

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kaan Yakup KARAYİĞİT

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Pınar Süral Özer

2008

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine bir Araştırma**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

24/07/2008

Kaan Yakup KARAYİĞİT

İmza

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı :Kaan Yakup KARAYİĞİT
Anabilim Dalı :İşletme
Programı :Yönetim ve Organizasyon
Tez Konusu :Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine bir Araştırma
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA	O	OY BİRLİĞİ	O
DÜZELTİLMESİNE	O*	OY ÇOKLUĞU	O
REDDİNE	O**		

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***
Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	Evet O
Tez mevcut hali ile basılabilir.	O
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.	O
Tezin basımı gerekliliği yoktur.	O

JÜRİ ÜYELERİ İMZA

.....☐ Başarılı ☐ Düzeltme ☐ Red

.....☐ Başarılı ☐ Düzeltme ☐ Red

.....☐ Başarılı ☐ Düzeltme ☐ Red

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine bir
Araştırma
Kaan Yakup KARAYİĞİT

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı

Bu çalışmanın amacı Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu amaçtan yola çıkarak, öncelikle konu ile ilgili yapılmış çalışmalar incelenmiş daha sonra Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personeli üzerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık kavramlarına dair veri toplamak için survey araştırması yapılmıştır. Bu veriler Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık kavramlarının aralarındaki ilişkilerin incelenmesi için kullanılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizleri, doğrulayıcı faktör analizleri ve korelasyon analizleri, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinin benzer olguları ölçtüğü göstermiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Sosyal kimlik Kuramı, Örgütsel Davranış

ABSTRACT

Master Thesis

An Examination of Relationship Between Organizational Identification and Organizational Commitment

Kaan Yakup KARAYİĞİT

Dokuz Eylül University

Institute of Social Sciences

Department of Bussiness

Management and Organization Program

The purpose of this study is the to investigate the relationship between Organizational identification and Organizational Commitment. To accomplish this purpose, first of all, the related studies with these subjects in literature are examined, then a survey research is conducted on academic personel of Dokuz Eylül University Faculty of Economics and Administration to collect data on Organizational Identification and Organizational Commitment. This data used for the examination of relationship between Organizational Identification and Organizational Commitment.

The results of confirmatory factor analysis, explatory factor analysis and corelation analysis show that Organizational Identification questionaries and Organizational Commitment questionaries measured the same phenomenon.

Key words: Organizational identification, Organizational commitment, Social identity Theory, Organizational Behaviour

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
TUTUNAK.....	iii
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	xi

.

BİRİNCİ BÖLÜM

YAZIN TARAMASI VE KURAMSAL TEMELLER

1.1 Sosyal Kimlik Perspektifi.....	2
1.2 Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kavramsal Çerçeve.....	17
1.2.1 Sosyal Kimlik Kuramından Önceki Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları.....	19
1.2.2 Sosyal Kimlik Kuramından Sonraki Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları.....	24
1.3 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Kavramsal Çerçeve.....	37
1.3.1 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	39
1.3.1.1 Davranışsal Bağlılık.....	50
1.3.1.2 Tutumsal Bağlılık.....	55
1.4 Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	71
1.4.1 Kuramsal Alandaki İlişkiler.....	71
1.4.2 Görgül Alandaki İlişkiler.....	79

İKİNCİ BÖLÜM
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN BELİLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	86
2.2 Araştırmanın Yöntemi, Tekniği ve Ölçekleri.....	87
2.3 Araştırmanın Anakütlesi.....	94
2.4 Analizler ve Bulgular.....	98
2.5 Araştırma Bulgularının Yorumlanması.....	112
 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	 116
KAYNAKLAR.....	122
EKLER.....	131

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Genişletilmiş özdeşleşme modeli.....	33
Şekil 2: Davranışsal Bağlılık Süreci.....	51
Şekil 3: Tutumsal Bağlılık Süreci.....	56
Şekil 4: Meyer ve Allen'in üç bileşenli bağlılık konsepti.....	69
Şekil 5: Edward'ın Örgütsel Özdeşleşme Kavramsallaştırması.....	78
Şekil 6: Yapısal Eşitlik Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	110

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları.....	34
Tablo 2: Örgütsel bağlılık kavramının gelişimine katkıda bulunan araştırmacılar.....	46
Tablo 3: Örgütsel bağlılık tanımlamaları.....	48
Tablo 4: Örgütsel bağlılık kavramını çok boyutlu şekilde inceleyen araştırmacılar.....	70
Tablo 5 Tüm ölçeklerde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi sonuçları.....	89
Tablo 6: Toplam açıklanan varyans.....	90
Tablo 7: Başlangıç çözümü tablosu.....	91
Tablo 8: Toplam açıklanan varyans.....	91
Tablo 9: Tablo 9 Başlangıç çözümü tablosu.....	92
Tablo 10: Toplam Açıklanan Varyans.....	92
Tablo 11: Başlangıç çözümü tablosu.....	93
Tablo 12: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri.....	93
Tablo 13: Akademik personelin cinsiyete göre dağılımı	94
Tablo 14: Akademik personelin yaşa göre dağılımı.....	95
Tablo 15: Akademik personelin bulundukları bölümlere göre dağılımı.....	95
Tablo 16: Akademik personelin bulundukları anabilim dalına göre dağılımı....	96
Tablo 17: Akademik personelin akademik ünvanlarına göre dağılımı.....	96
Tablo 18 Araştırma görevlilerinin bağlı bulundukları kanun maddelerine göre dağılımı.....	97
Tablo 19: Akademik personelin çalışma hayatlarındaki sürelerine göre dağılımı.....	97
Tablo 20: Akademik personelin bulundukları kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı.....	98
Tablo 21: Tanımlayıcı istatistikler.....	98
Tablo 22: Korelasyon analizi Tablosu.....	100

Tablo 23: van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları KMO ve Bartlett küresellik Testi sonuçları.....	101
Tablo 24: Tablo 24 van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları Toplam açıklanan varyans tablosu.....	102
Tablo 25: Tablo 25 van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu.....	103
Tablo 26: Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği KMO ve Bartlett küresellik Testi sonuçları.....	103
Tablo 27: Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Toplam açıklanan varyans tablosu.....	104
Tablo 28: Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu.....	105
Tablo 29: van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği KMO ve Bartlett küresellik Testi sonuçları.....	105
Tablo 30: van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Toplam açıklanan varyans tablosu.....	106
Tablo 31: van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu.....	107
Tablo 32: Uyum İyiliği İndeksleri.....	110
Tablo 33: Yapısal Eşitlik Modellemesinde örtük değişkenler arasındaki ilişkiler.....	112

GİRİŞ

İletişim teknolojilerinin gelişmesi, soğuk savaşın sona ermesi ve 1970 ekonomik bunalımı ile refah devleti uygulamalarının sona ermesi globalleşme olgusunu gündeme getirmiştir. Dünya üzerindeki tüm pazarlar birbirine bağlanmakta, bir mal veya hizmet bir insanın dünya üzerinde bir yerden bir diğerine sağlıklı biçimde gidemeyeceği kadar hızlı olarak hareket edebilmekte, borsalar ve uluslararası piyasalar aracılığıyla üretimden bağımsız biçimde sermaye bir ülkenin ekonomisine bir gecede girip ertesi gün çıkabilmektedir. Bu koşullar içinde örgütlerin hızı, esnekliği, iletişim teknolojilerini kullanabilmelerinin önemi artmıştır. Ancak belki tüm bunların temelinde yer alan bir faktör tartışılmaz biçimde giderek önem kazanmaktadır. İnsan faktörü, bugün örgütlerin verimli çalışmasında, tüm dünya ile bağlantılı bir ekonomik çevre içinde olmanın getirdiği acımasız rekabet koşullarında tutunabilmesinde, çevresi ile sürekli bir iletişim halini koruyarak hızlı değişikliklere ayak uydurmasında kritik bir öneme sahiptir.

Örgütsel davranış alanı sürekli gelişen bir alan olarak örgütlerin çalışanlarıyla ilişkilerini düzenlemelerini, örgüt içindeki insan faktörünün daha doğru biçimde kavranarak çalışanın verimliliğinin artırılmasında en önemli rolü oynamaktadır.

Bu çalışmada örgütsel davranış alanında uzun yıllar boyunca incelenmiş olan örgütsel bağlılık yaklaşımı ve son yıllarda giderek önem kazanan örgütsel özdeşleşme yaklaşımları incelenmiş, olguların arasındaki ilişki ve farklılıklar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Örgütsel özdeşleşme örgütsel davranış alanı içinde kavramsallaştırılmaya çalışılmıştır, ancak sosyal kimlik perspektifinin alt kuramı olan sosyal kimlik kuramının örgütsel davranış alanına uygulanmasından önceki yaklaşımlar özleri itibari ile heterojenlik göstermektedirler. Bu nedenle öncelikle sosyal kimlik kuramı ayrıntıları ile açıklanarak, bu kuramsal zemin kullanılarak oluşturulmuş örgütsel özdeşleşme kavramlarının net biçimde anlaşılması hedeflenmiştir. Sosyal kimlik kuramının incelenmesinin ardından, örgütsel özdeşleşme kavramı da kuramdan önceki ve sonraki yaklaşımlar itibariyle ve örgütsel bağlılık kavramı da tarihsel gelişimi içinde ele alınmıştır. Araştırma kısmında Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. akademik personeli üzerinde yapılan görgül çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları ölçülmüş,

kavramların birbirleri ile ilişkileri incelenmiştir. Çalışmanın örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarını bir arada ele alıp görgül olarak kavramları inceleyen ve karşılaştıran bir ilk çalışma olması nedeniyle önem taşıdığı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YAZIN TARAMASI VE KURAMSAL TEMELLER

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Örgütsel özdeşleşme kavramı incelenirken kavramın gelişimindeki en önemli kilometre taşının, sosyal kimlik perspektifi olarak adlandırılan kuramlar bütününe örgütsel davranış çalışmalarında uygulanmaya başlanması olduğunu görülmektedir. Sosyal kimlik perspektifin içerdiği sosyal kimlik kuramının örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırılmasında kullanılmasından önceki yaklaşımlar etkin bir açıklama gücüne sahip olmalarına rağmen genel bir bakışı bulanıklaştıran farklı çıkış noktaları ve varsayımlara sahiptirler. Sosyal kimlik kuramının örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmalarında nasıl bir rol oynadığı ve bu kavramın dayandığı temel olarak önemi nedeniyle bu bölümde ayrıntısı ile incelenecektir. Örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel bağlılık kavramı ile ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda sosyal kimlik kuramından kaynaklanan örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmalarının kullanılması da sosyal kimlik perspektifinin öneminin vurgulanmasını gerekli kılmaktadır.

