Reade'nin Özdeşleşme Öncülleri

Küresel örgütün özdeşleşme öncülleri:	Yerel örgütün özdeşleşme öncülleri:
<ul style="list-style-type: none">- Küresel örgütün prestiji ve ayırtedici özellikleri kadar yerel örgütün de önemi- Küresel örgütün üst düzey yöneticilerinin desteği ve takdiri- Kariyer ve gelişim fırsatı	<ul style="list-style-type: none">- Yerel örgütün prestiji ve ayırtedici özellikleri- Yerel örgütteki yöneticinin çalışanları doğrudan desteklemesi ve takdiri- Yerel şirkette kariyer geliştirme fırsatı- Yerel şirkete ve küresel şirkete farklılıklar kapsamında çalışan alımı

Kaynak: Reade, C. (2001b: 405-424).

Küresel örgütlerin idari çalışanlarının yerel bağlı kuruluşlar ile küresel organizasyon arasında ayrı grup tanımlamaları yaptığı tespit edilmiştir (Reade, 2001). Çalışanlar daha büyük örgütte paylaşılan değerleri ve hedefleri desteklememekle birlikte kurumsal anlamda küresel ailenin bir üyesi olma anlamında daha olumlu tutumlar sergilemektedirler. Her iki örgüt düzeyi için de ortak değer yaratma anlamında insan kaynakları ve yönetimin önemi büyüktür. Çalışan ve yerel örgüt arasında yaratılacak paylaşılan değerler, hedefler, şirket üyeliğinden gurur duyma gibi değerler, şirkete ve üst yönetime karşı olumlu tutumlar oluşmasını sağlayacaktır (Dutton vd, 1994).

Krenier ve Ashforth'un geliştirilmiş özdeşleşme modeli. Bu model ile Kreiner ve Ashforth (2004), çalışanın örgütle olan ilişkisini belirlemeye çalışarak bireysel özdeşleşme düzeyinde örgütsel bağların etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanı sıra, Kreiner ve Ashforth (2004), örgütsel özdeşleşmenin, bireyin örgütle bağını tanımlamada kullanılabilecek dört farklı boyutunu ortaya çıkarmışlardır.



Şekil 9. Geliştirilmiş özdeşleşme modeli. (Keiner ve Ashforth, 2004).

Kreiner ve Ashforth'un çalışmalarında örgüt içinde özdeşleşme düzeylerinin farklılık göstereceğini belirtmişlerdir. Modeli oluşturan dört boyutun yanı sıra özdeşleşme ve özdeşleşmeme durumları da düşük ve yüksek olmak üzere seviyelendirilmiştir. Özdeşleşme türleri, örgütsel kimliğin gücü, bireysellik, örgütsel itibar, olumsuz duygulanım, sözleşme ihlali, rol çatışması gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Model, birey ve örgüt etkileşimleri bağlamında özdeşleşmeme ve özdeşleşme temelindedir. Özdeşleşmeme ve özdeşleşmenin, birlikte gerçekleşmesi durumu ise kararsız özdeşleşme olarak isimlendirilmektedir. Diğer taraftan, özdeşleşmenin ve özdeşleşmemenin birlikte düşük olduğu durum tarafsız özdeşleşmeyi göstermektedir. Özdeşleşmenin yüksek, özdeşleşmemenin düşük gerçekleştiği durumda güçlü özdeşleşme, aksi takdirde güçlü özdeşleşmeme gerçekleşmektedir.

Bunun yanı sıra, özdeşleşme ve özdeşleşmemenin düşük olması durumu olan tarafsız özdeşleşmeyi etkileyen faktörler, örgütsel kimliğin gücü ve bireyseldir. Örgütsel kimliğin gücü negatif yönde etkilerken bireysellik pozitif bir etki yaratarak tarafsızlaşmayı artırmaktadır. Özdeşleşme düzeyinin düşük özdeşleşmemenin yüksek olduğu durum olan güçlü özdeşleşmeme düzeyini etkileyen faktörlerden örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme ihtiyacı negatif yönde etkilerken, olumsuz duygulanım, sinizm ve sözleşme ihlalleri pozitif yönde etkileyerek özdeşleşmemenin artmasına neden olmaktadır. Özdeşleşme

düzeyinin yüksek ancak özdeşleşmemenin düşük olduğu kararsız özdeşleşmeyi etkileyen faktörler örgütsel kimlik uyumsuzluğu ve rol çatışmasıdır. Her iki faktörde pozitif yönde etkilemektedir. Yani örgütsel kimlik uyumsuzluğu ya da rol çatışması ne kadar yüksek olursa kararsız özdeşleşme düzeyi de o derecede artacaktır. Son boyutta özdeşleşmenin yüksek özdeşleşmemenin düşük olduğu durum güçlü özdeşleşme olarak adlandırılmaktadır. Güçlü özdeşleşmeyi etkileyen faktörler, örgütsel itibar, örgüt kimliğinin gücü, örgütsel özdeşleşme ihtiyacıdır.

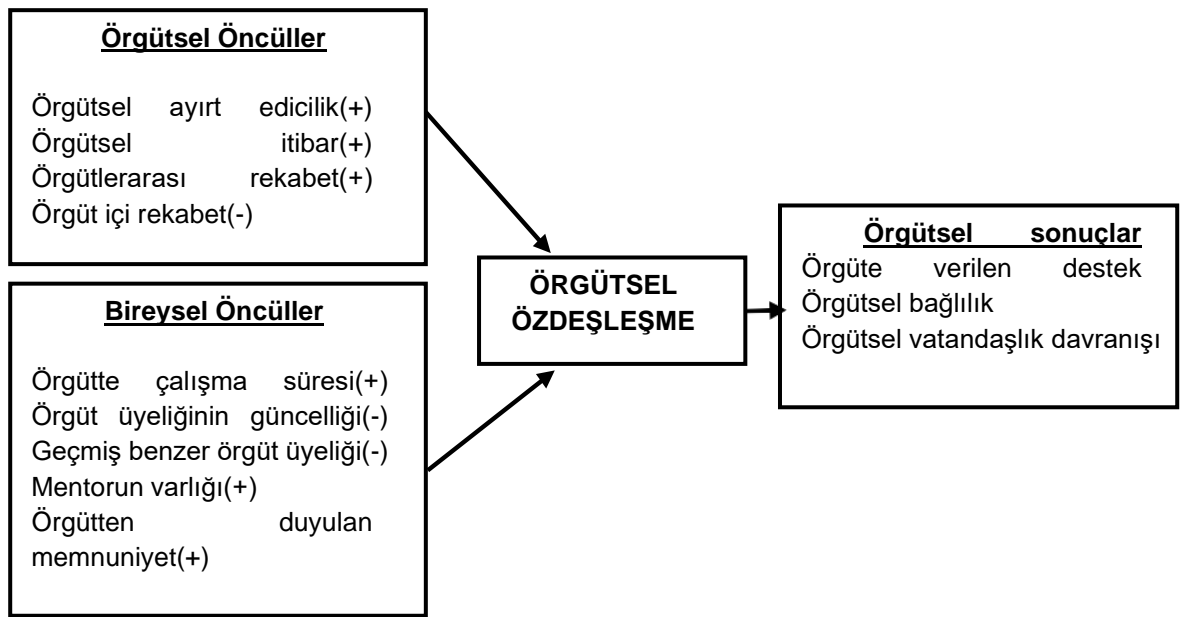
Ashforth ve Mael'in örgütsel özdeşleşme modeli. Modelde örgüt özdeşleşmesi, örgütsel ve bireysel öncüllerden etkilenmesi değerlendirilmiştir. Buna göre özdeşleşme, örgüt değerlerinin ve uygulamalarının karşılaştırılabilir gruplara göre algılanmış ayrımcılığına bağlıdır (Oakes ve Turner, 1986). Örgütsel öncüllerin ilki olan örgütsel ayrımcılık, bireylerin benzersiz olmaya ihtiyaç duyması ve bu ihtiyacı farklı kategorideki üyelikler yoluyla gerçekleştirmesi (Brewer, 1991) sonucu ortaya çıkmaktadır. Bir organizasyon değerle zenginleştiğinde, ayırt edici özelliği güçlü sadakat üretir; böylece üyeler, kendi tercih ve hedeflerini, örgütlerinin tercih ve hedefleri ile değiştirip genişletirler. Bu sadakat, üyelerin dikkat odağını kısıtlar ve karar vermeye kılavuzluk eder (Jones ve Volpe, 2010).

İkinci örgütsel öncül olan algılanan itibar, çalışanlara örgüt dışındakiler tarafından örgütün nasıl görüldüğünü gösterir ve bu durum örgütsel özdeşleşmeyi etkiler (Mael ve Ashforth, 1992; Pratt, 1998). Örgütsel itibar, ağız yoluyla aktarma, reklamcılık, şirket tarafından kontrol edilen dış bilgi ve iç iletişim gibi çeşitli bilgi kaynaklarından ortaya çıkmaktadır. Üyeler toplumsal olarak değerli özelliklere sahip olduklarına inanılan bir örgüte dahil olmaktan gurur duyarlar (Cialdini vd., 1976). Çalışanların ve örgüt dışı insanların örgütü olumlu bir şekilde gördüğüne inanmaları durumunda özdeşleşme en güçlü şekilde gerçekleşir (Bhattacharya, Rao ve Glynn, 1995; Mael ve Ashforth, 1992). Bireylerin benlik saygılarını artırmak için kısmen bir grupla özdeşleşmeleri gerekmektedir: örgütün ne kadar itibarlı olduğu algılanırsa, özdeşleşme yoluyla benlik saygısı o derecede artar. Örgüt ne kadar itibarlı olursa, özdeşleşme yoluyla öz saygı potansiyelini de o kadar artırır.

Üçüncü öncül olan örgütlerarası rekabette, örgüt ve diğer örgütler arasındaki rekabet sırasında grup sınırları daha keskin çizilir; değerler, normlar ve farklılıklar vurgulanır (Brown and Ross, 1982; akt. Mael ve Ashforth, 1992). Bu farklılıklar, örgütle özdeşleşmeyi kolaylaştırır. Ayrıca, sosyal sorumlu olduğuna dair

dışsal imaja sahip örgütler, örgüt çevresinde bulunan diğer paydaşların gözünde örgüt imajı ve itibarı yüksek olduğundan, çalışan yönünden de itibar kazanacak ve çalışanın örgütü ile pozitif açıdan özdeşleşmesi sağlanacaktır (Glavas ve Godwin, 2013).

Şekil 10' da görüldüğü gibi; ilk üç örgütsel öncül, örgütsel özleşmeye olumlu yönde katkıda bulunurken örgüt içi rekabet olumsuz etki yaratmaktadır. Örgüt içi rekabet, yöneticiler tarafından etkili bir şekilde yönetilebilirse, çalışanın özdeşleşme düzeyinin yükseltilmesine katkı sağlamaktadır.



Şekil 10. Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri. (Mael ve Ashforth, 1992).

Bireysel öncüllerden ilki olan örgütte çalışma süresi, arttıkça çalışanın özdeşleşme düzeyi de artabilmektedir. Çalışanların örgütsel görev süresi açısından heterojenlik, çeşitliliğin getirdiği beceri, yetenek ve bilginin artmasıyla takım performansı üzerinde olumlu bir etkisi olabilir (Williams ve O'Reilly, 1998). Bu nedenle, örgütsel görev süresi çeşitliliği yüksek düzeydeki örgütler, yenilikçilik ve karmaşık sorunları çözme gibi konularda çok sayıda ve çeşitlendirilmiş bilgi ve perspektiften yararlanabilir (Van Knippenberg ve Schippers, 2007). Örgütsel görev süresi çeşitliliğine sahip örgüt üyeleri yeniliği geliştirmede yapıcı olacakları düşünülse de, görev süresi çeşitliliği ve takım yeniliği arasındaki ilişki üzerine

yapılan araştırmalar tutarsızdır (Van Knippenberg ve Schippers, 2007; Williams ve O'Reilly, 1998).

Örgütler üyeleri yüksek görev süresi çeşitliliğine sahip olduğunda, "ortak" bir çerçeve (diğer üyelerin çeşitli uzmanlık ve bilgilerini derinlemesine anlama imkânı) paylaşmazlar; yani, aynı dili konuşmazlar (Van Knippenberg ve Schippers, 2007). Bu nedenle, yüksek görev süresi çeşitliliğinin takım yeniliği üzerindeki potansiyel etkileri, ekip yeniliğine artık fayda sağlamayan ve hatta zararlı olduğunu kanıtlayabilen seviyeye ulaşabilir (Chi, Huang ve Lin, 2010). Aslında, bir ekip içinde son derece yüksek görev süresi çeşitliliği bulunduğunda, ortak bir referans çerçevesinin olmaması, tüm çalışanların katkısını ve farklı perspektiflerini tam olarak değerlendirme yolunu engelleyebilir (Van Knippenberg, De Dreu ve Homan, 2004). Yüksek görev süresi çeşitliliği, iletişim sürecini etkileyebilir ve başkalarından elde edilen bilgilerin etkin kullanımını engelleyen işlevsel olmayan çatışmalara yol açabilir (Chi vd., 2010). Bu nedenle, görev süresi çeşitliliği optimal seviyeyi aştığında ekip yeniliği için zararlı olabilir.

Düşük görev süresi çeşitliliğine sahip örgütler, örgüt üyeleri ile yaklaşık aynı dönemde işe başladıklarını ve dolayısıyla aynı sosyal ağları paylaşabileceklerini ileri sürmektedir (Granovetter, 1973; Jehn, Northcraft ve Neale, 1999). Aynı sosyal ağlar içindeki üyelerin bilgi, deneyim ve perspektifleri benzer olabileceği için. öğrenme ve problem çözme etkinliği potansiyelleri düşük takımlar içinde sınırlı olabilir (Jackson, Joshi ve Erhardt, 2003). Bu nedenle, düşük görev süresi çeşitliliğine sahip ekiplerin, daha yenilikçi fikirlere ve çözümlere yol açabilecek farklı perspektiflere sahip olmaları düşük olasılıklıdır (De Dreu ve West, 2001). Örgütte çalışma süresine benzer şekilde örgüt üyeliğinin yeni olması, çalışanın kendisini örgütü ile özdeş hissetmesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışan daha önceden benzer bir örgütte görev yapmamışsa, yeni örgüt daha farklı özelliklere sahipse, özdeşleşme düzeyi daha düşük olabilmektedir. Çalışanın, yeni işvereni eski işverenin uygulamaları ile karşılaştırma ihtimalinin yeni örgüt için yaratacağı problemler sebebiyle söz konusu ilişkinin yönünü anlamak önemlidir (Karalar, 2015).

Sosyal kimlik kuramı ve özdeşleşme hakkındaki alanyazın, bireylerin genellikle çoklu, gevşek birleşmiş kimlikleri koruduğunu göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Böylece belirli bir sosyal kimlik çifti birbirini dışlamaz. Bununla

birlikte, bir kişi aynı sosyal sınıflandırmada birden fazla organizasyona üye olduğunda, herhangi bir organizasyon ile algılanan birlik hissi bulanıklaşabilir ve böylece zayıflatılabilir. Mentorlar, kadın ve erkek çalışanın geliştirilmesi ile kariyer başarısının artırılması yönünden kritik bir rol üstlenmektedirler (Hunt ve Michael, 1983). Mentor ve yardım edilen iş gören arasında samimi, çift yönlü ve süregelen bir müzakereye dayanan mentorluk, ilişkileri derinleştirmekte ve özdeşleşmeyi güçlendirmektedir (Lee, 2008).

Mentorun varlığında, kişilerin daha büyük örgütsel özdeşleşme sergileyecekleri düşünölmektedir (Hunt ve Michael, 1983). Bireyler değerli kişiliklerle daha fazla özdeşleştiğinden, kurumun bireysel hedef başarısına verdikleri memnuniyetin örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Grupları kendi benliklerinin uzantısı olarak algılama eğilimini değerlendiren değerışken olarak duygusallık, kişinin geçmişiyle duygusal veya somut bağları tutma eğilimi ve geçmişini tartışmaktan veya yaşamaktan zevk almaya eğilim olarak tanımlanır. Duygusallık unsuru, iş arkadaşları ya da iş ortamında anıları oluşturması bakımından özdeşleşmeyi daha olası hale getirmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Ancak, örgütsel özdeşleşme açısından pozitif katkı sağlayan duygusallık, çalışanın işyerinde kötü dönemler geçirmesi durumunda olumsuz etkide bulunabilmektedir.

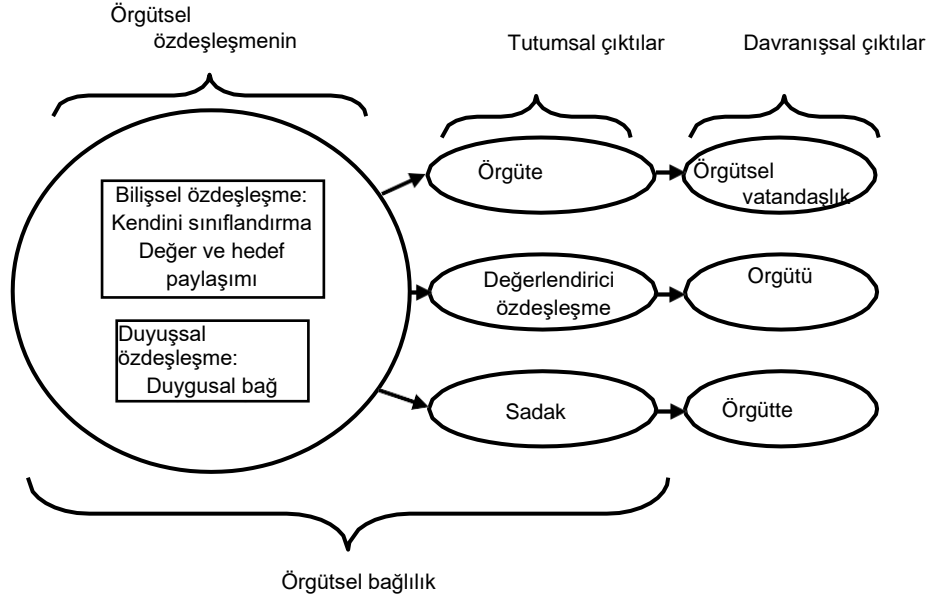
Mael ve Asforth (1992)'un önerdiği modeldeki öncüllerden farklı olarak örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkmasında etkili olan kavramlardan bir tanesi de örgütsel destektir. Çalışanın, saygı ve duygusal yakınlık ihtiyacı karşılandığı zaman oluşan algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşmeyi geliştirmektedir (Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester ve Caner, 2011). Çalışanın psikolojik örgüt adanmışlığını gösteren örgüt özdeşleşmesi (Shearman, 2013), örgüt üyeliğinin öneminin vurgulanması ve çalışana örgütsel desteğin varlığının hissettirilmesi yolu ile güçlendirilebilmektedir.

Benzer şekilde güven duygusu ve örgütsel desteğin hâkim olduğu bir örgütte, çalışanlar daha huzurlu çalışarak performanslarını yüksek seviyelerde tutabilmektedirler. şekil 10'a göre örgütsel özdeşleşmenin en temel sonucu örgüte verilen destek olarak görünmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları başka araştırmalarda kapsamlı olarak incelenmiş olsa da (Riketta, 2005), yalnızca çoklu özdeşleşmenin sonuçlarını ve özellikle farklı özdeşleşmelerin farklı sonuçlarla

ilişkili olup olmadığını araştıran ve durumun böyle olabileceğine dair deneysel kanıtlar da mevcuttur (Van Dick vd, 2004). Hem ekiple hem örgütle özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin yetersiz olması halinde işten ayrılma niyetleri ve iş doyumu üzerinde ters yönlü ilişkisi belirlenmiştir. Belirli bir organizasyon odaklı özdeşleşmenin yalnızca ilgili sonuçlarını öngörebildiği de görülmüştür (Van Knippenberg ve Ellemers, 2003).

Örgütsel özdeşleşmenin sonucu olarak kabul edilebilecek bir diğer kavram olan örgütsel bağlılık alanyazında aynı kavramlar gibi görülmekle birlikte yapılan araştırmalar, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan daha farklı ve güçlü olduğunu (Ertürk, Demircan ve Ceylan, 2005; Riketta, 2005) ortaya koymaktadır. Kavramlar arasındaki temel farklılık, birey ve örgütü arasındaki gizli ilişkide yatmaktadır. Bağlılık genelde bireyler arasındaki iş ilişkisini yansıtmakta iken, özdeşleşme algısal birliği ortaya koymaktadır (Knippenberg ve Sleebos, 2006). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılığın kuvvetli bir öncülü olmakla birlikte, örgütsel bağlılığa göre daha güçlü bir anlama sahiptir. Bu nedenle örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak isteyen örgütlerin öncelikle özdeşleşme sürecini ele almaları önemlidir.

Edwards'ın örgütsel özdeşleşmenin nomolojik modeli. Örgütsel özdeşleşmenin kavramsal alanı içinde makul olarak olması beklenenleri, psikolojik durumların bunlardan nasıl geleceğini ve bunun örgütsel bağlılık ile nasıl karşılaştırılacağını göstermektedir. Genel olarak, özdeşleşme etrafındaki kavramsal sınırların kişinin belirgin öznel durumuyla sınırlı olduğu düşünülmektedir. Bu öznel durum, ikincil kabul edilebilecek gurur duyma gibi değerlendirici tepkileri içermez. Ayrıca, bireylerin örgütte kalma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışları gibi eylemde bulunma niyetlerini ya da fiili davranışlarını içermez. Örgütsel bağlılık, özdeşleşmenin öznel durumu ve örgütle özdeşleşen çalışanın takip edeceği düşünülen bazı psikolojik durumları da içeren kapsayıcı bir yapıdır. Bu psikolojik durumlar, örgüte fayda sağlayan faaliyetlere katılma isteği veya niyeti, organizasyonun olumlu değerlendirilmesi ve örgütte kalma niyeti içerir (Edwards, 2005). Örgütsel özdeşleşmenin nomolojik modelinde yol yapısı boyunca özdeşleşme daha ileri gider



Şekil 11. Örgütsel özdeşleşmenin kavramsal nomolojik modeli. (Edwards, 2005).

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Özdeşleşme

Örgüt yapılarının ve iş yapış biçimlerinin değiştiği günümüzde, örgütler küçülmeye gitmekte, hiyerarşik düzen yerini farklı biçimlere bırakmaktadır. Örgütlerde üretim yerine etkinliğe, hizmet kalitesine önem verilmektedir. Özellikle eğitim örgütlerinde nicelikten niteliğe yönelen bir bakış açısı hakim olmaktadır. Van Dick (2007)'ye göre örgütlerde insanın önemi artan bir duyarlılıkla gelişmektedir. Örgütlerin performansını ve farklılaşmasını etkileyen temel faktörlerin başında insan niteliği gelmektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme çalışan performansını ve motivasyonunu arttıran örgütsel çalışmaların önemli bir unsuru olarak bilinmektedir.

Örgütle özdeşleşme, bireyin üyesi bulunduğu örgüt, faaliyetleri ve üyeleriyle ilgili aidiyet ve birlik algısına sahip olduğu bir sosyal özdeşleşme şeklidir (Ashforth ve Mael 1989). Eğitim örgütlerinde ise öğrencilerin, öğretmenlerin ve idarecilerin örgütü, rolleri ve örgütsel etkinlikleri ile psikolojik bağlantı kurmaları önemlidir. Böylelikle toplum tarafından kabul görmektedirler (Berscheid ve Walster, 1978; Bryne, 1971). Bu nedenle bireyler kendilerine benzer örgütler bulma ve kendilerini örgütleri ile birlikte tanımlama eğiliminde olurlar. Örgütsel özdeşleşme ile, kişiler "birlikte olma arzusu" argümanından yola çıkarak, diğer insanlarla daha fazla ilgilenme, daha fazla arkadaş edinme, daha fazla iletişim kurma, daha sosyal olma (McClelland, 1985) ve aidiyet duygusunu artırma (Wiesenfeld, Raghuram ve

Garud, 2001) davranışlarını sergilemektedirler. Bireyler, örgütü bir bütün olarak görmekte ve kendilerini bu bütünün bir parçası hissetmektedirler (Allen ve Meyer, 1990).

Eğitim örgütlerinde pozitif düşünceye sahip bireylerin varlığı, düşüncelerini pekiştirecek tutum geliştirmeleri açısından önemlidir (Pierce ve Gardner, 2004). Kendini önemli üye olarak algılayan ve kişisel algısı yüksek bireylerin örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olmakta ve olumlu davranışlar sergilemektedirler. Nitekim, araştırmalar örgütsel özdeşleşme ile bireylerin öz-algısı ve duygusal bağlılığın pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (McColl-Kennedy ve Anderson, 2005). Bireyler kendilerini eğitim örgütleri ile birlikte tanımlayabildiklerinde oluşan olumlu duygu kendini algılamaya yansıtılmaktadır (Turner vd., 1987). Kendini algılama ve örgütsel özdeşleşmenin arasında anlamlı ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır (Qureshi, Shahjehan, Zeb ve Saifullah, 2011).

Eğitim örgütlerinde istihdam edilip, örgütün hedefleri doğrultusunda beceri ve bilgilerini kullanan öğretmenler, eğitim örgütlerinin en önemli girdilerden birisidir (Eroğlu, 1998). Diğer taraftan, öğretmenlerin, öğrencilerine ve dolayısıyla örgütüne daha yararlı olma ve potansiyellerini artırma çabaları başarılı bir eğitim-öğretim sürecinin gerçekleşmesi için önem taşımaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesindeki artış, örgütsel bakış açısıyla hareket etme ve düşünme becerilerinin artmasına neden olmaktadır (Dutton vd., 1994).

Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşme, örgüt ile birey arasındaki bilişsel bağlantı olarak tanımlanır (Dutton vd., 1994). Yine, örgütsel özdeşleşme ilgili genel anlayış, bireylerin örgütün bir parçası olarak hissettiği ve örgütüyle bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler çerçevesinde bağlar oluşturduğu zaman ortaya çıktığı yönündedir (Çakınberk vd., 2011). Örgütsel özdeşleşme ile öğretmenlerin, ihtiyaçları ve düşünceleri ile örgütsel hedeflerin uyumu kendileri için anlamlı hale gelir ve bu nedenle örgütte çalışmaya devam etme isteklerini artırma hususunda motivasyona sahip olurlar. Yüksek özdeşleşmenin gerçekleştiği örgüte faydaları: daha iyi bir performans, daha düşük devamsızlık ve bireysel bir bakış açısıyla geliştirilen daha fazla ekstra davranışa yol açmasıdır. Yüksek örgütsel özdeşleşme, iş tatmininin artmasına, motivasyonun artmasına ve sağlık ve refahın artmasına neden olur (Van Dick vd., 2005). Okul bağlamında örgütsel kimlik, öğretmenlerin çalışma performansları ve kendileri tarafından benimsenen ekstra

rol davranışları arasındaki önemli farklılıkları açıklamada belirleyici bir değişkendir (Van Dick vd., 2003). Genel olarak, eğitim örgütlerinde özdeşleşme öğretmenlerin sergileyebileceği örgütsel vatandaşlık davranışlarını tutarlı bir şekilde öngörmektedir.

Örgütle özdeşleşme ile öğretmenler, örgütsel hedeflere ve değerlere bireysel olarak adapte olma, söz konusu hedef ve faaliyetleri gerçekleştirme motivasyonu kazanmaktadır. Bireylerde örgütsel inanç, tutum, değer ve amaçların benimsenmesi ile yüksek örgütsel özdeşleşme gerçekleşmektedir. Diğer bir ifade ile yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme sağlayan bireylerin örgütü çeşitli şekillerde gönüllü olarak savunabilmesi anlamına gelir, ve kuruluşların kendi hedeflerine ulaşmasını sağlamak için her türlü desteği ve çabayı gösterir. Bireyler tarafından gerçekleştirilecek örgütsel özdeşleşmenin bir sonucu olarak, örgütte verimlilik ve performans artışı beklenmektedir. Yüksek eşgüdüm ve işbirliği sağlanması ve örgütün çevresel değişikliklere kolay adapte olabilmesi, örgütsel performansın hemen hemen tüm alanlarda artması demektir (Ertürk, 2003). Çevre ile etkileşimde ise, örgütsel özdeşleşmesi yüksek öğretmenler, kendilerini örgütlerinin bir temsilcisi olarak görüp örgütün çıkarlarını savunmaktadırlar (Miller vd., 2000). Sonuç olarak, sahadaki çalışmalar örgütsel özdeşleşmenin çalışan iş performansını olumlu yönde arttırdığı ve örgütsel bütünlüğü geliştirdiği için çalışanlarda mutluluk duygusunu geliştirdiği bildirilmiştir (Rousseau, 1998).

Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde önemli bir doğrudan etkisi olmamasına karşın, daha yüksek düzeyde mesleki gelişim ile güçlendirilmekte ve daha sonra iş tatmini düzeyine yol açan ilişkisini teşvik etmektedir. Bu nedenle, mesleki gelişim için fırsatların mevcudiyeti, okul bağlamını öğretmenler için daha çekici kılmaktadır, bunun sonucunda okulla özdeşleşmeleri güçlendirilmektedir. Güçlü özdeşleşme, öğretmenler arasında okulun ilgisini arttırmak için motivasyon sağlamak ve daha yüksek düzeyde işe bağlılık ile sonuçlanmaktadır.

Genel olarak, örgütsel özdeşleşmenin okul bağlamında çalışan öğretmenlerin motivasyon süreçleri arasındaki önemli farklılıkları açıklamada belirleyici bir değişken teşkil ettiğini ortaya konmuştur. Özellikle, mesleki gelişim fırsatlarının, örgütle özdeşleşme sürecinin aktifleştirilmesinde ve öğretmenlerin, kurumlarında neyin kendine özgü, merkezi ve kalıcı olduğunu temsil eden ortak bir örgüt kimliği algılarında önemli bir rolü olduğu görülmüştür (Dutton vd., 1994). Bu

tanımlama süreci, öğretmenlerin iş motivasyonu üzerinde, memnuniyet duyması ve öğretmen-okul uyumu açısından olumlu bir sonucu olan önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin profesyonel olarak gelişim ve kendilerini bir kariyere adanma fırsatlarının bulunması, örgütleri ve kendileri için olumlu sonuçlar doğurmakta, çalışmalarını kolaylaştırmaktadır (Bakker, 2011).

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme konusyla ilişkili alanyazın taraması sonucu elde edilen çalışmalara değinilmiştir.

Örgütsel kimlik konusunda yapılmış çalışmalar

Örgütsel kimlik konusuna ilişkin yapılmış çalışmalar yurt içi ve yurt dışı olmak üzere iki bölümde sunulmuştur.

Örgütsel kimlik konusunda yurtiçinde yapılmış çalışmalar. Çakır (2002) araştırmasına konu olan örgüt sağlığı kavramını örgüt kimliği, örgüt bütünlüğü ve çevre etkileşimi alt boyutlarıyla ele alıp, araştırma kapsamında idareci ve öğretmen görüşlerine başvurmuştur. Araştırma bulgularına göre; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik boyutu ile ilgili görüşleri, cinsiyet faktörüne göre kadınlar lehine anlamlı farklılık göstermiştir.

Ertürk (2003) araştırmasında örgütsel kimlik algılarının, örgütsel adalet algıları ve örgütsel iletişim tarafından etkilenme şeklini incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre; örgütsel kimlik algısının “dağıtım adaleti algısı” , “etkileşim adaleti algısı” ve “bireysel başarı iletişimi” tarafından pozitif yönde etkilendiği ortaya konulmuştur. Diğer taraftan, örgütsel kimlik algısının “prosedür adaleti algısı” ve “görev iletişimi” tarafından istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilenmediği tespit edilmiştir.

Coşkun'un (2005), araştırmasında sosyal kimlikten faydalanarak rol üstlenme eyleminin kişisel beyin fırtınasındaki üretkenlik üzerine etkisini incelemiştir. Araştırma yöntemi olarak deneysel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde okuyan 168 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada, bireyin ait olduğu sosyal grupların onun düşünsel yapısını etkilediği ve bu etkinin bireyin düşünsel yapısını belirlediği

vurgulanmaktadır. Araştırma bulgularına göre, fikir üretimi açısından negatif kimlik algısı, pozitif kimlik algısına kıyasla daha verimli sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Tüzün (2006), örgüt kimliği, güven ve özdeşleşme kavramlarının ilişkisini incelemiştir. Bankacılar üzerinde yürütülen araştırma bulgularına göre; örgüt kimliği algısı ile örgüt özdeşleşmesi düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ayrıca, özgüveni düşük çalışanların kendilerini örgüt kimliği ile tanımlama eğiliminde oldukları saptanmıştır. Son olarak, bağımsız değişken olan banka türüne göre; örgüt kimliği algıları, güven ve özdeşleşme düzeylerinde farklılaşma tespit edilmiştir. Buna göre, kamu bankası çalışanlarının örgütsel kimlik algılarının özel banka çalışanlarının örgütsel kimlik algılarından daha düşük olduğu ifade edilmiştir.

Erkmen ve Çerik (2007) çalışmasında üniversite öğrencilerinin örgütsel imaj algılarını oluşturan örgüt kimliği boyutlarının örgütsel bağlılığa etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; öğrenciler örgüt imajını tanımlamada örgüt kimliği boyutlarından örgütsel davranış, örgütsel iletişim, örgüt felsefesi ve örgütsel tasarım konularında sahip oldukları algılamaları kullanmaktadır. Bununla birlikte, örgüt davranışı, örgüt iletişimi, örgütsel felsefe ve örgütsel tasarım gibi örgüt kimliğini oluşturan boyutlara yönelik algılamalar, üniversite öğrencilerinin örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Akatay (2008), algılanan örgütsel kimliğin, sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, akademisyenlerin algıladıkları örgütsel kimliğin örgütte sergilenen vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkisinin bulunduğu görülmüştür. Ayrıca örgütte sergilenen vatandaşlık davranışının boyutları incelenerek elde edilen sonuçlara göre; akademisyenlerin örgütsel kimlik algıları örgütsel vatandaşlığın “nezaket” alt boyutunu yoğun olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, örgütsel kimlik algılarının sırasıyla “sivil erdem”, “diğergamlık”, “centilmenlik” gibi örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları üzerinde etkisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Örgütsel kimlik algılarının en az etkiyi ettiği örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutu ise “vicdanlılık” olarak belirtilmiştir.