Sosyal kimlik kuramı açıklandıktan sonra bu kavramdan önceki ve sonraki olmak üzere örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmaları ele alınmıştır. Tarihsel gelişimi içinde önce sosyal kimlik kuramı öncesi örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmaları, daha sonrada sosyal kimlik kuramı sonrası örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmaları incelemiştir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık incelemesi için kritik önemdeki bölüm sosyal kimlik kuramı sonrası örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmalarıdır. Bu bölümün ardından örgütsel bağlılık kavramı davranışsal ve tutumsal olarak iki ana parçaya ayrılarak incelenmiştir. Davranışsal ve tutumsal bağlılık kavramları incelendikten sonra örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının kuramsal ve görgül düzeyde olmak üzere ilişkileri örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının ilişkileri bölümünde incelenmektedir.

1.1 Sosyal Kimlik Perspektifi

Son yıllarda ortaya çıkan hızlı ve karmaşık sosyal değişimler örgütsel özdeşleşme analizini çok önemli hale getirmiştir. Bireylerin hem sosyal hem de coğrafi anlamda hareketliliğinin artması, arkadaşlar, aile üyeleri veya coğrafi çevre ile özdeşleşmeyi güçleştirmiştir. Sağlık sektörü, gibi bireysel ve sosyal hizmetlerin kurumsallaştırılması, bireylerin diğer kimselerle kişisel temasını ortadan kaldırmıştır. Bununla birlikte teknolojik gelişmelerin artan hızı belirli bireysel yetenekleri kullanılmaz hale getirmekte ve bu bireysel yeteneklerden kaynaklanan sosyal değerlerin zedelenmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla ticaretteki geleneksel onur duygusu bazı meslek grupları tarafından önemsiz hale gelmiştir. Doğal olarak bireyler zayıflayan veya kaybedilen sosyal bağlarını yenilemek için özdeşleşecekleri yeni modellere ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütler bu kayıp özdeşleşme modellerinin yerine geçebilirlerse, bireylerin özdeşleşme ihtiyaçları için önemli bir hedef haline geleceklerdir (Lee, 1971: 214).

Sosyal kimlik perspektifi bireylerin gruplarla özdeşleşmesinin sosyal psikolojik yönünü inceler. Bireyin bireysel özellikleri olarak tanımlanabilecek bireysel kimliğinden farklı olarak gruplarla iletişimde bulunurken kullanılan bireyin sosyal kimliğinin nasıl oluştuğunu, bu oluşumun bireyin davranışlarını ve tutumlarını nasıl etkilediğini ve bu çok kimlikli benlik yapısının nasıl işlediğini inceleyen sosyal kimlik perspektifi, bireyin sosyal ilişkilerindeki dinamikleri gözler önüne sererek, örgütsel yapılar içindeki bireylerin anlaşılmasında psikoloji kökenli kuramların önüne geçip oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir. Bu bağlamda sosyal kimlik perspektifinin, örgütsel yapılardaki insan faktörünün sosyal dinamiklerini anlamak açısından önemi yadsınamaz.

Bu bölümde sosyal kimlik perspektifi, örgütsel özdeşleşmenin kavramlaştırılmasında tuttuğu önemli yer vurgulanarak ayrıntısı ile incelenecek, daha sonra örgütsel özdeşleşme kavramının incelenmesinde sosyal kimlik kuramından önce ve sonra olmak üzere yapılan ayrımın nedenleri ortaya çıkarılacaktır.

Sosyal kimlik perspektifi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde kuramın gelişim çizgisinde gruplar arası ilişkiler ile ilgili çalışmalar en başta yer almaktadır.

Günlük konuşmada kullanılan “grup” sözcüğü en genel anlamda “oğul olmayı” belirler ancak bir topluluğun grup olabilmesi için en az koşul “etkileşim”dir. Buna göre grup, “etkileşim halinde olan birden fazla insan” anlamına gelir. Sosyologların ve özellikle sosyal psikologların ilgilendikleri ve üstünde en çok araştırma yaptıkları gruplar küçük gruplardır. (Kağıtçıbaşı, 2005: 258)

Gruplar arası davranış “bir gruba ait bir kişinin, kolektif veya bireysel olarak, bir başka grubun üyeleri (grupla özdeşleşme kavramı ile nitelenen üyelik) ile etkileşime girmesidir” (Sheriff, 1966: 12 aktaran Tajfel, 1982: 1). Bu tanıımı açıklığa kavuşturmak için grup ve grupla özdeşleşme kavramlarını açıklamak gerekir. Grup olmanın kriterleri i ve dış olmak üzere ikiye ayrılabilir. Dış kriter, grubun dışarıdan diğer gruplarca grup olarak değerlendirilmesidir, örneğin banka çalışanları, hastanedeki hastalar, ticaret birliği vb. İ kriter ise “üyelerin grupla özdeşleşmesidir”(Tajfel, 1982: 2).

Grupla özdeşleşme sürecinin tamamlanabilmesi için iki öğenin varlığı zorunludur. Bir diğer öğenin ise bu iki zorunlu öğeye sıklıkla ortaklık etmesi gerekmektedir. Zorunlu öğelerden birincisi üyeliğin birey tarafından farkındalığı olarak tanımlanan kavramsal öğedir. İkinci zorunlu öğe olan değerlendirmesel öğe ilk zorunlu öğe olan üyeliğin farkındalığının bir değer (value) ağrışımı ile ilintili olmasıdır. Diğer bir deyişle üyeliğin farkındalığı bulunmalı ve bu farkındalık bireyde bir değer çağrışımı ile ilintili olmalıdır. Üçüncü ve ilk iki öğeye sıklıkla ortaklık etmesi gereken bir diğer öğe, üyeliğin farkındalığına ve ona ilintili olan değer çağrışımına yönelik bir duygusal yatırımın varolmasıdır (Tajfel, 1982: 2).

Görgül olarak iç grup kriteri grubun psikolojik anlamda varlığı için zorunlu bir koşuldur ancak bu gruplar arası davranışların ortaya çıkması için yeterli değildir. Grubun varolduğuna dair dışarıda (diğer gruplar tarafından) herhangi fikir birliği olmadığı sürece gruplar arası davranışta varolamaz (Tajfel, 1982: 2).

Gruplar arası ilişkilerin incelenmesindeki bakış açısı sosyal psikoloji içinde yer alıyor gibi görünse de bireyin kimliğinin, tutumlarının, davranışlarının bu grup

aidiyetleri ve grup ilişkilerinden nasıl etkilendiği temel alınmaz. Grupların ve grup normlarının nasıl oluştuğu, gruplar arası çatışmalar, grup içinde güç ve statü dağılımı gibi başlıklar araştırmaların asıl hedefleridir. Bu çalışmalarda tanımlanan grup normlarının oluşumu ve gruplar arası ilişkilerin şekillenmesi gibi dinamiklerin bireyler üzerindeki etkilerini bireylerin kimliklerini temel alarak analiz eden bakış açısına “sosyal kimlik perspektifi” adı verilmektedir. Sosyal kimlik perspektifinin oluşumu gruplar arası ilişkilerin önyargılar ve etnosentrizm ile birlikte incelenmesi sırasında, incelenen alanın çok geniş olmasından kaynaklı olan bir bölünme ihtiyacı ile ortaya çıkmıştır. Allport (1954) bu ihtiyacı şu şekilde açıklamaktadır;

“Toplumdaki etnik grup ilişkilerinin durumunu açıklayacak iki tip kuram gereklidir. Bunlardan birisi gruplar arası davranış kuramı olmalı, sosyolojik ve kanıt materyallerini ilkin tarihten alıyor olmalıdır. Diğer kuram ise sosyal psikolojiktir. Birincil ilgi alanı bilişsel faktörler ve bu faktörlerin bireylerin kişiler arası davranışlarıyla nasıl bir ilişki içinde olduğunu açıklamaktır (Allport, 1954 aktaran Ehrlich, 1973 aktaran Tajfel, 1982)”.

Bu noktadan sonra gruplar arası ilişkilerin etnosentrizm, ön yargı gibi konularına ilgili sosyoloji ve tarih alanlarına kayarken grup olgusunun bireyin üzerindeki etkileri üzerine çalışmalar psikoloji alanına kaymıştır. Psikoloji alanı grup ilişkilerine grup açısından bakan sosyolojik sosyal psikoloji ve bireyin açısından bakan psikolojik sosyal psikoloji olarak ikiye ayrılmıştır.

Bu ayrım göz önünde bulundurulduğunda Sosyal Kimlik Perspektifi psikolojik sosyal psikoloji alanında yer alır ve “grup süreçlerinin, gruplar arası ilişkilerin ve benliğin sosyopsikolojik analizi (Tajfel ve Turner, 1979; Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987 aktaran Hogg ve Reid, 2006: 8)” olarak tanımlanır. Sosyal kimlik perspektifi gruplar arası ilişkiler ve grup süreçlerinin birey üzerine olan etkisini incelerken birey ve bireyin benliği kavramına ağırlık vermektedir. Bireyin benliği kavramı gruplar arası ilişkiler çalışmalarından başlanarak, bir tarafta kişisel karakteristikler diğer tarafta sosyal veya kolektif karakteristikler olan bir devamlılık (continium) olarak tanımlanmaktadır (Gonzalez, 2001: 30). Bu devamlılık hali içinde birey, bireysel karakteristiklerinin bulunduğu

bir bireysel kimliğe ve sosyal ilişkileri ile şekillenerek, uyum ve öz-saygıyı arttırmaya yönelik şekilde evrilmiş olan bir sosyal kimliğe sahiptir.

Sosyal kimlik perspektifinin temel prensibi kişilerin benliklerinin bir bölümünü dahil oldukları sosyal gruplardan ve kategorilerden türettikleridir. Özgün tanımı ile sosyal kimlik “üyeliğine bir duygu ve değer atfedilen belirli bir sosyal gruba ait olma durumunun kişi tarafından bilinmesidir (Tajfel, 1972 aktaran Hogg ve Reid, 2006: 9)”.

“Ben kimim” sorusuna verilen cevapların büyük bir kısmı sosyal kimliğin türetildiği sosyal gruplara atıfta bulunur. Örneğin “Ben kadınıam”, “Ben müslümanım” dediğinde birey belli bir sosyal gruba ait olduğunu belirtmektedir (Kağıtçıbaşı, 2005: 278).

Benlik açıklamalarının birçoğu iki parçalıdır, bu sosyal veya kolektif ile bireysel benlik olarak belirlenen iki uç nokta arasında benlik farklılaşmaktadır. Benliğin iki parçalı açıklamalarında sosyal taraf, sosyal özdeşleşmeden türeyen grup temelli sosyal kategorilerin bireyin benliğini nasıl etkilediği üzerinde odaklanır. Bu sosyal kategoriler bireyin benliğini bireysellik kaybı ile sosyal kimlik haline getirirler. Bireysellik kaybı, bireysel karakteristikler üzerindeki odaklanmanın azalması ve benliğin grup üyeliği temelinde öz-tanımlama (self-definition) yapmasıdır. Diğer bir deyişle ben kavramını biz kavramına dönüştürmektedir. Bireysel taraf ise karakteristiklerin bireyselleştirilmesini ve davranışların bireye gruptan ayırım (distinctiveness) sağlayarak sonuçta bireyselleştirilmiş bir benlik inşa edilmesini sağlar. Bireysel ve sosyal kimlikler benliğin parçaları olarak bir arada ve aynı anda varolurlar (Gonzales, 2001: 35).

Sosyal kimlik perspektifi birçok birleştirilmiş alt kuramları içerir, bunlardan en dikkat çeken sosyal kimlik kuramı ve öz-kategorizasyon kuramıdır. Sosyal kimlik kuramı ile öz-kategorizasyon kuramı arasındaki fark şu şekilde açıklanabilir: Sosyal kimlik kuramı, gruplar arası davranışlarda sosyal kimliği incelerken, öz-kategorizasyon kuramı grupta sosyal kimliği inceler. Sosyal kimlik kuramı, önyargı, ayrımcılık ve farklı türde gruplar arası davranışı oluşturan işbirliği, sosyal değişim ve sosyal hareketsizlik gibi kavramlar üzerinde odaklanır. Gruplar arası statü ve

prestij rekabetine vurgu yapan bu kuram, pozitif sosyal kimliğe ulaşma amacı ile öz-saygıyı arttırma gereksinimi temel motivasyon olarak alır (Hogg ve Reid, 2006: 9).

Sosyal kimlik kuramı Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1979 yılında gruplar arası davranışların ve grup dışındakilere uygulanan ayrımcılığın psikolojik temelini açıklamak için ortaya atılmıştır. Birçok minimal grup deneyinin sonuçlarına göre, Tajfel bireylerin, kendilerini diğer kategorilerin üyelerine karşı bir ayrımcılık uygulanarak oluşturulan belirli kategorilerin üyeleri olarak görme eğilimde olduklarını öne sürmektedir (van Dick, 2001: 269).

Sosyal kimlik kuramına göre bireyler kendilerini ve diğerlerini örgütsel üyelik, din seçimi, cinsiyet ve yaş ölçütleri gibi ölçütlere göre sınıflandırma eğilimdedirler. Buradaki kategoriler üyelerden elde edilen prototipik karakterlerden türetilmektedir. Sosyal sınıflandırma iki temel fonksiyonu yerine getirmektedir. Birincisi sosyal çevreyi bilişsel olarak parçalara ayırması ve düzenlemesi ve bireye diğerlerini tanımlaması için sistematik bir anlamlar düzeni sağlamasıdır. Kalıpyargılar ile ilgili yazında da belirtildiği gibi bu nitelemelerin üretilmesinde nitelemelerin gerçeği yansıtıyor olmasına ihtiyaç yoktur. İkinci olarak sosyal sınıflandırma, bireyin kendisini sosyal çevre içinde bir yere koymasını veya tanımlamasını sağlar. Sosyal kimlik kuramına göre benlik vücut biçimi, kabiliyetler, psikolojik özellikler gibi bireye özgü içerikle oluşturulan bir bireysel kimlik ve öne çıkmış grup sınıflandırmalarından oluşturulan sosyal kimlikten oluşur (Mael ve Ashforth, 1989: 20-21).

Sosyal kimlik kuramının üç temel bileşeni vardır. Kategorizasyon, özdeşleşme ve karşılaştırma. Kategorizasyon objelerin nasıl kategorize edildiğini ve onları nasıl anlaşıldığını açıklar. Aynı prensip, sosyal çevre içinde insanları kategorize etme işleminde de geçerlidir. Bu prensip bireyin sosyal çevresi içinde insanları farklı boyutlara göre ayırmasını onlar hakkında birçok bilgiye sahip olmasını sağlar. İkinci bileşen özdeşleşmedir. Belirli bir grup ile özdeşleşmek, bireyin kim olduğunu ve grup üyeliğinin nasıl olması gerektiğini belirlemesini sağlar. Tajfel ve Turner’a göre bu bileşen, bireyin kendisini “biz” ve “onlar” kavramları dahilinde düşünmesine neden olur. Üçüncü bileşen karşılaştırmadır. Tajfel ve Turner’a göre benlik psikolojik işlevlerin normalleştirilmesini sağlar.

Benlikler dış dünya ile etkili biçimde mücadele etmek için kullanılır. Bu pozitif benlikler bireyin tutum ve davranışlarını belirlerler. Bireyin kendi benliğini diğerlerinin davranışları ve tutumlarından çıkardığı benlik şemaları ile karşılaştırarak değerlendirir. Öz-saygı sosyal kimlik kuramına bağlı bir diğer önemli kavramdır. Gruplar arası ilişkilerde öz-saygıya olan eğilim açık biçimde kendini gösterir. Birey kendini diğer gruplardaki insanlarla karşılaştırdığında öz-saygı kazanır. Bu karşılaştırmayla birlikte birey kendi grubumunu pozitif olarak değerlendirirken diğer gruplara bu kritere göre daha az değer verir. Gruplar, üyeleri kendi gruplarını diğer gruplar ile değerlendirip kendi gruplarını değerli olarak tanımladıklarında daha prestijli hale gelirler (Popoola, 2005: 10).

Sosyal kimlik kuramının psikolojik çekirdeği şu şekilde tanımlanabilir:

1. Bireyler öz-saygıyı kazanmaya ve onu korumaya motive olmuşlardır.
2. Bireylerin öz-saygısı onların grup aidiyetlerinden türettikleri sosyal kimliklerinden kaynaklanır.
3. Pozitif bir sosyal kimlik arayışı, gruplar arası karşılaştırmalarda bireyin kendi grubunun diğer gruplara görece pozitif değerlendirilmesi ihtiyacına yol açar.

Bu varsayımlar, iki ön koşulun varlığı durumunda geçerlidir: Grupla minimum düzeyde de olsa bir özdeşleşme ve grubun üyeliğinin sosyal bağlam içinde bireyin benliğinde öne çıkmış olması (van Dick, 2001: 269).

Daha yakın bir dönemde ortaya çıkan öz-kategorizasyon kuramı, temel sosyal kavramsal süreçlere odaklanırken, bireylerin gruplarla özdeşleşmesini ve kendilerini ve diğerlerini bu normlar eşliğinde yorumlamasını, grup davranışlarının belirlenmesini açıklayan sosyal kategorizasyon kavramına vurgu yapar (Hogg ve Reid, 2006, 9). Aynı zamanda öz-kategorizasyon kuramı paylaşılan sosyal kimliğin, bireysel algı ve eylem üzerinde bireysellik kaybı (depersonalization) yarattığı fikri üzerinden yola çıkan bir grup süreci kuramıdır (Lipponen ve diğerleri, 2005: 98).

Sosyal kimlik kuramına grup üyesinin davranışlarının varsayımı konusunda bir ekleme yapan bu kuram, sosyal psikoloji kökenli kuramların örgütsel davranış araştırmacıları tarafından uygun görülüp kullanılmasında büyük rol oynamıştır. Öz-

kategorizasyon kuramının temel varsayımlarına göre bireyler kendilerini farklı düzeylerde kategorize edebilir ve karşılaştırabilirler. Bireyler özgün bir birey olarak (kişisel düzey), diğer grupların üyelerinden farklı olacak şekilde bir grubun üyesi olarak (orta düzey veya grup düzeyi) ve insanoğlu olarak diğer türlerle (üst düzey) kendilerini karşılaştırabilir ve kategorize edebilirler. Bağlamsal değişimlere göre öz-kategorizasyon düzeyleri etkin hale gelirler. Sosyal kimlik kuramı ve öz-kategorizasyon kuramı bir arada sosyal kimlik yaklaşımı olarak anılırlar. Öz-kategorizasyon kuramı özellikle bireyler kendilerini bireysel ve sosyal kimlikler içinde tanımladıklarında, sosyal kimliğin bireyin benliği içinde öne çıkması durumlarında hangi belirli grubun davranışları etkilediğini inceler (van Dick, 2001: 269-270).

Belirgin farklılıklara rağmen her iki kuramda bireylerin kendilerini sosyal grup üyelikleri doğrultusunda tanımladığı ve grup tanımlı (group-defined) öz-algının sosyal davranışta psikolojik anlamda farklı etkiler ürettiği temel varsayımını paylaşırlar (Lipponen ve diğerleri, 2005: 99). Dolayısı ile sosyal kimlik perspektifinin içerdiği her iki kuramın ortak noktaları şu şekilde özetlenebilir:

- a) Bireyler öz-saygı elde etmeye ve bunu korumaya güdülenmişlerdir,
- b) Bireylerin öz-saygıları kısmen bireylerin grup üyeliklerinden türeyen sosyal kimliklerine dayanmaktadır,
- c) Pozitif sosyal kimlik arayışı ait olunan grubun diğer gruplara görece olumlu değerlendirilmesini arttırır (van Dick, 2001: 265).

Öz-kategorizasyon kuramcıları bireylerin kendilerini üç soyut düzeyde kategorize edebileceğini dile getirmişlerdir:

- a) Alt düzeyde veya bireysel düzeyde (kendilerini diğer bireyler ile karşılaştırırlar),
- b) Orta düzeyde veya belirli grubun üyesi olarak (diğer ilgili gruplar ile karşılaştırırlar),
- c) Üst düzeyde (insanoğlu olarak diğer türlerle karşılaştırma söz konusudur) (van Dick vd., 2005: 191).

Gruplar arası stereotipleşmenin üzerine ilk kavramsal incelemelerden birisini yapan Allport'un (1954) çalışmasında sosyal çevreden alınan bilgilerin seçilmesinin, öneminin belirlenmesinin ve yorumlanmasının mutlak surette kategorizasyon sürecinin fonksiyonları olarak anlaşılması gerektiği belirtilir (Tajfel, 1982: 20).

Sosyal kategorizasyon kavramı gruplar arası tercih ve davranışlar ile ilgili kavramsal çalışmalarda temel bir role sahiptir. Bununla birlikte “sosyal kategorizasyon olayların, objelerin ve bireylerin salt kavramsal bir sınıflandırılması değil değerlerin, kültürün ve sosyal rollerin oluşumunda temel nitelikte bir süreçtir (Tajfel ve Forgas, 1981: 114 aktaran Brewer ve Kramer, 1985: 224)”. Bu bağlamda bireylerin diğer bireyleri ve grupları değerlendirmesine, bununla bağlantılı olarak grup normları ve toplumsal değerlerin oluşumuna ve nihayet daha genel olarak kültürün oluşumuna dair yapılan çalışmalarda sosyal kategorizasyon merkezi öneme sahip temel bir kavramdır.