Çobanoğlu (2008), öğretmenlerin örgüt kimliği ve anlamlandırılan dış imaj algılarını, okul etkililik düzeylerine göre incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; az etkili okullarda görevli öğretmenlerin anlamlandırılmış dış imaj algıları ve örgüt kimliği algılarının, etkili okullarda görevli öğretmenlere kıyasla farklı ve negatif olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, etkili okulları diğerlerinden ayırt eden örgüt

kimliği özelliklerine yönelik öğretmen algılarının; samimiyet, istikrarlılık, plânlama, iş birliği, amaçlara odaklanmış misyon, demokratiklik, personel gelişimine ve araştırmaya önem, uygun sınıf içi ortam, iyi tanınırlık ve daha başarılı olma, temizlik-bakım olduğu belirtilmiştir. Son olarak, okul etkililiği ve alt boyutları ile anlamlandırılmış dış imaj çekiciliği ve algılanan örgüt kimliğinin pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Dağdemir (2008) araştırmasında kurumsal bağlılık ve kurum kimliği ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, kurum binasının, kurum logo ve renklerinin, kurum sloganının kurumsal kimlik açısından üyelere bir anlam ifade etmediği tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre kurumsal bağlılık ve kurum kimliğinin pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kurumsal kimlik faktörlerinin normatif bir kurumsal bağlılık yarattığı belirtilmiştir.

Mamatoğlu (2008) araştırmasında, örgütsel kimliklenme boyutlarının ve örgütsel kimliklenmenin çoklu yapısının örgütsel tutum ve algıları yordayıcılığı bağlamında ele almıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ve iş doyum düzeylerinin örgütsel kimliklenme alt boyutlarından olan mesleki kimliklenme ve takım kimliklenmesi tarafından yordandığı ifade edilmiştir.

Gülşen (2010) araştırmasında etkileşimsel, dağıtımsal ve prosedürel adalet şeklinde belirtilen örgütsel adalet alt boyutlarının örgütte sergilenen vatandaşlık davranışı, örgütsel kimliklenme, ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; örgütsel kimliklenme ile dağıtımsal ve prosedürel adaletin pozitif ve güçlü bir ilişkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde, örgütsel kimliklenme ile örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif ve güçlü bir ilişkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan, örgütsel kimliklenme ile işten ayrılma niyetinin negatif ve güçlü ilişkili olduğu saptanmıştır. Kişilerin algıladıkları kimliklenmenin işten ayrılma niyetine negatif ve örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif bir etkisinin olması ve dağıtımsal adaletin söz konusu kavramlar arasında kısmi ara değişken rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Mamatoğlu (2010) araştırmasında örgütsel kimliklenme boyutlarının lider davranış algıları ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; lider davranışının, meslek kimliklenmesini yordamadığı; diğer taraftan, takım kimliklenmesinin iş odaklı ve kontrol eden lider davranışı algısı tarafından yordandığı tespit edilmiştir. Bulgular, kişilik özelliklerinden dışadönüklük özelliğinin, mesleki kimliklenme ile babacan, paylaştan ve iş odaklı lider davranışı

algıları arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Diğer taraftan, kişilik özelliklerinden uzlaşılabilirlik özelliğinin, takım kimliklenmesi ile paylaşan, iş odaklı, kontrolcü lider davranışı ilişkisinde düzenleyici rol oynadığı belirtilmiştir.

Derin ve Demirel (2011) örgüt imajı ile örgüt kimliği ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda; örgüt kimliği ile örgüt imajının güçlü ve pozitif korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Kurum kimliğinin kurum imajı üzerinde etkisinin, açıklayıcı ve (çoklu regresyon modeli ile) %71,2 oranında olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; kurum kimliğini oluşturan değişkenlerce kurum imajının önemli bir kısmının açıklanabilir olduğu belirtilmiştir.

Akgül (2012) Sakarya ilinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kimliği algıları ile örgüte bağlılıklarının ilişkisini incelemiştir. İlişkisel tarama yöntemi ile yürütülen araştırma sonuçlarına göre; örgüte bağlılık ile kimliğinin pozitif ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak, öğretmenlerinin örgüt bağlılığı ve kimliği algıları demografik değişkenler göz önüne alınarak incelenmiştir. Örgütsel kimlik algıları cinsiyet değişkeni açısından farklılık göstermiş, kadın öğretmenlerin örgüt kimliği algılarının erkeklere kıyasla düşük bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılığın öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Branş değişkenine göre incelendiğinde, öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının farklılık göstermediği fakat örgütsel kimlikleri bakımından farklılaştığı ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeylerinin fazla olduğu belirtilmiştir. Yaş değişkeni açısından; öğretmenlerin örgüt kimliği algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı, hizmet süresi değişkeni incelendiğinde ise, örgüt kimliği algılarının farklılaşmadığı, ancak; örgüt bağlılığın normatif bağlılık düzeyinde anlamlı şekilde farklılaştığı belirtilmiştir.

Argon ve Ertürk'ün (2013) öğretmenlerin örgütsel kimlik özelliklerine yönelik görüşlerini ve içsel motivasyonlarını değerlendirmiş ve söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada, örgüt kimliği ve içsel motivasyon algılarının yüksek olduğu saptanmış ve iki kavramın pozitif yönlü ve düşük ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kıdem, yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Cemaloğlu, Atmaca ve Kezer (2013) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel kimliklenmesinin çoklu yapısı bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmada, Zonguldak, Düzce, Kastamonu,

Ankara ve İstanbul illerinden katılan 580 öğretmen görüşleri kullanılarak veri analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulguları; öğretmenlerde örgütsel kimliklenmenin duygusal mesleki kimliklenme ve öz saygı alt boyutları yüksek düzeyde çıkarken, kendini öğretmen olarak kategorize etme, değerlendirici kimliklenme ve takım kimliklenmesi alt boyutlarının düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin öz saygı alt boyutuna ait algı düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek iken, erkek öğretmenlerin kendini öğretmen olarak görme düzeyleri kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Duman vd. (2013) çalışmalarında örgüt kimliği algısı, vatandaşlık davranışı ve bağlılık ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre; örgüt kimliği algısı güçlü bireyin örgütüne karşı örgüt bağlılığından oldukça kuvvetli bir aidiyet geliştirdiği belirtilmiştir. Ayrıca, örgüt bağlılığı ve vatandaşlık davranışının, kuvvetli örgüt kimliği algısının bir sonucu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, örgütsel kimlik algısı ile vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık kavramlarının pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Şahin (2014) araştırmasında, ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin örgüt kimliği, örgüt imajı, örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme algılarını, söz konusu algıların ilişkilerini ve varolan ilişkilerin örgüt kimliği algısını yordama durumunu incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin kimlik algısının gelişiminin akademik başarının daha fazla vurgulanması, karar alma süreçlerine öğretmenlerin dahil edilmesi, ödüllerin daha adil dağıtılması, öğretmenlere iyi muamele gösterilmesi ve örgütsel imajın geliştirilmesi ile sağlanacağı belirtilmiştir.

Şanlı (2014), ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin, örgüt imajı ve örgüt kimliği algılarının, örgüt bağlılığı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgüt kimliği algılarının yüksek olduğu, diğer taraftan örgüt imajı algılarının ve örgüt bağlılığı algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgüt bağlılıklarını pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Örgütsel kimlik konusunda yurtdışında yapılmış çalışmalar. Dutton ve Dukerich (1991), liman işletmesi alan çalışmasında, örgütte gerçekleşen eylemlerin örgüt kimliğinin bazı yönlerini üyeleri için daha az ya da daha fazla çarpıcı hale getirdiğini tespit etmiştir. Böylece örgütün olayları ve konuları ele alış biçiminin örgüt

kimliğini değiştirebileceğini göstermiştir. Örgüt kimliğindeki değişim kaçınılmaz olarak algılandığı zaman üyelerde bilişsel çelişkiler yaratabildiği ve duygusal tepkileri harekete geçirebildiği belirtilmiştir.

Davide (1993) alışmasında örgütsel kültürün kimlik tehditlerine karşı tepkileri nasıl şekillendirdiğini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini, bir ses-video yapım şirketinde çalışan 2600 kişiden oluşmaktadır. Nitel yöntemle araştırmanın verilerini toplamak amacıyla, şirketin örgütsel kimliğine yapılan tehditleri çözümlenmek üzere beş ana kategoride; yarı yapılandırılmış görüşmeler, kimlik seminerleri, firma dergileri ve diğer iç iletişim araçları, faaliyet raporları ve diğer dış iletişim araçları, kurumsal arşiv materyallerini içeren doküman analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, bu şirket güçlü rakipler gibi dış tehditler ile karşılaştığında rakiplerini taklit etmek yerine firmanın örgütsel kimliğinin içeriğinde bulunan özelliklerini ne çıkarmayı seçmiştir. şirket bu örgütsel kimlik yapısını Yedi Kurumsal Kimlik Bileşenleri adını verdiği ilkeler altında birleştirmiştir. Ancak ekonomik kriz nedeniyle şirketin ürün yelpazesini ve iletişim politikalarını değiştirmesi ile örgütsel kimliğin yeniden tanımlanmasına ihtiyaç duyulduğu, değişen örgütsel kimliğin kabul edilebilir kılınması için çeşitli görseller de kullanıldığına yer verilmiştir.

Higgins (1994), Albert ve Whetten (1985)'in yaptığı örgüt kimliği tanımı çerçevesinde iki Katolik lisede yürüttüğü çalışmasında, her iki okulun 1954–1991 yılları arasındaki sürekli olan, temel ve ayırt edici özelliklerini belirlemeye çalışmıştır. Higgins, her iki okulda da yaptığı dokuman inceleme, gözlemler ve görüşmeler sonucunda, bu okulların amaçlarının ve ideolojilerinin, yöneticilerinin karizmatik liderliğinin, eylem planlarının (şemalarının) ve bu planlara yönelik uygulamaların ve yönetsel oranlara (başarı oranı, ğrenci sayıları, ğretmen sayıları vb.) verilen önemin önemli örgütsel kimlik özellikleri olduğu sonucuna varmıştır.

Lalonde ve Silverman (1994) araştırmalarında sosyal adaletsizlik durumlarında insanların tepkilerini etkileyebilen gruplar arası ilişkilerin özellikleri incelemişlerdir. Araştırmada veriler, yarı yapılandırılmış görüşmeler ile elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini 90 niversite ğrencisi oluşurmaktadır. Araştırma sonucunda sosyal kimlik teorisinin temel prensiplerine uygun olarak grup sınırları açık olduğunda kolektif tepkilerden ziyade bireysel tepkiler tercih edildiği tespit edilmiştir. Grup sınırları kesin olduğunda ve sosyal kimlik bireyler arasında belirgin olduğunda ise kolektif davranışın daha fazla tercih edildiği gözlemlenmiştir.

Elsbach ve Kramer (1996), çalışmalarında örgüt üyelerinin örgütsel kimliğin tehdit edilmesi durumunda verdikleri tepkileri incelemiştir. Araştırma, Amerika genelinde iyi eğitim veren başarılı 20 okul üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel kimlik algısı tehdit edilen bireylerin bu durumu telafi etmek için değişik savunma stratejileri geliştirdikleri belirtilmektedir. Business Week dergisinin sıralaması sonrasında okul genel sıralamalarının beklediklerinden daha düşük olduğunu gören bireyler bu durumu örgütsel kimlik algılarına bir tehdit olarak değerlendirmişlerdir. Araştırmacılara göre bu sıralama sonrasında üyeler nezdinde çok değerli olan okullarının temel değerleri sorgulanmıştır ve diğer okullarla karşılaştırdıklarında kendi okullarının statüsü sıkıntılı bir hal almıştır. Buna karşılık olarak, üyeler sıralama değeri olarak dergi tarafından dikkate alınmayan ve diğer örgütlerle karşılaştırıldığında örgüt üyeliklerinin kendilerine sağladığı seçkin konumu vurgulayarak pozitif örgütsel kimlik algılarını korumaya çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, üyeler bu tarz sınıflama taktiklerini, hissettikleri uyumsuzluk oranıyla doğru orantılı olarak kullanmışlardır.

Gioia ve Thomas (1996) araştırmalarında, üniversite yöneticilerinin stratejik değişim zamanlarında süreci nasıl yönettiklerini incelemiştir. ABD çapında 372 üniversite ve 611 idareci üzerinde saha araştırması yöntemiyle bilgiler toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre, yöneticilerin örgütsel kimlik ve imaj algıları olayları anlamlandırmada anahtar görevi görmekte ve örgüt bağlamı ile takım üyelerinin olayları yorumlaması arasında bir bağ kurmaktadır. Ayrıca, güçlü kimlik algıları ile olayları stratejik olarak yorumlayabilmek arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir. Güçlü kimliğin, yöneticilere çevredeki olaylardan neleri dikkate alıp neleri görmezden gelebileceklerinin bilgisini ve güvenini sunduğu ifade edilmektedir.

Golden-Biddle ve Rao (1997) çoklu örgütsel kimliklere verilen yönetsel tepkilerin sınıflandırılması üzerine yaptıkları araştırma ile kriz anlarının örgütsel kimliği nasıl tehdit ettiği ve buna karşılık olarak yönetimin aldığı tedbirleri incelemiştir. Araştırma sonucunda, yönetimin, kimlikteki kırılma ve bozulma süreçleri ile üç aşamada mücadele ettiği tespit edilmiştir. Bunlar; örgüt kimliğinde kırılma ve bozulmaların yaşanması, söz konusu kırılmaların tamir edilmesi, kırılma ile gün yüzüne çıkan zıtlıkların ve uyumsuzlukların giderilmesi olarak belirtilmiştir. Araştırma yapılan kurumda birinci aşamada, örgütün mali durumuyla alakalı üyelerin dile getirdikleri rahatsızlıklar örgütsel kimlikteki bozulmaya işaret etmektedir çünkü bir yardım kuruluşu olan örgütte paraların etik olmayan bir şekilde harcandığı

düşünülmektedir. İkinci aşamada yöneticiler yöneltile soruları makul bir şekilde cevaplamak için arka planda çalışmışlar ve kimlikteki kırılmayı tamir etmek için çaba sarfetmişlerdir. Üçüncü aşamada ise yönetim sıkıntılarını dile getiren üyeler ile üst yönetimin beraber ve arkadaşça bir ortamda çalışmasını sağlayarak ortaya çıkan uyumsuzlukların giderilmesi sağlanmıştır. Araştırma yapılan örgütün üst yöneticileri örgütsel kimlik tehdit edildiğinde problemi görmezden gelmek yerine onu tamir etmek için uyum içinde ve var güçleriyle çalışarak üyelerin bağlılıklarını tekrardan sağlayacak yollar aramışlardır.

Rindova ve Schultz (1998), örgüt kimliğinin düzeylerini incelemiştir. Bunlar görünen, gözlenen ve derin düzeyde örgütsel kimlikler olarak belirtilmiştir. Araştırmada görünen düzey örgütsel kimlik, örgütsel davranışlarda ve örgütsel fiziksel yapılarda ortaya çıkan örgütsel kimlik, gözlenen düzey örgütsel kimlik, örgütsel bazı anlamları ve kavramları temsil eden semboller seti ve son olarak derin düzey örgütsel kimlik, örgütsel inançlar setinden oluşmuş kimlik olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel kimliğin, örgüt ile üyeleri arasında bilişsel ve duygusal temelli anlamlı bağ kurmalarını sağladığı vurgulanmıştır.

Wan-Huggins vd. (1998), bir örgütsel özdeşleşme modellemesini geliştirmek üzere çalışmışlardır. Şirket çalışanlarından oluşan örneklem üzerinden yapılan araştırma bulgularına göre, örgütsel imaj özdeşleşmeyi yordayabilmektedir. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) bulgularına paralel olarak, çevredeki insanların örgüt hakkındaki düşünceleri olumlu olduğunda, çalışanların örgüt algısı iyileşmektedir. Diğer bireylerin örgüte bakış açıları (örgütsel imaj) bireyin kendini tanımlamasının önemli bir kısmına etki etmektedir. Olumlu örgütsel imaj bireyin kendini tanımlamasını olumlu yönde etkilerken, olumsuz örgütsel imaj kişinin benlik algısına bozucu etki yapmaktadır. Böylece pozitif imaj bireyin kendini tanımlamasını olumlu yönde etkilemekte ve bu da bireyin örgütle özdeşleşmesini artırmaktadır. Dolayısıyla, örgütlerin hem çevre hem de kendi üyeleri üzerinde olumlu etki bırakmaları için imajlarını iyi yönetmeleri gerekmektedir.

Abrams, Ando ve Hinkle (1998) sosyal kimlik teorisi ve örgütsel özdeşleşme davranışlarının işgörenlerin iş bırakma davranışına etkisini incelemiştir. Araştırmanın verileri 5li Likert tipi ölçekle elde edilmiş ve örnekleme Japonya ve Britanya'da yer alan ticari ve akademik örgütlerde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre, bir örgütteki üyelik iş bırakma eylemlerini sosyal özdeşleşme aracılığı ile etkilemektedir. Özdeşleşme davranışı ile iş bırakma

eylemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. İş bırakma eylemleri ile sosyal kimlik arasında kuvvetli bir bağ olduğu belirtilmektedir.

Aust (2000), örgütsel kimliğin en iyi iletilen değerlerle anlaşılabilirliğini savunduğu çalışmasında "The United Church of God" adlı uluslar arası örgütün beş yıllık örgütsel kimliğini incelemiştir. Aust, bu örgütün en fazla iletilen öz değerlerinin aile güvenliği, gerçek arkadaşlık ve yardımsever olma olduğunu, orta düzeyde iletilen değerlerinin sıkı çalışma ve boyun eğme olduğunu ve en az iletilen değerlerinin de eşitlik ve olgunlaşmış sevgi (sosyal ve manevi samimiyete önem verme) olduğunu bulmuştur. Ayrıca, çalışmasında örgütün bir değer yapısının olduğunu ve örgüt dokümanlarında giderek fazlalaşan değerler temelinde örgütsel kimliğinin genişlemeye devam ettiğini belirtmiştir.

Sachs (2001) araştırmasında eğitimde yeniden yapılanma ve devlet politikalarında değişiklik bağlamında öğretmenlerin profesyonel kimliklerini incelemiştir. Araştırma literatür taraması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, eğitime işletmecilik açısından bakıldığında, öğretmenlerin profesyonel kimlikleri piyasa, hesap verebilirlik, ekonomi, etkinlik ve etkinlik kriterlerine göre şekillenmektedir. Demokratik söylevlerin daha baskın olduğu durumlarda ise, öğretmenlerin meslek davranışlarında işbirlikli davranışa dayalı profesyonel kimlik gelişimi gözlenmektedir. Piyasa metaforunun eğitimsel uygulamalarının gelişimi için doğru bir kavram olmadığı yönünde kanıtlar olduğu ileri sürülmektedir. Öğretmenlerin profesyonel kimliklerinin ancak iletişim, saygı ve karşılıklı anlayışın zengin olarak bulunduğu çevrelerde gelişebileceği ifade edilmektedir.

Dukerich, Golden ve Shortell (2002), doktorların işbirlikçi davranışları üzerinde örgütsel kimlik, imaj ve özdeşleşmenin etkisini incelediği araştırmasında, örgütlerdeki profesyonellerin isteğe bağlı işbirlikçi davranışlarını anlamaya çalışmak için örgütsel özdeşleşme modelini kullanmışlardır. Araştırmada, doktorların algıladıkları örgütsel kimlik çekiciliği ile örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin ilişkisini, anlamlandırılmış dış imaj çekiciliği ile örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin ilişkisini ve doktorların örgüt özdeşleşmesi seviyeleri ile işbirlikçi davranışları ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre; algılanan örgüt kimliğinin çekiciliği ve anlamlandırılmış dış imaj ile örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, örgüt özdeşleşmesi seviyeleri ile işbirlikçi davranışlarının pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Tobin (2002), stratejik ortaklık yapan örgütlerin kimliklerini incelediği araştırmada, öncelikle her ortağın kimliğini ve yeni oluşan ortaklığın kimlik gelişimi sürecini incelemiştir. Bu araştırmada, kurulan ortaklıkta yeni bir kimliğin oluştuğunu ve ortak olan her örgütün örgütsel kimliği ile yeni oluşan örgütün kimliği arasında benzerliklerin ve farklılıkların olduğunu gözlemlemiştir. Yeni oluşturulan ortaklık ile ortak örgütler arasındaki benzerliklerin “örgütün türü, finans kaynağı, genel odağı ve ortaklıktaki her örgütün güveni” olduğunu, farklılıkların ise daha çok işlem düzeyinde olup, “kurulan ortaklığın paylaşılan rolleri, sorumlulukları ve kaynakları, geçmişinin olmaması, misyonu ve coğrafi ve örgütsel sınırlar arasında ortaklara duyulan gereksinim” olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Dick ve Wagner (2002) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin sosyal kimliklenmelerinin alt boyutları irdelenmiştir. Çeşitli Alman okullarından 201 öğretmen araştırmaya dahil olmuştur. Kimliklenme sürecinin iş eksenli olarak değerlendirildiği bu araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel kimliklenmenin çeşitli alt boyutları iş eksenli değerlendirildiğinde önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel kimliklenmenin duygusal kimliklenme alt boyutu yüksek düzeyde çıkmıştır.

Humphreys ve Brown (2002) araştırmasında örgüt kimliği ve örgüt özdeşleşmesi kavramlarını incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Britanya yüksek öğretim kurumlarında görevli 42 öğretim görevlisi oluşturmaktadır. Elde edilen veriler ışığında; özdeşleşme kavramının bireysel ve örgütsel kimlik ile oluştuğu ve özdeşleşmenin bireylerin çevresini anlamlandırmada kullandıkları anlatımlarda kendini gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Zaman içinde farklılaşabilen ve değişebilen örgütsel kimlik kavramını bireylerin kendilerini tanımlamada kullandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, bireylerin örgütsel kimlik algılarını ve örgütsel özdeşleşmelerini etkileyebilmenin örgütün tepe yöneticilerinin tavırlarından geçtiği belirtilmiştir.

Dukerich, Golden, Shortell (2002), örgüt üyelerinin örgüt kimliği ve örgüt imajı algıları ile işbirlikli davranışta bulunma nedenleri ve özdeşleşme dereceleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada örneklem 1504 doktor olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, doktorların örgüt kimliği ve örgüt imajı algıları ile işbirlikli davranış geliştirme ve örgütle özdeşleşmenin pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bireyler örgütlerin çevre tarafından olumlu algılandığına inandıkları ölçüde işbirlikli davranış geliştirmeye istekli oldukları görülmüştür. Ayrıca, örgütsel

özdeşleşme düzeyinin yüksek olması, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranının yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Christ vd. (2003), tarafından yürütülen bir bilimsel alan araştırmasında örgütte sergilenen vatandaşlık davranışları ile örgütsel kimliklenmelerin ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın verileri Almanya'da görevli 447 öğretmenden elde edilmiştir. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanıldığı araştırmada, örgüt kimliği algı düzeyleri ile vatandaşlık davranışlarının çeşitli alt boyutları ile anlamlı ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Boutwell (2003) araştırmasında örgütsel kimlik, öğretmenlerin benlik algıları ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın yöntemi, ilişkisel taramadır ve araştırmanın örneklemini, Kuzeybatı Florida'daki 7 ilkokul, ortaokul ve liseden toplam 223 öğretmendir. Öğretmenlerin mesleki bağlılığı üzerinde Örgütsel Kimlik ve Yetişkin Benlik Algısının etkisi ölçülmüştür. Araştırma bulgularına göre, okul kimliği ile öğretmen bağlılığı ve benlik algısı ile bağlılığın anlamlı ilişkili olduğu, ancak okul kimliği ve öğretmenin benlik algısının düşük seviyede ilişkili olduğu bulunmuştur. Öğretmenler en çok öğrenciler ile olan etkileşime önem verdiklerini ve profesyonel olarak saygı duyulmak, övülmek ve tanınmak istediklerini belirtmişlerdir.

Deshotels (2004), öğretim üyelerinin çoklu örgütsel kimliklere, durumlara, eylemlere ve bu süreçlerin bir parçası olan sonuçlara neden ve nasıl cevap verdiğini araştırmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, otuz öğretim üyesinden oluşmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, öğretim üyelerinin örgütsel kimlik düzeyleri yüksek olanların görevlerini daha çok yerine getirdikleri göstermektedir. Kimlik düzeyleri yüksek olan kişilerin üniversite ile inanç, hedef ve isteklerinin benzerlik gösterdiği bulunmuştur.

Van Dick vd. (2004) araştırmalarında, sosyal kimlik ve sınıflama teorilerinin yordayıcılığını örgütsel bağlamda sosyal özdeşleşme açısından değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar veri toplamak için kendi geliştirdikleri ölçme araçlarını kullanmışlardır. Araştırmanın örneklemini öğretmenler ve muhasebeciler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, sosyal özdeşleşme örgütsel alanda önemli rol oynamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin değişik boyutlardan oluşan çok boyutlu bir yapı olduğu ifade edilmektedir. "Kariyer özdeşleşmesi" nin örgütsel vatandaşlıkla ilişkili olduğu, takım özdeşleşmesinin takım iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu fakat örgütsel özdeşleşmenin iş bırakma ve iş tatmini davranışı ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir.

Cavanaugh (2005)'in, örgütsel kimliğin içeriği ve oluşumuna ilişkin çalışmalara (Gustafson, 1995; Tobin, 2002) benzer şekilde yürüttüğü çalışmasında, bir örgütün amacı değişirse örgütsel kimliğinin de değişeceği belirtilmiştir. Ayrıca, Albert ve Whetten (1985)'in örgüt kimliği tanımı modifiye edilerek örgütün amacının da örgütsel kimliğin bir özelliği olabileceği önerilmiştir.

Van Dick vd. (2005) araştırmalarında, algılanan örgüt kimliğinin örgüt yararına gönüllü davranış göstermeye etkisini ve örgütsel özdeşleşmenin söz konusu etkilerde aracılık rolunu incelemiştir. Araştırmada veriler ölçme araçları ile toplanmış, araştırmanın örneklemini 464 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin okul üyelikleri kimliklerinde öne çıktığında, gönüllü davranış sergileme oranlarının arttığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları arttıkça örgütsel özdeşleşme derecesinin de arttığı gözlenmiştir. Ayrıca, okullardaki örgütsel kimlik ve imaj değişikliğinin öğretmenlerce kabul edilmesi için öncelikle değişimin okulun mevcut durumu iyileştireceğine yönelik kanaatin oluşmasının gerektiği belirtilmiştir.

Brown ve Humphreys (2006) araştırmaları ile uzaktan eğitim veren Britanya'daki bir üniversitenin başka bir üniversite ile birleşmesinin örgütsel üyelerce nasıl anlaşıldığını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, mekân bireylerin duygusal ve bilişsel tepkilerini bir nevi standardize etmekte ve örgütsel kimliğin kabullenirliğini artırmaktadır. Mekân, örgütsel kimliğin oluşumu için bir kaynak olarak görülmektedir. Örgütler, kimlik dönüşümlerini mekânları yeniden tasarlayarak ve tanımlayarak daha kolay gerçekleştirebilmektedirler. Diğer taraftan, her ne kadar kimliği iyileştirmek yönetsel işler arasında yer alsada bazen örgütsel üyeler yönetimin kimliği değiştirmeye ya da iyileştirmeye yönelik hareketlerini bir tehdit olarak algılayıp buna karşı direnç geliştirebilmektedirler.

Lievens, Hoye ve Anseel (2007), örgütsel kimlik ve imaj algılarını etkileyen faktörleri çalışanlar ve adaylar açısından incelemiştir. Araştırmacılar kendi geliştirdikleri veri toplama araçlarını kullanmışlardır. Araştırmanın örneklemini Belçika ordusunda görevli memurlar ve o kuruma başvuran adaylar oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre, algılanan örgütsel imaj boyutları örgütün çekiciliğini yordamaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile örgüt üyeliğine bağlı olarak hissedilen saygınlık hissi arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Üyeler örgütü ilk başta cazip kılan faktörleri unutmamaktadırlar. Bu da örgütsel imajın örgüt üyeleri üzerindeki

etkisi ile açıklanmaktadır. Örgüt kimliği, örgüt imajı ve örgüt özdeşleşmesi arasında pozitif ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Blader ve Tyler (2009) sosyal kimlik, prosedür adaleti, ekonomik kazanç ve ekstra performans gösterme arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Uluslararası finans sektöründe çalışan 540 kişi üzerinde yaptıkları araştırmalarında kendi geliştirdikleri ölçme araçlarını kullanmışlardır. Araştırma sonucunda çalışanların iş grupları içinde sahip oldukları sosyal kimlikleri ile çalışanların fedakârlık yaparak ekstradan performans gösterme dereceleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar örgütsel alanda sosyal kimliğin değerini doğrulamakta ve iş grupları içinde sosyal kimliğin potansiyel önemini göz önüne getirmektedir. Örgütlerdeki iş gruplarının sosyal kimlik algısı, süreç adaleti ile ekstradan performans gösterme davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Örgüt üyelerinin örgütle ilişkilerinin niteliği, öncelikle bireylerin özbenlik kavramında örgütün oynadığı rolle alakalı olduğu ifade edilmektedir. Araştırma bulgularına göre; çalışanlarda örgüt temelli sosyal kimlik geliştirmek, çalışanlar için motivasyonel güç sağlamaktadır, kimlik çalışan davranışlarının temelinde yer almaktadır, çalışanların pozitif sosyal kimlik geliştirmelerini sağlamak için örgütler karar alma süreçlerinde adil davranmalı ve herkese adil muamelede bulunmalıdır ve son olarak çalışanlara özendirici ve kendileri ile örgüt arasında bağ kurmayı kolaylaştırıcı ekonomik ürünler sağlanmalıdır.

Jones ve Volpe (2010) tarafından gerçekleştirilen akademik çalışmada kişilerin sosyal ağlarının onların örgütsel kimlik algı düzeylerine olan etki derecesi araştırılmıştır. Araştırma verileri akademik faaliyetleri olan bir enstitüde çalışan akademik personelden elde edilerek analize tabi tutulmuştur. Araştırma verileri, bireylerin sosyal ağlarının çap ve büyüklüklerinin onların örgütsel kimlik algı düzeylerine pozitif olarak etki ettiğini göstermiştir.

Johnson, Chang ve Rosen (2010) araştırmalarında adaletin kimlik üzerindeki etkisinin incelemiştir. Araştırmanın verileri deneysel desen çalışması ile elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini 70 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, kimliğin algılanma şekli adalet algısını etkilemektedir. Değişik kimlik tiplerinin örgütte değişik davranışlarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Bireysel kimlik özellikleri daha ağır basan bireyler bir davranışta bulunmak istediğinde kendi tutumuna daha fazla önem verirken, toplumsal kimlik algısı daha

baskın olan bireyler davranışlarında grup normlarına daha fazla önem vermektedirler.

James (2011) tarafından gerçekleştirilen bir doktora tezinde ise otantik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel kimlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya ABD'nin Maryland eyaletinden 398 öğretmen dahil olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel güven seviyeleri ile otantik liderlik davranışlarının anlamlı ilişkili bulunduğunu ve bu iki değişken arasındaki ilişkide örgütsel kimlik algısının aracılık rolünün anlamlı bulunmadığı belirtilmiştir.

Patel, Budhwar ve Varma (2012) Hindistan'da 5 çağrı merkezinin çalışanları ve yöneticileri üzerine yürüttükleri araştırmalarında sosyal kimliğin örgüt hayatındaki motive edici rolüne vurgu yapılmıştır. Patel ve arkadaşları sosyal kimlik ile çalışma grupları özdeşleşmesi arasında güçlü bir birliktelik olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre sosyal kimlik insanların örgüt hayatlarında tecrübe ettikleri iki özelliği etkilemektedir: tecrübe ettikleri örgütsel adalet ve bir grup üyeliği sonucunda algıladıkları genel adalet. Araştırma sonuçlarına göre, grup kimliği örgütsel amaca ters düşen, zararlı davranışları anlamada da kritik öneme sahiptir. İşgörenlerin bu davranışlarına yol açan sosyal kimlik mekanizmasını belirlemek işgörenlerin davranışlarının bazı tecrübeler sonucu niçin, nasıl ve ne zaman değişebileceğini anlamamızı sağlamaktadır. Dolayısıyla, örgütler ve yöneticileri için işgörenlerin örgütlerin amaçları doğrultusunda sosyal kimlik geliştirmelerinin önemli olduğu ifade edilmektedir. Örgütlerin sosyal kimlik gelişimini destekleyebilmek için kullanabilecekleri iki önemli yöntem olduğu belirtilmektedir. Bunlar; işgörenlerin karar alma süreçlerinin ve bireylere uygulanan muamelelerin adil olduğunu görmesini sağlamak ve işgörenlerin sosyal kimlikleri ile örgüt arasında bağ kurmalarını sağlamak için ortam oluşturmak olarak belirtilmiştir.

Friesen ve Besley (2013) çalışmalarında kimlik gelişimi ve sınıflandırma teorileri açısından öğretmenlik öğrencilerinin, öğretmen kimliği edinme süreçlerini araştırmışlardır. Araştırmacılar veri toplamak için kendileri geliştirdikleri Likert tipi bir ölçme aracını kullanmışlardır. Araştırmanın örneklemini öğretmenlik eğitiminin birinci yılında olan üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, iyi tanımlanmış bireysel kimlik özellikleri taşıyan bireyler profesyonel öğretmenlik kimliği geliştirme süreçlerini daha kolay tamamlamaktadırlar. Profesyonel öğretmen kimliği geliştirmek gelişimsel ve sosyo-psikolojik bir süreç

sonucunda mümkün olabilmektedir. Öğretmenlik öğrencilerini yetiştiren akademisyenlerin üniversite müfredatlarını hazırlarken bireysel ve sosyal kimlik düzeyinde öğretmenlik kimlik özelliklerinin gelişimini kolaylaştıracak öğelerden yararlanmaları gerekmektedir. Öğrencilerin kendi kimlik özelliklerini, öğretmenlik mesleği ile ilişkili norm ve değerler bağlamında keşfetmeleri profesyonel kimlik öğelerinin gelişimini ve öğrencilerin kendilerini öğretmen olarak sınıflandırabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Akademisyenler, öğrencilerin öğretmenlik algılarını sorgularken dikkatli olmaları ve öğrencilerin niye öğretmen olmak istedikleriyle alakalı düşüncelerini olgunlaştırmada onlara yardımcı olmaları gerekmektedir.

Sonuç olarak örgütsel kimlik konusunda yurtiçinde düzenlenen araştırmalar değerlendirildiğinde kavramın; örgüt iletişimi, örgüt adaleti, örgüt güveni, örgüt özdeşleşmesi, vatandaşlık davranışı, okul etkililik düzeyi, anlamlandırılmış dış imaj, öğretmenlerin içsel motivasyonu, örgütsel bağlılık gibi konularla birlikte ele alındığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, örgütsel kimlik ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalarda kavramın; gelişim sürecinin, düzeylerinin, tehdit edilmesi durumunda verilen tepkinin incelendiği, vatandaşlık davranışı, örgüt güveni, örgüt özdeşleşmesi, otantik liderlik, algılanan imaj, örgütsel özdeşleşme, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş bırakma davranışı gibi konularla birlikte çalışıldığı görülmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yapılmış Çalışmalar

Örgüt özdeşleşmesi konusuna ilişkin yapılmış araştırmalar yurt içi ve yurt dışı olmak üzere iki bölümde sunulmuştur.