İnsanları sosyal kategorilere yerleştirerek algılamak, çevremizle kurduğumuz ilişkiyi kolaylaştırır ve toplumda daha etkili işlev görmemize neden olur (Taylor, 1981 ve Wilder, 1986 aktaran Kağıtçıbaşı, 2005: 250). Kişilerin parçasını oluşturduğu sosyal bağlamda sınırsız sayıda olay ve olgu vardır. Bireyler toplum içinde yaşarlarken çevrelerinde gelişen bu sınırsız sayıda olay ve olguyu algılayıp bunlara uygun tepkiler vermek zorundadırlar ancak kaotik denilebilecek nitelikte olan bu çevreyi herhangi insanın tüm ayrıntıları ile nesnel¹ biçimde kavraması ve buna göre davranması mümkün değildir. Bireyler kendilerini ve diğer bireyleri gruplar biçiminde kategorize ederek kendilerinin ve diğerlerinin tüm niteliklerini özdeşleştikleri grup normları olarak anlaşılabilir soyutlamalar haline getirirler.

Diğer bir deyişle “insanlar grupları kendileri hakkında bilgi edinmek için kullanırlar (Tyler ve diğerleri., 1996, 914 aktaran Fuller ve diğerleri, 2006: 816)”.

¹ 20. yüzyıl başlarında Einstein evrenin açıklamasını ünlü *görecelik* kuramına dayandırmıştır. Böylece Bohr, Einstein gibi bilim adamlarının bulguları ile nedensellik ilkesi yıkılırken her sorunun zaman ve uzaydan bağımsız tek doğru yanıtı olduğunu öngören pozitivist bilgi anlayışı temelden sarsılmıştır. Ayrıca Heisenberg'in *belirsizlik ilkesi* ile nedensellik ilkesi kesin olarak yıkılırken doğru ya da yanlış ikilemine dayanan iki değerli mantığın yetersizliği açıkça ortaya çıkmıştır (Şaylan, 2002, 186). Newton mekaniğine dayalı evren anlayışından Einstein'ın görecelik kuramına dayalı bir evren anlayışına geçilmesi sosyal bilimlere de etkilemiştir. Postmodernizm olarak tanınan görüşler dahilinde herhangi bireyin çevresindeki kaotik sosyal çevreyi nesnel biçimde algılayamaması bir bilinç kısıtlılığı değil evrenin yapısına ait bir özelliktir. Dolayısı ile bireylerin sahip oldukları çeşitli kategorizasyonları ile elde ettikleri bilgiler sosyal çevre hakkındaki ellerindeki tek gerçekliktir.

Normlar sosyal kimlik analizine göre belirli bir bağlam içinde, ilintili olunan dış-grup üyelerinin davranışlarını karakterize eden ve iç-grup üyelerinin davranışlarını öngören ve açıklayan paylaşılan kavramsal temsillerdir (Hogg ve Reid, 2006: 10).

Sosyal kimlik kuramına önceden odaklanmış olan gruplar arası ilişkilerin parçası olmayan prototip kavramı öz-kategorizasyon kuramının merkezinde yer alır. Bireyler bilişsel olarak prototipler biçiminde grubun tanımını ve stereotipik niteliğini tasvir ederler (Hogg ve Terry, 2000: 123).

Normların ve bununla bağlantılı olarak kategorilerin oluşumunda bireyler sosyal kategorileri prototipler olarak algırlar (Hogg ve Reid, 2006: 10). Diğer bir deyişle grubun tanımı ve stereotipik niteliği, bireyler tarafından bilişsel olarak prototipler biçiminde tasvir edilir. Prototipler tipik olarak bir nitelikler listesi değil grup üyeliğinin bağlama dayalı özelliklerini toplayan bulanık (fuzzy) dizilerdir ve çoğunlukla mükemmel (grubu en iyi somutlaştıran grup üyesi) üyeler veya ideal tipler (grup özelliklerinin soyutlanması) şeklinde temsil edilirler (Hogg ve Terry, 2000: 123).

Prototipler iç grup benzerliklerini ve gruplar arası farklılıkları vurgularlar ve bu ayrımlar ve vurgulamalar şaşırtıcı derecede çeşitliliğe sahip olan sosyal uyarıcı alanını, diğer üyelerinde bu ayrım ve vurgulamaları paylaşması ile belirgin ve net biçimde sınırlanmış küçük kategori dizilerine dönüştürür (Hogg ve Reid, 2006: 10).

Bireyler kategorize edildiğinde, onların zihindeki temsilleri bir kategorinin bağlama dayalı prototipine (bireydeki) uygun şekilde yeniden yapılandırılır. Bir kere kategorize edildiklerinde bireyler ilgili grup prototipinin merceğinden görünmeye başlarlar ve o prototipi ne kadar iyi temsil ettiklerine göre değerlendirilirler. Bu yolla sosyal kategorizasyon bireyleri algılamada bireysellik kaybına neden olur, bireylerin algılanmasında bireysellik kaybı oluşuktan sonra bireyler özgün nitelikleriyle değil grubun niteliklerinin cisimleşmiş hali olarak algılanırlar. Grup prototipleri insanların nasıl hissettiklerini, nasıl algıladıklarını, nasıl düşündüklerini ve nasıl davrandıklarını tanımladıkça, sosyal kategorizasyon stereotipik beklentileri üretecek ve bireyleri stereotiplere uygun biçimde muğlak davranışların yorumlarını yapmaya teşvik edecektir (Hogg ve Reid, 2006: 11).

Grup olgusu, benliğin bu dönüşümünün temelini teşkil eder, çünkü bu olgu, benlik algısını ve davranışı ilgili iç grup bağlamının çizgisine çeker. Bu durum, davranışların normalleştirilmesini, stereotipleşmeyi, etnosentrizmi, olumlu iç grup tutumunu, birleşmeyi, birlikte hareket etmeyi, özveriyi, buluşmayı, kolektif davranışı, paylaşılan normları ve karşılıklı etkileşimi üretir. Bireysellik kaybı basitçe benliğin oluşturulmasında başkalarının algıları doğrultusunda değişime neden olur (Hogg ve Terry, 2000: 123).

Bireysellik kaybı kavramını bireyselliğin yitirilmesi veya diğer deyişle kimliksizleşmekten ayırmak gerekmektedir. Bireysellik kaybı kavramı, bireyin grup ile özdeşleşmesi sırasında bu özdeşleşmenin yaşandığı bağlam içindeki tutum ve davranışlarının, bireysel kimliğinin içeriğine göre şekillenmekten çok özdeşleşme ile uygulamaya koyduğu sosyal kimliğin içeriklerine göre şekillenmesine işaret eder. Dolayısı ile bireysellik kaybı bireyin gruplar ile özdeşleşerek, tutum ve davranışlarında grup normları doğrultusunda bir uyum oluşturur ve öz-kategorizasyona dayalı bireysellik kaybı, paylaşılan iç-grup prototipi ile iç-grup davranışının normalleştirilmesini sağlar (Hogg ve Reid, 2006: 11).

Bireyselliğin yitirilmesi veya kimliksizleşmek grup içindeki bireylerin bireysel kimliklerini tamamen kaybetmeleri durumudur.

Bireyselliğin yitirilmesinde önemli bir etken de anonim olmaktır. Grup üyeleri kendi kimliklerinin belirgin olmadığını düşündükleri zaman kendilerin has bir kimlikleri olduğunu daha kolay unuttur, dolayısı ile davranışları için kendilerini daha az sorumlu hissederler. Bir kalabalıkta bireyler tek başlarına durmazlar, birbirlerinin arasında karışır ve neredeyse ortak bir kimlik oluştururlar. Bunun tersine, kişiler kim olduklarının ayırt edilebileceği zamanlarda davranışlarına daha çok dikkat eder ve mantık ve ahlak dışı davranışlarda bulunmamaya daha çok dikkat gösterirler (Kağıtçıbaşı, 2005: 280).

Dolayısı ile geniş bir bakış açısından, bireysellik kaybı bireyin bireysel kimliğinin, benliği içinde daha etkisiz olduğu ve sosyal kimliğinin benliği içinde daha etkin olması durumunu anlatırken bireyselliğin yitirilmesi bireyin bireysel kimliğinin tamamen ortadan kalktığı ve bireysel kimliğin içereceği doğru/yanlış,

ahlaklı/ahlaksız yargıları kalmadan grubun şekillendirdiği sosyal kimliğin benliği ele geçirmesi durumudur.

Sosyal kimlik kuramına göre sosyal kimlik ve gruplar arası davranışlar pozitif sosyal kimlik arayışı ve bu yolla pozitif bir grup ayrımcılığı elde edebilmektir. Bu süreçler öz-saygı ihtiyacı ile motive olmaktadır. Öz-kategorizasyon kuramı kategorizasyon süreci üzerine odaklanır ve sosyal kimlik için yeni bir (muhtemelen daha temel bir niteliğe sahip olan) motivasyonu ortaya koyar. Bu son dönemlerde tanımlanmış olan belirsizlikten kaçınma hipotezidir. Öz-saygı tarafından motive olmakla beraber sosyal kimlik süreçleri aynı zamanda bireyin algısındaki, tutumlarındaki, duygularındaki, davranışlarındaki ve genel olarak bireyin benliğindeki ve sosyal dünyadaki yerine dair öznel belirsizlikten motive edilir. Kesinlik varoluşu anlamlı bir hale getirirken, bireyin içinde kendisini bulduğu fiziksel ve sosyal çevrede nasıl davranacağı ve neler bekleyeceğine dair güven oluşturur. Belirsizliği en etkin biçimde azaltan prototipler, basit, net, yüksek derecede odaklanmış ve üzerinde uzlaşmış olanlardır, bu özellikler belirgin bütünlükleriyle bağlılık oluşturan ve güçlü bir sosyal kimlik sağlayan grupları tanımlar. Öz kategorizasyon öz-tanımı dönüştürerek algıları, tutumları, duyguları ve davranışları açıklayan ve öngören prototip ile benliği asilime ederek belirsiliği azaltır (Hogg ve Terry, 2000: 124).

Öz-kategorizasyon, kategorizasyonun sahip olduğu etkinin aynısına sahiptir, kategorizasyonda kullanılan iç-grup prototipine dayanarak birey algısı bireysellik kaybı ile gruba uyumlu hale getirilir. Bununla birlikte, sadece benliği dönüştürme, grup özdeşleşmesi oluşturma ve aitlik duygusu yaratmakla kalmaz gerçek hisleri ve davranışları grup prototipine uygun biçimde dönüştürür (Hogg ve Reid, 2006: 11). Bu yol ile öz-kategorizasyona dayalı bireysellik kaybı paylaşılan iç-grup prototiplerine (iç-grup normları) uyumlaşmayı sağlar ve iç grup davranışını normalleştirir.