Örgütsel özdeşleşme konusunda yurtiçinde yapılmış çalışmalar. Karabey (2005) çalışmasını örgütte sergilenen vatandaşlık davranışı, örgüt özdeşleşmesi, ve örgüt imajı ilişkisini enerji sektöründe özel kurum çalışanları üzerinde incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgütte sergilenen vatandaşlık davranışı ve algılanan dış imaj ile örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, vatandaşlık davranışı; sportmenlik, nezaket, özgecilik, sivil erdem ve vicdanlılık gibi beş farklı alt boyutta incelenmiş ve örgütte sergilenen vatandaşlık davranışı boyutları ile örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir.

Ertürk vd. (2005), örgüt özdeşleşmesi ve örgüt iletişiminin ilişkisini ve örgüt bağlılığına bu ilişkideki aracılık etkisini incelemiştir. Çalışmaya, üretim sektöründen 80 çalışan ve hizmet sektöründen 41 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; örgüt bağlılığının örgüt özdeşleşmesi ve örgütteki iletişim arasında aracılık etkisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Araştırma ile örgüt bağlılığının örgüt özdeşleşmesinin öncülü olduğu belirtilmiştir.

Tüzün (2006) çalışmasında örgüt özdeşleşmesi, örgüt güveni ve örgüt kimliği ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya Ankara'da bulunan kamu ve özel sermayeli ticari banka çalışanları katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgüt kimliği ve örgüt özdeşleşmesinin örgüt güvenine istatistiksel açıdan anlamlı ve doğrudan bir etkisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Buna ek olarak, örgütsel kimlik algılarının örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisinin bulunmadığı, ancak örgütsel güvenin, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşcan (2006), etkileşimci ve dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya Erzurum ilinden 96 işletmede çalışan 213 iş gören katılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde; örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Buna göre; kadın iş görenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin erkeklere kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonuçlarına göre; dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca, bireysel farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda kişilerde ayrılmışlık hissi yüksek olduğunda örgütsel özdeşleşme ve dönüştürücü liderlik arasındaki olumlu ilişkinin kuvvetlendiği, bağlanmışlık hissi yüksek olduğunda ise örgütsel özdeşleşme ve etkileşimci liderlik arasındaki olumlu ilişkinin kuvvetlendiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, pozitifliğini koruyan kişilerin örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin negatif kişilere kıyasla yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda, olumlu ruh haline sahip olmanın, liderlik türleri ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde güçlendirici aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Günbek (2007) örgütsel özdeşleşme düzeylerini üzerinde çalışmıştır. Araştırmaya Malatya ili TCDD işletmesi çalışanları katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmeye sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, çalışma süreleri ve eğitim durumu gibi değişkenler ile örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin anlamlı şekilde farklılaştığı belirtilmiştir.

Mustafayeva (2007) araştırmasında, örgütte sergilenen vatandaşlık davranışı ve örgüt özdeşleşmesi ile sosyal sorumluluk ilişkisini incelemiştir. Araştırma, Kütahya imalat sektöründe fabrika çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; örgüt özdeşleşmesi ile sosyal sorumluluğun anlamlı ilişkinin bulunmadığını, örgütsel vatandaşlık davranışının altboyutlarından sportmenlik ile örgütsel özdeşleşme ve sosyal sorumluluk arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını göstermiştir. Fakat örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem ve diğergamlık altboyutlarının örgütsel özdeşleşme ve sosyal sorumluluk ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Özdemir (2007), algılanan sosyal sorumluluğun örgüt bağlılığı, özdeşleşmesi ve iş tatmini üzerine etkisini incelemiştir. Firma çalışanlarının görüşlerine başvurarak yürütülen çalışmadan elde edilen bulgulara göre; sosyal sorumluluk algısının örgüt özdeşleşmesi, örgüt bağlılığı ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olması ortaya çıkarılmıştır. Araştırma kapsamında sosyal sorumluluk algısı dört alt boyutta incelenmiştir. Sosyal sorumluluk algısı alt boyutları dikkate alındığında iş tatmini ile yasal ve ekonomik sosyal sorumluluk algısı arasında zayıf ilişki, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyli ilişki ortaya çıkarılmıştır. İş tatmini, örgüt bağlılığı ve örgüt özdeşleşmesi ile gönüllü ve etik sosyal sorumluluk algısı arasında orta düzeyli bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir.

Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008), işten ayrılma niyeti ve örgüt özdeşleşmesi ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın, 23 şirketin 304 çalışanı ile yapıldığı belirtilmiştir. Araştırma bulgularına göre; çalışanların örgütleriyle ve amirleriyle özdeşleşme düzeylerinin üyesi oldukları gruplarla özdeşleşme düzeylerinden daha düşük olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Karayığit (2008) çalışmasında özdeşleşme ile örgüt bağlılığı ilişkisini incelemiştir. Araştırmada, akademisyenlere uygulanan örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme anketleri ile söz konusu kavramların ilişkisi belirlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgüt bağlılığı ve örgüt özdeşleşmesi kavramlarının ortak yönlerinin bulunduğu belirtilmiştir. Özellikle duygusal bağlılık alt boyutunda yer alan örgütsel bağlılık ifadelerinin örgütsel özdeşleşme ifadeleri ile örtüşme gösterdiği ortaya çıkarılmıştır.

Tüzün ve Çağlar (2009) çalışmalarında örgüt kimliği algısı, örgüt özdeşleşmesi ve örgüt güveni ilişkisini incelemiştir. Banka çalışanlarının katıldığı araştırmanın bulgularına göre; örgüt kimliği algısı ve örgüt özdeşleşmesi ile örgüt

güveninin pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Buradan hareketle, örgüt güveninin örgüt özdeşleşmesi ile örgüt kimliği algısı ilişkisinde aracılık rolünün olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer taraftan, örgüt kimliği algısı ile örgüt özdeşleşmesinin doğrudan ilişkisine rastlanamamıştır.

Polat (2009) Ankara'da özel ve kamu kurumları üzerinde yürüttüğü çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşmenin, dış kontrol odağına sahip çalışanlarda iç kontrol odağına sahip olanlara kıyasla daha düşük düzeyde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile uyumluluk, öz disiplin, dışa dönüklük, gelişime açıklık ve nevroitiklik gibi faktör kişilik özellikleri arasında nedensel bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Söz konusu nedensel ilişkiler kamu kurumu örneğinde kabul edilip, özel kurum örneğinde reddedilmiştir. Diğer taraftan, örgütsel özdeşleşme ile geleneksellik, güvenlik, uyum, başarı, muhafazakârlık ve yardımseverlik gibi bireysel değerler arasında nedensel bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, işten ayrılma niyeti ve örgütte sergilenen vatandaşlık davranışının alt boyutları ile örgüt özdeşleşmesinin nedensel ilişki iki kavram olduğu sonucu çıkarılmıştır.

Melikoğlu (2009) çalışmada örgütsel özdeşleşme ve duygusal bağlılık düzeylerini güven, prestij ve iletişim algıları açısından ele almıştır. Araştırmaya farklı şirketlerden ve farklı sektörlerden çalışanlar katılmıştır. Araştırma sonuçları; örgütsel özdeşleşmeye göre duygusal bağlılığın yatay iletişime ve yönetici ve çalışma arkadaşlarına güvene katkısının daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ile yatay ve dikey iletişim, örgütsel güven ve algılanan dış prestijin anlamlı ilişkisi bulunamazken, duygusal bağlılık ile örgütsel güven, yatay ve dikey iletişim ve algılanan dış prestijin pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) örgüt kültüründeki bireycilik ve toplulukçuluk yönelimlerinin meslek ve örgüt özdeşleşmesi üzerindeki ayırt ediciliğini incelemiştir. Araştırma kapsamında bireyci ve toplulukçu örgütsel kültüre sahip sigorta şirketi çalışanlarının görüşlerine yer verilmiştir. Araştırma bulgularına göre; çalışanların sahip oldukları bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin özdeşleşme türlerine ayırt edici etki ettiği görülmüştür. Böylece, bireyci örgüt kültürünün mesleki özdeşleşme seviyesini ve toplulukçu örgüt kültürünün ise örgütsel özdeşleşme seviyesini istatistiksel olarak anlamlı etkisinin bulunduğu belirtilmiştir.

Köse (2009), örgütsel özdeşleşme kavramının sürekli iyileştirme çabasına katkısını incelemiştir. Araştırma kapsamında Türkiye'deki beyaz eşya üreticilerinden

olan bir kuruluşun buzdolabı fabrikasının 200 çalışanın görüşüne başvurulmuştur. Araştırma sonuçları; çalışanların örgüt özdeşleşmesi düzeyleri ile iyileştirme çabalarının pozitif ve orta dereceli ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, sürekli iyileştirme çabasındaki değişimlerin, örgütsel özdeşleşme tarafından açıklanabildiği ifade edilmiştir. Son olarak, sürekli iyileştirme çabalarının demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009), örgütsel bağlılık, örgüt prestiji algısı ve örgüt özdeşleşmesi ilişkisini incelemiştir. Araştırmada imalat işletmelerinde çalışan beyaz yakalı personelin görüşleri değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgüt özdeşleşmesi ile örgüt prestiji algılarının doğrudan ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. Diğer taraftan, örgütsel prestij algısı ile örgüt bağlılığının doğrusal ve istatistiki olarak anlamlı ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Son olarak, iş tatmininin, örgütsel prestij algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde aracılık etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Solmaz (2010) çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ve örgüt adaletinin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; örgüt adaletinin boyutları ile örgütsel özdeşleşmenin pozitif ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan, örgüt özdeşleşmesi ile işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşmenin negatif ilişkili olduğu ve söz konusu ilişkide dağıtım adaletinin aracılık rolünün bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Demirci (2010), örgüt güveni ve örgüt özdeşleşmesinin çalışan performansına etkisini incelemiştir. Araştırma, Eskişehir, İstanbul, Kocaeli ve Mersin illerinde firma çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgüt özdeşleşmesi ile performans puanının anlamlı ve pozitif, bilişsel güven ile performans puanının ise anlamlı ve pozitif, duygusal güven ile performans puanının anlamlı ve negatif ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Duygusal ve bilişsel güven ile örgüt özdeşleşmesinin anlamlı ve pozitif ilişkisi saptanırken, duygusal ve bilişsel güven ile performans puanının anlamlı ilişkisi saptanamamıştır.

Özdemir (2010) çalışmasında, örgüt özdeşleşmesinin örgüt desteği algısıyla ilişkisini incelemiştir. 247 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda, örgüt özdeşleşmesi ile örgüt desteği algısı arasında anlamlı ilişki bulunduğu, kıdem yılı 16-20 yıl arası olan öğretmenlerde çok yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme gerçekleştiği sonucu elde edilmiştir.

Turunç (2010), süreç kontrol ve karar kontrol algılarının iş performansına ve örgütsel özdeşleşmeye etkisini incelemiştir. Özel banka çalışanlarının katılımlarıyla yürüttüğü araştırmanın sonuçlarına göre: örgüt özdeşleşmesi ile süreç kontrol algısının pozitif ilişkisi tespit edilmiştir. Örgüt özdeşleşmesi ile karar kontrol algısı arasında istatistiksel anlamlı ilişki saptanamamıştır. Karar kontrol algıları ve süreç kontrol algıları, örgüt özdeşleşmesi ile iş performansının pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşmenin, karar kontrol algıları ve süreç kontrol algıları ile iş performansı ilişkisinde aracılık rolünün bulunduğu belirtilmiştir.

Çırakoğlu (2010) iş doyumu ile örgüt özdeşleşmesi ilişkisini incelemiştir. Araştırma, Manisa'da faaliyet gösteren bir firma çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre; iş doyumu ile örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Tümer (2010), işletmelerde örgüt özdeşleşmesi ve örgüt adaleti ilişkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında örgüt adaleti kavramı; etkileşim-prosedür-dağıtım adaleti alt boyutları ile incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; alt boyutları etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olan örgütsel adalete ilişkin algılar ile örgüt özdeşleşmesi düzeylerinin güçlü ve pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Turunç (2010), örgüt adaleti algılarının örgüt özdeşleşmesi düzeyleri ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiştir. Araştırma özel sektör ve kamu çalışanlarının katılımlarıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; özel sektör ve kamu çalışanlarının örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti ve özdeşleşme algılarının anlamlı şekilde farklılaştığı belirtilmiştir. Buna göre; algılanan dağıtım adaletinin işten ayrılma niyeti ve örgüt özdeşleşmesini anlamlı biçimde etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca, örgüt özdeşleşmesi düzeyinin, işten ayrılma niyeti ile dağıtım adaleti ilişkisinde aracılık rolü olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Turunç ve Çelik (2010a), kişilerin işten ayrılma niyetini düşürmede örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve iş-aile çatışmasının rolünü araştırmıştır. Araştırmaya, Ankara'da savunma sanayi firma çalışanları katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların örgüt desteği algıları iş ve aile arasındaki çatışmanın seviyesini anlamlı biçimde etkileyip, azalttığı belirtilmiştir. Ayrıca, bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, örgütsel destek algıları tarafından anlamlı olarak etkilendiği ve önemli oranda arttığı belirtilmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetinin,

iş-aile çatışma düzeyinden anlamlı olarak etkilendiği ve arttığı belirtilmiştir. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin algılanan örgütsel destekten negatif yönde etkilendiği, örgüt özdeşleşmesinin ve aile-iş çatışmasının bu etkide kısmi aracılık rolünü yürüttüğünü ortaya çıkarmıştır..

Turunç ve Çelik (2010b), iş stresi ve örgüt desteği algısının iş performansı ve örgüt özdeşleşmesine etkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında, savunma sanayi firma çalışanlarının görüşleri değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; iş stresinin örgütle özdeşleşmeyi anlamlı biçimde azalttığı ve örgüt desteği algısının örgüt özdeşleşmesini anlamlı olarak arttırdığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin çalışanların iş performansını anlamlı olarak belirlediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgüt desteği algılarının iş performansı ile ilişkisinde örgütle özdeşleşme düzeyinin aracı etkisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, çalışanların iş stresinin iş performansları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

Yetim (2010) örgüt iletişimi ile örgüt özdeşleşmesi ilişkisini incelemiştir. Araştırma, liselerde görevli 520 öğretmenin katılımıyla yürütülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgüt özdeşleşmesi ile örgütsel iletişimin pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Örgüt özdeşleşmesi düzeyinin fazla etkilediği örgütsel iletişim boyutları ise; yönetici-öğretmen tutumu alt boyutu ve yönetici bilgilendirmesi alt boyutu olarak belirtilmiştir.

Başar (2011), örgüt özdeşleşmesi, örgüt adaleti algısı ve iş tatmini ilişkisini incelemiştir. Çalışma, Çankaya ilçesinde kamu okullarında çalışan 422 öğretmenin katılımıyla yürütülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgüt adaleti algısının alt boyutları ile örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkisinin bulunduğu saptanmıştır. Diğer taraftan, iş tatmini boyutları ile örgüt adaletinin alt boyutlarının pozitif ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Son olarak, iş tatmini alt boyutları ile örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Çakınberk vd. (2011) çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesini incelemiştir. Çalışmada, özel eğitim kurumlarında görevli öğretmen ve yöneticilerin görüşleri değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olarak örgütsel bağlılık algıları bulunmuştur. Ayrıca, öğretmen ve yöneticilerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Son olarak, örgüt bağlılığının boyutlarından normatif bağlılığın

duygusal bağıllık düzeylerinin yüksek, devam bağıllığı düzeyinin ise orta düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

Fındık (2011), örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşmeye etkisini incelemiştir. Araştırma, Konya ilindeki 131 aile hekiminin katılımı ile yürütülmüştür. Araştırmanın sonuçları; örgüt özdeşleşmesi ile örgüt desteği algılarının alt boyutlarından yönetici desteğinin pozitif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Diğer taraftan, örgüt desteği ve örgüt özdeşleşmesi ile işten ayrılma niyetinin negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Örgüt özdeşleşme ile demografik değişkenlerden cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiş, algılanan işten ayrılma niyeti ve örgütsel destek ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Turunç, Altay ve Bilgin (2011), örgüt özdeşleşmesi, kendini işletmeden hissetme, performans hedeflerine yönelme ve yenilikçi davranış sergileme değişkenlerinin etkileşimi incelemiştir. Araştırma, 486 güvenlik sektörü çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşme düzeyi, kendini işletmeden hissetmeden pozitif yönde etkilendiği belirtilmiştir. Ayrıca, performans hedefine yönelim ve yenilikçi davranışın, kendini işletmeden hissetmeden pozitif yönde etkilendiği ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün bulunduğu belirtilmiştir.

Titizoğlu (2011), farklı liderlik tarzlarının iş tatmini ve örgüt özdeşleşmesine etkisini incelemiştir. Araştırmaya, büyük ve orta ölçekli 5 firmanın 352 çalışanı katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel özdeşleşmeye etkisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer taraftan, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının iş tatminine etkisinin olduğu belirtilmiştir. Son olarak, örgütsel özdeşleşmenin iş tatminine etkisinin olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan, etkileşimci liderliğin örgüt özdeşleşmesine anlamlı bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

Cüce (2012), örgüt adaleti ve örgüt özdeşleşmesi ilişkisinde yöneticiye hissedilen güvenin aracılık etkisini araştırmıştır. Araştırma, Ankara ilindeki 161 kamu çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşme üzerinde, örgütsel adalet boyutlarından süreç adaletinin doğrudan etkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, kişilerarası adaletin, duygusal güven aracılığı ile ve doğrudan örgütsel özdeşleşme üzerinde dolaylı etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca, bilgisel adalet algılarının bilişsel güven ve duygusal güven aracılığı ile örgüt özdeşleşmesi üzerinde dolaylı etkisinin bulunduğu

ortaya çıkarılmıştır. Son olarak, dağıtım adaletinin örgüt özdeşleşmesi üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çelik ve Fındık (2012), örgütsel özdeşleşmede algılanan örgütsel desteğin etkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında, 131 aile hekiminin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma sonuçları; örgüt özdeşleşmesi ve örgüt desteği algılarının pozitif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Hekimlerin örgüt desteği algılarının arttıkça örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin artmakta ve destek algılamalarında bir azalma olduğunda ise örgütsel özdeşleşme düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir.

Taştan (2012) örgütle özdeşleşme düzeylerinin, gönüllü performans davranışı ve psikolojik güçlendirme algısı arasındaki ilişkide rolünü incelemiştir. Araştırma, gıda sektörünün yiyecek-içecek alanında faaliyet gösteren firmaların 250 çalışanının gönüllü katılımıyla yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksekliği, gönüllü performans davranışı ve psikolojik güçlendirme algısı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği belirtilmiştir.

Tiktaş (2012) örgütsel sessizlik, örgütsel özdeşleşme ve örgüt kültürü ilişkisini incelemiştir. Araştırma büyükşehir belediyesinde görev yapan 402 çalışana uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel kültürün pasif savunmacı kültür, yapıcı kültür ve agresif kültür altboyutları ile örgüt özdeşleşmesinin anlamlı ilişkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Tokgöz (2012), örgütte sergilenen vatandaşlık davranışı, örgüt özdeşleşmesi ve örgüt güveni kavramlarının ilişkisini incelemiştir. Araştırma, kamu hastaneleri çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt özdeşleşmesi ve örgüt güveni algılarının pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan, örgüt güveni ve örgüt özdeşleşmesi ilişkisi incelendiğinde değişkenlerin pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Meydan ve Polat (2013) örgütsel özdeşleşmede akademik başarı ve özdisiplinin rolünü incelemiştir. Araştırma 506 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; eğitim süreci aşamalarında örgütsel özdeşleşme düzeyinin farklılaştığı, örgütsel özdeşleşme ile akademik başarı arasında nedensel bir ilişkinin bulunmadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme ile özdisiplinin pozitif-nedensel ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Öğrencilerin öz disiplinli olmaları ve okulda buldukları sürenin özdeşleşme düzeylerini belirleyen etkili

faktörler olduğu, fakat akademik başarının özdeşleşme düzeyini belirleyen etkili bir faktör olmadığı ortaya konulmuştur.

Morçin ve Morçin (2013) etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisini incelemiştir. Araştırmaya, 86 farklı seyahat acentesinde görev yapan 153 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonuçları; örgüt özdeşleşmesi ile etkileşimci liderliğin pozitif ilişkisinin olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, etkileşimci liderliğin örgüt özdeşleşmesi üzerinde pozitif etkisinin olduğu belirtilmiştir. Son olarak, uygulanan analiz sonuçları, örgütsel özdeşleşme ve etkileşimci liderlik davranışının demografik özelliklere göre farklılaşmadığı ortaya çıkarmıştır.

Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2013) çalışmalarında, psikolojik tükenmişlik ve dayanıklılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin olası aracılık rolünü araştırmıştır. Araştırma, 430 kamu çalışanı ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Yıldız (2013) öğretmenlerin örgüt iletişimleriyle örgüt özdeşleşmesinin ilişkisini incelemiştir. Araştırma, resmi ilköğretim okullarında görevli 362 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucuna göre; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel özdeşleşme gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel iletişime bağlı olarak arttığı belirtilmiştir.

İplik ve Efeoğlu (2013) örgütsel özdeşleşmenin, örgüt desteği algılarının örgütte sergilenen vatandaşlık davranışına etkisindeki rolünü incelemiştir. Çalışma, Adana ilinde faaliyet gösteren özel hastane çalışanları ile yürütülmüştür. Araştırmanın sonuçları ile; örgütte sergilenen vatandaşlık davranışının boyutları ile örgüt desteği algılarının pozitif ilişkisinin olduğu belirtilmiştir. Söz konusu ilişkide örgütsel özdeşleşme düzeyinin aracılık rolü ortaya çıkarılmıştır.

Nartgün ve Kalay (2014) örgüt özdeşleşmesi, örgüt desteği ve sinizm düzeyleri ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre; örgüt özdeşleşmesiyle ilgili öğretmen görüşleri cinsiyet değişkeni bakımından farklılık gösterirken örgütsel sinizm ve örgütsel destek ile ilgili öğretmen görüşleri farklılık göstermemiştir. Hizmet ve öğrenim değişkenlerine göre bakıldığında; örgütsel sinizm, örgüt özdeşleşmesi ve örgüt desteği algıları arasında hiçbir farklılık tespit edilememiştir. Kavramların ilişkisi değerlendirildiğinde, örgüt özdeşleşmesi ile örgüt desteğinin anlamlı, örgüt özdeşleşmesi ile örgütsel sinizmin orta düzeyde anlamlı

ve pozitif ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan, örgütsel sinizm ile örgüt desteği algısının istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisinin bulunmadığı görülmüştür.

Alparslan, Can ve Oktar (2014) örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel destek algılarının yardım etme davranışına etkisindeki aracılık rolünü incelemiştir. Çalışma 152 hastane personeli üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel destek algılarının artması örgütsel özdeşleme düzeylerinin olumlu etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin yardım etme davranışını ortaya çıkarabildiği belirtilmiştir. Böylece, örgütsel özdeşleşmenin yardım etme davranışı ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Çetinkaya ve Çimenci (2014) örgütsel özdeşleşmenin, algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisindeki aracılık rolünü incelemiştir. Çalışmaya, Afyonkarahisar'da bulunan alışveriş merkezi işletmelerinin 160 çalışanı katılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde; örgütsel özdeşleşmenin, algılanan örgütsel adaletin etkileşim ve prosedür adaleti alt boyutlarının sergilenen vatandaşlık davranışlarının centilmenlik, nezaket ve özgecilik alt boyutlarıyla ilişkisinde tam aracılık rolünü gördüğü sonucuna varılmıştır.

Aliyev (2014) örgüt özdeşleşmesi ve örgüt sosyalleşmesi ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın, 156 banka çalışanın katılımıyla yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; örgütü ile sosyalleşme düzeyi yüksek olan bir bireyin, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Örgüt sosyalleşmesi ve örgüt sosyalleşmesinin alt boyutlarından çalışma arkadaşlarının desteği, örgütü anlama, geleceğe ilişkin beklentiler ve iş eğitimi ile örgüt özdeşleşmesi düzeylerinin pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Akpınar (2014) öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile okullardaki insan ilişkileri düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma kapsamında, 573 okul yöneticisi ve öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmanın sonuçları ile; örgüt özdeşleşmesi ile insan ilişkilerinin pozitif ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Demografik değişkenler açısından bakıldığında, insan ilişkileri ve örgüt özdeşleşmesi algılarında anlamlı farklılıkların olduğu ifade edilmiştir.

Akyüz (2014), örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, 203 PTT çalışanın katılımıyla yürütülmüştür. Araştırma sonuçları ile; örgüt özdeşleşmesinin ve psikolojik sözleşme değişkenlerinin pozitif ilişkisi ortaya çıkarılmıştır.

Demirer (2014) öğretmenlerin örgüt özdeşleşmesi seviyeleri ve örgüt sosyalleşmesi seviyelerinin birlikte çalışabilme yeterlikleri ile ilişkisini incelemiştir. Çalışma, 594 öğretmen üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; örgüt özdeşleşmesi ve örgüt sosyalleşmesi düzeyleri ile birlikte çalışma yeterliliklerinin anlamlı, orta düzeyli ve pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca, örgüt sosyalleşmesi ve örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin birlikte çalışabilme yeterliliklerini anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akdoğan vd. (2016)'nin yürüttükleri araştırmada, kurumsal sosyal sorumluluğun örgüt özdeşleşmesine anlamlı ve pozitif etkisinin bulunduğu ortaya konmuştur.

Örgütsel özdeşleşme konusunda yurtdışında yapılmış çalışmalar.

Asforth ve Mael (1989) örgütler ve sosyal kimlik teorisini konu edindiği örgüt özdeşleşmesini temel alan çalışmanın sonucunda dönüştürücü liderlik özelliğe sahip yöneticilerin yer aldığı örgütlerde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Lemyre ve Smith (1985) tarafından minimal grup paradigmasında gruplararası ayırtedicilik ve benlik saygısı konuları çalışılmıştır. Araştırma, 135 üniversite öğrencisine yönelik rasgele sekiz adet eşzamanlı deney ortamında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; gruplararası ayırtedicilik kişinin kendi grubunun olumlu farklılığını artırmayı amaçlayan sosyal rekabet yoluyla benlik saygısına ulaşmak için kullanılan bir stratejidir. Bununla birlikte, gruplararası ayırtediciliğin benlik saygısını arttırdığı belirtilmiştir.

Dutton ve Dukerich (1991), örgütsel uyumda imaj ve kimlik konulu araştırmalarında örgütsel uyum (adaptation), uyum ile ilgili mikrosüreçler, kimlik ve imaj konuları ele alınmıştır. Örgüte katılımı ilgili New York ve New Jersey'de bölgesel bir ulaştırma ajansı, Port Authority tesislerinde birçok evsiz insanın örgütsel uyumun yeni bir görünümünü oluşturdukları görüşü ile, bir örgütün imaj ve kimlik kılavuzu, bireylerin bir sorun üzerine yorumları ve motivasyonları, bunun üzerine eylem için harekete geçmelerinin örgütsel eylem kalıplarını etkileyeceği belirtilmektedir. Çalışma örgütsel kimlik ve imaj yapılarının gelişimi ve bunlarla örgütsel adaptasyon konusunda izlenim yönetimini birbirine ilişkilendirmektedir. Bilgi alınan insanların Port Authority'nin benzersiz teknik uzmanlığı ile profesyonel bir örgüt olarak, ikincisi, % 44'ü etik, skandalsız ve fedakar bir örgüt olarak anıldığını, üçüncü olarak, yüzde 36'sı birinci sınıf, kaliteli örgüt ve üstün hizmet sağlayıcısı

olarak nitelendirmiştir. Dördüncü, yüzde 36'sı ise bölgenin refahına sağlanan yüksek bağlılık ile övünmüştür. Beşinci yüzde 32'si kurulusu bir aile olarak nitelendirmiştir. Örgütsel kimlik, üyelerin yorumunun önemli bir sonucudur. Araştırmanın sonucunda konu ile ilgili bireylerin anlama çabaları ve eylemleri aracılığıyla potansiyel olarak, örgütün kimliğini ve imajını dönüştürme ve uyum süreci yasandığı görülmüştür (Dutton ve Dukerich, 1991:543).

Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşme modelinin yeniden formüle edilmesinin belirli yönlerden testi üzerinde çalışmıştır. Araştırma, ABD'nin Kuzeydoğusunda lise mezunu 297 kişi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; çeşitli bireysel ve örgütsel etmenlerin (örgütsel prestij, rekabet ve ayırt edici yönler) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerinin bulunduğu, örgütteki kıdem ile örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkili olduğu, örgütlerinden memnunluk duyan çalışanların daha fazla özdeşleştikleri sonucuna varılmıştır.

Mael ve Tetrick (1992), örgütsel özdeşleşmenin tanımlanması üzerinde çalışmıştır. Araştırma kapsamında 263 şirket çalışanın görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan farklı olduğu, iş tatmini, örgütsel tatmin ve işe olan ilgi bakımından özdeşleşmenin, bağlılıktan daha az örtüştüğü, ayrıca örgütsel özdeşleşme ölçümünün farklı psikolojik sosyal gruptaki üyelere uygulanabileceği sonucuna varılmıştır.

Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) örgüt imajı ve üye özdeşleşmesi konularını incelemişlerdir. Çalışmada, bireyin algıladığı örgüt imajının, örgütsel özdeşleşmesinin gücünü şekillendirmesi üzerine model geliştirilmiştir. Satış temsilcileri örgütsel özdeşleşmelerinin sonucu kendilerini 3M örgütü gibi yenilikçi ve başarılı bir ifade ile tanımlamışlardır. Buna göre; üye özdeşleşmesi modelinde, üyelerin paylaştığı inançlar ve kolektif kimlikler olduğu belirtilmiştir, "örgüt ne hakkındadır" sorusunun üyeleri örgütü tanımlamaya ve bağ kurmaya yönlendirdiği bulunmuştur. Araştırma bulguları ile; örgüt kimliği algıları ile örgüt özdeşleşmesinin ilişkisi ortaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte, kişisel devamlılık, benlik tanımı (self-definition) ve öz-ayırt edicilik boyutlarında örgütsel imaj kavramı, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmektedir. Ayrıca, kendilerini ve örgütü tanımlama niteliklerinde tutarlılık, örgütsel imajla diğer örgütler arasındaki ayırtedicilik, örgütsel imajın öz saygıyı arttırması, üyenin örgütle güçlü bağlantı sağlaması, örgüte

atfedilen dış imajın iyi olması, üyenin örgütle görünen bağının güçlü olması gibi etkenlerin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiği bulunmuştur.

Russo (1998) örgütsel ve profesyonel özdeşleşme konularını incelemiştir. Çalışma gazete yazarları ve çalışanları üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda özdeşleşme düzeyinin profesyonel olma ile arttığı belirtilmiştir. Ayrıca, gazete yazarlarının çalışanlarından daha fazla özdeşleştiği sonucuna varılmıştır.

Miller vd. (2000) örgüt özdeşleşmesi ölçeğinin yeniden incelenmesi üzerinde çalışmıştır. Araştırmada, örgütsel özdeşleşme anketinin iç boyutlarını değerlendirmişlerdir. Araştırma sonucuna göre; firmalar üzerinde kesitsel ve boylamsal olarak çalışmayı yürüterek örgütsel özdeşleşme anketinin örgütsel özdeşleşmeyi değil daha çok örgütsel bağlılığı ölçtüğünü ifade etmişlerdir.

Albert, Asforth ve Dutton (2000) sosyal kimlik ve özdeşleşme konularını incelemişlerdir. Çalışmalarında, kimlik ve özdeşleşme araştırmaları değerlendirilmiş, örgütsel yaşamda kimlik ve özdeşleşmenin makale ve forum için üretken bir yapıya sahip oldukları belirtilmiştir.

Mael ve Ashforth (2001) özdeşleşmenin yararları ve riskleri ile iş, savaş, spor ve din özdeşleşmesini incelemişlerdir. Çalışmada; birey spor, etnik, dini kimlik gibi farklı odaklarla özdeşleşme gerçekleşebildiği, iş örgütlerinde özdeşleşme ile diğer odaklarla özdeşleşme arasındaki temel farkın bağlılığın potansiyel kalıcılığı olduğu tespit edilmiştir.

Grice, Paulsen ve Jones (2002), örgütsel özdeşleşmenin uyum (congruency) rolü üzerinde çalışmıştır. Araştırma, 104 erkek ve 82 kadın olmak üzere 189 hastane çalışanının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Sosyal kimlik teorisi ile ilgili yapılan çalışmada, farklı özdeşleşme hedefleri arasında uyumun varyansa etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Kreiner ve Ashforth (2004), geliştirilmiş özdeşleşme modeli önerisi üzerinde çalışmışlardır. Araştırma kapsamında bir örgütsel özdeşleşme model önerisi ortaya koymuşlardır. Diğer taraftan, çalışanların özdeşleşmelerinin çeşitli şekilde oluştuğunu belirterek çalışanların işleriyle, iş arkadaşlarıyla, çalıştıkları örgütleriyle özdeşleşebilecekleri sonucuna varmışlardır.

Van Dick vd. (2005) tarafından işle ilgili kariyer, okul ve meslek gibi üç kimliğin ekstra rol davranışı üzerindeki etkileri ve örgütsel özdeşleşmenin, bu etkilere aracılık edip etmediği incelenmiştir. Araştırma, 464 öğretmenin katılımı ile tamamlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; okul türü belirginleştğinde, öğretmenler diğer meslek

gruplarına kıyasla daha güçlü örgütsel özdeşleşme gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca okul üyeliği kimliği ile ekstra rol davranışlarının yüksek düzeyli olması arasında ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin öğretmenlerin okulla özdeşleşmeleri aracılığı ile elde edildiği belirlenmiştir.

Edwards (2005) kavramsal ve operasyonel bakış açıları ile örgütsel özdeşleşmeyi incelemiştir. Çalışmada, literatürde artan örgütsel özdeşleşme ölçme araçlarını ve örgütsel özdeşleşme kavramının önceki yaklaşımlarını ele almıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki karmaşık ilişkileri açıklık getirilmiş, bu iki kavramın aynı olmadığı belirtilmiştir.