Sosyal kategorizasyonun davranışları normlara uygun hale getirilebilmesi için, kategorizasyon algı düzeyinde ve benlik de belirgin (salient) hale gelmeli ve bireyler bu bağlamda kendi iç-grupları ile psikolojik olarak özdeşleşme

yaşamalıdır. Sosyal kimliğin belirginleşmesi sürecinde temel olarak iki kavram bulunur: Erişilebilirlik ve uyum (Hogg ve Reid, 2006: 12).

Özellikle kategori erişilebilirliği ile kategori uyumu arasında etkileşim vardır. Böylece bireyler erişilebilir kategorileri dener ve sosyal alana ne kadar iyi uyum sağladığını gözden geçirirler. Sosyal alana en iyi uyum sağlayan kategori o bağlamda öne çıkar, belirginleşir (salience) / etkin olur (Hogg ve Terry, 2000: 125).

Bireyler kolayca ulaşabildikleri erişilebilir sosyal kategorileri kullanırlar (bunlar değerli, önemli ve sıklıkla iş başına gelen benlik durumlarıdır) çünkü bunlar kendilerine dayanan (self-evident) niteliktedirler ve acil durumlarda algısal olarak belirginleşmiş olurlar. Örneğin cinsiyet ve ırk hem bireyin repertuarında bulunan hem de durumsal olarak ulaşılabilir olan sosyal kategorilerdir (Hogg ve Reid, 2006: 12).

Bireyler erişilebilir kategorileri kullanarak içinde bulundukları sosyal bağlamı kendileri için anlamlı kılarlar. Kategori belirginliği, karşılaşılan durumsal etkiler için önerilen kategori ve diğer yandan, kategorinin bireyin bilişsel repertuarında ulaşılabilir durumda olması ile ilintili olarak işlevini görür. Ayrıca belirginlik kategorinin duruma uygunluğuna da bağlıdır (van Dick vd., 2005: 191). Kategoriler benliğin değerli, önemli ve sıklıkla kullanılan parçaları oldukları (kronik erişilebilirlik) ve/veya algısal olarak belirgin oldukları için (durumsal erişilebilirlik) erişilebilirliğe sahiptirler. Aynı zamanda kategoriler, durumsal olarak insanlar arasındaki benzerlikler ve farklılıkları açıklamakta olduğu için (yapısal uyum) ve/veya kategori spesifikasyonları bağlama özgü davranışları açıkladıkları için (normatif uyum) sosyal alana uyumludurlar (Hogg ve Terry, 2000: 125).

Her sosyal bağlam için bireyde belirginleşecek kategori farklı olabilir. Uygun kategorinin seçiminde uyum kavramı öne çıkar. Uyum bir sosyal kategorinin öznel biçimde algılanan gerçekliğe uyum derecesidir. İki parça olarak ifade edilir: Karşılaştırmalı uyum ve normatif uyum. Karşılaştırmalı uyum meta-kontrast ilkesi ile tanımlanır (Turner, 1985 aktaran Haslam, Powell ve Turner, 2000: 324). Bu ilkeye göre bireylerin kendilerini tanımladıkları kategorizasyonların (bu kategori tarafından oluşturulan grubun) içerdiği bireylerin arasındaki farklılıklar, o kategorinin verili bağlamdaki diğer kategoriler ile arasındaki farklılıklara görece az

olmaktadır. Bireyler uygun kategoriye ararken grup için farklılık gruplar arası farklılıktan daha az olacak şekilde davranmaktadırlar (Haslam vd., 2000: 325). Normatif uyum ise kategorinin içeriğinin o grubun davranışlarını belirleyen setler ile kesişme miktarıdır (Haslam vd., 2000: 325).

Bireyler kullandıkları kategorinin prototipik özelliklerinin bireylerin bir davranışı neden yaptığını açıklamaya ne kadar cevap verebildiğini gözden geçirirler. Eğer kategorizasyonun uyumu zayıf ise (benzerlikler ve farklılıklar bireylerin cinsiyeti ve ırkı ile uyum içinde değilse ve insanlar cinsiyet veya ırksal-stereotipleri yönünde davranmıyorlarsa) bireyler diğer erişilebilir kategorilere dönerek (politik, dinsel, mesleki) uygun düzeyde bir uyum sağlanana kadar diğer kategorileri denerler (Hogg ve Reid, 2006: 12). Belirginlik uyum ve erişilebilirlik arasındaki mekanik bir süreç değildir. Sosyal etkileşim (social interaction) sembollerin manipülasyonuna motive olmuş, birbirleriyle stratejik olarak rekabet eden ve erişilebilirlik ve uyum etkileşimlerini referans alan yapıyı etkilemek isteyen bireyleri içerir (Hogg ve Terry, 2000: 125). Bireyler iç-grup uyumunun lehine bir kategori seçmek için güdülenirler. Belirginlik sadece bilişsel algısal bir süreç değil aynı zamanda bireylerin hangi kategorinin öne çıkacağı konusunda rekabet ettikleri veya uzlaştıkları bir sosyal süreçtir (Hogg ve Reid, 2006: 12).

Uygun uyuma sahip kategori, öz-kategorizasyon, grup özdeşleşmesi ve prototip-temelli bireysellik kaybı bağlamında alternatif kategorilerin önüne çıkar. Bu iç grubun benzerliklerini ve dış grubun farklılığını vurgular ve algılanan bütünlüğü (entitativity) geliştirir. Aynı zamanda bireydeki, gruba uyan kategorinin etkin hale gelmesi ve bireyin bu kategori ile özdeşleşerek aynı zamanda grupla da özdeşleşmesi bireyin içinde bulunduğu karmaşık sosyal bağlamı bu kategorinin içeriği ile değerlendirebilmesini ve anlamlandırmasını sağlar.

Bireylerin diğer bireylere, onların grup üyelikleri doğrultusunda tutum ve davranışlar içinde oldukları sosyal kimlik perspektifinin temel başlıklarından birisidir. Çalışmalar davranışların iç-grup eğilimde olduklarını göstermektedirler. Tajfel, Billig, Bundy ve Flament (1971) bir dizi minimal grup deneyi yapmışlardır. Bu deneylerde araştırmacılar katılımcıları rastlantısal olarak gruplara ayırmışlar ve onlardan kendi gruplarındaki kişilere ve karşı grubun üyesi olan kişilere puan veya

para dağıtımı yapmalarını istemişlerdir. Sonuçlara bakıldığında katılımcıların iç-grup eğilimi olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte katılımcılar ortak çıkarı düşürecek olmasına rağmen kendi grupları ile dış grup arasındaki farklılığı maksimize edecek biçimde davranışmışlardır. Bu bulgu kişilerin pozitif sosyal kimlik edinmek için davrandıklarını göstermektedir. (Abrams ve Hogg, 1988 aktaran van Dick vd., 2005: 191).

Bireyler iç-grup üyelerine, özveri ve işbirliği gibi olumlu tavır ve davranışlarda bulunurken, rekabet, ön yargı ve küçümseme gibi olumsuz tavır ve davranışları dış-grup üyelerine yönelttikleri görülmektedir. Minimal grup paradigmalarındaki araştırmalar rasgele sınıflandırmaların bile davranışlara etkisi olduğunu desteklemektedir (Gonzales, 2001: 30).

Sosyal karşılaştırma kuramına göre grupların oluşturulmasında temel itici güç bireyin kendini olumlu olarak değerlendirme arzusudur. Sosyal karşılaştırma kuramına göre Tajfel (1982) ve Turner (1975) bireylerin sosyal gruplarla kendilerini özdeşleştirmelerinin altındaki birincil nedenin kendi öz-saygılarını (self-esteem) arttırmak olduğunu ileri sürmektedir. Öz-saygı ihtiyacı özdeşleşmenin en temel nedenidir. Bununla beraber bazı araştırmacılar öz-saygının fazla vurgulandığını, kendini bilme gereksinimi ve anlam ihtiyacının öz-saygı ile eş önemde olduğunu öne sürmektedirler. Sosyal özdeşleşmenin diğer güdüleyicileri zenginlik, güç, kontrol, kavramsal tutarlılık ve öz-yeterlilik olarak sıralanabilir (Gonzales, 2001: 31).

Kendilerini ve diğerlerini birçok grup içerisinde kategorize edebilme kabiliyetine bağlı olarak bireyler üyesi olabilecekleri çok sayıda sosyal kategoriye sahip olurlar. Bir kişinin benliğinde birçok kimlik aynı anda varolabilir. Çok sayıda kimliğin bir arada varolabilmesi, kişilere birçok olası kimlikten istedikleri derecede yararlanarak benliklerini üretmeleri olanağını verir. Gruplara ve sosyal kategorilere üye olmak gönüllü veya zorla olabilir ancak sosyal kimlikler seçilir. Kişiler kendi amaçları ve ihtiyaçları doğrultusunda öz-saygılarını arttıracak biçimde bazı kategoriler ile olan özdeşleşmelerini azaltabilir, uygun olan diğerleri ile özdeşleşmelerini arttırabilirler (Hogg ve McCarty, 1990 aktaran Gonzales, 2001: 32).

Çoklu benlik için hiyerarşik bir yapı sağlanması çalışmalarında kimliğin belirginliği ve merkezilik kavramları ortaya çıkmıştır. Bu kavramlar sosyal kimlik kuramında kullanılmakta ama çoğu zaman birbirleri ile karıştırılmakta veya birbirlerinin yerine kullanılmaktadırlar. Merkezilik (centrality) bir kişinin önemli, arzulanan veya tercih edilir olarak değerlendirildiği kimlik imajıdır. Belirginliğin tersine merkezilik durumdan etkilenmez. Bir kişi kendisi için daha merkezi olan kimliklerinin farkındadır ama aynı kişi kendi belirginlik hiyerarşisinin farkında olmayabilir (Gonzales, 2001: 33).