Riketta (2005) örgütsel özdeşleşme kavramını bir meta analiz çalışması ile incelemiştir. Araştırma kapsamında, örgüt özdeşleşmesinin ilişkisinin bulunabileceği iş tutumu ve davranışı ile bu ilişkisel örgüdeki değişkenler ve bunların örgüt özdeşleşmesiyle ilişkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; iş tatmini ile örgüt özdeşleşmesinin orta düzeyli ilişki değerinin bulunduğu belirtilmiştir.

Croucher, Thornton ve Eckstein (2006), örgütsel kimlik, kültür ve öğrenci özdeşleşmesi konularını incelemiştir. Çalışmada bölgesel ve ulusal yarışmalara katılan 135 üniversite öğrencisinin özellikle, iletişim, endişe, öğrenci motivasyonu, örgütsel özdeşleşme ve örgüt kültürü algı düzeylerinin farklılıkları ele alınmıştır. Bu çalışmada sonuç olarak, kadın ve erkek öğrencilerin özdeşleşme düzeyinde kadınlar lehinde anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir.

Cole ve Bruch (2006), örgütsel kimlik derecesi, özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki islevsel farklılıkları netleştirmeye yönelik incelemelerde bulunmuşlardır. Araştırmalarında veriler, 10948 fabrika çalışanından elde edilmiştir. Araştırmanın ayrılma niyeti ve örgüt kimliği, özdeşleşme ve örgütsel bağlılığa yönelik bulguları şunlardır: Güçlü bir örgütsel kimlik, özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algısının örgüt içindeki hiyerarsik düzeye bağlı olarak, çalışanların ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir.

Van Kippenberg ve Sleebos (2006) çalışmalarında, örgüt özdeşleşmesi ve örgüt bağlılığı kavramlarını ayrı kavramlar olarak değerlendirmiş, araştırma sürecinde örgüt özdeşleşmesi ve örgüt bağlılığının farklı örgüt değişkenleri ile ilişkilerini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, iş tatmini ile örgüt özdeşleşmesinin düşük düzeyde ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Van Knippenberg vd. (2007), kimlik ve değişim bağlamında örgüt özdeşleşmesi, örgüt desteği ve işten ayrılma niyeti kavramlarını incelemiştir.

Çalışmalarında birey ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkide; sosyal değişim ve sosyal kimlik bakış açılarının birleşiminin özel önem taşımakta olduğu, işten ayrılmanın da sosyal değişim ve sosyal kimlik süreçlerinde olası olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, ve işten ayrılma niyeti bireyin örgütle özdeşleşmesindeki zayıflıktan kaynaklanmaktadır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ve değişim ilişkisinin kalitesi üzerine değerlendirmelerle işten ayrılma niyeti tahmin edilebilmektedir.

Van Dick vd. (2007), lider ve takipçilerin örgütsel özdeşleşmesi ve takipçilerin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada, lider ile takipçilerin örgütsel özdeşleşmeleri ve takipçilerin tutumları arasındaki bağlantıyı inceleyen çok düzeyli bir yaklaşım sunmak amaçlı üç çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların birincisi, 60 yönetici ve 367 öğretmenle gerçekleştirilmiş ve yönetici-öğretmen-okul özdeşleşmesi arasındaki önemli ilişki açıklanmıştır. Ayrıca, yönetici-okul özdeşleşmesi, öğretmen-okul özdeşleşmesinin aracılık ettiği iş doyumunu, öz (self-reported) vatandaşlık davranışı arasında dolaylı ilişkiler verilerle desteklenmiştir. İkinci çalışma, 233 öğretmen ve 22 yöneticinin görüşleri alınarak tamamlanmış ve bulgular tekrarlanmıştır. Son olarak, üçüncü çalışmada 127 seyahat ajansı ve liderleri içinde 314 seyahat temsilcisi ile benzer bulgular elde edilmiştir. Çalışmalar birlikte ele alındığında, örgüt açısından liderin benlik kurgusu (self-construal) takipçilerin örgütsel özdeşleşmesi ile ilgilidir. Bu durumun, daha fazla takipçi memnuniyetine ve örgüt adına ekstra performans göstermelerine yol açtığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen diğer bulgular ise şunlardır: Liderler yeni gelenleri (ve görevdeki üyeleri) özellikle hedef ve önceliklerini değiştirmek için örgütün amaçları ve önceliklerini öğrenmeye yönlendirirler, aynı zamanda takipçilerinin rol ve performans beklentilerini açıklayan fonksiyonel normların sosyalleşme programı ile iletilmesini sağlarlar ve bu sürecin bir örgüte özgü rol kimliğinin gelişmesine hizmet edeceği bir başka deyişle takipçinin örgüt ile özdeşleşmesine neden olacağı belirtilmiştir.

Lipponen, Bardi ve Haapamaki (2008) çalışmalarında, iş yaşamının mevcut değerlerini ve özdeşleşmenin önemli noktalarını vurgulamışlardır. Araştırmanın sonucuna göre; yüksek örgüt özdeşleşmesinin, değişime açık olma ve yeni fikir üretmeyle ilişkisi, düşük örgüt özdeşleşmesine kıyasla daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşmenin değişime karşı açık olmayı olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Boroş (2008), örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırma çalışmalarının deneysel ve teorik analizini gerçekleştirmiştir. Çalışmada örgütsel özdeşleşmenin

farklı kavramları hakkında bir görüş sunulması, belirginleştirilmesi ve bu kavramlara uygun geçerli ölçüm çözümleri önerilmesi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre; mevcut ölçeklerin (Mael ve Asforth, 1992: örgütsel özdeşleşme, Meyer ve Allen, 1992: etkili özdeşleşme, Ellemers, 1999: grup özsaygısı) bir arada kullanılarak geçerli ölçmeye sahip yeni bir model önerisi oluşturulabileceği belirtilmiştir.

Hekman, Steensma, Bigley ve Hereford (2009), yöneticilerin sosyal etkisi ve çalışanların yeni çalışma davranışı kabulündeki örgütsel ve mesleki özdeşleşmenin etkilerini incelemiştir. Çalışmalarında, yönetimsel sosyal etki ile profesyonel çalışanlar arasındaki uyumun bu çalışanların mesleki ve örgütsel özdeşleşmesine bağlı olduğu savunulmaktadır. Araştırma sonucuna göre; güçlü örgütsel özdeşleşme ve zayıf mesleki özdeşleşmeye sahip olan çalışanlar, yeni davranış benimsemeye yöneticilerinin sosyal etkisine daha açık olmakta, diğer taraftan zayıf örgütsel özdeşleşme ve güçlü mesleki özdeşleşmeye sahip çalışanlarda yöneticilerinin sosyal etkisi zarar verici boyuttadır.

Hogg, Martin, Epitropaki, Mankad, Svensson ve Weeden (2009) tarafından liderliğin sosyal kimlik teorisi perspektifinden lider-üye değişimi (LMX) teorisi ile belirli gruplarda etkili liderlik konulu iki araştırma düzenlenmiştir. Grubun önemi, lider-üye ilişkileri ve algılanan liderlik etkinliğini ölçen ilk çalışma, Wales'te 439 çalışan ile yürütülmüştür. Özdeşleşmeyi ölçen ikinci çalışma ise, Hindistan'da bir kuruluşun 128 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Düzenlenen her iki araştırma ile sosyal kimlik çalışmalarına yönelik katkı sağlanmıştır.

Tanis ve Beukeboom (2011) örgütsel özdeşleşme ve iletişim bağlamında bilişsel ve duyuşsal özdeşleşmede mesajın etkilerini incelemiştir. Araştırma, Amsterdam'da bulunan büyük bir uluslararası yazılım şirketinin 321 çalışanı ile yürütülmüştür. Çalışma kapsamında, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ve duyuşsal bileşeninin örgütsel iletişimin çevresel özelliklerinden nasıl etkilendiğini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; logo, yazı tipi ve metin rengi gibi örgütsel kimliği gösteren mesajlar bilişsel özdeşleşme bileşenini etkilemekte iken duyuşsal özdeşleşme bileşenini etkilemediği ortaya çıkarılmıştır. Buna karşılık, mesaj kişisel odaklı olduğunda, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel bileşeni üzerinde olumsuz, duygusal bileşenine olumlu etkisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır.

Brammer vd. (2015), örgüt özdeşleşmesi ve kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, İspanya'da bulunan bir

telekomünikasyon firmasının çalışanları ile yürütülmüştür. Araştırma sonucuna göre; kurumsal sosyal sorumluluk ve örgüt özdeşleşmesinin pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Örgüt özdeşleşmesi ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar incelendiğinde kavramın; örgüt imajı, örgütte sergilenen vatandaşlık davranışı, etkileşimci ve dönüştürücü liderlik, işten ayrılma niyeti, örgüt kimliği, örgüt bağlılığı, örgüt desteği, örgüt iletişimi, örgüt adaleti, örgüt güveni, iş stresi, iş doyumunu, iş performansı örgüt kültürü, örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm gibi konularla birlikte ele alındığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalarda kavramın; yararları ve tehditlerinin incelendiği, örgütsel uyum, örgüt imajı, örgüt desteği, örgüt bağlılığı, işten ayrılma niyeti, örgütsel kimlik, örgütsel kültür gibi konularla birlikte çalışıldığı görülmektedir.

Alanyazın, güçlü kimliğin, kişilere çevrelerindeki olaylardan neleri dikkate alıp neleri görmezden gelebileceklerinin bilgisini ve güvenini sunduğunu, kimlik düzeyleri yüksek çalışanların görevlerini daha çok yerine getirme eğiliminde olduğunu açıklamaktadır. Bununla birlikte, kimliğin örgüt ile üyeleri arasında bilişsel ve duygusal temelli anlamlı bağ kurmalarını sağladığını belirtmektedir. Özdeşleşme olarak kavramsallaştırılan bu bağın geliştirilmesi ile çalışanların örgüt içi davranışlarının açıklanabildiği ve tahmin edilebildiği ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile ifade edilen bu bağ; kişilerin örgüt kimliğini benimseme düzeyinin davranışa dönüşmüş biçimi olması yönüyle önem arz etmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, örgüt kimliğini benimsemenin diğer bir ifade ile özdeşleşmenin davranışa dönüşebilmesi için örgüt kimliğinin pozitif algılanması ve kişilerin öz benliklerinin bir parçası haline gelmesi gerekmektedir.. Örgüt kimliğinin pozitif algılanması ise, kişinin karşılaştırmalar yoluyla çalıştığı kurumun toplumda işgal ettiği konumu belirlemesi ile mümkündür. Böylece, örgüt kimliğini öz benliklerinin bir parçası haline getiren bireyler çalıştığı kurumu diğerlerinden daha iyi temsil etmeye çalışmaktadır .

Durum eğitim örgütleri açısından değerlendirildiğinde, farklı örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel davranış bağlamında farklı çıktıları bulunmaktadır. Okul üyeliği sayesinde toplumda daha olumlu konuma sahip olduğuna inan bir öğretmen diğer öğretmenlere göre okul yararına daha fazla performans göstermektedir. Kısaca, özdeşleşmesi yüksek öğretmenler örgüt yararına daha fazla olumlu davranışlar sergilemektedir.

Son olarak, alanyazında örgütle özdeşleşmenin öğretmenlerin davranışları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu ve okullarının verimli çalışmasına katkıda bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, örgütle özdeşleşme sağlayan öğretmenlerin okullarının hedefleri doğrultusunda davranış geliştirdikleri ve örgüte uzun süreli katılım sağladıkları belirtilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütle özdeşleşmesinin iş tatmini düzeyine olumlu yönde etki ettiği ve işten ayrılma niyetini ılımlılaştırdığı ifade edilmektedir.

Bölüm 3

Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

2018-2019 eğitim-öğretim yılı Ankara ilinin beş merkez ilçesindeki resmi ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ilişkisine yönelik görüşlerini ortaya koyma amacıyla yapılan bu çalışmada, nicel desenlerden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilir. Araştırmada ilişkisel tarama türlerinden yordayıcı ilişkisel tarama kullanılmıştır. Yordayıcı ilişkisel tarama “bağımsız değişkende meydana gelen değişimlerin ne kadarını açıkladığına odaklanmaktadır” (Özdemir, 2018: 306).

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, Ankara ili beş merkez ilçesindeki resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın kapsamında ele alınan ilçeler ve bu ilçelerde yer alan resmi ilkokullar ve bu ilkokullarda görevli erkek kadın öğretmen sayısı ve oranları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4

Ankara'nın Beş İlçesinde Yer Alan Resmi İlkokullar ve Bu İlkokullarda Görev Yapan Kadın Erkek Öğretmen Sayısı ve Oranları

İlçeler	Okul		Öğretmen				Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Altındağ	54	16	291	14	1119	16	1410	15
Çankaya	83	25	377	17	1475	20	1852	20
Keçiören	59	18	643	30	1899	26	2542	27
Mamak	76	23	453	21	1425	20	1878	20
Yenimahalle	56	18	393	18	1282	18	1675	18
Toplam	328	100	2157	100	7200	100	9357	100

Kaynak: Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü, İstatistik Şube Bölümü (2018)

Tablo 4’de görüldüğü gibi araştırmanın hedef evreni 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin beş merkez ilçesinde bulunan 328 resmi ilkokulda görev yapan 9357 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın hedef evrenin tamamına ulaşılma imkanının olmaması sebebiyle araştırma evreninden seçilen örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğü (n) hesaplamada; tahmini tolerans (sapma) miktarı (d) 0.05, güven düzeyi (t) 2.58 ve maksimum örneklem büyüklüğü (PQ) 0.25 olarak alınmıştır. İşlemin gerçekleşmesinde “Örneklem Büyüklükleri Tablosu’ndan yararlanılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın 9357 öğretmeninden oluşan hedef evreninin $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 622 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır (Balci, 2005:95).

Örneklem seçiminde “tabakalı örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem evrendeki alt grupların bu evrendeki ağırlıkları oranında örneklemede temsil edilmelerini amaçlamaktadır. Tabakalı örnekleme yönteminde tabaka birimi ilçe olarak seçilmiştir. Çünkü, ilçelere göre öğretmenlerin demografik özelliklerinde farklılıklar oluşabilmektedir. Örneklem oluşturma sürecinde Ankara ili beş merkez ilçesinde bulunan resmi ilkokullarda görev yapan öğretmen sayısının tespit edilmesiyle başlanmıştır. Bu kapsamda Altındağ’da 1410, Çankaya’da 1852, Keçiören’de 2542, Mamak’ta 1878, Yenimahalle’de 1675 ilkokulda toplam 9357 öğretmenin görev yaptığı tespit edilmiştir. Tablo 5’ de ilçelere göre, çalışmanın yürütülmesi için örnekleme alınması planlanan öğretmenlerin sayıları verilmiştir.

Tablo 5

İlçelere Göre Çalışmanın Yürütülmesi için Planlanan ve Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı

İlçeler	Okul			Öğretmen		
	Evren	Örneklem	Yüzde(%)	Evren	Örneklem	Yüzde(%)
Altındağ	54	7	16	1410	94	15
Çankaya	83	10	23	1852	123	20
Keçiören	59	10	23	2542	169	27
Mamak	76	9	22	1878	125	20
Yenimahalle	56	7	16	1675	111	18
Toplam	328	43	100	9357	622	100

Tablo 5’de görüldüğü üzere araştırmada, Altındağ’da 7 okul ve 94 öğretmen; Çankaya’da 10 okul ve 123 öğretmen; Keçiören’de 10 okul ve 169 öğretmen; Mamak’ta 9 okul ve 125 öğretmen; Yenimahalle’de 7 okul ve 111 öğretmen olmak

üzere toplam 5 ilçede görev yapan 622 öğretmen katılımının olması gerektiği hesaplanmıştır. Fakat geri dönüşlerde ortaya çıkabilecek sorunlar nedeniyle uygulama aşamasında veri toplama araçları 700 öğretmene dağıtılmıştır. Geri dönen anketler incelendiğinde 78'inin analize uygun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu veriler analize tabi tutulmamıştır. Analizler 622 öğretmenden dönen veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim durumu ve çalıştığı okuldaki görev süresi ve görev yapılan ilçe değişkenlerine göre demografik özelliklere ilişkin bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Düzye	N	%
Cinsiyet	Kadın	462	74
	Erkek	160	26
	Toplam	622	100
Mesleki Kıdem	1-9 yıl	52	8
	10-19 yıl	209	34
	20 yıl ve üzeri	361	58
	Toplam	622	100
Eğitim Durumu	Önlisans	51	8
	Lisans	532	86
	Lisansüstü	39	6
	Toplam	622	100
Okuldaki Görev Süresi	1-5 yıl	221	36
	6-10 yıl	223	36
	11-15 yıl	102	16
	16 yıl ve üzeri	76	12
	Toplam	622	100
Görev Yapılan İlçe	Altındağ	94	15
	Çankaya	123	20
	Keçiören	169	27
	Mamak	125	20
	Yenimahalle	114	18
	Toplam	622	100

Tablo 6'da görüldüğü gibi, araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin 462'i kadın, 160'ı erkektir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında 1-9 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 52, 10-19 yıl arası mesleki

kıdeme sahip öğretmen sayısı 209, 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 361'dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde önlisans eğitimi almış 51 öğretmen, lisans eğitimi almış 532 öğretmen, lisansüstü eğitimi almış 39 öğretmen bulunmaktadır. Okuldaki görev sürelerine bakıldığında, çalıştığı okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmen sayısı 221, 6-10 yıl olan öğretmen sayısı 223, 11-15 yıl olan öğretmen sayısı 102, 16 yıl ve üzeri olan öğretmen sayısı 76'dır. Öğretmenlerin 94'ü Altındağ ilçesinde, 123'ü Çankaya ilçesinde, 169'u Keçiören ilçesinde, 125'i Mamak ilçesinde, 114'ü Yenimahalle ilçesindeki resmi ilkokullarda görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama amacıyla öğretmenlerin algıladıkları örgüt kimliğini ölçmek için Çobanoğlu (2008)'nin geliştirdiği "Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği" (AÖKÖ) ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için Van Dick (2004)'in geliştirdiği ve Yetim (2010)'in Türkçe'ye uyarladığı "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" (ÖÖÖ) kullanılmıştır.

Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği

Resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgüt kimliğini saptamaya yönelik Çobanoğlu (2008)'nin geliştirdiği "Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler 'yönetim', 'öğretmen', 'öğrenci' ve 'çevre' olmak üzere dört boyuttan ve 25 kimlik özelliğinden oluşmaktadır. Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği (AÖKÖ), beşli Likert tipine göre hazırlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçekte yer alan bir kimlik özelliğine ilişkin "Tanımlanan özelliğe okulunuzun sahip olduğu görüşüne ne derecede katılıyorsunuz?" sorusuna cevap vermeleri istenmiştir. Her madde için (1) Hiç, (2) Az, (3) Biraz/Orta, (4) Çok, (5) Pek Çok şeklinde belirtilen derecelerden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Algılanan Örgüt Kimliği ölçeğinin gelişim sürecinde Çobanoğlu (2008) tarafından yurt dışında yapılan araştırmaların taranarak algılanan örgüt kimliğine ilişkin kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmalarda (Saffold, 1987; Elsbach, Kramer 1996; Aust 2000; Bartel 2001; Dukerich, Golden, Shortell, 2002; Garmon, 2004) kullanılan ölçekler incelenmiş ve incelenen ölçeklerde ortak ve benzer

sorularla görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda örgütsel kimlik ölçeklerinin geliştirildiği belirtilmiştir.

Çobanoğlu (2008) tarafından 45 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş, söz konusu maddeler yurt dışında yapılan araştırmalar, literatür bulguları ve öğretmen görüşlerine dayandırılmıştır. Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği (AÖKÖ) taslağına Eğitim Yönetimi alanında çalışmalar yürüten öğretim üyelerinin görüşleri alınarak 38 maddelik hale getirilmiş ve uygulanan açımlayıcı faktör analizi ile (AFA) Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği 25 madde ve dört faktöre indirilmiştir. Çobanoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa katsayıları; yönetim alt ölçeği için .94, öğretmen alt ölçeği için .95, öğrenci alt ölçeği için .87, çevre alt ölçeği için .73 ve toplam ölçekte .96 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği (AÖKÖ)"nin yapısını test edici Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi kapsamında AÖKÖ'nin ön uygulaması için resmi ilkokullarda görevli örneklem dışı 154 ilkokul öğretmenine ulaşılmış, ilkokullar ziyaret edilerek ölçekler uygulanmıştır. Bu bağlamda ilkokul öğretmenlerinin %85'i kadın ve %15'i erkektir. Mesleki kıdemleri açısından bakıldığında %13'ü 1-9 yıl, %47'si 10-19 yıl, %40'ı 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Eğitim durumları incelendiğinde önlisans eğitimi almış öğretmen sayısı 2, lisans eğitimi almış öğretmen sayısı 134, lisansüstü eğitim almış öğretmen sayısı 18 dir. Son olarak mevcut okullarındaki görev sürelerinin dağılımı; %34'ü 1-5 yıl, %43'ü 6-10 yıl, %17'si 11-15 yıl ve %6'sı 16 ve üzeri yıl olarak değişmektedir.

Faktör Analizi için örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin hesaplanmasında madde sayısının beş katı olması referans alınmıştır. Çalışmanın örneklemini temsil eder nitelikte seçkisiz yöntemle belirlenen resmi ilkokullarda görevli 154 öğretmene ulaşılmıştır. Faktör analizi yapabilmek için örneklem dağılımının normal olması gerekmektedir (Tavşancıl, 2005). Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği veri setinin normalliği sağlayıp sağlamadığı Kolmogorov-Smirnow testine göre değerlendirilmiş ve dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. ($p=.20 > .05$). Normal dağılımın için gerekli olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin (çarpıklık =.060 ve basıklık= .066) +3 ve -3 arasında olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 3 sınırları içerisinde ise, puanların normal dağılımdan önemli herhangi bir sapma göstermediği belirtilir (Kline, 2011; Park & Shultz, 2005). Normal dağılımın incelenmesi ile

araştırma kapsamında ele alınan veri setinin faktör analizi için uygunluğunu kanıtlamış ve doğrulatoryıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

Bu araştırmada Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeğinin 25 madde ve 4 faktörden oluşan yapısını, geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulatoryıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. ÖKÖ'nin güvenilirliğinin sınanması için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca verinin faktör analizi için uygunluğunu sınamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile beraber Barlett Sphericity küresellik testi de uygulanmıştır.

Analiz aşamasında 154 katılımcıdan dönen veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için ilk olarak KMO ve Barlett Küresellik testi uygulanmıştır. KMO uygulama örnekleminden elde edilen data setinin faktör analizi yapmak için uygunluğunu belirlemek amacıyla kullanılan bir testtir ve KMO testi sonucunda elde edilen değerin 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'den düşük olması durumunda ise kabul edilemez olduğu ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2016: 207; Tavşancıl, 2005).

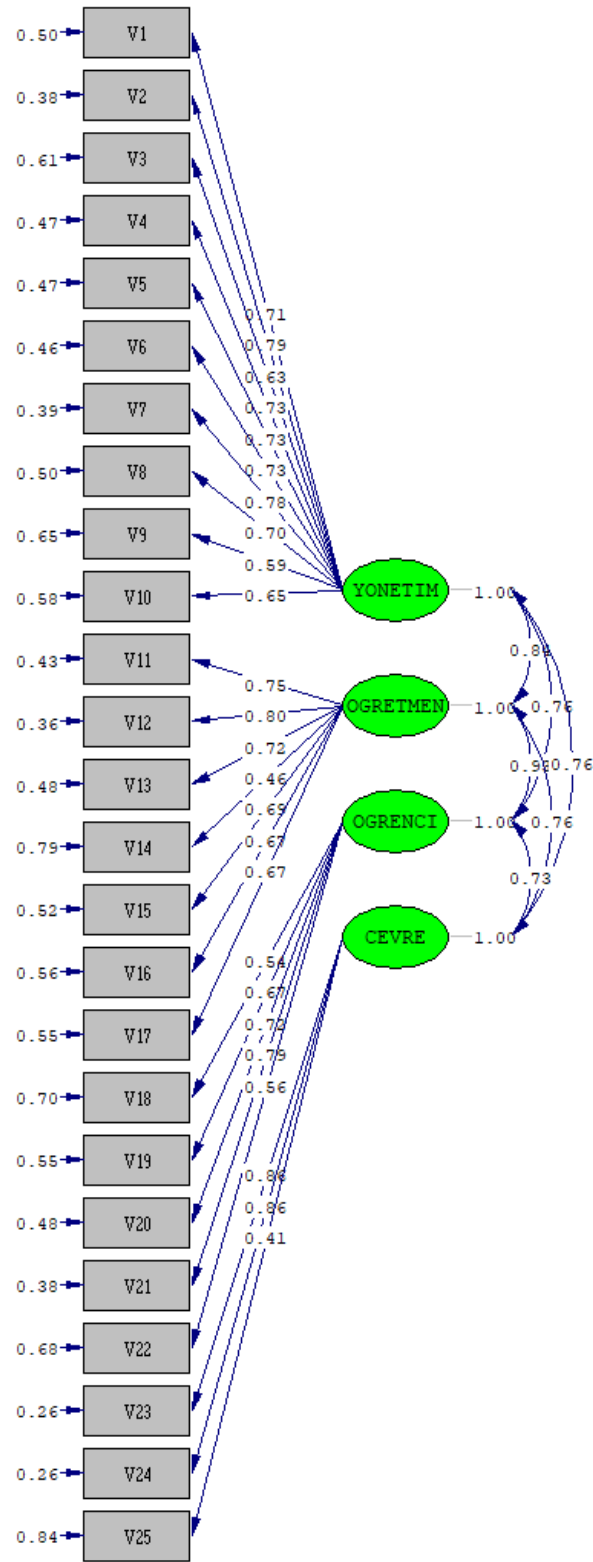
Araştırma kapsamında KMO değeri .88 olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan Barlett Küresellik testi de istatistiksel açıdan anlamlı tespit edilmiştir ($\chi^2= 2736.394$, $p<.001$). KMO katsayısının .60'dan yüksek olmasının yanı sıra Barlett testinin de anlamlı çıkması durumunda verinin faktör analizini yapmak için uygun olacağı belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Tüm bu sonuçlar araştırma kapsamında ele alınan veri setinin faktör analizi için uygunluğunu kanıtlamıştır.

Tablo 7

Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Özdeğer	Açıkladığı Varyans	Madde No	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
Yönetim (10 madde)	11.12	44.46	4	.75	.60
			1	.72	.61
			9	.71	.51
			2	.67	.74
			3	.72	.57
			5	.70	.69
			7	.73	.72
			8	.62	.73
			10	.66	.69
			6	.69	.63
Öğretmen (7 madde)	2.32	9.28	11	.78	.75
			16	.68	.55
			12	.82	.78
			15	.65	.64
			17	.63	.58
			13	.70	.74
			14	.57	.40
Öğrenci (5 madde)	1.47	5.83	18	.56	.53
			19	.57	.61
			20	.68	.61
			22	.59	.47
			21	.70	.68
Çevre (3 madde)	1.26	5.05	24	.75	.69
			23	.73	.70
			25	.48	.34

Ölçekte yer alan maddelerin ait oldukları faktörler, özdeğerleri, her faktörün açıkladığı varyans, madde toplam korelasyon sonuçları, faktör yük değerleri Tablo 8'de verilmiştir. Buna göre; ölçeğin "yönetim" olarak kuramsallaştırılan ilk boyutu 10 madde ile varyansın 44,46'sini, "öğretmen" olarak kuramsallaştırılan ikinci boyutu yedi madde ile varyansın 9,28'ünü, "öğrenci" olarak kuramsallaştırılan üçüncü boyutu beş madde ile varyansın 5,83'sini ve son olarak "çevre" olarak kuramsallaştırılan dördüncü boyutu da üç madde ile varyansın 5,05'ünü açıkladığı görülmüştür. Açıklanan toplam varyans 64,63 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. AÖKÖ'nin DFA ile test edilen 25 maddeden ibaret 4 faktörlü yapısı Şekil 12'de sunulmaktadır.



Chi-Square=987.28, df=268, P-value=0.00000, RMSEA=0.132

Şekil 12. Algılanan örgüt kimliği ölçeğine ait path diyagramı

ÖKÖ'nin DFA sonucundan tespit edilen modelin uyum indeksleri irdelenmiş ve ki-kare değeri $\chi^2 = 987.28$, serbestlik derecesi ($sd=268$), $P=0.000 < 0.05$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda χ^2/sd değeri kullanılmakta ve bu değer 5'ten küçük olması verinin modele iyi uyduğunu, 3'ten küçük olması ise 'mükemmel uyumu' açıklamaktadır (Şimşek, 2007). Araştırma kapsamında ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 3,68 olarak hesaplanmıştır. Bununla beraber RMSEA değerinin 0.132 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer 0.08'ten küçük olması model-veri uyumunu göstermektedir. Araştırma kapsamında diğer indekslerin model-veri uyumunu sağladığı görülmüş ve RMSEA değeri tolere edilmiştir. Bu bağlamda, AÖKÖ'nün dört faktörlü yapısına yönelik tespit edilen iyilik uyum değerleri şu şekilde bulunmuştur; CFI=0.92 > 0.90, RMR=0.068 < 0.080; SRMR= 0.092 \approx 0.080; NFI=0.89 \approx 0.90; IFI=0.92 \approx 0.90 olduğundan uyum endekslerinin iyi uyumu gösterdiği sonucuna varılmıştır (Çokluk vd., 2006). Sonuç olarak ölçeğin araştırma verileri ile doğrulandığı söylenir.

AÖKÖ'nin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 8'de sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 8

Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeğinin İç Tutarlılık Katsayıları

ÖKÖ	Cronbach alfa
Örgütsel Kimlik Ölçeğinin Tümü	.94
Yönetim	.91
Öğretmen	.86
Öğrenci	.78
Çevre	.72

Tablo 8'de görüldüğü gibi AÖKÖ'nin "Yönetim" alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0.96, "Öğretmen" alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0.82, "Öğrenci" alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0.92, "Çevre" alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0.85'dir. ÖKÖ'nin 25 maddeyi kapsayan tümü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı değeri ise 0.92 olarak bulunmuştur. Tüm bu bulgular ÖKÖ'nin güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Yukarıda belirtilen çerçevede, ölçeğe ilişkin çalışmalar tamamlanmış ve 25 maddelik Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği (EK-A) uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Araştırma kapsamında resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini saptamaya yönelik orijinali Dick (2004) tarafından geliştirilen ve Yetim (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan “Organizational Identification” “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” (ÖÖÖ) ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği tek boyutta açıklanmakta ve 25 maddeden oluşmaktadır. ÖÖÖ beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği olarak tasarlanmış ve derecelendirme seçenekleri (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum olarak düzenlenmiştir. Katılımcıların ölçekten yüksek puan almaları onların üyesi buldukları örgütle özdeşleşme derecelerinin yüksek olduğunu, düşük puan almaları ise üyesi buldukları örgütle özdeşleşme derecelerinin düşük olduğunu göstermektedir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Türkçeye çevrildikten sonra dil yeterliliği ve içerik geçerliliği açısından uzmanlarca değerlendirilmiştir (Yetim, 2010).

Dick (2004) tarafından ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.89 ve tek faktörlü yapısı ile açıkladığı toplam varyans %50 olarak bulunmuştur. ÖÖÖ'nin uyarlama çalışmalarında alan uzmanlarının görüşleri alınarak mantıki yoldan ölçeğin kapsam geçerliliği sağlanmıştır (Yetim, 2010). Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmiş ve ölçeğin faktör yapısı incelenmiştir. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu görülmüş ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin 0.43 ile 0.80 arasında değiştiği belirtilmiştir. Tek faktörlü bir yapı gösteren bu ölçekte açıklanan toplam varyans %43.53 olarak bulunup açıklanan varyansın yeterli olduğu kabul edilmiştir (Yetim, 2010). Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bütününe ilişkin güvenirlik katsayısı ise 0.92 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada, Doğrulayıcı Faktör Analizi kapsamında ÖÖÖ'nin ön uygulaması için resmi ilkokullarda görevli örneklem dışı 154 ilkokul öğretmenine ulaşılmış, ilkokullar ziyaret edilerek ölçekler uygulanmıştır. Bu bağlamda ilkokul öğretmenlerinin %85'i kadın ve %15'i erkektir. Mesleki kıdemleri açısından bakıldığında %13'ü 1-9 yıl, %47'si 10-19 yıl, %40'ı 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Eğitim durumları incelendiğinde önlisans eğitimi almış öğretmen sayısı 2, lisans eğitimi almış öğretmen sayısı 134, lisansüstü eğitim almış öğretmen sayısı

18 dir. Son olarak mevcut okullarındaki görev sürelerinin dağılımı; %34'ü 1-5 yıl, %43'ü 6-10 yıl, %17'si 11-15 yıl ve %6'sı 16 ve üzeri yıl olarak değişmektedir.

Faktör Analizi için örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin hesaplanmasında madde sayısının beş katı olması referans alınmıştır. Çalışmanın örneklemini temsil eder nitelikte seçkisiz yöntemle belirlenen resmi ilkokullarda görevli 154 öğretmene ulaşılmıştır. Faktör analizi yapabilmek için örneklem dağılımının normal olması gerekmektedir (Tavşancıl, 2005). Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği veri setinin normalliği sağlayıp sağlamadığı Kolmogorov-Smirnow testine göre değerlendirilmiş ve dağılımın normal olduğu anlaşılmıştır. ($p=.20 > .05$). Normal dağılımın için gerekli olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin (çarpıklık =.060 ve basıklık= .066) ± 3 arasında olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 3 sınırları içerisinde ise, puanların normal dağılımdan önemli herhangi bir sapma göstermediği belirtilir (Kline, 2011: 62; Park & Shultz, 2005). Normal dağılımın incelenmesi ile araştırma kapsamında ele alınan veri setinin faktör analizi için uygunluğunu kanıtlamış ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

Bu araştırmada Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin 25 madde ve 1 faktörden oluşan yapısını, geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. ÖÖÖ'nin güvenilirliğinin sınanması için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca verinin faktör analizi için uygunluğunu sınamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile beraber Barlett Sphericity küresellik testi de uygulanmıştır.

Analiz aşamasında 154 katılımcıdan dönen veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için ilk olarak KMO ve Barlett Küresellik testi uygulanmıştır. KMO uygulama örnekleminde elde edilen data setinin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla kullanılan bir testtir ve KMO testi sonucunda elde edilen değer 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'den düşük olması durumunda ise kabul edilemez olduğu ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2016: 207; Tavşancıl, 2005).