Merkezilik ve belirginlik kavramları sosyal kimlik kuramının anlaşılması açısından önemlidir. Belirginlik kavramında belirli bir kimliğin belirgin hale gelmesini belirleyen faktör o bireyin karşılaştığı durumdur ve bu duruma göre bireyin belirginleşen kimliği kendisini ve diğerlerini kategorize etmesini sağlar. Ancak sosyal gerçeklikte, gruplar tarafından bireysel prototipler düzeyinden başlayarak paylaşılma ile norma dönüşen sosyal kategori, bireyler tarafından kendini tanımlamada kullanılır, ve birey bu kendini tanımlamanın bir kısmının farkındadır. Bu farkındalık içinde birey arzuladığı benliğe doğru ilerlemek için kendisi için daha önemli, arzulanan olan kimlikleri tercih eder ve bu anlamda bireyin benliğinde belirginleşen kimliklerden bahsettiğimizde bunların sadece bireyin sosyal çevrede karşılaştığı durumlara tepki olarak oluşmadığını veya ortaya çıkmadığını, bireyin kendi tercihleri olduğunu öne sürebiliriz. Merkezilik bireyin arzuladığı kimlik imajına yakın kimlik ve kategorilerin o birey için daha merkezi olduğunu vurgular, ve bireylerin kimliklerini incelerken bireyin bu olguya olan katkısını göz önünde bulundurur. Belirginlik ve merkezilik kavramları birbirlerine karşıt gibi görünseler de sosyal kimlik kuramı içinde birbirlerini tamamlayıcı rol oynarlar. Kimliklerin benlikte etkin hale gelmesi sürecini belirginlik tanımlarken, bireyin belirli kimlikleri daha sık kullanmasının, onun kimlik imajı arzularıyla olan bağına merkezilik açıklar.

Aynı anda varolan bireysel ve sosyal kimliklerin hangisinin daha etkin biçimde rol alacağı Brewer (1991)'in optimal ayırım kuramı ile açıklanır. Bu kurama göre bireyler birbiri ile karşıt ihtiyaçlar olarak hem diğer bireylere benzer olmak isterler hem de onlardan farklı ve özgün olmak isterler. Gruplar arası bağlamda benzer olma ihtiyaçları iç grup üyeleri ile asimilasyon ile giderilirken özgün ve

farklı olma ihtiyacı ise diğer grup üyelerinden farklılar ile doyurulur (Riketta, 2005: 98). Bu iki ihtiyacın bireydeki miktarına göre o bireyin benliğindeki sosyal ve bireysel kimlikler öne çıkarlar.

Bireyler içinde bulundukları sosyal bağlamın yapısına göre asimilasyon ve ayırım derecelerini belirleyerek kimliklerini düzenlerler ve kullanırlar. Dış çevrenin hiç bitmeyen değişimi ile gruplar, normlar, kimlikler, kullanımlar tekrar tekrar değişerek bireyi hiçbir zaman tam olarak anlamlandıramayacağı çevresine uyumlu hale getirme savaşı verir. Bu değişimlerin bitmek tükenmek bilmeyen yeni düzenleri ve yeni yapıları her birey ve her toplumsal yapı için eşsiz olabileceği gibi birbirinin tekrarı gibi de görünebilir. Bir bireyin herhangi sosyal davranışının nedenini sosyal kimlik kuramı ile açıklamaya çalıştığımızda, bu açıklamanın tarihin o anında o coğrafi yerde bulunan toplumsal bağlama sıkı sıkıya bağlı olduğu unutulmamalıdır.

1.2 Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kavramsal Çerçeve

Örgütsel özdeşleşmenin örgüt üyeleri ve örgütün üzerindeki olumlu etkisi uzun zamandır fark edilmektedir. Şirket birleşmelerinin ve yeniden yapılanmaların çalışanın sadakatini erozyona uğrattığı günümüzde örgütsel özdeşleşme kavramı canlanmış ve örgütleri çalışanlarının özdeşleşmelerini etkilemek için harekete geçirmiştir. Sıkça bahsedilen çekirdek ailenin, komşulukların, politik kurumların ve dinin erozyonunda örgütsel özdeşleşme bireyin benlik hissinde büyük bir bileşen haline gelmiştir (Mael ve Ashforth, 1992: 103).

Ne kimlik ne de özdeşleşme kavramları örgüt yazınında yeni kavramlar değildirler. Örgütsel yaşam içinde bu kavramların öneminin artmasının bir takım nedenleri vardır. Makro açıdan, çevre çok daha karmaşık ve dinamik hale gelmiştir, örgütler daha organik yapılar haline gelmişlerdir. Hiyerarşilerin yataylaşması takım çalışmaları ve personel güçlendirmenin gelişmesi, rekabette ikincil önemdeki bölümlerin dış kaynak kullanımı ile sağlanması daha esnek ve sofistike bir çalışan havuzu yaratma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Geleneksel örgüt yapılarının terk edilmesi, örgütsel geçmiş ve metodların kurumsallaşması ve kurumsallaşmayı

sürdürme isteği ortaya çıkmıştır. Örgütler giderek artacak şekilde çalışanlarının hem zihinlerinde hem de kalplerinde yerleşik hale gelmek istemektedirler. Bunun için dış bürokratik yapıların yokluğunda, örgütün nasıl duruş sergilediğini gösteren içselleştirilmiş bilişsel yapılar örgütün kimliğine dair temiz bir algı olarak önem kazanmıştır (Albert, Ashforth, Dutton, 2000: 13).

Örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel davranış alanında merkezi bir kavram haline gelmesinin ve yönetim bilimlerinin ilgisini çekmesinin nedenlerinden birisi de örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan ile örgüt arasında varolan ilişkiyi yansıtan anahtar bir psikolojik kavram olması, ayrıca çalışma yerindeki önemli tutum ve davranışları açıklamak ve öngörmek potansiyeline sahip olmasıdır. Gelişen örgütsel özdeşleşme yazını çalışanın örgütün yanında olacak şekilde yönlendirilmesi açısından çok önemlidir (Edward, 2005: 207)

Görgül olarak örgütsel özdeşleşme iş doyumu, motivasyon, performans, örgüte sadakat, işbirliği davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişki içindedir (Shamir ve Kark, 2004: 115).

Örgütsel özdeşleşme hem çalışanların doyumuna hem de örgütsel başarıya olan etkisi ile yazında uzun zamandır kritik bir yapı olarak kendini göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin örgüt içinde kalma eğilimini artırdığını, diğer çalışanlar ile ortaklaşa çalışmayı desteklediğini ve bir seçimle karşılaşıldığında çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda karar vereceğini düşünmektedirler. Özdeşleşenlerin ayrıca örgüt adına daha fazla çalışma davranışı gösterecekleri, eşgüdümlü kurumsal eylem ile örgütün başarısını artıracakları düşünülmektedir. Ayrıca Cheney (1983a) ve Tompkins ve Cheney'e (1985) göre örgütsel özdeşleşme bir inandırma ikna etme mekanizması olarak da görülebilir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanlar örgüt adına yaptıkları aktiviteleri kendi aktiviteleri sayabilirler. Örgütün amaçları bireyin amaçları haline gelir ve güçlü biçimde özdeşleşmiş çalışan bu amaçların gerçekleştirilmesi için etkin biçimde çalışmaya motive olur (Edward, 2005: 208).

1.2.1 Sosyal Kimlik Kuramından Önceki Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları

Kimlik ve özdeşleşme güçlü kavramlardır. Çünkü örgüt, grup veya birey gibi varlıkların stratejileri, örgüt geliştirme inisiyatifleri, takım oluşturma egzersizleri ve sosyalleşme çabalarını tanımlama ile ilgilidir. Kimlik ve özdeşleşme kısaca, örgütsel grup olgusunun temel kavramını ve birçok örgütsel davranışın alt metnini oluşturur. Kavramın gücünün bir kısmı bir bütünlük ihtiyacından gelmektedir. İster bir örgüt olsun ister bir grup veya birey, her bütünlük öncül bir soru olan “biz kimiz” veya “ben kimim” sorusunun cevabına diğer bütünlükler ile uzun dönemde geçerli bir etkileşimi sürdürebilmek için ihtiyaç duyar (Albert vd., 2000: 13).

Özdeşleşme kavramı ilk olarak Freud tarafından “psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumudur” (Freud, 1922) olarak kullanılmıştır. Freud’un bu tanımından hareketle Lasswell (1965) tarafından kavram genişletilmiş ve milliyetçilik gibi toplu özdeşleşmelerin açıklanması için kullanılmıştır (Gautam vd., 2004: 302).

İlk kavramsal metinlerde Foote (1951) bireylerin gruplarla özdeşleşme eğiliminde olduğunu ve bu yolla kendi eylemlerini düzenlemek amacı ile etraflarındaki sosyal dünyayı kategorize ettiklerini tartışır (Edward, 2005: 209).

Özdeşleşme ile belirli bir kimliği veya bir kimlikler dizisini benimseme, bu kimlik veya kimlikler dizisine bağlanma durumu kastedilmektedir. Kimliklerin tanımlanması süreç olarak bu isimlendirmeyi gerektirmekte ve onun sonuçları veya çıktıları olarak evrilen kimlikler ortaya çıkmaktadır (Foote, 1951: 17).

Ayrıca deneyimlerin bu kategorizasyonu, bütün durumlarda bireyleri gerekli bağlılık davranışına motive etmektedir. Bununla birlikte Foote özdeşleşmenin farklı türde davranışların ortaya çıkmasını zorlaştıracı ve yavaşlatıcı bir etkisi olduğunu öne sürer. Özet olarak Foote’e göre birey kendisini bir örgütün üyesi olarak kategorize eder. Bu kategorizasyon bireyi örgütün davranışlarını uygulamaya motive eder (Edward, 2005: 209).

Brown (1969) örgütlerde özdeşleşmeyi araştıran görgül bir çalışma yapmıştır ve kavramsallaştırma için Kelman’ın (1958) özgün tanımını kullanmıştır:

“Özdeşleşme bir kendini tanımlama tepkisidir ve belirli bir ilişki içinde oluşur. Birey diğer bireyler veya gruplar ile tatmin edici bir kendini tanımlama ilişkisini oluşturmak ve sürdürmek ister ve bunun gerektirdiği etkiyi kabul eder. Özdeşleşme, özdeşleşen kimsenin diğerinin rolünü üstlenmesi olarak tanımlanabilecek klasik yoldan olabileceği gibi iki kişinin karşılıklı ilişki içinde özdeşleşmeleri de söz konusudur” (Kelman, 1958: 53).

Buradaki anahtar fikir özdeşleşmenin çalışan ve örgüt arasındaki bir ilişki formunu içermesi ve bu ilişkinin bireyin benliğini belirlemesi, tanımlamasıdır. Buna ek olarak bu fikire göre örgüt bir şekilde bireyin inançlarını etkileme yeteneğine sahiptir (Edward, 2005: 209).

Örgütsel özdeşleşme kavramının potansiyel karmaşıklığını göz önünde bulunduran Brown, ölçeğin dört boyutu olması gerektiğini öne sürmektedir, bunlar; örgütün çekimine girmiş olmak, bireysel ve örgütsel amaçlar arasındaki uyum, sadakat ve örgütsel üyeliği benliğe referans yapmaktır. Bunlar örgütsel özdeşleşmenin temel bileşenleridir (Brown, 1969: 349). Bu yaklaşım en geniş kapsayıcılığa sahip yaklaşımdır (Edward, 2005: 210).

Brown ile aynı dönemde çalışmasını ortaya koyan Patchen’in özdeşleşme kuramı 3 bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler benzerlik, üye olmak ve sadakattir. Bu bileşenler daha sonra Cheney’nin ünlü örgütsel özdeşleşme ölçeğini (Organizational Identification Questionary-OIQ) oluşturması sırasında kullanılmış ve sırası ile bireyin, örgütün diğer üyelerinin paylaştığı çıkar ve amaçlara sahip olacağı şekilde, paylaşılan özelliklerin algılaması, örgüte aitlik hissedeceği bir birliktelik duygusunun olması ve bireylerin örgütün amaçlarını ve politikalarını destekleyecekleri ve savunacakları şekilde örgütün desteklenmesi olarak açıklanmıştır (Gautam vd., 2004: 302).

Cheney’in tanımı, yüzeyde Brown’un tanımına benzer görünmektedir. Ancak nitelikte farklılıklar vardır. Patchen (daha sonradan Rotondi, 1975) paylaşılan özellikler, birliktelik ve aitlik gibi Brown’un bahsetmediği terimleri kullanır. Bu tanımdaki problemlerden birisi bu kavramların ve terimlerin kendi içinde oldukça karmaşık olması ve açıklanmaya ihtiyaç duyuyor olmasıdır. Patchen birliktelik (solidarity) kavramını aitlik, bir olma, gerçekten grubun parçası olma, kendini

sınıflandırmak olarak açıklarken; desteği, konuşmak veya savunmak ve örgüte sadık olmak olarak açıklamaktadır. Paylaşılan özelliklerin algılanışı, bireyin bir diğer kişi ile aralarındaki benzerliği bilişsel düzeyde algılaması olarak açıklamıştır (Edward, 2005: 210).

Patchen ile aynı dönemde onunki ile bağlantılı ancak farklı bir yaklaşım Lee tarafından getirilmiştir. Lee'ye göre özdeşleşme, aitlik hissi, sadakat ve paylaşılan özelliklerin birbiri ile karşılıklı ilişki içinde olduğu ve ayrı olgular olarak analiz edilemeyecekleri bir kavramdır. Aitlik hissinin örgütteki diğer kimselerle amaçların paylaşımına yol açmakta olduğunu veya aitlik hissinin sonuç olarak çalışanların örgütteki işlevlerinin önemli olduğunu hissetmesini ve bu yolla onların bireysel ihtiyaçlarının doyurulmasını sağladığını öne sürmektedir. Sadakatin örgütün tutum ve davranışlarla desteklenmesi ve paylaşılan özelliklerin örgütteki diğer kimselerle nitelik benzerliği olduğunu belirtir (Lee, 1971: 214-215). Ayrıca Lee özdeşleşmenin dört düzeyde olabileceğini vurgulamıştır. Bunlar:

1. meslek tarafından içerilen çalışma aktiviteleri
2. örgütün alt grupları
3. örgütün kendisi
4. dış gruplar (Lee, 1969: 327).

Lee daha sonradan özdeşleşmenin odakları olarak kavramsallaştırılacak farklı özdeşleşme biçimlerini bu çalışmada öngörmüş gibidir. Ancak Lee bir ayrım getirmesine karşın çalışmasındaki özdeşleşme kavramsallaştırmasında bu yapılar yoktur.

Bu bağlamda bahsetmeye değer bir diğer tanımlama Hall ve çalışma arkadaşları (1970) ile Schneider ve çalışma arkadaşları tarafından savunulmuştur. Hall ve çalışma arkadaşlarının tanımı “örgütsel özdeşleşme örgütün hedefleri ile bireylerin uyum içinde ve bağlantılı olmalarıdır (Hall, Schneider, Nygren, 1970, 176)” şeklindedir. Bu tanımın temelinde, bireyin örgütün değerlerini ve amaçlarını kabul etmesinin ve bu noktada bu değer ve amaçların bireyin kendisinin olmasının altını çizmiştir. Bu değer ve amaçlar bireyin bir parçası haline gelerek bireyin değer

sistemine girmesi örgüt ile duygusal bir bağlılığa neden olmaktadır (Edward, 2005: 210).

Cheney iletişim ve retorik (discourse) perspektifinden konuya yaklaşan bir araştırmacı olarak örgütsel özdeşleme alanında geleneksel pozitivist örgütsel davranış kuramcılarından farklı bir bakış açısı getirmektedir. Cheney'e göre birey belirli odaklar ile özdeşleşebilmektedir, bu odaklara örnek olarak kişiler, aileler ve daha az miktarda olacak şekilde değerler, hedefler, bilgiler, aktiviteler ve objeler verilebilir. Özdeşleşme kavramı dilsel bağlam içinde "sembolik eylem" olarak görülmektedir. Bu kavram köklerini Burke'ün retorik özdeşleşme kavramından alır. Burke'ün özdeşleşmesi dinleyici merkezli retorik olarak tanımlanabilir. Burke retoriğin eski tanımlarını yıkarak, retoriği insanın diğer insanların tutum ve davranışlarını şekillendirmek için dili kullanma şekli olarak tanımlamıştır (Edward, 2005: 210-211).

Cheney'nin Burke'den aldığı retorik özdeşleşme kavramı, özdeşleşmenin dildeki en temel yapısına işaret eder. Bir kişinin veya bir nesnenin belirli bir özelliğe göre isimlendirilmesi, isimlendirilen dolayısı ile kaotik çevreden kategori haline getirilerek ayırt edilen şeyin bazı diğer isimlendirilmiş şeylerle ilişkilendirilmesi ve bazı diğer şeylerle ise ilişkilendirilmemesi ve son olarak bu çıktının dayanıklı hale getirilmesi gibi en temel dilsel kategorizasyonlardan başlayarak özdeşleşmeyi tanımlamaya çalışır (Popoola, 2005: 13).

Özdeşleşme insanoğlu için ve iletişim için temel bir kavram olarak görülür. Burke iletişim yolu ile özdeşleşmenin, ayrılığın üstesinden gelmek için bir ihtiyaç olduğunu öne sürer. Bu bağlamda Burke ayrılığın farklı türleri olabileceğini vurgular, bunlar biyolojik, sosyal sınıfsal ve pozisyonel olabilir. Burke aynı anda hem diğerleri ile özdeşleşmenin hem de ayrı oluyor olmanın belirsizliğini deneyim ettiğimizi belirler. Sonuç olarak Cheney ve Tompkins'e göre özdeşleşme; kimliğin, bireyin veya grubun tek düzeliliğinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi süreci için kullanılması olarak görülebilmektedir. Özdeşleşme sürecini açıklamak için Cheney ve Tompkins (1985) kimliğin inşasında konuşma ve söylevden araç olarak bahsederken ağırlıklı olarak konudan konuya atlayan bir perspektifte seyrederler (Edward, 2005: 211).

Tompkins ve Cheney (1985) örgütsel özdeşleşme üzerine, güç ve kontrol kavramlarını karar verme mekanizmasının çekirdek bölümü olarak değerlendirdikleri bir çalışma yapmışlardır. Onların silik (unobtrusive) kontrol kuramları, birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi neyin sağladığını sormaktadır. Bu kuram güçten çok kontrol üzerine odaklanmıştır ve kontrolü aktif bir süreç olarak kavramsallaştırmıştır. Silik kontrolü örgütün tüm düzeylerinde çalışma takımlarını ve koordinasyonunu etkileyen kontrol tipi olarak tanımlamaktadırlar. Tompkins ve Cheney'e göre örgütün içinde verilen kararların öncülleri verimlilik kriterlerini ve özdeşlemeyi içerirler. Bu kurama göre katılımsal iletişim, kararlardan bir önceki basamak olan karar öncüllerinin belirlenmesinde, hem değersel olarak hem de olaylara dayanacak şekilde güçlü bir rol oynamaktadır. Bir çalışan varolan gerçek ile olması arzulanan durum arasında bir uyumsuzluk gördüğünde bireysel bilgilerine göre veya diğer kimselerle iletişime geçerek onların bu konudaki tavırlarına göre hareket etmektedir (Schelbe, 2002: 23). Bu anlamda, bu kuramda "kimlik" iletişimde örgütün çalışanlara rehber olarak verdiği kurallar ve kaynaklardan oluşmaktadır.

İletişimle örgütsel kimliğin kazanılması veya özdeşleşmenin sağlanması Scott, Corman ve Cheney'nin (1998) ileride daha ayrıntılı biçimde incelenecek çalışmasında tekrar konu edilmiştir. Yapısal bir model kullanan bu çalışmada kimlik, belirli sosyal durumlarda davranışların üretilmesini ve yeniden üretilmesini sağlayan bireyin hakkındaki bir takım bilgiler olarak tanımlanır, ancak bu tanım kuram için yeterli görülemez ve ilk olarak "kimliğin sürekli olarak yeniden üretildiği ve dışarıdan edinilen izlenime göre değiştirildiği" kavrama eklenir. Ayrıca daha belirgin olarak kimlik retorik (discourse) tarafından ve onunla açıklanarak şekillendirilmektedir (Scott, Corman, Cheney, 1998: 303-304). Bu yaklaşımda özdeşleşme diskur içinde oluşmaktadır ve örgütlerin kendi kurallarını çalışanlara aktarmaları sırasında, bireylerin karşılıklı iletişimi ile örgütten gelen bilgilerle örgüte dair kimliklerini oluşturdukları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımda kimlik kavramı belirsiz ve kişiden kişiye değişen nitelikte ve diskur ile kurulmaktadır, dolayısı ile bu yaklaşım geleneksel pozitivist yaklaşımdan net biçimde ayrılmaktadır

1.2.2 Sosyal Kimlik Kuramından Sonraki Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları

Örgütsel psikolojinin araştırma alanının ötesinde yakın dönemdeki yaklaşımların sosyal kimlik kuramını örgütsel alana uygulaması iki nedenle daha verimli olmuştur. Birincisi sosyal kimlik kuramı özdeşleşmenin belirteçlerini ve bileşenlerini örgütsel yaklaşımlara göre daha etkin biçimde tanımlamıştır. İkinci olarak sosyal kimlik kuramı özdeşleşmenin durumsal ve bağlamsal değişkenliği üzerine daha verimli bir öngörü sağlayan bir kuramsal arka plan sağlamaktadır (van Dick, 2001: 266).

15 yıldır örgütsel özdeşleşme üzerine en baskın yaklaşımlar sosyal kimlik kuramı ile ilişkili olanlardır. Bu yaklaşım bireylerin kendilerini etkin biçimde algılanan gruplar içinde kategorize ettiğini söyler (Edward, 2005: 211).

Sosyal kimlik kuramı ve öz-kategorizasyon kuramının kombinasyonları, örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasında ve işle ilgili tutum ve davranışlar ile ilişkilendirilmesinde verimli bir kuramsal zemin oluşturmuştur (Van Dick vd., 2005: 189). Ayrıca sosyal psikolojide sosyal algı ile grup davranışı arasındaki önemli bir boşluğu kuramsal olarak doldurmuştur (Brewer vd., 1993: 88).