Araştırma kapsamında KMO değeri .86 olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan Barlett Küresellik testi de istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 2198.132$, $p<.001$). KMO katsayısının .60'dan yüksek olmasının yanı sıra Barlett testinin de anlamlı çıkması durumunda verinin faktör analizini yapmak için uygun olacağı belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007: 126). Tüm bu sonuçlar araştırma kapsamında ele alınan veri setinin faktör analizi için uygunluğunu kanıtlamıştır.

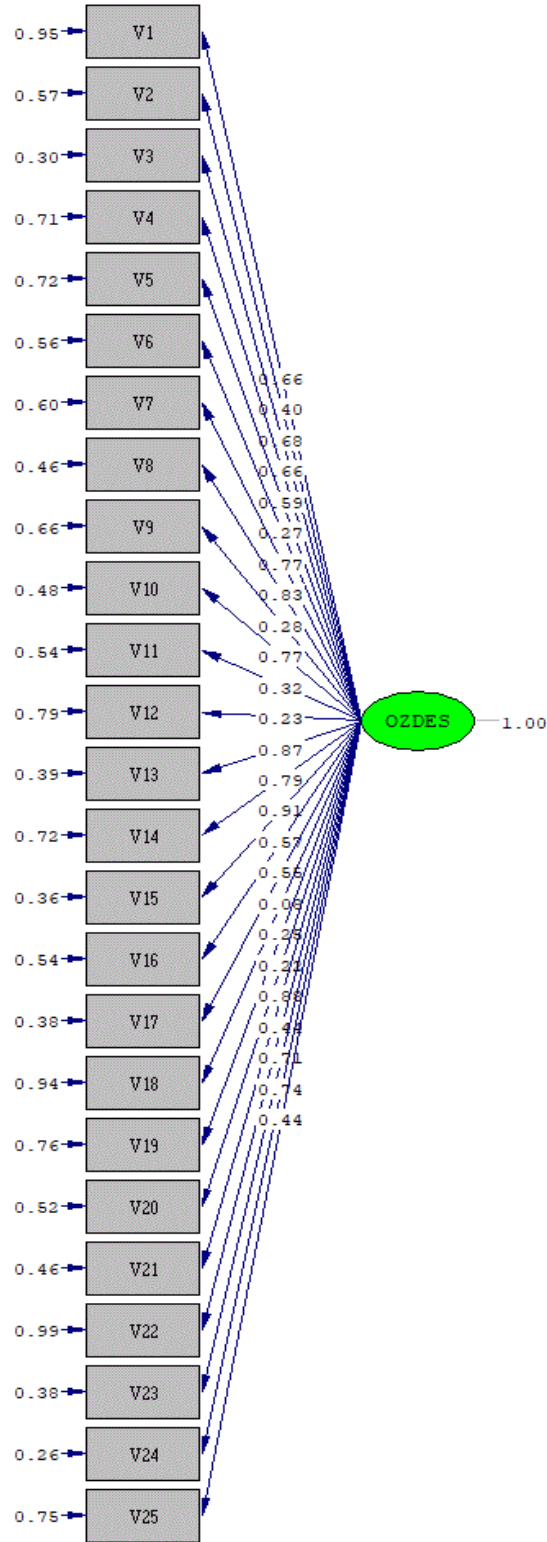
Bu çalışmada ÖÖÖ'nin faktör analizi sonucu tespit edilen 25 maddeden ibaret tek faktörlü yapısı DFA ile test edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin ait oldukları faktörler, her faktörün açıkladığı varyans, özdeğerleri, faktör yük değerleri, madde toplam korelasyon sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 9

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Özdeğer	Açıkladığı Varyans	Madde No	Faktör Yük Değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
Örgütsel Özdeşleşme (25 madde)	17.24	70.41	1	.66	.53
			2	.60	.48
			3	.71	.76
			4	.74	.58
			5	.76	.56
			6	.69	.36
			7	.73	.68
			8	.71	.74
			9	.70	.34
			10	.73	.68
			11	.67	.44
			12	.64	.28
			13	.79	.77
			14	.73	.63
			15	.76	.80
			16	.70	.59
			17	.69	.62
			18	.73	.35
			19	.73	.28
			20	.78	.33
			21	.70	.77
			22	.49	.35
			23	.77	.71
			24	.77	.77
			25	.68	.45

Buna göre; ölçek tek boyutu ve 25 maddesi ile açıklanan toplam varyans 70.41 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. ÖÖÖ'nin DFA ile test edilen 25 maddeden ibaret tek faktörlü yapısı Şekil 13' de sunulmaktadır.



Chi-Square=888.95, df=274, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

Şekil 13. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait path diyagramı

ÖÖÖ'nün DFA sonucundan tespit edilen modelin uyum indeksleri irdelenmiş ve ki-kare değeri $\chi^2 = 888.95$ ve serbestlik derecesi $sd = 274$, $P = 0.00000 < 0.05$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda χ^2 / sd değeri kullanılmakta ve bu değer $.5$ 'den küçük olması verinin modele iyi uyduğunu, 3 'ten küçük olması ise mükemmel uyumu açıklamaktadır (Şimşek, 2007). Araştırma kapsamında ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı $3,2443$ olarak hesaplanmıştır. Bununla beraber RMSEA değerinin 0.074 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer 0.08 'ten küçük olması model-veri uyumunu göstermektedir. ÖÖÖ'nin tek faktörlü yapısına yönelik tespit edilen iyilik uyum değerleri şu şekilde bulunmuştur; $CFI = 0.92 > 0.90$, $RMR = 0.082 < 0.080$; $RMSA = 0.074 < 0.080$; $SRMR = 0.092 \approx 0.080$; $NFI = 0.89 \approx 0.90$; $IFI = 0.90 \approx 0.90$ olduğundan uyum endeksleri iyi uyumu gösterdiği sonucuna varılmıştır (Çokluk vd., 2006: 271). ÖÖÖ'nin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 10'da sonuç sunulmuştur.

Tablo 10

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin İç Tutarlılık Katsayıları

ÖÖÖ	Cronbach alfa
Örgütsel Özdeşleşme	.91

Tablo 10'da görüldüğü gibi ÖÖÖ'nin tek boyutlu yapısının 25 maddeyi kapsayan tümü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı değeri ise 0.91 olarak bulunmuştur. Tüm bu bulgular ÖÖÖ'nin güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin kullanımı için gerekli olan izinler elektronik posta vasıtasıyla alınmış ve ilgili izne ilişkin yazışmalar EK-C'de sunulmuştur.

Güvenirlik çalışmaları. Araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için pilot uygulama kapsamında kullanılan “Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ne ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları çalışma verileri ile hesaplanmış ve Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ait Güvenirlik Katsayısı Değerleri

Ölçek	Cronbach alfa
Örgütsel Kimlik Ölçeği	.94
Yönetim	.91
Öğretmen	.86
Öğrenci	.78
Çevre	.72
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	.91

Tablo 11’den izleneceği gibi araştırma kapsamında kullanılan ÖKÖ’ne ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.94 olarak hesaplanmıştır. ÖKÖ’nin “Yönetim” alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı 0.91, “Öğretmen” alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı 0.86, “Öğrenci” alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı 0.78 ve “Çevre” alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı 0.72 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nin 25 maddeden oluşan tek boyutlu yapısına ait güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır.

Geçerlilik çalışmaları. Araştırmanın geçerliliğinin sağlanması için pilot uygulama kapsamında kullanılan “Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ne DFA uygulanmış ve sonuçlar Tablo 13’de sunulmuştur.

DFA alanyazında, daha çok AFA çalışmaları sonunda uygulanan bir analiz olarak bilinmektedir (Şimşek, 2007). DFA, AFA’ya göre modelin ve faktör yapısının geçerliği konusunda teorik olarak daha sağlıklı bilgiler vermektedir. DFA aynı zamanda bir tür hipotez testi olarak bilinmektedir. Bu hipotezler, araştırmacının “kuramsal bilgilere göre belirlediği gözlem değişkenlerinin gizli faktörlerle ve gizli faktörlerin de kendi aralarındaki ilişkilerini” göstermektedir (Şencan, 2005).

DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin

olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir (Büyüköztürk, Akgün, Özkahveci ve Demirel, 2004).

Araştırmada uygulanan DFA için, Hata Kareler Ortalamasının Karekökü RMR (Root Mean Square Residual-RMR), Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual-SRMR), Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index-IFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index-CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index-NFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA) uyum indeksleri incelenmiştir (Küçükdoğan, 2005; Akın ve Çetin, 2007; akt. Güneş, 2014).

Ön uygulama kapsamında Doğrulayıcı Faktör Analizi için AÖKÖ ve ÖÖÖ öğretmenlere birlikte teslim edilmiş ve ölçeklerin sırayla doldurulması istenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait faktörlerin doğrulanması için öğretmenlerden elde edilen verilere Lisrel 8.8 programı kullanılarak DFA uygulanmıştır. Tablo 12’de araştırma kapsamında kullanılan uyum indeksleri ile beraber iyi uyum değerleri ve kabul edilebilir sınırları gösterilmiştir.

Tablo 12

Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler

Uyum İndeksleri	Normal Değer	Kabul Edilen Uyum
Ki-Kare	p>.05	-
P değeri		
Ki-Kare / sd	<2	<5
RMSEA	<.05	<.08
IFI	>.95	>.90
CFI	>.95	>.90
NFI	>.95	>.90
RMR	<.05	<.08
SRMR	<.05	<.08

Kaynaklar: (Hooper vd., 2008; Şimşek, 2007)

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere DFA uyum değerleri Tablo 13’de sunulmaktadır.

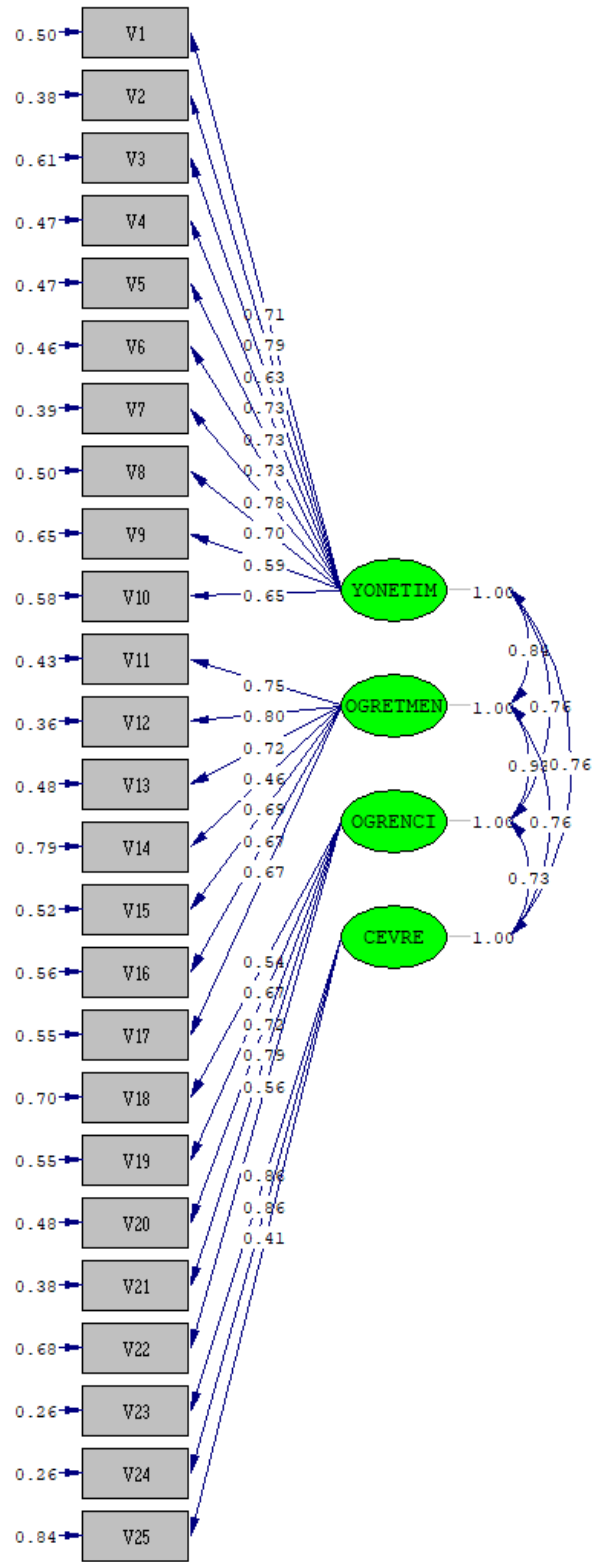
Tablo 13

Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Ölçekler	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	RMR	CFI	IFI	NFI
Örgütsel Kimlik Ölçeği	3.68	0.13	0.092	0.068	0.92	0.92	0.89
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3.24	0.10	0.05	0.072	0.96	0.91	0.96

Tablo 13’de sunulan DFA uyum iyiliği istatistikleri göz önünde bulundurularak ÖKÖ’nin dört boyutlu ve ÖÖÖ’nin tek boyutlu yapısının analiz sonucunda doğrulandığı söylenebilir. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklere ait uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiği işaret etmektedir.

AÖKÖ’nin DFA sonucundan tespit edilen modelin uyum indeksleri irdelenmiş ve ki-kare değeri $\chi^2= 987.28$, serbestlik derecesi ($sd=268$), $P=0.000 < 0.05$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda χ^2/sd değeri kullanılmakta ve bu değer 5’ten küçük olması verinin modele iyi uyduğunu, 3’ten küçük olması ise ‘mükemmel uyumu’ açıklamaktadır (Şimşek, 2007). Araştırma kapsamında ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 3,68 olarak hesaplanmıştır. Bununla beraber RMSEA değerinin 0.132 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer 0.08’ten küçük olması model-veri uyumunu göstermektedir. ÖKÖ’nün dört faktörlü yapısına yönelik tespit edilen iyilik uyum değerleri şu şekilde bulunmuştur; $CFI=0.92 > 0.90$, $RMR=0.068 < 0.080$; $SRMR= 0.092 \approx 0.080$; $NFI=0.89 \approx 0.90$; $IFI=0.92 \approx 0.90$ olduğundan uyum endekslerinin iyi uyumu gösterdiği sonucuna varılmıştır (Çokluk vd., 2006). Sonuç olarak ölçeğin araştırma verileri ile doğrulandığı söylenir.

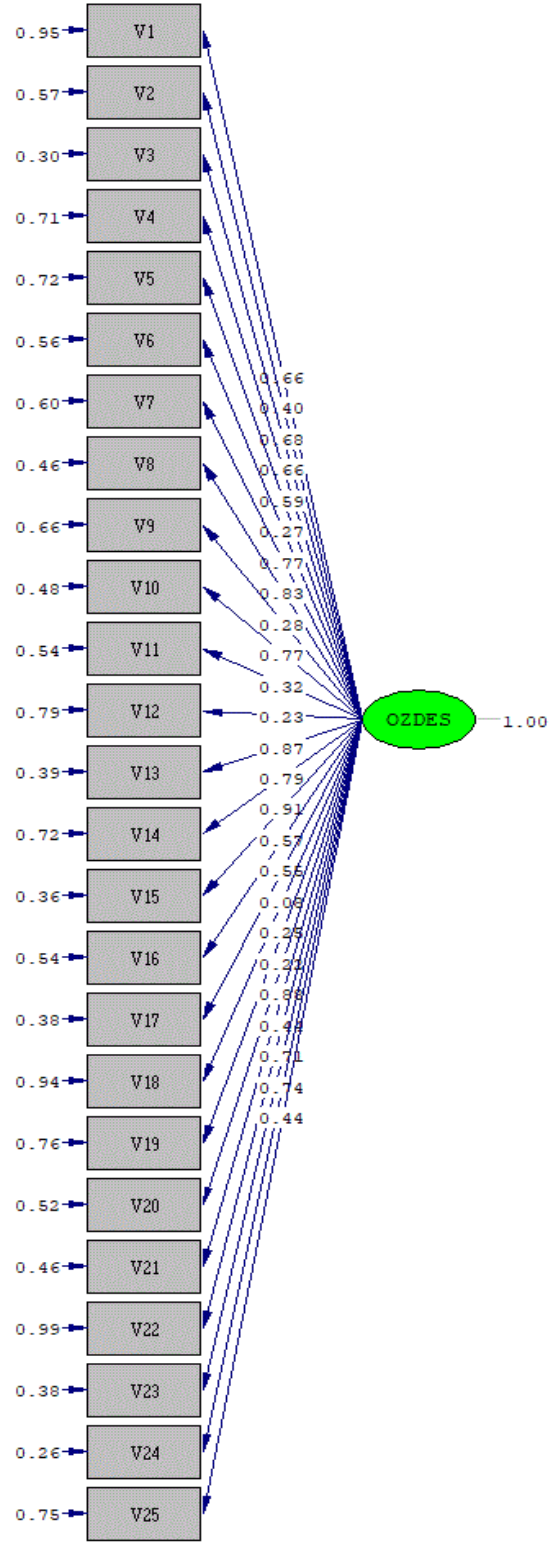


Chi-Square=987.28, df=268, P-value=0.00000, RMSEA=0.132

Şekil 14. Algılanan örgüt kimliği ölçeğine ait path diyagramı

ÖÖÖ'nün DFA sonucundan tespit edilen modelin uyum indeksleri irdelenmiş ve ki-kare değeri $\chi^2 = 888.95$ ve serbestlik derecesi $sd = 274$, $P = 0.00000 < 0.05$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda χ^2 / sd değeri kullanılmakta ve bu değerin 5'den küçük olması verinin modele iyi uyduğunu, 3'ten küçük olması ise mükemmel uyumu çiklamaktadır (Şimşek, 2007). Araştırma kapsamında ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 3,2443 olarak hesaplanmıştır. Bununla beraber RMSEA değerinin 0.074 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerinin 0.08'ten küçük olması model-veri uyumunu göstermektedir. ÖÖÖ'nin tek faktörlü yapısına yönelik tespit edilen iyilik uyum değerleri şu şekilde bulunmuştur; $CFI = 0.92 > 0.90$, $RMR = 0.082 < 0.080$; $RMSA = 0.074 < 0.080$; $SRMR = 0.092 \approx 0.080$; $NFI = 0.89 \approx 0.90$; $IFI = 0.90 \approx 0.90$ olduğundan uyum endeksleri iyi uyumu gösterdiği sonucuna varılmıştır (Çokluk vd., 2006: 271).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin her biri için yapılan DFA sonucunda elde edilen değerler kabul edilir aralıklar içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla Tablo 16'da sunulan uyum iyiliği istatistikleri göz önünde bulundurularak AÖKÖ'nin dört boyutlu, ÖÖÖ'nin tek boyutlu yapısının DFA analizi sonucunda doğrulandığı görülmüştür. Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklere ait uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğiine işaret etmektedir.



Chi-Square=888.95, df=274, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

Şekil 15. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait path diyagramı

Verilerin Analizi

Araştırmanın uygulanabilmesi amacıyla Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyondan etik komisyon izni (EK-Ç) ve Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden (EK-D) yasal izinler alınmıştır. Araştırma kapsamında verilerin toplanmasına 2018-2019 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde başlanmıştır. Uygulama yapılacak resmi ilkokullar için belirlenen öğretmen sayıları kadar veri toplama araçları çoğaltılmıştır. Veri toplama araçları standart bir method ile uygulanmayıp okul idaresinin uygunluğu ve müsaitliği göz önünde bulundurularak kimi zaman yöneticiler tarafından uygulanmış kimi zaman araştırmacı tarafından okul toplantılarına katılarak ve öğretmenlerle bire bir öğretmen odalarında görüşülerek uygulanmıştır. Veri toplama araçları araştırmaya gönüllü olarak katılan ilkokul öğretmenleri tarafından doldurulmuştur. Demografik anket (EK-A), Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği (EK-.A) ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (EK-A) katılımcılara birlikte teslim edilmiş ve doldurmaları istenmiştir. Anket uygulamasıyla elde edilen verilerin girişi tamamlandıktan sonra veri analizine geçilmiştir.

Alt ölçeklerde bulunan seçeneklerin sınırları ile verilen ağırlıkları aşağıda Tablo 14'de gösterildiği şekilde ele alınmıştır (Balcı, 2002).

Tablo 14

Alt Ölçekler ve Seçenek Sınırları ve Ağırlıkları

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.79
2	Katılmıyorum	1.80-2.59
3	Az Katılıyorum	2.60-3.39
4	Katılıyorum	3.40-4.19
5	Tamamen Katılıyorum	4.20-5.00

Araştırmanın sonucunda elde edilen veriler ilk olarak analize uygunluğu yönünden incelemeye alınmıştır. Ölçeklerin eksik doldurulması olasılığı göz önünde bulundurularak 700 ölçek dağıtılmıştır. Geri dönen veri toplama araçları incelendiğinde 78 ölçeğin analize uygun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu ölçekler analize tabi tutulmamıştır. Böylece analizler 622 katılımcıdan dönen veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin parametrik veya parametrik olmayan (non-parametrik) analiz yöntemlerinden

hangileri aracılığıyla analiz edileceğini belirlemek için verilerin normal dağılım özelliğine bakılmıştır. Normal dağılım özelliği farklı yöntemlerle incelenebilmektedir. Veri setinin üzerine korelasyon ve regresyon analizi yapılmadan normallik incelenmiştir.

Tablo 15

Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere ve Boyutlarına ait Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Çarpıklık Değerleri	Basıklık Değerleri
ÖKÖ	-.376	.250
Yönetim	-.765	.627
Öğretmen	-.582	.444
Öğrenci	-.875	2.092
Çevre	-.246	.218
ÖÖÖ	-.060	-.066

Tablo 15’de ÖKÖ ve ÖÖÖ’nün bütününe ve boyutlarına ilişkin Normallik Testi Sonuçlarına göre verilen çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri .05 anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Çarpıklık ile basıklık katsayıları ± 3 sınırları içerisinde kalıyorsa, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği bilinmektedir (Kline, 2011:62; Park & Schultz, 2005). Bu durumda parametrik testlerin kullanılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, betimsel istatistiklerden frekans, yüzdelik, aritmetik ortalama, standart sapmadan faydalanılarak SPSS programının 20.0 sürümü ile çözümlenmiştir. Betimsel incelemenin ardından alt problemlere yönelik verilerin uygun istatistik teknikleriyle analiz edilebilmesi için normallik ve varyansların eşitliği varsayımlarını karşılama durumu incelenmiştir. Gruplara ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının +3 ve -3 arasında olduğu Q-Q grafiğinde noktaların 45 derecelik doğru üzerine yakın bulunduğu görülmüştür. Böylece puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği görülmüştür. Ayrıca grupların dağılımlarına varyanslarının eşit olduğu Levene F Testi ile ortaya konulmuştur ($p > .05$). Bununla birlikte iki alt grubu bulunan kategorik değişkenler tek yönlü *t* testi ile üç yahut daha fazla alt grubu olan kategorik değişkenler ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. ANOVA ile istatistiksel açıdan tespit edilen anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için ise Post Hoc

testlerinden LSD (Least Significant Differences) testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesine Pearson Korelasyon katsayısı ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. Bu anlamlılık testleri ise .05 düzeyinde yürütülmüştür. Korelasyon katsayılarının yorumlanması için kullanılan sayısal sınırlara ilişkin bilgiler Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Sayısal Sınırlar

Korelasyon katsayısı	Değerlendirme
0.00 – 0.29	Düşük düzeyde ilişki
0.30 – 0.70	Orta düzeyde ilişki
0.71 – 1.00	Yüksek düzeyde ilişki

Kaynak: Büyüköztürk vd. (2012). Sosyal bilimler için istatistik. Ankara: Pegem Akademi

Tablo 16'dan izleneceği gibi mutlak değer olarak 0.00 ile 0.29 arasındaki değerler değişkenler arasında düşük düzeyde ilişkiye işaret etmektedir. Bununla beraber 0.30 ile 0.70 arasındaki değerler ise orta düzeyde ilişkiyi göstermektedir. Son olarak 0.71 ile 1.00 arasındaki değerler ise yüksek düzeyde ilişkiye işaret etmektedir (Büyüköztürk vd., 2012:92).

Araştırma kapsamında veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan tekniklerin alt problemlere göre dağılımı Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

Araştırmanın Alt Problemlerine Göre Veri Çözümleme Teknikleri

Alt Problem	Veri Toplama Araçları	Çözümleme Tekniği
<p>1. İlkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel kimliğin yönetim, öğretmen, öğrenci ve çevre alt boyutlarına ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir? Bu algılar araştırmaya katılan öğretmenlerin;</p> <ul style="list-style-type: none"> • cinsiyetlerine, • mesleki kıdemlerine, • eğitim durumlarına, • okuldaki görev sürelerine <p>göre manidar bir farklılık göstermekte midir?</p>	AÖKÖ	<p>Betimsel İstatistikler t-testi Tek Yönlü ANOVA Post Hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır.</p>
<p>2. İlkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel özdeşleşme düzeyleri nasıldır? Bu örgütsel özdeşleşme düzeyleri, öğretmenlerin;</p> <ul style="list-style-type: none"> • cinsiyetlerine, • mesleki kıdemlerine, • eğitim durumlarına, • okuldaki görev sürelerine <p>göre manidar bir farklılık göstermekte midir?</p>	ÖÖÖ	<p>Betimsel İstatistikler t-testi Tek Yönlü ANOVA Post Hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır</p>
<p>3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?</p>	AÖKÖ ÖÖÖ	<p>Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.</p>
<p>4. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordamakta mıdır?</p>	AÖKÖ ÖÖÖ	<p>Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.</p>

Bölüm 4

Bulgular ve Yorum

Çalışmanın bu bölümünde, Ankara ili dokuz merkez ilçesindeki (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle) resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin, örgüt kimliği algıları ve örgüt özdeşleşmesi düzeylerinin ilişkisine yönelik görüşlerini ortaya koymak amacıyla uygulanan ölçeklerden elde edilmiş verinin analiz edilmesiyle oluşturulan bulgular ve yorum yer almaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular sırasıyla aşağıdaki başlıklarda verilmiştir. Bu başlıklar araştırmanın sorularına yanıt aranması için analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

1. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ve Bu Algıların Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları

2. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları

3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki

4. Algılanan Örgütsel Kimliğin Örgütsel Özdeşleşmeyi Yordamasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ve Bu Algıların Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları

Resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel kimliğin yönetim, öğretmen, öğrenci ve çevre alt boyutlarına ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir? İlkokul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, eğitim durumlarına, okuldaki görev sürelerine göre değişmekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel kimlik düzeylerinin nasıl dağıldığı Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

İlkokul öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları		X	ss
Yönetim	1. Yönetimin çalışanlarına karşı sorumlu olması	3.80	.90
	2. Yönetim ve öğretmenler arasında işbirliğinin olması	3.79	.90
	3. Kolayca ulaşılabilen bir yönetimin olması	4.13	.86
	4. İyi yönetilmesi	3.89	.95
	5. Amaçlar doğrultusunda yapılacakların önceden planlanması	3.83	.92
	6. Demokratik bir ortamın olması	3.79	1.01
	7. Alınan kararlara öğretmenlerin de katılımının sağlanması	3.82	.96
	8. Bütün öğrencilerin öğrenmesine odaklanan bir misyonun benimsenmesi	3.84	.87
	9. İstikrarın olması	3.77	.92
	10. Temiz ve bakımlı olması	3.87	.96
Toplam		3.85	.03
Öğretmen	11. Sıcak bir aile ortamının olması	3.72	1.02
	12. Samimi bir ortamın olması	3.75	.99
	13. Personel gelişimine önem verilmesi	3.68	.97
	14. Deneyimli ve uzman öğretmenlerin olması	4.01	.86
	15. Öğretmenlerin araştırma yapmaya özendirilmesi	3.48	.98
	16. Öğretmenler arasında kaynaşmanın olması	3.70	.92
	17. Öğretmenler arasında işbirliğinin olması	3.69	.92
Toplam		3.71	.03
Öğrenci	18. Eğitim-öğretime uygun sınıf ortamlarının olması	3.66	1.01
	19. Öğrenci merkezli bir eğitim anlayışının olması	3.78	.92
	20. Öğrenci başarısını arttırmanın amaçlanması	3.88	.88
	21. Öğrencilerin gelişimi için sosyal etkinliklere önem verilmesi	3.75	.92
	22. Her öğrenciyle bireysel olarak ilgilenilmesi	3.66	.93
Toplam		3.74	.03
Çevre	23. Eğitim alanında iyi bir üne sahip olunması	3.63	1.01
	24. Diğer okullarla karşılaştırıldığında daha başarılı olması	3.63	1.01
	25. Çocuklarının eğitimine önem veren bir veli profilinin olması	3.01	1.18
Toplam		3.42	.03

Tablo 18 incelendiğinde görüldüğü gibi, öğretmenler örgütsel kimliğin “yönetim”, “öğretmen”, “öğrenci” ve “çevre” olan alt boyutları göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde görece olumlu görüşe sahiptirler.

Yine Tablo 18 ‘den görüldüğü üzere öğretmenler tarafından algılanan örgütsel kimliğin “yönetim” boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri “Katılıyorum” düzeyindedir ($\bar{X}=3.85$). Bu bulgulardan yola çıkarak ilkökul öğretmenlerinin okul yönetimine ilişkin örgütsel kimlik algılarının olumlu bulunduğu söylenebilir. Bu kapsamda, Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeğinin “yönetim” alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin başında “Kolayca ulaşılabilen bir yönetimin olması” ($\bar{X}=4.13$) ve “İyi yönetilmesi” ($\bar{X}=3.89$) maddeleri gelmektedir. Diğer taraftan, “İstikrarın olması” ($\bar{X}=3.77$) maddesi en düşük puan ortalaması ile dikkat çekmektedir.

Ayrıca, Tablo 18’den izlenebileceği üzere algılanan örgüt kimliğinin “öğretmen” boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri “Katılıyorum” düzeyindedir ($\bar{X}=3.71$). Bu bulgulardan yola çıkarak ilkökul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarınının öğretmen alt boyutuna yönelik değerlendirmelerin olumlu olduğu sonucuna varılabilir. Bununla birlikte, Tablo 18’de Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği’nin “öğretmen” alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin başında “Deneyimli ve uzman öğretmenlerin olması” ($\bar{X}=4.01$) ve “Samimi bir ortamın olması” ($\bar{X}=3.75$) gelmektedir. Diğer taraftan, “Öğretmenlerin araştırma yapmaya özendirilmesi” ($\bar{X}=3.48$) maddesi en düşük puan ortalaması ile dikkat çekmektedir..

Bunun yanı sıra, Tablo 18’de görüldüğü üzere öğretmenler tarafından algılanan örgütsel kimliğin “öğrenci” buyutundaki maddelere ilişkin görüşleri “Katılıyorum” düzeyindedir ($\bar{X}=3.74$). Buradan yola çıkarak ilkökul öğretmenlerinin öğrenci boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algılarının olumlu bulunduğu sonucuna varılabilir. Yine Tablo 18’den izleneceği gibi, Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği’nin “öğrenci” alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin başında “Öğrenci başarısını arttırmanın amaçlanması” ($\bar{X}=3.88.$) ve “Öğrenci merkezli bir eğitim anlayışının olması” ($\bar{X}=3.78$) gelmektedir. Diğer taraftan “Eğitim-öğretime uygun sınıf ortamlarının olması” ($\bar{X}=3.66$) ve “Her öğrenciyle bireysel olarak ilgilenilmesi” ($\bar{X}=3.66$) maddeleri nazaran düşük puan ortalamaları ile dikkat çekmektedir.

Son olarak, Tablo 18’de görüldüğü üzere öğretmenler tarafından algılanan örgütsel kimliğin “çevre” alt boyutundaki maddelere ilişkin görüşleri “Katılıyorum” düzeyindedir ($\bar{X}=3.42$). Bu bulgulardan yola çıkarak ilkökul öğretmenlerinin çevre alt boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algılarının olumlu bulunduğu sonucuna varılabilir.

Bunun yanı sıra, Tabo 18'den görüldüğü gibi, Algılanan Örgüt Kimliği ölçeğinin “çevre” alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri değerlendirildiğinde; “Diğer okullarla karşılaştırıldığında daha başarılı olması” ($\bar{X}=3.63$) ve “Eğitim alanında iyi bir üne sahip olunması” ($\bar{X}=3.63$) maddeleri ilk sırada yerini almaktadır. Diğer taraftan “Çocuklarının eğitime önem veren bir veli profilinin olması” maddesi ($\bar{X}=3.01$) düşük ortalama değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Burada okul yönetiminde istikrarın sağlanması, öğretmenlerin araştırmaya özendirilmesi ve öğrencilerle bireysel ilgilenme imkanı sağlanması gibi özelliklerin okullarda eksikliği hissedilen ve geliştirilmesi gereken kimlik özellikleri olduğu görülmüştür. Ayrıca eğitime önem veren veli profilinin eksikliği öğretmenlerin örgüt kimliği algılarını düşürdüğü anlaşılmaktadır.

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel kimliğe ilişkin algılarının cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalıştığı okuldaki görev süresi gibi çeşitli demografik değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre algılanan örgüt kimliği boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması. Bu alt bölümde AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre alt boyutlarına ait puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek için ilk önce verilerin normallik dağılımı kontrol edilmiştir. Alt gruplara göre yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo #’de verilmiştir.

Tablo 19

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

	Kadın				Erkek			
	Ort.	Medyan	Çarpıklık	Basıklık	Ort.	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Yönetim	3.85	4.00	-.54	.22	3.86	4.05	-1.1	1.1
Öğretmen	3.74	3.71	-.34	.22	3.68	3.86	-.94	.89
Öğrenci	3.76	3.80	-.48	.43	3.71	4.00	-1.03	.85
Çevre	3.41	3.67	-.39	-.23	3.44	3.67	-.60	-.14

Bu bilgiler doğrultusunda analiz için ilişkisiz örneklem t-testi kullanılmıştır. Bu teknik için diğer varsayımların da karşılandığı görülmüştür: Bağımsız değişken olan AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre puanları normal dağılım göstermektedir ve karşılaştırmaya esas iki grup ortalaması bu bağımsız değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir. Varsayımların sağlanmasının ardından cinsiyete göre AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 20'de gösterilmektedir.

Tablo 20

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Cinsiyet	N	X	ss	sd	t	P
Algılanan Örgüt Kimliği	Yönetim	Kadın	462	3.85	.75	620	-.071	.944
		Erkek	160	3.85	.90			
	Öğretmen	Kadın	462	3.73	.74	620	.875	.382
		Erkek	160	3.68	.93			
	Öğrenci	Erkek	160	3.71	.96	620	.664	.507
		Kadın	462	3.41	.87			
	Çevre	Kadın	462	3.41	.87	620	-.371	.711
		Erkek	160	3.44	.99			

* $p < .05$

Tablo 20'den izleneceği gibi öğretmenlerin örgütsel kimliğinin "yönetim" boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(620)=-.071, p>.05$]. Öğretmenlerin "yönetim" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman kadın öğretmenlerin $\bar{X}=3.85$ ve erkek öğretmenlerin $\bar{X}=3.85$ puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 20'ye göre; öğretmenlerin örgütsel kimliğinin "öğretmen" boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(620)=.875, p>.05$]. Öğretmenlerin "öğretmen" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman kadın öğretmenlerin $\bar{X}=3.73$ ortalama puanına erkek öğretmenlerin $\bar{X}=3.68$ puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 20'den izleneceği gibi öğretmenlerin örgütsel kimliğinin "öğrenci" boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(620)=.664, p>.05$]. Öğretmenlerin "öğrenci" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman kadın öğretmenlerin $\bar{X}=3.76$ ve erkek öğretmenlerin $\bar{X}=3.71$ puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 20'den izleneceği gibi öğretmenlerin örgütsel kimliğinin "çevre" boyutuna yönelik görüşleri cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t(620)=-.371, p>.05$]. Öğretmenlerin "çevre" boyutuna ilişkin görüşlerinin puan ortalaması incelendiği zaman erkek öğretmenlerin $\bar{X}=3.44$ ve kadın öğretmenlerin $\bar{X}=3.85$ puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Çakır (2002) tarafından yapılmış çalışmada katılımcıların algılanan örgütsel kimliğine yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak kadınlar lehine anlamlı fark gösterdiği belirtilmiştir. Akgül (2012) tarafından yapılmış çalışma bulgularında ise Sakarya ilinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları düzeylerinin cinsiyet, değişkeni açısından farklılık gösterdiği, erkek öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeyleri kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Argon ve Ertürk'ün (2013) çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmış ve cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel kimlik algılarının olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen araştırmalara ek olarak, bu araştırma kapsamında kimlik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı ve öğretmenlerin okullarının

merkezi, süregelen ve ayırt edici özelliklerine yönelik geliştirdikleri algılarının cinsiyet değişkeninden etkilenmediği görülmüştür. Örgüt kimliğine ilişkin geliştirilen algıların her okulun içinde bulunduğu koşullara göre kadın ve erkek öğretmenlerce kolektif olarak yorumlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre algılanan örgüt kimliği boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması. Bu alt bölümde AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre alt boyutlarına ait puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek için ilk önce verilerin normallik dağılımı kontrol edilmiştir. Alt gruplara göre yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

Mesleki Kıdem	İstatistikler	Yönetim	Öğretmen	Öğrenci	Çevre
1-9 yıl	Ortalama	3.99	3.93	3.79	3.38
	Medyan	4.10	3.86	4.00	3.33
	Çarpıklık	-.86	-.62	-.65	-.13
	Basıklık	-.26	-.20	-.40	-.78
9-10 yıl	Ortalama	3.87	3.69	3.73	3.30
	Medyan	4.00	3.71	3.80	3.33
	Çarpıklık	-.55	-.16	-.40	-.37
	Basıklık	-.13	-.50	-.17	-.55
20 yıl ve üzeri	Ortalama	3.82	3.70	3.75	3.49
	Medyan	4.00	3.86	3.80	3.67
	Çarpıklık	-.90	-.86	-.94	-.56
	Basıklık	1.23	1.25	1.63	.23

Tablo 21'deki bilgiler doğrultusunda ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizine geçilmiştir. Bu teknik için varsayımların karşılandığı görülmüştür: Bağımsız değişken olan AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre puanları normal dağılmaktadır ve karşılaştırmaya esas üç grup ortalaması bu bağımsız değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir. Algılanan örgütsel kimliğin yönetim alt boyutu için incelenen Levene testi

sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.42$, $F_{(2, 619)}=0.866$). Algılanan örgütsel kimliğin öğretmen alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.27$, $F_{(2, 619)}=1.329$). Ancak, algılanan örgütsel kimliğin öğrenci alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlanmadığı görülmüştür ($p=0.00$, $F_{(2, 619)}=7.26$). Tabachnick ve Fidell (2013) karşılaştırılan grupların örneklem büyüklükleri farkının 4 kat ve üzeri olmadığı, varyansların ise 10 kat ve üzeri olmadığı durumlarda bu varsayımın ihlalinin göz ardı edilebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Howell (2010) da dengeli desenlerde varyanslardaki heterojenliğin test sonuçlarını etkilemeyeceğini ifade etmektedir. Söz konusu analiz çıktılarında, mesleki kıdem düzeyindeki öğretmen sayılarının dengeli dağıldığı (Öğrenci boyutu için; $n_{1-9\text{yıl}}=52$, $n_{10-19\text{yıl}}=209$, $n_{20\text{yıl ve üzeri}}=361$) ve test puanları varyanslarının yakın değerler aldığı (Öğrenci boyutu için; $\sigma_{1-9\text{yıl}}=1.071$, $\sigma_{10-19\text{yıl}}=0.573$; $\sigma_{20\text{yıl ve üzeri}}=0.646$) görülmektedir. Burada test puanları varyanslarının yakın değerler alması dikkate alınarak söz konusu varsayımın ihlali göz ardı edilmiş ve analizler sürdürülmüştür. Son olarak, algılanan örgütsel kimliğin çevre alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.92$, $F_{(2, 619)}=2.396$). Varsayımların sağlanmasının ardından mesleki kıdem düzeyine göre yönetim, öğretmen, öğrenci ve çevre puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 22'de gösterilmektedir.

Tablo 22

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Mesleki Kıdem	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
Algılanan Örgüt Kimliği	Yönetim	1-9 yıl	52				
		10-19 yıl	209				
		20 yıl ve üzeri	361	2-619	1.03	.35	-
		Toplam	622				
	Öğretmen	1-9 yıl	52				
		10-19 yıl	209				
		20 yıl ve üzeri	361	2-619	2.18	.11	-
		Toplam	622				
	Öğrenci	1-9 yıl	52				
		10-19 yıl	209				
		20 yıl ve üzeri	361	2-619	.09	.90	-
		Toplam	622				
Çevre	1-9 yıl	52					
	10-19 yıl	209					
	20 yıl ve üzeri	361	2-619	2.67	.07	-	
	Toplam	622					

* $p < .05$

Tablo 22'den görüldüğü üzere ilkökul öğretmenlerinin “yönetim” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan bir farklılık göstermemektedir [$F(2-619)=1.03$, $p>.05$]. Tablodan izleneceği gibi “öğretmen” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak bir farklılık göstermemektedir [$F(2-619)=2.18$, $p>.05$]. Bununla birlikte, öğretmenlerinin “öğrenci” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(2-619)=.09$, $p>.05$]. Son olarak öğretmenlerin “çevre” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan bir farklılık göstermemektedir [$F(2-619)=2.67$, $p>.05$]. Diğer bir ifade ile mesleki kıdem değişkeninin ilkökul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları üzerinde etkisinin bulunmadığı söylenebilir.

Çobanoğlu (2008) tarafından yapılmış çalışmada katılımcıların algılanan örgütsel kimliğe yönelik görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Argon ve Ertürk'ün (2013) tarafından ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimliklerine yönelik görüşlerinin değerlendirildiği çalışmada, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının kıdem değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur. Bir başka çalışmada katılımcıların algılanan örgütsel kimliğe yönelik görüşlerinin mesleki kıdem açısından farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının 10 yıl ve sonrasında azalmaya başladığı tespit edilmiştir (Şahin, 2014). Diğer taraftan, Şanlı (2014) çalışmasında, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel kimlik algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Buna göre; en yüksek ortalamanın 16-20 yıl kıdemi olanlarda ve en düşük ortalamanın da 1-5 yıl kıdemi olanlarda olduğu belirtilmiştir. Mesleki yaşamlarının henüz başında olan 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin belli bir süre çalıştıktan sonra okulları ile ilgili kimlik algıları değiştiği söylenmiştir.

Yukarıda belirtilen araştırmaların bulgularına ek olarak bu araştırmada da, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları üzerinde etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırma örnekleminin çoğunluğunun yüksek mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden oluştuğu dikkate alındığında, kimlik algılarının farklılık göstermemesinin sebebi, öğretmenlerin kimlik algılarını farklı kıdem yıllarına sahip meslektaşları ile etkileşimleri sonucu oluşturmaları olarak yorumlanmıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre algılanan örgüt kimliği boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması. Bu alt bölümde AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre alt boyutlarına ait puanların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek için ilk önce verilerin normallik dağılımı kontrol edilmiştir. Alt gruplara göre yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu	İstatistikler	Yönetim	Öğretmen	Öğrenci	Çevre
Önlisans	Ortalama	4.24	4.07	3.93	3.82
	Medyan	4.10	4.00	4.00	3.67
	Çarpıklık	-.89	-.27	-.79	-.14
	Basıklık	1.22	-.74	-.28	-.43
Lisans	Ortalama	3.84	3.68	3.74	3.40
	Medyan	4.00	3.71	3.80	3.67
	Çarpıklık	-.79	-.64	-.69	-.46
	Basıklık	.71	-.67	.87	-.21
Lisansüstü	Ortalama	3.84	3.81	3.63	3.31
	Medyan	4.00	3.86	3.80	3.33
	Çarpıklık	-.37	-.40	-1.1	-.29
	Basıklık	-.93	-.19	1.1	.40

Tablo 23'teki bilgiler doğrultusunda ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizine geçilmiştir. Bu teknik için varsayımların karşılandığı görülmüştür: Bağımsız değişken olan AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre puanları normal dağılım göstermektedir ve karşılaştırmaya esas üç grup ortalaması bu bağımsız değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir. Algılanan örgütsel kimliğin yönetim alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.11$, $F_{(2, 619)}=2.276$). Algılanan örgütsel kimliğin öğretmen alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.36$, $F_{(2, 619)}=1.01$). Algılanan örgütsel kimliğin öğrenci alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.63$, $F_{(2, 619)}=0.468$). Ancak, algılanan örgütsel kimliğin çevre alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlanmadığı görülmüştür ($p=0.04$, $F_{(2, 619)}=3.375$). Tabachnick ve Fidell (2013) karşılaştırılan grupların örneklem büyüklükleri farkının 4 kat ve üzeri olmadığı, varyansların ise 10 kat ve üzeri olmadığı durumlarda bu varsayımın ihlalinin göz ardı edilebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Howell (2010) da dengeli desenlerde varyanslardaki heterojenliğin test sonuçlarını etkilemeyeceğini ifade etmektedir. Söz konusu analiz çıktılarında,

eğitim durumu düzeyindeki öğretmen sayılarının dengeli dağıldığı (Çevre boyutu için; $n_{\text{Önlisans}}=51$, $n_{\text{Lisans}}=532$, $n_{\text{Lisansüstü}}=39$) ve test puanları varyanslarının yakın değerler aldığı (Çevre boyutu için; $\sigma_{\text{Önlisans}}=0.490$, $\sigma_{\text{Lisans}}=0.844$; $\sigma_{\text{Lisansüstü}}=0.782$) görülmektedir. Burada test puanları varyanslarının yakın değerler alması dikkate alınarak söz konusu varsayımın ihlali göz ardı edilmiş ve analizler sürdürülmüştür. Varsayımların sağlanmasının ardından eğitim durumu değişkenine göre AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları Tablo 24'de gösterilmektedir.

Tablo 24

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Eğitim Durumu	N	Sd	F	P	Anlamlı fark
Algılanan Örgüt Kimliği	Yönetim	Önlisans	51				
		Lisans	532				
		Lisansüstü	39	2-619	1.25	.285	-
		Toplam	622				
	Öğretmen	Önlisans	51				
		Lisans	532				
		Lisansüstü	39	2-619	6.00	.003	1 – 2
		Toplam	622				
	Öğrenci	Önlisans	51				
		Lisans	532				
		Lisansüstü	39	2-619	1.92	.147	-
		Toplam	622				
Çevre	Önlisans	51					
	Lisans	532					
	Lisansüstü	39	2-619	5.5	.004	1 – 2	
	Toplam	622				1 – 3	

* $p < .05$

Tablo 24'den görüldüğü üzere ilkökul öğretmenlerinin “yönetim” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(2-619)=1.25$, $p > .05$].

Tablo 24'e göre öğretmenlerin “öğretmen” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(2-619)=6.00$, $p < .05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu

tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, eğitim durumu önlisans düzeyinde olan öğretmenlerin örgütsel kimliğin “öğretmen” boyutundaki maddelere ilişkin puan ortalaması ($X=4.06$), eğitim durumu lisans düzeyinde olan öğretmenlerin puan ortalamasına ($X=3.68$) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile, önlisans eğitimine sahip öğretmenlerin lisans eğitimine sahip öğretmenlere kıyasla örgütsel kimliğin “öğretmen” boyutuna ilişkin daha olumlu algılarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 24’e göre ilkökul öğretmenlerinin “öğrenci” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F(2-619)=1.92, p>.05$].

Son olarak öğretmenlerin “çevre” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$F(2-619)=5.5, p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, eğitim durumu önlisans düzeyinde olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.81$), lisans düzeyinde ($\bar{X}=3.39$) ve lisansüstü düzeyde ($\bar{X}=3.30$) eğitim almış öğretmenlere kıyasla “çevre” boyutuna ilişkin daha olumlu örgütsel kimlik algılarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Diğer bir ifade ile eğitim durumu değişkeni, ilkökul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarını “yönetim” ve “öğrenci” boyutunda etkilemediği, fakat “öğretmen” ve “çevre” boyutunda olumsuz etkilediği sonucuna varılabilir.

Çobanoğlu (2008) çalışmasında algılanan örgütsel kimliğe ilişkin öğretmen görüşlerinin, eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin, okulun kimliğine yönelik ölçekte yer alan özellikleri lisans mezunlarından daha fazla algıladıkları görülmüştür. Mezun oldukları okullar düşünüldüğünde bu öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu nedenle, mesleki deneyim sonucu okullarının işleyiş sürecini daha fazla bilmelerinden dolayı örgüt kimliğini daha olumlu algılayabilmektedirler.

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularını destekler nitelikte bu araştırmanın bulguları da eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermiştir. Önlisans eğitimine sahip öğretmenlerin okullarındaki meslektaşlarına ve okul çevrelerine yönelik algılarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Yine önlisans eğitilmiş öğretmenlerin çalıştıkları okulları diğer okullara kıyasla daha başarılı gördüğü ve

eğitime 6nem veren veli profiline sahip oldukları gibi pozitif 7evre algıları geliştirdikleri tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi eğitim durumu arttıka 6đretmen beklentilerinin farklılaşması ve 7evrelerine daha eleştirel bakabilmeleri olarak g6r6lmektedir.

7alıştıkları Okuldaki G6rev S6resi Değişkenine g6re Algılanan 6rg6t Kimliği Boyutlarına İlişkin 6đretmen G6r6şlerinin Karşılaştırılması. Bu alt b6l6mde A6K6'nin y6netim, 6đretmen, 6đrenci, 7evre alt boyutlarına ait puanların g6rev s6resi değişkenine g6re anlamlı bir farklılık g6sterip g6stermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek i7in ilk 6nce verilerin normallik dağılımı kontrol edilmiştir. Alt gruplara g6re yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, 7arpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu g6r6lm6řt6r. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25
Algılanan 6rg6t Kimliği Boyutlarına İlişkin 6đretmen G6r6şlerinin G6rev S6resi Değişkenine g6re Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

G6rev S6resi	İstatistikler	Y6netim	6đretmen	6đrenci	7evre
1-5 yıl	Ortalama	4.17	3.81	3.85	3.51
	Medyan	4.10	3.86	4.00	3.67
	7arpıklık	-.97	-.43	-.88	-.38
	Basıklık	.56	-.12	-.75	-.36
6-10 yıl	Ortalama	3.78	3.60	3.67	3.36
	Medyan	3.90	3.71	3.80	3.67
	7arpıklık	-.46	-.55	-.49	-.69
	Basıklık	.06	-.69	.86	.28
11-15 yıl	Ortalama	3.72	3.74	3.74	3.30
	Medyan	3.80	4.00	3.80	3.33
	7arpıklık	-.81	-1.03	-1.05	-.31
	Basıklık	.84	1.33	1.51	-.80
16 yıl ve 6zeri	Ortalama	3.76	3.78	3.70	3.52
	Medyan	3.95	3.86	3.80	3.33
	7arpıklık	-1.20	-.88	-.69	-.37
	Basıklık	3.29	1.67	.86	.22

Tablo 25'deki bilgiler doğrultusunda ilişkisiz 6rneklemeler i7in tek y6nl6 varyans analizine ge7ilmiştir. Bu teknik i7in diğer varsayımların da karşılındığı g6r6lm6řt6r: Bağımsız değişken olan A6K6'nin y6netim, 6đretmen, 6đrenci, 7evre

puanları normal dağılım göstermektedir ve karşılaştırmaya esas dört grup ortalaması bu bağımsız değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir. Algılanan örgütsel kimliğin yönetim alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.33$, $F_{(3, 618)}=1.159$). Algılanan örgütsel kimliğin öğretmen alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.69$, $F_{(3, 618)}=0.488$). Algılanan örgütsel kimliğin öğrenci alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.10$, $F_{(3, 618)}=2.128$). Ancak, algılanan örgütsel kimliğin çevre alt boyutu için incelenen Levene testi sonuçlarında varyansların homojenliği varsayımının sağlanmadığı görülmüştür ($p=0.01$, $F_{(3, 618)}=3.599$). Tabachnick ve Fidell (2013) karşılaştırılan grupların örneklem büyüklükleri farkının 4 kat ve üzeri olmadığı, varyansların ise 10 kat ve üzeri olmadığı durumlarda bu varsayımın ihlalinin göz ardı edilebileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde Howell (2010) da dengeli desenlerde varyanslardaki heterojenliğin test sonuçlarını etkilemeyeceğini ifade etmektedir. Söz konusu analiz çıktılarında, eğitim durumu düzeyindeki öğretmen sayılarının dengeli dağıldığı (Çevre boyutu için; $n_{1-5\text{yıl}}=221$, $n_{6-10\text{yıl}}=223$, $n_{11-15\text{yıl}}=102$, $n_{16\text{yıl ve üzeri}}=76$) ve test puanları varyanslarının yakın değerler aldığı (Çevre boyutu için; $\sigma_{1-5\text{yıl}}=0.611$, $\sigma_{6-10\text{yıl}}=0.580$; $\sigma_{11-15\text{yıl}}=0.758$, $\sigma_{16\text{yıl ve üzeri}}=0.563$) görülmektedir. Burada örneklem büyüklüğü ve test puanları varyanslarının yakın değerler alması dikkate alınarak söz konusu varsayımın ihlali göz ardı edilmiş ve analizler sürdürülmüştür. Varsayımların sağlanmasının ardından görev süresi değişkenine göre AÖKÖ'nin yönetim, öğretmen, öğrenci, çevre puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları Tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 26

Algılanan Örgüt Kimliği Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Okuldaki Görev Süresi	N	Sd	F	P	Anlamlı fark		
Algılanan Örgüt Kimliği	Yönetim	1-5 yıl	221						
		6-10 yıl	223				1 – 2		
		11-15 yıl	102	3-618	5.25	.001	1 – 3		
		16 yıl ve üzeri	76				1 – 4		
		Toplam	622						
	Öğretmen	Öğretmen	1-5 yıl	221					
			6-10 yıl	223				1 – 2	
			11-15 yıl	102	3-618	3.10	.026		
			16 yıl ve üzeri	76					
			Toplam	622					
		Öğrenci	Öğrenci	1-5 yıl	221				
				6-10 yıl	223				-
				11-15 yıl	102	3-618	2.09	.099	
				16 yıl ve üzeri	76				
				Toplam	622				
				Çevre	1-5 yıl	221			
Çevre	Çevre	6-10 yıl	223				-		
		11-15 yıl	102	3-618	2.05	.105			
		16 yıl ve üzeri	76						
		Toplam	622						

* $p < .05$

Tablo 26'dan görüldüğü üzere ilkökul öğretmenlerinin “yönetim” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, buldukları okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir [$F(3-618)=5.25$, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, buldukları okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}=4.01$) “yönetim” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=3.78$), 11-15 yıl olan öğretmenlere ($\bar{X}=3.72$), 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlere ($\bar{X}=3.75$) kıyasla daha olumlu bulunmuştur.

Bununla birlikte, Tablo 26'ya göre ilkökul öğretmenlerinin “öğretmen” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, buldukları okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir [$F(3-618)=3.10$,

$p < .05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonuçlarına göre, çalıştıkları okuldaki görev süresi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin ($X=3.81$), görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlere ($X=3.60$) kıyasla “öğretmen” boyutuna ilişkin daha olumlu örgütsel kimlik algılarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Diğer taraftan, Tablo 26’ya göre ilköğretim öğretmenlerinin “öğrenci” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, görev süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir [$F(3-618)=2.09$, $p > .05$].

Son olarak öğretmenlerin “çevre” boyutuna ilişkin örgütsel kimlik algıları, görev süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır [$F(3-618)=2.05$, $p > .05$]. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni, öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarını “öğrenci” ve “çevre” boyutunda etkilemediği, fakat “yönetim” ve “öğretmen” boyutunda etkilediği sonucuna varılabilir. Çalıştığı okuldaki görev süresi 1-5 yıl olan öğretmenler “yönetim” ve “öğretmen” boyutuna daha olumlu örgütsel kimlik algılarına sahiptir.

Çobanoğlu (2008) tarafından öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, algılanan örgüt kimliğine ilişkin öğretmen görüşlerinin sıra ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu tespit edilmiştir. Akgül (2012) çalıştığı okuldaki hizmet süresi açısından bakıldığında örgütsel kimlik algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Bir başka çalışmada ise, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının görev sürelerinin ilk yıllarında yüksek olmasına rağmen geçen süre içinde öncelikle stabil kaldığı sonrasında ise gerilemeye başladığı belirtilmiştir (Şahin, 2014).

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularına ek olarak, bu çalışmada kimlik algıları görev süresi değişkenine göre farklılık göstermiştir. Buna göre görev süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler daha olumlu örgütsel kimlik algıları geliştirmektedir. Görev süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin, okul yönetimini çalışanlara karşı sorumluluk duyan, kolayca ulaşılabilir olan, öğretmenler ile işbirliği sergileyen idareciler olarak algıladıkları görülmüştür. Yine görev süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin okullarında araştırma yapmaya özendirildiği, personel gelişimine önem verildiği yönünde pozitif algılar geliştirdiği tespit edilmiştir. Fakat zaman içerisinde bu algıların düştüğü gözlenmiştir. Bu düşüşün meslek yaşamı içinde

karşılaşılan olumsuz yaşantılardan kaynaklı çeşitli sebepleri olabilir. Fakat birçok öğrencinin eğitim ile tanıştığı ilk kurum olması sebebiyle ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgüt kimliğine ilişkin algılarını mümkün oldukça yüksek tutmaları gerekmektedir. Aksi takdirde örgüte dair geliştirilen düşük algıların yönetim, öğrenciler ve çevre tarafından hissedilmesi, okul etkililiğini olumsuz etkilenmesi muhtemeldir. Burada okul etkililiği; öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikomotor, sosyal ve estetik gelişimlerinin en uygun sağlandığı öğrenme çevresinin yaratılması olarak ele alınmaktadır.

İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Çeşitli Değişkenlere Göre Durumları

Resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel özdeşleşme düzeyleri nasıldır? İlkokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, eğitim durumlarına, okuldaki görev sürelerine göre değişmekte midir?

İlkokul öğretmenlerinin örgüt özdeşleşme düzeylerinin nasıl dağıldığı Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

İlkokul öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri		X	Ss
Örgütsel Özdeşleşme	1. Paraya ihtiyacım olmasa da okulum için devam ederim.	3.26	1.18
	2. Genel olarak okulumda çalışanlar aynı amaca yönelik çalışıyorlar.	3.66	.89
	3. Okulumun çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.	3.86	.93
	4. Okulumun toplumdaki imajı beni iyi derecede temsil niteliğindedir.	3.64	1.04
	5. Genellikle başkalarına kendimi 'Bu okulda çalışıyorum' veya 'Bu okuldayım' şeklinde tanıtırım.	3.78	.99
	6. Genellikle işteki kararlarımı, okulum için sonuçlarının ne olacağını dikkate alarak alırım.	3.96	.85
	7. Bu okulda çalışan bizler, benzer eğitim kurumlarında çalışanlardan farklıyız.	3.32	1.10
	8. Başka bir okul yerine bu okulda çalışmaktan mutluyum.	3.64	1.05
	9. Genel olarak okulumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.	3.88	.85
	10. Ben akadaşlarıma okulumu çalışılabilir çok güzel bir okul olarak anlatıyorum.	3.66	1.03
	11. Okulumun başarılı olmasına yardımcı olmak için benden istenenden daha fazla çaba göstermeyi arzuluyorum.	4.07	.80
	12. Okulum dışında birilerinin okulumu eleştirdiğini duyduğumda bundan rahatsızlık duyarım.	3.97	.98
	13. Okulumun çalışılabilir bir yer olduğuna dair samimi hislerim var.	3.85	.97
	14. Kariyerimin geri kalanını bu okulda geçirmeyi arzu ederim.	3.38	1.19
	15. Okulumun bana sahip çıktığını hissederim.	3.73	.98
	16. Okulumun kayıtlarına bakıldığında kendini okuluna adanmış kişilerin başarısı örnek teşkil eder.	3.55	.94
	17. Okulumdaki çalışanlarla ortak çok yanım var.	3.58	.92
	18. Okulumun benimle ilgili önemli konulardaki, sorunlardaki politikalarını onaylamakta, anlamakta güçlük çekiyorum.	3.41	1.04
	19. Okulumla olan ilişkim benim kim olduğumun yalnızca küçük bir parçasıdır.	3.18	1.03
	20. Okulum için çalıştığım projelerden başkalarına da bahsederim.	3.86	.81
	21. Okulumun değerleri ile kendi değerlerim birbirine çok benzemektedir.	3.53	.91
	22. Okulumla çok az bağlılık hissediyorum.	3.69	1.13
	23. Okulumun, birçok çalışanlarının üyesi olduklarını hissettikleri büyük bir aile olarak tanımlayabilirim.	3.60	.97
	24. Kendimi okulumla kolayca özdeşleştirebilirim.	3.63	.93
	25. Okulumun kaderini gerçekten önemsiyorum.	4.02	.83
Toplam		3.64	.572

* $p < .05$

Yine Tablo 27 'den görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki maddelere ilişkin görüşleri “Katılıyorum” düzeyindedir ($\bar{X}=3.64$). Bu bulgulardan yola çıkarak ilkökul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin olumlu bulunduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra, Tablo 27’de incelendiğinde görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşlerinin başında “Okulumun başarılı olmasına yardımcı olmak için benden istenenden daha fazla çaba göstermeyi arzuluyorum” ($\bar{X}=4.07$), “Okulumun kaderini gerçekten önemsiyorum” ($\bar{X}=4.02$) ve “Okulum dışında birilerinin okulumu eleştirdiğini duyduğumda bundan rahatsızlık duyarım” ($\bar{X}=3.97$), maddeleri gelmektedir.

Diğer taraftan, Tablo 27’de incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki; “Kariyerimin geri kalanını bu okulda geçirmeyi arzu ederim” ($\bar{X}=3.38$), “Bu okulda çalışan bizler, benzer eğitim kurumlarında çalışanlardan farklıyız” ($\bar{X}=3.32$), “Paraya ihtiyacım olmasa da okulum için devam ederim” ($\bar{X}=3.26$), “Okulumla olan ilişkim benim kim olduğumun yalnızca küçük bir parçasıdır” ($\bar{X}=3.18$) maddelerine ilişkin görüşlerinin diğer maddelere kıyasla daha düşük ortalama değerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Burada öğretmenlerin örgüt özdeşleşmeye yönelik algıları, örgütün amacına ulaşması için beklenilenden daha fazla performans gösterdikleri yönündedir. Diğer taraftan okulda bulunma nedenleri arasında maddi kaygılarının önemli bir yere sahip olduğunu ve kendilerini diğer kurumlarda çalışan öğretmenlerden çok farklı görmediklerini belirtmektedirler.

Buna ek olarak, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılarının cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalıştığı okuldaki görev süresi gibi çeşitli demografik değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması. Bu alt bölümde ÖÖÖ’ne ait puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek için ilk önce verilerin normallik dağılımı kontrol edilmiştir. Alt gruplara göre yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

	Kadın				Erkek			
	Ort.	Medyan	Çarpıklık	Basıklık	Ort.	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	3.58	3.64	-.74	1.14	3.61	3.72	-1.04	1.97

Bu bilgiler doğrultusunda analiz için ilişkisiz örneklem t-testi kullanılmıştır. Bu teknik için diğer varsayımların da karşılandığı görülmüştür: Bağımlı değişken olan ÖÖÖ puanları aralık ölçeğindedir ve karşılaştırmaya esas iki grup ortalaması bu bağımlı değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir. Varsayımların sağlanmasının ardından cinsiyete göre ÖÖÖ'nün puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 29'da gösterilmektedir.

Tablo 29

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Cinsiyet	N	X	Ss	sd	T	P
Örgütsel Özdeşleşme		Kadın	462	3.59	.52	620	.892	.37
		Erkek	160	3.54	.69			

* $p < .05$

Tablo 29'dan izleneceği gibi örgütsel özdeşleşmeye yönelik öğretmen görüşleri cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır [$t(620)=.892, p>.05$]. Öğretmenlerin tek boyutlu örgüt özdeşleşmesi ölçeğine verdikleri cevaplara ilişkin puan ortalaması incelendiği zaman kadın öğretmenlerin $\bar{X}=3.59$ puan ortalamasına, erkek öğretmenlerin ise $\bar{X}=3.54$ puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

İşcan (2006) tarafından yürütülen çalışmada örgütsel özdeşleşmeye yönelik öğretmen görüşlerinin katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Huggins vd. (1998); Johnson vd. (2006) tarafından yürütülen araştırmalar incelendiğinde, erkeklerin özdeşleşme

düzeylerinin kadınların özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Tüzün (2006) ve Özdemir (2007)'in yürüttüğü araştırma sonuçlarında ise örgüt özdeşleşmesi ile cinsiyet arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Durmuş (2015) araştırmasında genellikle bayanların örgütleriyle daha az özdeşleştiklerini belirtmiştir. Tolukan vd. (2016)'nin çalışmasında antrenörlerin cinsiyetlerine göre örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin anlamlı değişiklik göstermediği ortaya konmuştur. Barutcu (2015) kamu sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, kişilerin örgüt özdeşleşmesi seviyeleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularına ek olarak, bu araştırmanın bulguları cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılık göstermediğini belirtmektedir. Böylece okula ilişkin geliştirilen bilişsel ve duygusal bağlılığın, kader birliğinin kadın ve erkek öğretmenlerde benzer düzeyde gerçekleştiği görülmüştür.

Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması. Bu alt bölümde ÖÖÖ'ne ait puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek için ilk önce verilerin normallik dağılımı kontrol edilmiştir. Alt gruplara göre yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

Mesleki Kıdem	İstatistikler	Örgütsel Özdeşleşme
1-9 yıl	Ortalama	3.64
	Medyan	3.68
	Çarpıklık	-.99
	Basıklık	2.34
10-19 yıl	Ortalama	3.59
	Medyan	3.64
	Çarpıklık	-.71
	Basıklık	1.37
20 yıl ve üzeri	Ortalama	3.60
	Medyan	3.64
	Çarpıklık	-.85
	Basıklık	1.27

Bu bilgiler doğrultusunda ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizine geçilmiştir. Bu teknik için varsayımların karşılandığı görülmüştür: Bağımlı değişken olan ÖÖÖ'ne ait puanlar normal dağılım göstermektedir ve karşılaştırmaya esas üç grup ortalaması bu bağımlı değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir. Örgütsel özdeşleşme düzeyleri için incelenen Levene testi sonucunda varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.06$, $F_{(2, 619)}=2.786$). Varsayımların sağlanmasının ardından mesleki kıdeme göre ÖÖÖ'nin puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları Tablo 31'de gösterilmektedir.

Tablo 31

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Mesleki Kıdem	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
		1-9 yıl	52				
Örgütsel		10-19 yıl	209	2-620	.89	.40	-
Özdeşleşme		20 yıl ve üzeri	361				
		Toplam	622				

* $p < .05$

Tablo 31'den görülebileceği gibi ilkokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan bir farklılaşma göstermemektedir [$F(2-620)=.89, p>.05$]. Diğer bir ifade ile mesleki kıdem değişkeninin ilkokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkisinin saptanamadığı söylenebilir.

Alanyazında mesleki kıdemin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Hall vd. (1970)'nin çalışmasında, tıp alanında mesleki kıdemleri artan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin yükseldiği sonuçları göstermiştir. Tüzün (2006) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların mesleki kıdemlerinin örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Toplam iş tecrübesi 8 yıldan az olan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin, toplam iş tecrübesi 9–14 yıl arasında olan 15 yıldan fazla olanlardan daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifade ile, mesleki kıdem yılı arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyinin düştüğü belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularının aksine bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Okulun amaç ve değerleri ile bireysel amaç ve değerlerin birbirine benzemesi, okulun başarılı olması için istenenden fazla çaba göstermeyi arzulama, okulun çalışanı olmaktan gurur duyma gibi örgütsel özdeşleşme özelliklerinin mesleki kıdem yılı farketmeksizin öğretmenlerce benzer önem verilen konular olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim durumu değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması. Bu alt bölümde ÖÖÖ'ne ait puanların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek için ilk önce verilerin normallik dağılımı

kontrol edilmiştir. Alt gruplara göre yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

Mesleki Kıdem	İstatistikler	Örgütsel Özdeşleşme
Önlisans	Ortalama	3.51
	Medyan	3.52
	Çarpıklık	-.11
	Basıklık	.74
Lisans	Ortalama	3.58
	Medyan	3.64
	Çarpıklık	-.89
	Basıklık	1.43
Lisansüstü	Ortalama	3.69
	Medyan	3.72
	Çarpıklık	-.44
	Basıklık	.82

Tablo 32’deki bilgiler doğrultusunda ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizine geçilmiştir. Bu teknik için diğer varsayımların da karşılandığı görülmüştür: Bağımlı değişken olan ÖÖÖ’ne ait puanlar normal dağılım göstermektedir ve karşılaştırmaya esas üç grup ortalaması bu bağımlı değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklem ilişkisizdir. Örgütsel özdeşleşme düzeyleri için incelenen Levene testi sonucunda varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.184$, $F_{(2, 619)}=1.697$). Varsayımların sağlanmasının ardından eğitim durumu değişkenine göre ÖÖÖ’nin puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları Tablo 33’de gösterilmektedir.

Tablo 33

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Eğitim Durumu	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
		Önlisans	51				
Örgütsel		Lisans	532	2-619	6.33	.002	1 – 2
Özdeşleşme		Lisansüstü	39				1 – 3
		Toplam	622				

* $p < .05$

Tablo 33'den görüldüğü üzere ilkokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma göstermektedir [$F(2-619)=6.33$, $p<.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD sonuçlarına göre, eğitim durumu önlisans düzeyinde olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.85$), lisans düzeyinde olan öğretmenlere ($\bar{X}= 3.56$) kıyasla daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Yine Tablo 33'e göre eğitim durumu önlisans düzeyinde olan öğretmenlerin ($\bar{X}=3.85$), lisansüstü düzeyinde olan öğretmenlere ($\bar{X}=3.52$) kıyasla daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile eğitim durumu değişkeni, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini olumsuz etkilediği sonucuna varılabilir.

Barutcu (2015) araştırmasında, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Buna göre, eğitim derecesi yükseldiğinde örgütsel özdeşleşme düzeyinin de arttığını belirtmiştir. Tolukan vd. (2016)'nin araştırmasında, eğitim durumu değişkenine göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Lee (1971) yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme ile eğitim düzeyi arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu gözlemlemiştir. Ancak, eğitim düzeyi yüksek olan bireyin dışarıya daha açık olacağı ve diğer örgütlerde çalışma olanağının yüksek olacağı beklentisi eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinin negatif yönlü olması yönünde bir beklenti yarattığını belirtmiştir.

Bhattacharya vd. (1995), çalışmalarında yüksek lisans ve daha yukarı eğitim seviyesine sahip olan örgüt üyelerinin özdeşleşmelerin negatif yönlü olarak gerçekleştiği ve sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Tüzün (2006) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel

özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Özdemir (2007), araştırmasında; işgörenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularına ek olarak burada, önlisans eğitime sahip öğretmenlerin lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek özdeşleşme gerçekleştirdikleri görülmüştür. Bu durum eğitim seviyesi arttıkça kişilerin sosyal çevresine yönelik beklentilerinin artmasından kaynaklanabilmektedir. Diğer taraftan, önlisans eğitimi almış öğretmenlerin kendilerini tanımlarken çalıştıkları okulları belirttikleri, buldukları okulu diğerlerinden olumlu yönde farklı gördükleri, okullarındaki çalışanlarla daha fazla ortak yön buldukları ve kendilerini okullarıyla kolayca özdeşleştirdikleri tespit edilmiştir.

Çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması. Bu alt bölümde ÖÖÖ'ne ait puanların görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz tekniğine karar vermek için ilk önce verilerin normallik dağılımı kontrol edilmiştir. Alt gruplara göre yapılan değerlendirmede her bir alt boyutun ortalama ve medyan değerlerinin birbirine yakın, çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayılarının da -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Her alt boyuta ilişkin verilerin ilgili alt gruplarından elde edilen betimsel istatistikleri Tablo 34'de verilmiştir.

Tablo 34

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Görev Süresi Değişkenine göre Normal Dağılımına İlişkin Bulgular

Görev Süresi	İstatistikler	Örgütsel Özdeşleşme
1-5 yıl	Ortalama	3.54
	Medyan	3.60
	Çarpıklık	-.96
	Basıklık	1.82
6-10 yıl	Ortalama	3.56
	Medyan	3.64
	Çarpıklık	-.89
	Basıklık	1.38
11-15 yıl	Ortalama	3.66
	Medyan	3.72
	Çarpıklık	-.91
	Basıklık	1.81
16 yıl ve üzeri	Ortalama	3.65
	Medyan	3.74
	Çarpıklık	-.38
	Basıklık	.08

Bu bilgiler doğrultusunda ilişkisiz örneklemeler için tek yönlü varyans analizine geçilmiştir. Bu teknik için varsayımların karşılandığı görülmüştür: Bağımlı değişken olan ÖÖÖ'nin puanları normal dağılım göstermektedir ve karşılaştırmaya esas dört grup ortalaması bu bağımlı değişkenlere aittir. Ayrıca ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemeler ilişkisizdir. Örgütsel özdeşleşme düzeyleri için incelenen Levene testi sonucunda varyansların homojenliği varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p=0.06$, $F_{(3, 618)}=2.590$). Varsayımların sağlanmasının ardından görev süresi değişkenine göre ÖÖÖ'nin puan ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları Tablo 35'de gösterilmektedir.

Tablo 35

Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Çalıştığı Okuldaki Görev Süresi Değişkenine göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Faktör	Okuldaki Görev Süresi	N	Sd	F	p	Anlamlı fark
Örgütsel Özdeşleşme		1-5 yıl	221				
		6-10 yıl	223				
		11-15 yıl	102	3-618	1.57	.193	-
		16 yıl ve üzeri	76				
		Toplam	622				

* $p < .05$

Tablo 35'den görüldüğü üzere ilkökul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, buldukları okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir [$F(3-618)=1.57$, $p>.05$]. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin çalıştığı okuldaki görev süresi değişkeni, öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilemediği sonucuna varılabilir.

March ve Simon (1975) araştırmasında, bireyin örgütte geçirdiği hizmet süresi ne kadar çoksa örgütsel özdeşleşmesi de o kadar kuvvetli olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda, bireyin örgütsel özdeşleşmesi ne kadar güçlüyse örgütten ayrılma eğilimi de o kadar zayıf olmaktadır. Araştırmacılar bireyin hizmet süresinin artmasının bireyin özdeşleşme düzeyini kendiliğinden artırdığını ifade etmektedirler (March ve Simon, 1975; Akt., Haslam vd., 2003: 83). Ertürk (2003) tarafından yapılan çalışmada; örgütte kalınan süre ile özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüzün (2006: 141) tarafından yapılan çalışmada ise örgütte kalınan süre ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Mael ve Ashforth (1992), yaptıkları çalışmada örgütte kalınan süre ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bamber ve Iyer (2002) tarafından yapılan ampirik çalışmada, çalışanların örgütteki çalışılan yıl ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Pepermans vd. (2003), yaptıkları çalışmada, örgüt özdeşleşmesi düzeylerinin en az bir yıllık çalışma yaşamından sonra yükseldiğini ifade etmişlerdir.

Şahin (2014) çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile bir okuldaki görev süresi değişkeni pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir. Görev süresi arttıkça

öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi istatistiki olarak anlamlı şekilde artmaktadır.

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularının aksine burada elde edilen bulgular görev süresi değişkenine göre özdeşleşme düzeylerinin farklılık göstermediğine işaret etmektedir. Halbuki, araştırma bulguları örgüt kimliği algısı en yüksek öğretmen grubunu görev süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler olarak göstermekte idi. Söz konusu öğretmen grubunun, örgüt kimliği algıları yüksek olmasına rağmen özdeşleşme düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bulgular öğretmenlerin örgüt kimliği özelliklerini algılamalarına rağmen söz konusu özellikleri benimsemelerinin zaman içerisinde gerçekleşebileceğini göstermiştir. Dolayısıyla bu durum, öğretmenlerin buldukları okullarda kısa sürede özdeşleşme düzeylerini geliştirme yolları aramalarını ve böylece okul etkililiğini artırma olasılıklarını gündeme getirmektedir.

İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

Ankara ili beş merkez ilçesine (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle) bağlı resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğu incelenmiştir. Bu alt probleme ilişkin Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 36

Algılanan Örgüt Kimliği Alt Boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

	Değişken	1	2	3	4	5
1	Yönetim	1				
2	Öğretmen	.77**	1			
3	Öğrenci	.76**	.78**	1		
4	Çevre	.61**	.65**	.74**	1	
5	Örgütsel Özdeşleşme	.65**	.70**	.60**	.61**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 36'den görüldüğü üzere AÖKÖ'nin "yönetim" boyutu ile ÖÖÖ'nin tek boyutlu yapısı arasında pozitif yönlü, orta derecede ve anlamlı bir ilişki ($r=.65$, $p<.01$), "öğretmen" boyutu ile ÖÖÖ arasında pozitif yönlü, yüksek derecede ve anlamlı bir ilişki ($r=.70$, $p<.01$) olduğu tespit edilmiştir. Yine Tablo 27'den izleneceği gibi, AÖKÖ'nin "öğrenci" boyutu ile ÖÖÖ arasında pozitif yönlü, orta derecede ve anlamlı bir ilişki ($r=.60$, $p<.01$), "çevre" boyutu ile ÖÖÖ arasında pozitif yönlü, orta derecede ve anlamlı bir ilişki ($r=.61$, $p<.01$) olduğu gözlenmektedir. Buna göre ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları yükseldikçe örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yükseldiği söylenebilir. Diğer bir ifade ile, örgütsel kimlik algısı kuvvetlendikçe örgütsel özdeşleşme düzeyinin de artması söz konusudur.

Tüzün (2006)'ün araştırmasına göre, çalışanların algıladıkları örgüt kimliği ile örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Şahin (2014) araştırmasında öğretmenlerin örgüt kimliği algıları ile örgüt özdeşleşmesi seviyelerinin güçlü olmamakla birlikte doğrusal ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu belirtilmiştir. Patel, Budhwar ve Varma (2012) yaptıkları çalışmada, sosyal kimlik ile özdeşleşme arasında anlamlı ilişki bulunduğunu ve üyelerin örgüt adaleti algılarını açıklamada önemli bir pay sahibi olduğunu ileri sürmektedirler. Hogg (2001) ise sosyal kimliğin kolektif benlik oluşumunu etkilediği ve davranışların şekillenmesinde temel faktörlerden birisi olduğunu ifade ederek kimlik ile özdeşleşme arasındaki ilişkiye işaret etmiştir. Kreiner ve Ashforth (2004) araştırmalarında örgütsel kimliğin gücü ile özdeşleşmenin orta düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularına benzer şekilde bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının özdeşleşme düzeyleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Burada dikkat çeken husus; öğretmenlerin örgüt yönetimine, öğrencilere ve çevreye yönelik sahip oldukları olumlu kimlik algılarının özdeşleşme düzeyleri ile orta derecede ilişkili olduğu, öğretmenlere yönelik sahip oldukları olumlu kimlik algılarının özdeşleşme düzeyleri ile yüksek derecede ilişkili olduğudur. Diğer bir ifade ile, öğretmenlerin okulun iyi yönetildiğine, okulda öğrenci merkezli bir eğitim anlayışının bulunduğu ve okulun diğerlerinden daha başarılı olduğuna yönelik algıları, beklenenden daha fazla çaba sarfetme arzusu ile orta düzeyde ilişkilidir. Öte yandan öğretmenlerin okulda deneyimli ve uzman öğretmenlerin görev yaptığını yönelik algıları, beklenenden daha fazla çaba sarfetme arzusu ile yüksek düzeyde ilişkilidir. Burada ilköğretim öğretmenlerinin algılarının, meslektaşlarına

yönelik geliştirdikleri algılardan, okulun yönetimine, öğrenciye ve çevreye yönelik geliştirdikleri algılara kıyasla daha fazla etkilendiği görülmüştür.

İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerini Yordaması

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordamakta mıdır?

Ankara ili beş merkez ilçesine (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle) bağlı resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt bulabilmek için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır.

Analizin uygulanabilmesi için verilerin çoklu bağlantı problemi oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Verilerin tolerans değeri .20'nin üzerinde VIF değeri 10'un altında ve CI (Condition Index) değeri 30'u geçmediği görüldüğünden çoklu bağlantı (collinerativ) problemi oluşturmadığı saptanıp regresyon analizine geçilmiştir.

Tablo 37

Örgütsel Kimlik Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşmeyi Yordamasına İlişkin Çoklu-Regresyon Sonuçları

Değişken	B	Standard		T	P
		Hata B	β		
Yönetim	.179	.032	.248	5.51	.000*
Öğretmen	.289	.034	.402	8.59	.000*
Öğrenci	-.070	.036	-0.99	-1.92	.054
Çevre	.173	.025	.274	6.92	.000*

$R=.741$; $R^2=.549$; $F=202.095$; $p=.000^*$

* $p < .05$

Tablo 37'den görüldüğü üzere algılanan örgütsel kimliğin boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir ($R=.741$; $R^2=.549$; $p<.05$). Bu bulgulara göre, örgütsel özdeşleşmenin %55'i algılanan örgütsel kimliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) örgütsel kimliğe ait "yönetim" algıları ($t=5.51$; $p<.05$) örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısıdır. Bir başka ifade ile, algılanan örgütsel kimliğin "yönetim" boyutundaki bir birimlik artış örgütsel özdeşleşmeye

0.25 birimlik artış sağlamaktadır. Bununla birlikte, örgütsel kimliğe ait “öğretmen” algıları ($t=8.59$; $p<.05$) örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Başka deyişle, algılanan örgütsel kimliğin “öğretmen” boyutundaki bir birimlik artış örgütsel özdeşleşmeye 0.40 birimlik artış sağlamaktadır. Diğer taraftan, örgütsel kimliğe ait “öğrenci” algıları ($t=-1.92$; $p>.05$) örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı değildir. Algılanan örgütsel kimliğin “öğrenci” boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Son olarak örgütsel kimliğe ait “çevre” algılarının ($t=6.92$; $p<.05$) örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle algılanan örgütsel kimliğin “çevre” boyutundaki bir birimlik artış örgütsel özdeşleşmeye 0.27 birimlik artış sağlamaktadır.

Cherim (2002) araştırmasında örgütsel kimlikteki değişikliklerin belirgin olarak, örgüt üyelerinin örgütle özdeşleşme yoğunluklarını etkilediğini belirtmiştir. Yıldız (2005) araştırmasında, öğretmenlerin okullarıyla orta düzeyde özdeşleştiklerini belirtmiş ve öğretmenlerin istenen düzeyde kendilerini okullarıyla özdeşleştirmedikleri sonucuna varmıştır.

Yukarıda belirtilen araştırma bulgularını destekleyici olarak bu çalışmada, algılanan örgüt kimliğinin “yönetim”, “öğretmen” ve “çevre” boyutlarının özdeşleşmenin yordayıcısı oldukları tespit edilmiştir. Diğer taraftan “öğrenci” boyutunun özdeşleşmenin yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin, öğrenci başarısının yükselmesini amaçlama, öğrencilerin gelişimi için sosyal etkinliklere önem verme gibi öğrenciye yönelik geliştirdikleri kimlik algılarının, okula ilişkin kurdukları bilişsel ve duygusal bağı açıklamada etkisiz olduğu tespit edilmiştir. Halbuki, ilkökul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşmeleri ile okul içi etkililiğin artması, böylece öğrencilere temel bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu hususta ilkökullarda öğretmenlerin zaman içerisinde okul yönetimine, okuldaki öğretmenlere, okul çevresine geliştirdikleri algıların okulla olan ilişkisini belirlemede daha ön planda olduğu, öğrencilere yönelik algıların ise okulla olan ilişkisini diğerleri kadar etkilemediği anlaşılmıştır. Son olarak da, özdeşleşmeyi açıklamada en etkili algının okuldaki öğretmenlere yönelik geliştirilen kimlik algısı olduğu ve öğretmenler arasında sağlanacak kaynaşmanın örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükseltebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen bulgu ve yorumlarına dayalı olarak çıkarılan sonuçların bir özetine ve bu sonuçlarından yola çıkılarak geliştirilen araştırmaya ve uygulamaya dönük önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmaktadır.

Ankara ili merkez ilçelerindeki resmi ilkokullarda görev yapan ve araştırmaya gönüllü katılan öğretmenlerin, örgütsel kimlik algıları orta düzeydedir. Bununla birlikte okul yönetiminde istikrar sağlanması, öğretmenlerin araştırmaya teşviki, öğrencilerle bireysel ilgilenme imkanı bulunması, sınıf ortamının iyileştirilmesi gibi hususlar da geliştirilmesi gereken örgütsel kimlik özellikleridir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri orta düzeydedir. Araştırmada öğretmenler örgütsel özdeşleşmeyi daha çok, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmada gösterdiklerine inandıkları ekstra performans olarak açıklamaktadır. Öte yandan, kendini diğer eğitim örgütlerinden farklılaştıramama ve maddi kaygılar gibi hususlar öğretmenlerin örgüt özdeşleşme düzeylerini düşürmektedir.

Konu öğretmenlerin cinsiyeti açısından ele alındığında, örgüt kimliği algıları farklılık göstermemektedir. Kimliği oluşturan örgütün merkezi, ayırt edici ve süregelen özellikleri içinde bulunulan koşullara göre kadın ve erkek öğretmenlerce kolektif olarak yorumlanmaktadır. Bununla birlikte, cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okula ilişkin geliştirilen bilişsel ve duygusal bağlılık, kadın ve erkek öğretmenlerde benzer düzeyde gerçekleşmektedir.

Konu öğretmenlerin mesleki kıdemi açısından ele alındığında, öğretmenlerin örgüt kimliği algıları farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin kimlik algıları farklı kıdem yıllarına sahip meslektaşları ile etkileşimleriyle oluşabilmektedir. Bununla birlikte, mesleki kıdemi açısından öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri farklılık göstermemektedir. Okul ile amaç ve değer birliği sağlama, okulun başarısı için istenilenden fazla çaba gösterme, okulun çalışanı olmaktan gurur duyma gibi

örgütsel özdeşleşme özelliklerinin mesleki kıdem yılı farketmeksizin öğretmenlerce benzer yaklaşılabilir konular olduğu görülmüştür.

Konu öğretmenlerin eğitim durumu açısından ele alındığında, öğretmenlerin okuldaki meslektaşlarına ve çevresine yönelik geliştirdiği kimlik algıları anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Buna göre, önlisans eğitimi görmüş öğretmenler lisans eğitimi görmüş öğretmenlere kıyasla okuldaki meslektaşlarına yönelik daha olumlu algılara sahiptirler. Yine önlisans eğitimi görmüş öğretmenler lisans ve lisansüstü eğitimi görmüş öğretmenlere kıyasla okul çevresine yönelik daha olumlu algılar geliştirmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim durumu önlisans düzeyinde olan öğretmenlerin, lisans ve lisansüstü eğitimi görmüş öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme gerçekleştirdiği görülmüştür. Önlisans eğitimi görmüş öğretmenlerin okula ilişkin olumlu çevre ve meslektaş algıları, okula yönelik bilişsel ve duyuşsal bağda başka bir deyişle özdeşleşme boyutunda kendini göstermiştir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç, çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre, öğretmenlerin okul yönetimine ve meslektaşlarına ilişkin geliştirdikleri algıların anlamlı farklılık göstermesidir. Görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler, görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlere kıyasla okul yönetimine ilişkin daha olumlu algılara sahiptirler. Bununla birlikte görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler, görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlere kıyasla meslektaşlarına ilişkin daha olumlu algılara sahiptirler. Burada örgüt içinde görev süresinin artmasıyla kimlik algılarına yönelik dezenformasyon yaşandığı görülmüştür. Okula yeni katılmış bir öğretmenin okul yönetimine ve meslektaşlarına yönelik olumlu algılara sahip olduğu fakat zaman içerisinde bu algılarını yitirdiği görülmektedir.

Diğer taraftan, çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Halbuki, araştırma bulguları örgüt kimliği algısı en yüksek öğretmen grubunu görev süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenler olarak işaret etmektedir. Söz konusu öğretmen grubunun, örgüt kimliği algıları yüksek olmasına rağmen özdeşleşme düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Bulgular öğretmenlerin örgüt kimliği özelliklerini algılamalarına rağmen söz konusu özellikleri benimsemelerinin zaman içerisinde gerçekleşebileceğini göstermiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin algıları ile özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve orta dereceli bir ilişki bulunmakta iken meslektaşlarına ilişkin algıları ile özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif, yüksek dereceli bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan, öğretmenlerin öğrencilere ve okul çevrelerine ilişkin algıları ile özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif, orta dereceli ilişki bulunmaktadır. Burada ilkökul öğretmenlerinin meslektaşlarına yönelik geliştirdikleri algılarla gerçekleştirdiği özdeşleşme düzeyinin, okul yönetimine, öğrenciye ve çevreye yönelik geliştirdikleri algılarla gerçekleştirdiği özdeşleşme düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Son olarak da öğretmenlerin okul yönetimine, meslektaşlarına ve okul çevrelerine yönelik algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı şekilde yordamaktadır. Diğer taraftan, öğretmenlerin okuldaki öğrencilere yönelik algılarının özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür. İlkokul öğretmenleri okul ile bağını kurarken, öğrenciye yönelik algılarından ziyade okul yönetimine, meslektaşlarına, okul çevresine ilişkin algılarından faydalanmaktadır. Öte yandan, öğretmenin okulu ile ilişkisini açıklamada kullandığı en etkili algının okuldaki meslektaşlarına yönelik geliştirdiği kimlik algısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple öğretmenler arasında sağlanacak olumlu kaynaşma ve dayanışmanın örgütsel özdeşleşme düzeyini yükselteceği düşünülmektedir.

Öneriler

Bu alt bölümde, öneriler iki başlık altında sunulmaktadır. Bunlar araştırmaya ve uygulamaya dönük öneriler olarak kategorize edilmiştir.

Araştırmaya dönük öneriler. Araştırma sonucu ulaşılan bulgu ve sonuçlar doğrultusunda, illeride yapılacak olan araştırmalara yönelik öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Resmi ilkokullarda görev yapan lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin düşük olmasının nedenlerini, örgütten beklentilerini örgüt kimliği ve özdeşleşme konuları çerçevesinde inceleyen nitel çalışmalar yapılabilir.

Çalıştığı okuldaki görev süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının zaman içerisinde düşmesinin nedenlerini inceleyen nitel çalışmalar yapılabilir.

Çalıştığı okuldaki görev süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin örgüt kimliği algıları yüksek olmasına rağmen örgütsel özdeşleşme gerçekleştirememelerinin nedenlerini inceleyen nitel çalışmalar yapılabilir.

Bu araştırmanın evreni, Ankara ilinin merkez ilçelerindeki (Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak, Yenimahalle) resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşturulmuş ve veriler Ankara ili merkez ilçeleri ile sınırlandırılmıştır. Farklı araştırmalar Ankara'nın çevre ilçelerinde ya da Türkiye'nin farklı illerinden toplanacak veriler üzerinde de tekrarlanarak yapılabilir.

Bu araştırma kapsamında yalnızca kamu ilkokullarında çalışmakta olan ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur. Farklı araştırmalar, özel ilkokullarda, özel yahut kamuya ait ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak, tekrarlanabilir.

Araştırma kapsamında sadece öğretmen görüşlerine başvurulmuştur. Çalışma eğitim yöneticilerinin görüşlerine başvurularak tekrarlanabilir.

Alanyazında örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının eğitim örgütlerindeki görünümüne yönelik yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri farklı değişkenlerle birlikte incelenebilir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler ve aynı zamanda bu değişkenlerin etki gücü incelenebilir.

Uygulamaya dönük öneriler. Araştırma sonucunda elde edilen bulgu ve sonuçlar doğrultusunda, uygulamaya yönelik öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

Eğitim yöneticilerine düzenlenecek seminerler ile, örgütsel kimlik algılarının ve özdeşleşme düzeylerinin düşük olmasının doğurduğu olumsuz sonuçlar, bu sonuçların öğrencilerin başarı durumları üzerindeki etkisi anlatılarak, kavramların benimsenmesi ve konuya ilişkin gerek bilgi, gerekse beceri ve tutumların geliştirilmesi sağlanabilir.

Okul idarecilerince okula yeni katılmış öğretmenlerin kurumun amaç ve hedeflerini kavramalarını kolaylaştıracak ve böylece kurum ile bağ kurmalarını sağlayacak faaliyetler ve seminerler düzenlenebilir.

Bu araştırma sonucunda, ilkokul öğretmenlerin öğrenciye yönelik algılarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilemediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle eğitim örgütlerinde öğrenci merkezli eğitim anlayışının tekrar üzerinde durulması, yurtdışı uygulama örneklerinin gözden geçirilmesi ve anlayışın sınıf içine yansımaları gerekmektedir. Dolayısıyla, kurum içinde öğrenci merkezli eğitimin anlayışının pratiğe yansımalarının okul idarecilerince gözlemlenmesi, gözlemlerin toplantılarda paylaşılması ve öğretmenlere yönelik meslek içi eğitim seminerlerde bu hususların altının çizilmesi faydalı olabilir. Böylece okul etkililiğinin artırılması hedeflenmektedir. .

Bu araştırma sonucunda, okul yönetiminde istikrar sağlanması, öğretmenlerin araştırmaya teşviki, öğrencilerle bireysel ilgilenme imkanlarının oluşturulması, sınıf ortamının iyileştirilmesi gibi konuların öğretmenlerce eksikliğinin görüldüğü tespit edilmiştir. Okul idarecilerince bu hususların dikkate alınması ve imkanları ölçüsünde durumu iyileştirmeleri çalışanların örgüt kimliği algılarını ve özdeşleşme düzeylerini güçlendirebilir.

Bu araştırma sonucunda, öğretmenlerinin meslektaşlarına yönelik algılarıyla gerçekleştirdiği özdeşleşmenin, okul yönetimine, öğrenciye ve çevreye yönelik algılarıyla gerçekleştirdiği özdeşleşmeden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin birbirini etkileme potansiyellerinin örgütsel özdeşleşmede en aktif unsur olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu meslektaş etkileşimini olumlu yönde gerçekleştirme ve okul etkililiğine katkı sağlama üzerine öğretmenler ve okul idarecilerine seminerler düzenlenebilir.

Kaynaklar

- Abratt, R. (1989). A new approach to the corporate image management process. *Journal of Marketing Management*, 5(1), 63-76.
- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde etkili yönetici davranışları*. Kanyılmaz Matbaası: İzmir.
- Ağlargoz, O.; Zeytinoğlu, G.N.; Uzuner, Y.; Besler, S. (2010). Exploring organizational identity through conducting comparative phenomenological case studies. *11th Advances in Qualitative Methods Conference*'ta sunulan bildiri. Vancouver, Canada: University of Alberta.
- Ağlargoz, O. (2011). *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Mühendislik- Mimarlık Fakültesi Örgütsel Kimliklerinin Fenomenografik Durum Çalışmalarıyla Analizi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 328094. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aktan, C.C. (2005). *Değişim ve yeni global yönetim*. Ankara: MPM Yayınları.
- Albert, S. (1977). Temporal comparison theory. *Psychological Review*, 84(6), 485-503.
- Albert, S. (1998). The definition and metadefinition of identity. *Identity in organizations, building theory through conversations*. (Ed: D.A.Whetten ve P.C. Godfrey). Thousand Oaks, California: Sage, 1-13.
- Albert, S., Whetten, D.A. (1985). Organizational identity. *Research in organizational behavior* (Ed: L.L. Cummings ve M.M. Staw). Greenwich, CT: JAI Press, 7(7), 263-295.
- Albert, S., Ashforth, B. ve Dutton, J. (2000). Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.

- Albert, S. Ashforth, B. E. ve Dutton, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. *The Academy of Management Review*. 25(1), 13-17.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 63(1): 1-18.
- Alvesson, M. (1990). Organization: from substance to image? *Organization Studies*, 11(3), 373-394.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage Publications.
- Amon, F. S. (2004), *Organizational change communication, identity, image, and culture: the case of care international*. (Yayımlanmamış Master Tezi). School of the University of Florida.
- Argon, T. ve Ertürk R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 159-179.
- Ashforth, B.E., Johnson, S.A. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. *Social identity processes in organizational contexts*. (Ed: M.A. Hogg ve D.J. Terry). Philadelphia: Psychology Press, ss. 31-48.
- Asforth, B.E. ve Mael, F.A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F.A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in strategic management*,13. (Ed: J.A.C. Baum & J.E. Dutton), Greenwich, CT: JAI Press, 19-64.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*. 34(3), 325-374.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.

- Balmer, J. M. T. (1994). The BBC's corporate identity: myth, paradox and reality. *Journal of General Management*, 19(3), 33-47.
- Bartunek, J.M. (1984). Changing interpretive schemes and organizational restructuring: the example of religious order. *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 335- 372.
- Başar, H. (2003). *Sınıf yönetimi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Berscheid, E., Walster, E.H. (1978). *Interpersonal Attraction*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- Bhattacharya, C. B., Rao, H. & Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of Marketing*, 59 (4), 46-57.
- Blau, P. M. ve Scott, W. R. (2003). *Formal organizations: a comparative approach*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bogdan, R. C., Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education*. Boston, MA: Pearson Education.
- Boroş, S. (2008). Organizational identification: theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition: Brain and Behavior*, 12(1), 1-27.
- Bouchikhi, H., & Kimberly, J. R. 2003. Escaping the identity trap. *MIT Sloan Management Review*, 44(3), 20-26.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and social psychology bulletin*, 17(5), 475-482
- Brown, A. D. (2006). A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43(4),731-753.
- Brown, R. & Capozza, D. (2000). *Social identity theory in retrospect and prospect*. R. Brown & D. Capozza (Eds). *Social Identity Processes: Trends in Theory and Research*. London: Sage Pub.

- Brown, A. D., Humpherys, M. (2002). Narratives of organizational identity and identification: a case study of hegemony resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-448.
- Brown, A. D., Humpherys, M. (2006). Organizational identity and place: a discursive exploration of hegemony and resistance. *Journal of Management Studies*, 43(2), 231-257.
- Brown, A. D., Humphreys, M. ve Gurney, P. (2005). Narrative identity and change: a case study of Laskirna holidays. *Journal of Organizational Change Management*, 18(4), 312-326.
- Brown, R. J. ve Ross, G. F. (1982). The battle for acceptance: An investigation into the Dynamics of intergroup behavior. *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Brunninge, O. (2005). Organizational self- understanding and the strategy process. Strategy dyamics in Scania and Handelsbanken (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Jönköping : JIBS.
- Bryant, C.G.A. ve Jary, D. (1989). *Giddens' Theory of Structuration, A Critical Approach*, Routledge & Kegan, London.
- Bullis, C. A. ve DiSanza, J. R. (1995). Everybody loves Smokey the Bear : Employee responses to newsletter identification inducements at the U.S. Forest Service. *Communication Association conference*, San Antonio, TX.
- Burke, K. (1973). *Communication: Ethical and moral issues*, London: Gordon & Breach.
- Burke, P.J., Reitzes, D.C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54(3), 239-251.
- Bursalioglu, Z. (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Buunk, A. P. & Gibbons, F. X. (2006). Social comparison orientation: a new perspective on those who do and those who don't compare with others. S. Guimond (Ed). *Social comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations, and culture*. NY: Cambridge University Press.

- Byrne, D., Baskett, G.D., Hodges, L. (1971). Behavioral Indicators of Interpersonal Attraction. *Journal of Applied Social Psychology*, 1, 137-149.
- Cavanaugh, K. (2005). *Who were we then? who are we now? a qualitative analysis of the relationship between organizational identity and collective memory in a federal agency*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). George Washington University.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. (1.Basım). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Cheney, G. (1983a). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158.
- Cheney, G. (1983b). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 4, 342- 362.
- Cheney, G. (1991). *Rhetoric in an organizational society: managing multiple identities*. Columbia: University of South Carolina Press.
- Cheney, G. ve Tompkins, P.K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*. 38(1), 1-15.
- Chi, N. W., Huang, Y. M., ve Lin, S. C. (2009). A double-edged sword? Exploring the curvilinear relationship between organizational tenure diversity and team innovation: The moderating role of team-oriented HR practices. *Group and Organization Management*, 34(6), 698- 726.
- Chreim, S. 2002. Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human Relations*, 55: 1117-1137.
- Chreim, S. (2000). *The evolution of organizational identity: a discursive study*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Montreal: École des Hautes Études Commerciales.
- Chreim, S. (2005). The continuity-change duality in narrative texts of organizational identity. *Journal of Management Studies*, 42(3), 567-593.

- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U. ve Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329–341.
- Christensen, L.T. (1995). Buffering organizational identity in the marketing culture. *Organization Studies*, 16(4), 651-672.
- Christensen, L.T. ve Cheney, G. (1994). Articulating identity in an organization age. (Ed: S.A. Deetz). *Communication Yearbook*, 17(17), 222-235.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23(7), 574-589.
- Cialdini, R. B., Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S. ve Sloan, L. R. (1976). Basking in reflected glory: Three (football) field studies. *Journal of personality and social psychology*, 34(3), 366.
- Cooley, C.H. (1902). *Human Nature and the Social Order*. New York: Scribner's
- Coşkun, H. (2004). Sosyal kimliğin ve problem türünün beyinfırtınası performansına etkisi. Ulusal Psikoloji Kongresi'nde sunulan bildiri. Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Corley, K. ve Gioia, D. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173-208.
- Corley, K.; Harquill, C. V.; Pratt, M.; Glynn, A.; Fiol, C. M. ve Hatch, M. J. (2006). Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 85-99.
- Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., ve Balmer, J. M. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity: towards an integrated understanding of processes, patterning and products. *British Journal of Management*, 18(1), 1-16.
- Coupland, C. ve Brown, A. (2004). Constructing organizational identities on the web: a case study of Royal Dutch/Shell. *Journal of Management Studies*, 41(8), 1325-1347.

- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Croucher, S. M., Thornton, T. ve Eckstein, E. M. (2006). Organization identity, culture and student motivation among intercollegiate forensics competitors. *National Forensic Journal*, 24(1), 1-15.
- Çakinberk A, Derin N ve Demirel E. (2011) Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 89 – 121.
- Çakır, Ö. (2005). *Profesyonel yaşamda kişisel imaj ve sosyal yaşam etiketi*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Çelik, A. ve Fındık, M. (2012). The effect of perceived organizational support on organizational identification. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 68, 903-908.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Çirakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çobanoğlu, F.K. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik: Denizli ili örneği*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- De Dreu, C. K., ve West, M. A. (2001). *Minority dissent and team innovation: the importance of participation in decision making*. *Journal of applied Psychology*, 86(6), 1191.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Di Maggio, P. J. ve Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Dukerich, J., Golden, B. ve Shortell, S. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Duman, Ş.A., Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, A.B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics and Political Science*, 2(4), 75-89.
- Dutton, J. ve Dukerich, J. (1991). Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517-554.
- Dutton, J., Dukerich, J. ve Harquill, C. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Ellemers, N. (2010). Social identity theory. J. M . Levine & M. A. Hogg (Eds). *Encyclopedia of group processes and intergroup relations*. CA: SAGE Pub.
- Ellemers, N., Kortekaas, P. ve Ouwerkerk, J. W. (1999). *Self-categorization, commitment to the group and social self-esteem as related but distinct aspects of social identity*. *European Journal of Social Psychology*, 29(2-3), 371-389.
- Ellemers, N., Spears, R., and Doosje, B. (1997). Sticking Together or Falling Apart: In-Group Identification as a Psychological Determinant of Group Commitment Versus Individual Mobility. *Journal of Personality and Social Psychology* 72:617-26

- Ellemers, N., and Van Knippenberg, A., (1997). Stereotyping in Social Context. Pp. 208-35 in *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, edited by Russell Spears, Penelope J. Oakes, Naomi Ellemers, and S. Alexander Haslam. Cambridge, MA: Blackwell.
- Elsbach, K. (1999). An expanded model of organizational identification. In Staw, B.M. and Sutton, R. I. (Eds). *Research in Organizational Behaviour*, 21(21), 163-200.
- Elsbach, K. ve Kramer, R. (1996). Members' response to organizational identity threats: encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 442-476.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton
- Erçetin, Ş.Ş. (2001). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erkmen, T. Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(28), 107- 119.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*. (4. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Ertürk, A. (2003). *Örgütsel kimlik algısı: Etkileyen faktörler ve sonuçları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Ertürk, A. Demircan, N. ve Ceylan, A. (2005). The effects of organizational communication and commitment on organizational identification: A sectoral comparison. *Boğaziçi Journal*, 19 (1-2), 81-98.
- Fiol, C.M. (1991). Managing culture as a competitive resource: an identity based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 191-211.
- Fiol, C.M., Hatch, M. J. ve Golden-Biddle, K. (1998). Organizational culture and identity. What is the difference anyway? *Identity in organizations, building theory through conversations*. (Ed: D. A. Whetten ve P. C. Godfrey) Thousand Oaks: Sage, ss.56-59.

- Foreman, P., ve Whetten, D. A. (2002). Members' identification with multiple- identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618-635.
- Freud, S. (1922). *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud*. London: Hogarth.
- Gagliardi, P. (1986). The creation and change of organizational cultures: a conceptual framework. *Organization Studies*, 7(2), 117-134.
- Garmon, M. (2004). The relationship between organizational learning culture, image, identity and identification: an empirical study. Yayınlanmamış Doktora Tezi. California: Touro University International Cypress.
- Gautam, T., van Dick, R. , & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7: 301-315
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. New York: Basic Books.
- Gergen, K. J. (1985). *The social construction of the person: how is it possible? Social construction of the person* (Ed: K.J. Gergen ve K.E. Davis). New York: Springer- Verlag, ss. 111-127.
- Gibney, R., Zagenczyk T. J., Fuller J. B., Hester K. and Caner T. (2011), Exploring Organizational Obstruction and the Expanded Model of Organizational Identification, *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1083-1109.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the structuration theory*. Cambridge: Polity.
- Giddens, A., (2000), *Sosyoloji*, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Gioia, D. A. (1998). From individual to organizational identities. Identity in organizations, building theory through conversations. (Ed: D. A. Whetten ve P. C. Godfrey) Thousand Oaks: Sage, ss.17- 32.
- Gioia, D. A. (2008). Organizational identity as an emerging perennial domain. *The Sage handbook of new approaches in management and organization*. (Ed. D. Barry ve H. Hansen) London: Sage, ss. 63-65.

- Gioia, D. and Corley, G. (2002). Being good versus looking good: business school rankings in US business schools. *Academy of Management Learning and Education*, 1(1) , 107 – 120.
- Gioia, D. A. ve Thomas, J. B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 370-394.
- Gioia, D., Schultz, M. ve Corley, K. (2000). Organizational identity, image and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63-81.
- Gioia, D. A.; Bouchikhi, H.; Fiol, C. M.; Golden-Biddle, K.; Hatch, M. J.; Rao, , H. Rindova, V.; Schultz, M.; Fombrun, C. J.; Kimberly, J. R. ve Thomas, J. B. (1998). The identity of organizations. *Identity in organizations: developing theory through conversations* (Ed: D.A. Whetten and P. Godfrey). Thousand Oaks, CA: Sage, ss. 33-80.
- Giorgi, A. (1971). Phenomenology and experimental Psychology: I&II. *Duquesne Studies in Phenomenological Psychology*, Vol. 1 (Ed: A. Giorgi, W. Fischner ve R. Von Eckartsbrg). Pittsburg, PA: Duquesne University Pres, ss. 6-9.
- Glavas, A. ve Godwin L.N. (2013). Is the Perception of 'Goodness' Good Enough? Exploring the Relationship Between Perceived Corporate Social Responsibility and Employee Organizational Identification. *Journal of Business Ethics*, 114, 15-27.
- Golden, K. (1992). The individual and organizational culture: strategies for action in highly ordered contexts. *Journal of Management Studies*, 29(1), 1-21.
- Golden-Biddle, K., Rao, H. (1997). Breaches in the boardroom: organizational identity and conflicts of commitment in a non-profit organization. *Organization Science*, 8(6), 593-611.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6),1360-1380.
- Gustafson, L.T. (1995). *The structure and content of organizational identity in hypercompetitive environments*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Arizona State University.

- Gülşen, M. U. (2010). *Örgütsel adalet ve kimliklenme*. Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Gümüş, M., Hamarat, B., Çolak, E., & Duran E. (2012). Organizational and occupational identification: relations to teacher satisfaction and intention to early retirement. *Career Development International*, 17(4), 300-313.
- Güven, S. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Müdürlerinin Duygusal Zeka Düzeylerine İlişkin Algıları ile öğretmenlerin Örgütsel Kimliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İli Karşıyaka İlçesi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İzmir.
- Hall, D. T., Schneider, B. & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 176-190.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J. & Turner, J. C. (1999). Social identity, self-categorization, and the perceived homogeneity of ingroups and outgroups: The interaction between social motivation and cognition. T. R. Tyler, R. M. Kramer & O. P. John (Eds). *The psychology of the social self*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Haslam S. A., Powell, C. & Turner, J. C. (2000). Social identity, self-categorization and work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organizational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 49 (3), 319-330.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage Publications.
- Haslam, S. A., Postmes, T. N. (2003). More Than a metaphor: organizational identity makes organizational life possible, *British Journal of Management*, 14, 357–369.
- Hatch, M. J. ve Schultz, M. (1997). *Relations between organizational culture, identity and image*. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365.

- Hatch, M. J. ve Schultz, M. (2000). Scaling the tower of Babel: relational differences between identity, image and culture in organizations. *The expressive organization: linking identity, reputation and the corporate brand*. (Ed: M. Schultz, M. J. Hatch ve M. Holten Larsen). Oxford, UK: Oxford University Press, ss. 11-35.
- Hatch, M. J. ve Schultz, M. (2002). The dynamics of organization identity, *Human Relations*, 55(8), 989-1018.
- Hatch, M. J. ve Schultz, M. (2003). Bringing the corporation into corporate branding. *European Journal of Marketing*, 37(7/8), 1041-1064.
- Hatch, M. J. ve Schultz, M. (2004). *Organizational identity: a reader*. Oxford University Press: Oxford.
- Hewapathirana, G. I. 2011. "The Role of Social Identity in Internationalization of Women-Owned Small Businesses in Sri Lanka." *Journal of Asia Business Studies* 5 (2): 172–193. doi:10.1108/15587891111152339.
- Higgins, J. P. (1994). *The organizational identity of two Jesuit high schools*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). State University of New York, Buffalo.
- Hoffman, L. (1959). Homogeneity and member personality and its effect on group problem solving. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 27-32.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (2006). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. NY: Routledge.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 121-140.
- Hogg, M.A., Martin, R., Epitropaki, O., Mankad, A., Svensson, A. ve Weeden, K. (2009). Effective leadership in salient groups: Revisiting leader-member exchange theory from the perspective of the social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(7), 991-1004.
- Horwitz, S. K. ve Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. *Journal of management*, 33(6), 987-1015.

- House, R., Roussenu, D. M. ve Thomas-Hunt, M. (1995). The meso paradigm: a framework for the integration of micro and macro organizational behavior. *Research in organizational behavior* (Ed: L. L. Cummings ve B. M. Staw) Greenwich, CT: JAI, ss. 71-114.
- Humpherys, M., Brown, A. D. (2002). Dress and identity: a Turkish case study. *Journal of Management Studies*, 39(7), 927-952.
- Hunt, M.D. ve Michael C. (1983), Mentorship: A Career Training and Development Tool, *Academy of Management Review*, 8 (3), 475- 485.
- Husserl, E. (1962). *Ideas: general introduction to pure phenomenology*. Collier: New York.
- Husserl, E. (1967). The thesis of the natural standpoint and its suspension. *Phenomenology* (Ed: J. J. Kockelman). Garden City, NY: Doubleday, ss. 68-79.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü / etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 160-170.
- Jackson, S. E., Joshi, A., ve Erhardt, N. L. (2003). Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. *Journal of management*, 29(6), 801-830.
- James, W. (1918). Selected papers on philosophy. London: J.M. Dent & Sons.
- Johnson, S. M. (1990). Teachers at Work: Achieving Success in Our Schools. New York: Basic Books.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1995). Social Interdependence - Cooperative Learning in Education. In B. Bunker & J. Z. Rubin (Eds.), Conflict, Cooperation, and Justice (pp. 205-251). San Francisco: JosseyBass Publishers.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). Learning Together and Alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning (5th ed.). Needham Heights: Massachusetts: Allyn and Bacon

- Jones, C. ve Volpe E. H. (2010), Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks, *Journal of Organizational Behavior*, 1-22.
- Joshi, M.K. (2008). Organizational identity and top executives' information seeking behaviors. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Arkansas: Arkansas University.
- Karacabey, C.N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Karalar, S., (2015). Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma. Doktora tezi. Trakya Üniversitesi SBE.
- Karayığit, K. Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, Y. K. (1996). *Eğitim yönetimi*. Bilim Yayınları: Ankara.
- Kelman, H.C. (1958). *Compliance, Identification and Internalization of Attitude Change*. The Journal of Conflict Resolution, Vol 2. No,1, 51-60.
- Kırkbeşoğlu, E. ve Tüzün, İ. (2009). Bireycilik – Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), ss. 1-8.
- Kärreman, D. ve Alvesson, M. (2001). Making newsmakers: conversational identity at work. *Organization Studies*, 22(1), 59-89.
- Kramer, R.M. (1993). Cooperation and organizational identification. *Social psychology in organizations: advances in theory and research* (Ed: J. K. Mornighan). New Jersey: Prentice-Hall, ss. 244-268.
- Kreiner, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal Of Organizational Behaviour*, 25, 1-27.
- Kunda, G. (1992). *Engineering culture, coontrol and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lasswell, D. H. (1935). *World Politics and Personal Insecurity*. McGraw-Hill Book Company, New York, USA.

- Lee, S.M. (1971) "An Empirical Analysis of organizational identification", *Academy of Management Journal*, 14:2, 213-226.
- Lee, S. (2008). Chapter 11:A Theoretical Framework on the Role of HRM Practices in Family Business Succession. *Theoretical Developments and Future Research in Family Business*, (Ed. Phan P. H. ve Butler J. E.), Information Age Publishing, USA.
- Mael, F. ve Ashforth, B. (1992). Alumni and their Alma Mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mamatoğlu N. (2008). Öğretmenlerde Kimliklenme ve Kimliklenmenin İşe Yönelik Tutum ve Algıları Yordayıcılığı. *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, Aralık 2008, 11 (22), 47-62
- Mamatoğlu, N. (2010). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanın kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(65), 82-97.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation, Originally Published in *Psychological Review*, 50, 370–396 (07.03.2008 tarihinde <http://scholar.google.com> arama motorundan alınmıştır).
- March, J. G., Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Martins, L. (2005). A model of the effects of reputations rankings on organizational change. *Organization Science*, 16(6), 701-720.
- McClelland, D.C. (1985). Human motivation. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- McAfee, R., & McMillan, J. (1987). Auctions and Bidding. *Journal of Economic Literature*, 25(2), 699-738. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2726107>
- Mead, G. H. (1934). Mind, self and society. Chicago, IL.: University of Chicago Press.
- McColl-Kennedy, J.R., Anderson, R.D. (2005). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance, *The Leadership Quarterly*, 13: 545-559.

- Mead, G.H. *Mind, self and society*. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1934
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.
- Miller, V.D., M. Allen, M.K. Casey ve J.R. Johnson, (2000), "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 13 (4), ss. 626–658.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 261-287.
- Nakra, R., (2006), Relationship between communication Satisfaction and Organizational Identification: An Empirical Study, *VISION The Journal of Business Perspective*, Vol. 10, No. 2, April-June, 41-51.
- Nizard, G., 1984. Identit. et culture d'entreprise. *Harvard-L'Expansion*, 31 (hiver 1983-84). 90- 106.
- Olins, W. (1995). *Corporate identity: making business strategy visible through design*. Boston: Harvards Business School Press.
- Oliver, D. ve Roos, J. (2007). Beyond text: constructing organizational identity multimodally. *British Journal of Management*, 18(4), 342-358.
- Olkkonen, M. E., Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202–215.
- Osborn, D.P. (1990), A Reexamination of the Organizational Choice Process, *Journal of Vocational Behavior*, 36, 45-60.
- Özbaş, B. Ç. (2012). *Sosyal Bilgiler Öğretmeni Olarak, Ben Kimim? Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Mesleki Kimliklerine Yönelik Görüşlerinin Metafor Analizi Yoluyla İncelenmesi*. *Electronic Turkish Studies, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 7/2 Spring 2012, p.821- 838, Ankara/Turkey.
- Özdemir, S. (1998). *Eğitimde örgütsel yenileşme*, Ankara: Pegema Yayınevi, 3.Baskı.

- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 238–250.
- Parker, R.E. ve Haridakis, P. (2008). Development of an organizational identification scale: Integrating cognitive and communicative conceptualizations. *Journal of Communication Studies*, 1, 105-126.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement and Involvement on the Job*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pierce, J.L., Gardner, D.G. (2004). Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature, *Journal of Management*, 30(5): 591-622.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Popper, K. (1959). *The logic of scientific discovery*. New York: Basic Books.
- Postmes, T., & Jetten, J. (2006). Reconciling individuality and the group. T. Postmes & J. Jetten (Eds.), *Individuality and the group: Advances in social identity*. 258-269. London: Sage.
- Pratt, M. G. (1998). "To be or not to be? Central questions in organizational identification". In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (171-208). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pratt, M. (2003). Disentangling collective identity. *Identity Issues in Groups: Research in Managing Groups and Teams* (Ed: J. Polzner, E. Mannix, ve M. Neala), Stamford, CT: Elsevier Science, 161-188.
- Pratt, M. G. (2008). Is identity in and of organizations just a passing fad?. *The Sage handbook of new approaches in management and organization*. (Ed. D. Barry ve H. Hansen) London: Sage, ss. 66-67.
- Pratt, M.G., ve Foreman, P.O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-43.

- Pratt, M. ve Rafaeli, A. (1997). Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. *Academy of Management Journal*, 40(4), 862-898.
- Puusa, A. ve Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33.
- Qureshi, J.A., Shahjehan, A., Zeb, F., Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistani public sector university, *African journal of business management* 5: 3448-3456.
- Rao, H., Monin, P., & Durand, R. (2003). Institutional change in Toque Ville: Nouvelle cuisine as an identity movement in French gastronomy. *American Journal of Sociology*, 108: 795-843.
- Reade, C. 2001a. Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12:1269-1291.
- Reade, C. 2001b. Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management* , 12: 405-424.
- Reger, R. K., Gustafson, L. T., DeMarie, S. M. ve Mullane, J. V. (1994). Reframing the organization: why implementing total quality is easier said than done. *Academy of Management Review*, 19(3), 565-584.
- Reitter, R., Chevalier, F., Laroche, H., Mendoza, C. and Pulicani, P. (1991), *Cultures d'Entreprise. Etude sur les Conditions de Réussite du Changement*, Vuibert, Paris.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rindova, V.P. ve Schultz. M. (1998). Identity within and identity without: lesson from corporate and organizational identity. *Identity in organizations* (Ed. D. A. Whetten and P. C. Godfrey). Thousand Oaks, CA: Sage, ss. 46-55.

- Rotondi, T. (1974). "Creativity and Organisational Identification in Research and Development Environment", *Public Personnel Management*, January-February, ss. 53-58.
- 1975a "Organizational identification and group involvement", *Academy of Management Journal*, 18, ss. 892-897.
- 1975b "Organisational identification: Issues and Implications", *Organisational Behaviour and Human Performance*, 13, ss. 95–109.
- Saffold, G. S. (1987). *Images of organization: Organizational culture and identity*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Seattle University.
- Salzer, M. (1994). *Identity across borders: a study in the "IKEA- world"*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Linköping: Linköping University.
- Sargut, A.S. (2001). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim (Genişletilmiş 2. baskı)*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Scott, J.C. (1990). *Domination and the arts resistance*. London: Yale University Presss.
- Scott, W. R. (1981). *Organizations: rational, natural and open systems*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and organizations ideas and interests*. Thousand Oaks, California: Sage
- Scott, S.G., & Lane, V. R. (2000a). A stakeholder approach to organizational identity, *Academy of Management Review*, 25(1),43-62.
- Scott, S.G., & Lane, V. R. (2000b). Fluid, fractured, and distinctive? In search of a definition of organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 143-144.
- Scott, C R. Corman, S.R. ve Cheney, G. Erickson (1998) "Development of Strucurational Model of Identification in the Organization" *Communication Theory*, 8:3, 298-336.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Schneider, S. K., Gregory, B., Northcraft, G. B. (1999). Three social dilemmas of workforce diversity in organizations: A social identity perspective, *Human Relations*, Vol. 52, No. 11, s:1445-1467.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in administration: a sociological interpretation*. New York: Harper&Row.
- Sethi, R. ve Compeau, L. (2002). Social construction, organizational identity, and market orientation of the firm. *American Marketing Association*, 13, 183-184.
- Sezici, E., (2010). *Örgütsel özdeşleşme*. Örgütsel Davranışta Güncel Konular kitabı içinde, (Ed. Derya Ergun Özler), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Sezici, E. (2012). Örgütsel Özdeşleşme. Özler, D. E. (Ed.), Örgütsel davranışta güncel konular (166-193). Bursa: Ekin Basım Dağıtım.
- Shearman, M.S. (2013), American Workers' Organizational Identification With a Japanese Multinational Manufacturer, *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (10), 1968-1984.
- Smidts, A., Pruyn, A.H., & Riel, C.B.M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 49 (5), 1051-1062.
- Simons, H. (ed) (1980). *Towards a science of the singular: essays about case study in educational research and evaluation*. Norwich, UK: University of East Anglia, Centre for Applied Research in Education.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Stets, J. E. & Burke, P. J. (2000). Identity Theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3), 224-237.
- Svensson, L. (1977). On qualitative differences in learning. III: study skill and learning. *British Journal of Educational Psychology*, 47(3), 233-243.
- Svensson, L. (1997). Theoretical foundations of phenomenography. *Higher Education Research & Development*, 16(2), 159-171.

- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*,18, 100-116.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: studies in social psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1),1-39.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of group relations* (Ed: W.G. Austin ve S. Worcel). Monterey, CA: Brooks- Cole, ss. 33-47.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of intergroup relations* (Ed: S. Warchel ve W.G. Austin). Chicago: Nelson-Hall, ss. 7-24.
- Tannenbaum, R. ve Hanna, R. (1985). Holding on, letting go and moving on: understanding a neglected perspective on change. *Human System Development* (Ed: R. Tannenbaum, N. Marguilies, F. Massarik and Associates). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tiktaş, G. (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Titizoğlu, Ö. Ç. (2011). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Saha Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Tobin, T. J. (2002). *Organizational identity formation processes during a strategic organizational alliance*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). George Washington University.
- Tokgöz, E., 2012. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tolman, E. C. (1943). *Identification And The Post-War World*. *Psychological Review*, 38(2): 141-148.
- Tortop, N. (1999). *Personel yönetimi*. Yargı Yayınları: Ankara.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behavior. *European Journal Of Social Psychology*, 5(1), 5-34.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: a social cognitive theory of group behavior. *Advances in group processes*, vol. 2 (Ed. E. J. Lawler). Greenwich, CT:JAI Press, ss. 77-122.
- Turner, J. C. & Oakes, P. J. (1986). The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology*, 25, 237–252.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A self-categorization Theory*, New York: Blackwell
- Turner, J.C., & Reynolds, K.J. (2001). The social identity perspective in intergroup relations: theories, themes and controversies. R.J. Brown & S. Gaertner (eds), *Blackwell Handbook of Social Psychology y. Vol. 4: Intergroup Processes*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C., Reynolds, K. J., Haslam, S. A. & Veenstra, K. E. (2006). Reconceptualizing personality: Producing individuality by defining the personal self. T. Postmes & J. Jetten (edt). *Individuality and the Group Advances in Social Identity*. London: Sage Publications.

- Turunç, Ö., Altay, M. ve Bilgin, N. (2011). Hiyerarşik plato, kendini işletmeden hissetme durumunun performans hedefine yönelim ve yenilikçi davranışa etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 133-157.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi. Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ.K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. (Doktora Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 186835. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tüzün İ. K. ve Özdoğan F. B. (2006). Örgütsel kimliğin pazar odaklılıktaki rolü. *Bandırma İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 89-101.
- Tüzün İ. K. ve Çağlar İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal Of Yaşar University*, 9(2), 1011-1027.
- Tyler, T.R. & Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 207–226.
- Van Riel, C.B. (1995). *Principles of corporate communication*. Hemel Hemstead, UK: Prentice Hall.
- Van Riel, C. B. M., Balmer, J. M. T. (1997). Corporate identity: the concept, its measurement and management. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 340-356.
- Volkan, V. (2007). *Kimlik adına öldürmek-kanlı çatışmalar üzerine bir inceleme*. İstanbul: Everest.
- Walsh, K., Gordon J. R., (2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18, 46–61.

- Van Dick, R. (2001), *Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology*, *International Journal of Management Reviews*, 3, 265-283.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243–259.
- Van Dick, R. & Wagner, U. (2002). Social identification among schoolteachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129-149.
- Van Dick, R., Wagner, U. Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization organizational identification: Which aspect really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Van Dick, R., Wagner, U. Stellmacher, J., & Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273–285.
- Van Dyne, L., Pierce, J.L. (2004). Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 25(4): 439-459.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: a social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357–371.
- Van Knippenberg, D. ve Ellemers, N. (2003). Social identity and group performance. *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*, 29.
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. ve Homan, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of applied psychology*, 89(6), 1008.
- Van Kippenberg, D. & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137–147.
- Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). "A social identity model of leadership effectiveness in organizations". *Research in Organizational Behavior*, 25, 243- 295.

- Van Knippenberg, D., ve Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos A. E. (2006). Organizational Identification versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571–584.
- Van Leeuwen, E., van Knippenberg, D., & Ellemers, N. 2003. Continuing and changing group identities: The effects of merging on social identification and ingroup bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 679-690.
- Van Veelen, B., Storms, P., and van Aart, C., (2006). Effective and efficient coordination strategies for agile crisis response organizations. In Proceedings of ISCRAM 2006. New Jersey.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M., & Griffeth, R. W. 1998. The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28: 724-749.
- Whetten, D. A. (1998). Why organizational identity and why conversations? *Identity in organizations, building theory through conversations*. (Ed: D.A. Whetten ve P.C. Godfrey). Thousand Oaks, California: Sage, ss. Vii- xi.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219- 234.
- Whetten, D.A. ve Godfrey, P.C. (1998). *Identity in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Whetten, D. A. ve Mackey, A. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business and Society*, 41(4), 393-414.
- Whetten, D.A., Lewis, D. ve Mischel. L. J. (1992). Toward an integrated model of organizational identity and member commitment. *Annual Meeting of The Academy of Management*'ta sunulan bildiri. Las Vegas, NV.: Academy of Management.
- Wiesenfeld, B.M., S. Raghuram ve R. Garud, (1999), Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization, *Organization Science*, 10, ss. 777-790.

- Williams, K. Y., ve O'Reilly III, C. A. (1998). A review of 40 years of research. *Research Organization Behavior*, 20, 77-140.
- Wiesenfeld, B.M., Raghuram, S., Garud, R. (2001). Organizational Identification among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support, *Journal of Management*, 27(2): 213-229.
- Yetim, A. E. E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

EK-A: Veri Toplama Araçları

UYGULAMA FORMU

Değerli Öğretmenim,

Hacettepe Üniversitesi bünyesinde yürüttüğüm doktora tez çalışması kapsamında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki etkisini saptamak amacıyla veri toplamaktayım. Ölçeğin birinci bölümünde demografik değişkenler, ikinci bölümünde Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği ve üçüncü bölümünde Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği yer almaktadır. Toplanacak veriler, yalnız bilimsel amaçlarla kullanılacak, kişi ve okul adı belirtilmeksizin değerlendirilecektir. Soruları cevaplamanız yaklaşık olarak 10 dakikanızı alacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

Katkılarınız için çok teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Şaduman KAPUSUZOĞLU (Danışman)
Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü

Zeliha YAYKIRAN
Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi A.B.D. Doktora Öğrencisi
e-posta: zyaykiran@gmail.com

BÖLÜM I

Bu bölümde sizden kişisel bilgileriniz istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyet

Kadın

Erkek

2. Mesleki Kıdem

1-9 yıl

10-19 yıl

20 ve üstü

3. Eğitim Durumunuz

Önlisans

Lisans

Yüksek Lisans

Doktora

4. Bu okuldaki görev süreniz

1-5 yıl

6-10 yıl

11-15 yıl

16 ve üzeri yıl

BÖLÜM II

ALGILANAN ÖRGÜT KİMLİĞİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda, okulları tanımlayan bazı özellikler maddeler halinde listelenmiştir. Lütfen, her bir maddede ifade edilen özelliği okulunuzda **ne derece gözlemlediğinize** ilişkin görüşünüzü de **maddenin sağındaki sütunda** yer alan ölçek üzerindeki seçeneklerden görüşünüze uygun olanını daire içine alarak belirtiniz. Lütfen, **işaretlenmemiş madde bırakmayınız**.

Okulda,	Tanımlanan özelliklere okulunuzun sahip olduğu görüşüne ne derecede katılıyorsunuz?				
	Hiç	Az	Biraz /Orta	Çok	Pek Çok
1. Yönetimin çalışanlarına karşı sorumlu olması	1	2	3	4	5
2. Yönetim ve öğretmenler arasında işbirliğinin olması	1	2	3	4	5
3. Kolayca ulaşılabilen bir yönetimin olması	1	2	3	4	5
4. İyi yönetilmesi	1	2	3	4	5
5. Amaçlar doğrultusunda yapılacakların önceden planlanması	1	2	3	4	5
6. Demokratik bir ortamın olması	1	2	3	4	5
7. Alınan kararlara öğretmenlerin de katılımının sağlanması	1	2	3	4	5
8. Bütün öğrencilerin öğrenmesine odaklanan bir misyonun benimsenmesi	1	2	3	4	5
9. İstikrarın olması	1	2	3	4	5
10. Temiz ve bakımlı olması	1	2	3	4	5
11. Sıcak bir aile ortamının olması	1	2	3	4	5
12. Samimi bir ortamın olması	1	2	3	4	5
13. Personel gelişimine önem verilmesi	1	2	3	4	5
14. Deneyimli ve uzman öğretmenlerin olması	1	2	3	4	5
15. Öğretmenlerin araştırma yapmaya özendirilmesi	1	2	3	4	5
16. Öğretmenler arasında kaynaşmanın olması	1	2	3	4	5
17. Öğretmenler arasında işbirliğinin olması	1	2	3	4	5
18. Eğitim-öğretime uygun sınıf ortamlarının olması	1	2	3	4	5
19. Öğrenci merkezli bir eğitim anlayışının olması	1	2	3	4	5

Okulda,	Tanımlanan özelliklere okulunuzun sahip olduğu görüşüne ne derecede katılıyorsunuz?				
	Hiç	Az	Biraz/Orta	Çok	Pek Çok
20. Öğrenci başarısını arttırmanın amaçlanması	1	2	3	4	5
21. Öğrencilerin gelişimi için sosyal etkinliklere önem verilmesi	1	2	3	4	5
22. Her öğrenciyle bireysel olarak ilgilenilmesi	1	2	3	4	5
23. Eğitim alanında iyi bir üne sahip olunması	1	2	3	4	5
24. Diğer okullarla karşılaştırıldığında daha başarılı olması	1	2	3	4	5
25. Çocuklarının eğitime önem veren bir veli profilinin olması	1	2	3	4	5

BÖLÜM III

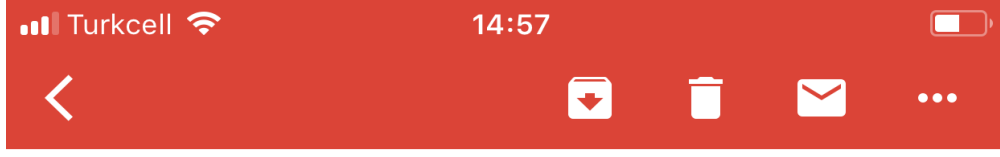
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ANKETİ

Bu bölümde, öğretmenlerin çalıştıkları kurumla ilgili bazı konularda gösterebilecekleri davranışlar sıralanmıştır. Sizden beklenen her bir davranışı ifade eden cümleyi okuyarak söz konusu davranışı ne ölçüde gösterdiğinizi içtenlikle işaretlemenizdir.

Lütfen her soru ile ilgili katılma derecenizi ilgili sütunda bulunan yere (X) işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Paraya ihtiyacım olmasa da okulum için devam ederim.					
2. Genel olarak okulumda çalışanlar aynı amaca yönelik çalışıyorlar.					
3. Okulumun çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.					
4. Okulumun toplumdaki imajı beni iyi derecede temsil niteliğindedir.					
5. Genellikle başkalarına kendimi 'Bu okulda çalışıyorum' veya 'Bu okuldayım' şeklinde tanıtırım.					
6. Genellikle işteki kararlarımı, okulum için sonuçlarının ne olacağını dikkate alarak alırım.					
7. Bu okulda çalışan bizler, benzer eğitim kurumlarında çalışanlardan farklıyız.					
8. Başka bir okul yerine bu okulda çalışmaktan mutluyum.					
9. Genel olarak okulumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.					
10. Ben akadaşlarıma okulumu çalışılabilecek çok güzel bir okul olarak anlatıyorum.					
11. Okulumun başarılı olmasına yardımcı olmak için benden istenenden daha fazla çaba göstermeyi arzuluyorum.					
12. Okulum dışında birilerinin okulumu eleştirdiğini duyduğumda bundan rahatsızlık duyarım.					
13. Okulumun çalışılabilecek bir yer olduğuna dair samimi hislerim var.					
14. Kariyerimin geri kalanını bu okulda geçirmeyi arzu ederim.					
15. Okulumun bana sahip çıktığını hissedirim.					

16. Okulumun kayıtlarına bakıldığında kendini okuluna adanmış kişilerin başarısı örnek teşkil eder.					
17. Okulumdaki çalışanlarla ortak çok yanım var.					
18. Okulumun benimle ilgili önemli konulardaki, sorunlardaki politikalarını onaylamakta, anlamakta güçlük çekiyorum.					
19. Okulumla olan ilişkim benim kim olduğumun yalnızca küçük bir parçasıdır.					
20. Okulum için çalıştığım projelerden başkalarına da bahsederim.					
21. Okulumun değerleri ile kendi değerlerim birbirine çok benzemektedir.					
22. Okulumla çok az bağlılık hissediyorum.					
23. Okulumun, birçok çalışanlarının üyesi olduklarını hissettikleri büyük bir aile olarak tanımlayabilirim.					
24. Kendimi okulumla kolayca özdeşleştirebilirim.					
25. Okulumun kaderini gerçekten önemsiyorum.					

EK-B: AÖKÖ için Kullanım İzin Belgesi



Ölçek Kullanımı için İzin Talebi

Inbox



me

Sayın Dr. Fatma ÇOBANOĞLU, İsmim Zeliha YAYKIRAN...



FATMA ÇOBANOĞLU

to me

23 Nov [View details](#)

Zeliha merhaba,

Geliştirdiğim "Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği" ni çalışmada kullanabilirsin. Ölçeğin ayrı bir dosyası olmadığı için tezin word dosyasını ekliyorum. Çalışmalarında başarılar dilerim.

Dr. Fatma ÇOBANOĞLU
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Kınıklı Yerleşkesi Denizli, Türkiye
0.258.296 1074

Dr. Fatma ÇOBANOĞLU
Department of Educational Administration
Pamukkale University
Kınıklı Campus, 20160, Denizli, TURKEY
+90.258.296 1074



tez.doc



Doc

EK-C: ÖÖÖ için Kullanım İzin Belgesi



Ölçek Kullanımı için İzin Talebi

Inbox



me

Sayın Hocam, İsmim Zeliha YAYKIRAN. Hacettepe Üniver...



ASIM OZDEMIR

to me

30 Nov [View details](#)

Sn. Zeliha Yaykiran,

"İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tezinizde tarafımdan uyarlanmış olan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğini " kullanabilirsiniz.Bilime ve Türk Eğitim Sistemine önemli katkıda bulunacağınızı düşünüyorum.Başarılar dilerim.Dr.Asım Özdemir

Kimden: "Zeliha Yaykiran"

[<zyaykiran@gmail.com>](mailto:zyaykiran@gmail.com)

Kime: aozdemir@gazi.edu.tr

Gönderilenler: 27 Kasım Salı 2018 11:49:34

Konu: Ölçek Kullanımı için İzin Talebi



me

to ASIM

13:36 [View details](#)

Cok tesekkur ederim Hocam



EK-Ç: Etik Komisyonu Onay Bildirimi

FK4.



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 21.12.2018 16:33
Sayı: 35853172-300-E.00000381467



Sayı : 35853172-300
Konu : Zeliha YAYKIRAN

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 14.12.2018 tarihli ve 51944218-300/00000371353 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencilerinden **Zeliha YAYKIRAN**'ın **Prof. Dr. Şaduman KAPUSUZOĞLU** danışmanlığında yürüttüğü "**İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **18 Aralık 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 997cb9cc-4394-4bb9-9053-6200722bb6e9 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Duygu Didem ILERİ



EK-D: MEB Onay Bildirimi



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.2166877
Konu : Araştırma İzni

31.01.2019

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) 23/01/2019 Tarihli ve 00000427334 sayılı yazınız. - Eğitim Bilimleri

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencilerinden Zeliha YAYKIRAN'ın "ilkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları ile örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışması kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (4 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Serkan TOPBAŞ
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü V.

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.

26.1.2019

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr/adresinden/d6d47c35-b40f-4f69-8876-7793869561b8> kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Adres: Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A
Yenimahalle/ANKARA
Elektronik AĞ: www.meb.gov.tr
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için: D. KARAGÜZEL

Tel: 0 (312) 212 36 00
Faks: 0 (312) 221 02 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7383-2db9-311c-812e-a4b1 kodu ile teyit edilebilir.