Son 15 yıldır örgütsel özdeşleşme yaklaşımlarının en baskın olanları sosyal kimlik perspektifini temel alanlar olmuştur. Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmeye sahip bireylerin çalıştıkları örgütün oluşturduğu sosyal kategori ile kendilerini etkin biçimde kategorize ettiğini ileri sürmektedir. Böylece örgütsel özdeşleşmeyi, sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formu olarak tanımlamaktadırlar. Ashforth ve Mael'in anahtar nitelikteki metinlerinde, bireyler grubun kaderi ile kendilerinin kaderinin birbirine dolandığını düşündükleri bir algıya sahiptirler. Onlara göre önceki araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi diğer kavramlar ile karıştırmış ve bu karışıklık nedeni ile sosyal özdeşleşmenin zengin bulgularının örgütlere uygulaması sekteye uğramıştır (Edward, 2005: 212).

Özdeşleşme kavramı üzerindeki belirsizlik bu kritik kavram üzerine araştırmaların yapılmasını gerektirmektedir. Kavramla ilgili birçok zorluk yapının tutarsız şekilde tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmacılar sıklıkla

örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi ilgili yapılar ile karıştırmaktadırlar (Mael ve Ashforth, 1992: 104).

Ashforth ve Mael (1989) ilk kez sosyal kimlik kuramını örgütsel bağlama sistematik olarak uygulayan araştırmacılar olmuşlardır ve örgütsel özdeşleşmenin sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formu olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda çalışan kişi kendisini örgüt ile özdeşleştirdiğinde, örgüt çalışanına bir kimlik kazandırmaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin sosyal hayat içinde bireye tutum ve davranışları için bir zemin sağlaması gibi, çalışanına örgüt içinde tutum ve davranışları için dayanak noktası sağlar. Örgütle yaşanan bu öz-tanımsal (self-definitional) sosyal özdeşleşme, kavramı örgütsel bağlılıktan, örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel bağlılığın parçası olarak alan yapılardan ve daha önceki örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmalarından ayırmaktadır (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 138).

Ashforth ve Mael'e (1989) göre sosyal kimlik kuramı ve ondan türetilmiş olan örgütsel özdeşleşme "ben kimim" sorusuna eksik bir cevap verir. Van Knippenberg (2000) Ashforth ve Mael'i izleyerek özdeşleşmenin bu bilişsel yönünün onu bağlılık ve sarılmadan (involvement) ayırmakta olduğunu öne sürmüştür. Bağlılık daha duygusal bir boyutu yansıtırken, sarılma (involvement) daha davranışsal bir boyuta işaret etmektedir. Bu anlayışa göre örgütsel özdeşleşme, öz-kategorizasyon terimleri ve bireysellik kaybı kavramı ile açıklanır. Diğer bir deyişle özdeşleşme, bireyin benliğinde, bireyin ait olduğu örgütteki sosyal grubundan kaynaklı sosyal kimliğin, bireysel kimliğinin önünde ve ona görece daha etkin olmasıdır. Ancak böyle yaparak Ashforth ve Mael kuramsal analizlerinde sadece sosyal kimliğin bilişsel yönüne değinmekte, diğer yönlerini ise göz ardı etmektedirler. Örneğin Ashforth ve Mael örgütsel özdeşleşmeyi bir insan topluluğu ile birlik içinde olduğunu veya ait olduğunu hissetmek olarak tanımlamışlardır ve bu tanımla, duygusal bileşeni ve değerlendirmesal bileşeni içeren sosyal kimlik kuramının bir bölümünü göz ardı etmişlerdir buna karşın araştırmalarındaki ölçeklerde duygusal bileşeni ve değerlendirmesal (evaluative) bileşeni açıkça kapsayan soru maddeleri kullanmışlardır (van Dick, 2001: 271).

Dutton ve çalışma arkadaşları sosyal kimlik kuramını alarak bazı iyileştirmeler ile onu örgütsel özdeşleşmeye uygulamışlardır. Örgütsel özdeşleşme Dutton ve çalışma arkadaşlarında bireyin benliğinin, algılanan örgütsel kimlikle aynı nitelikleri içermesi olarak tanımlanmaktadır (Edward, 2005: 212).

Daha spesifik biçimde örgütsel özdeşleşme, bir bireyin benliğinin, onun örgütü hakkında tipiklik, merkezilik, ve süreklilik olarak inandıklarının, bireyin kendisi hakkında tipiklik, merkezilik ve süreklilik olarak inandıklarının içinde/üzerinde büyük bir yere sahip olacak şekilde kurulması durumunu içermelidir (Dutton vd., 1994: 242).

Bununla birlikte Dutton ve çalışma arkadaşları bazı durumlarda örgütsel özdeşleşmenin daha kuvvetli olacağını ileri sürerler: Bireyin örgüt üyesi olan kimliğinin alternatif kimliklerden daha çok öne çıkıyor olması ve bireyin benliğinin, örgütün sosyal grup olarak tanımlanmasından kaynaklanan birçok karakteristiğe sahip olacak biçimde şekillendirilmiş olması. Bir dereceye kadar bu ek geliştirmeler, birey ve örgüt arasında paylaşılan karakteristikleri, amaçlar ve inançları tartışan Brown (1969), Lee (1969) ve Patchen'in (1970) görüşleri ile benzerdir. Şu ana kadar bu yaklaşım örgütsel özdeşleşmeyi bir adım ileri götürmüş görünmektedir. Bu yaklaşım sosyal kimlik kuramını kullanır ve onu örgütsel kimlik ve bireyin kendi benlik algısının birbiriyle ilişkisini kesin bir referans haline getirir. Genel olarak bu yaklaşıma göre örgüt çalışanın benliğinin büyük bölümünü oluşturacaktır. Dahası, Dutton ve çalışma arkadaşları bireyin, örgütün sosyal grup olarak sahip olduğu benzer karakteristikleri paylaştığına inanır (Edward, 2005: 212).

Cheney'nin 1985'deki çalışmasından sonra ortaya atılan yapısal yaklaşımlardan birisi de Scott, Corman ve Cheney'nin (1998) çalışmasındaki yapısal yaklaşımdır. Bu yapısal yaklaşım, örgütsel özdeşleşmenin hem yapısını hem de sürecini eşzamanlı ve birbiri ile ilişki içinde kavramsallaştırarak analiz edilmesi için kullanılmıştır. Bu nedenle bu yaklaşım diğer kuramların etkinliğinin bilinmesine rağmen durumsal örgütsel eylem bağlamında kimlik ve özdeşleşme kavramlarını geliştirmek için Giddens'in çalışmalarından yararlanmıştır. Bu çalışma üç anahtar önemde yapısal kurama dayalı olarak bir özdeşleşme kuramı oluşturmaktadır. Bu modelde özdeşleşme süreci, özdeşleşme tarafından yaratılan kimliğin aynı zamanda

özdeşleşmenin yaratılmasına katkıda bulunduğu bir ikilik ile açıklanmıştır. Bu modelin yapısal bileşenindeki kimlik kavramı, öncelikle boyut, alan (kimliğin benlikte kapsadığı), süre (kimliğin belirgin/etkin olduğu), ön planda, arka planda olma, aynı zamanda özgün ve birbiriyle kesişmeler içinde olma gibi çeşitlenen terimlerle kavramsallaştırılmış çoklu olası kimliklerinden oluşmaktadır (Scott vd., 1998: 299).

Bu kuramda, adanma süreci (attachment) büyük oranda semboliktir ve hem birey hem de onun dahil olduğu sosyal bağlam tarafından şekillendirilir. Adanmışlık, birey ve algılanan sosyal üyelikten kaynaklanan bir hedef veya sosyal kaynak arasındaki ilişkiyi ve bu üyeliğin oluşmasını sağlayan davranışlar ve aynı zamanda bu üyelikten kaynaklanan davranışları içeren bir kavramdır (Scott vd., 1998: 299). Benzer şekilde özdeşleşme, hem bireyin kendisini üyesi olduğu grup ile tanımladığı durumda bireyin grup ile bir birlik veya aitlik içinde olduğunu algılıyor olması (Mael ve Ashforth, 1992: 104) şeklinde hem de grup üyesinin alternatifler arasından grubun çıkarı için en iyi alternatifi seçme isteği içinde olması (Tompkins, Cheney, 1985, 194 aktaran Scott ve diğerleri, 1998: 299) olarak tanımlanmıştır.

Bu alandaki dağınık çalışmalar ve örgütsel yaşamın birçok alanındaki adanmışlığın öneminin artması nedeniyle örgütsel adanmışlığı açıklayacak kavramsal ve kuramsal çerçeveye ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel özdeşleşme araştırmalarının ve adanmışlık (attachment) araştırmalarının adanmışlık alanında üç temel bileşeni bir araya getirerek bütünleştirici bir model oluşturulması ile örgütsel adanmışlık çalışmalarına geniş katkıda bulunulmuş olacaktır. Bu nedenle üç önemli yönü ortaya çıkaran yapısal bir özdeşleşme modeli ortaya atılmaktadır. Bu üç yönden birincisi Giddens'in yapılandırma² kuramından (structurational theory) alınmış olan yapının ikiliğidir. Yapının ikiliği³ ile hem kimlik ve özdeşleşme ilişkilendirilmiş hem de eyleme dayanan (action-based) ve yapı tarafından yönlendirilen (structure-oriented) özdeşleşme biçimleri arasındaki ilişkiye işaret

² Yapılandırma kuramına temel olan yapının ikiliği kuramıdır. Eyleyenlerin ve yapıların oluşumu, birbirinden bağımsız olarak verilmiş iki görüngü kümesini, bir ikiciliği değil bir ikiliği yansıtır. (Giddens, 1984, 69).

³ Yapının ikiliği: Yapının, yinelenir olarak düzenlediği davranışın hem aracı hem sonucu olma niteliği; toplum dizgelerinin yapısal özellikleri, eylemden bağımsız olarak varolamazlar ne ki bu özellikler, davranışın üretimi ve yeniden üretiminde sürgit olarak içerilmişlerdir (Giddens, 1984, 462).

edilmiştir. İkincisi, örgütsel bağlam içinde çeşitli hedeflerle özdeşleşebilen çoklu ve birbirine bağlı (ayrı kimlikler ve hatta birbiri ile çatışma içindeki kimlikler) kimliklerin bölgeselliğinin ayrıntılı biçimde tanımlanmasıdır. Üçüncü olarak, belirli kimliklerin ne zaman örgüt üyeleri için çok veya az belirgin olacağını ve bireyin çeşitli hedefler ile farklı durumlardaki özdeşleşmelerinin gücü ve doğasını açıklayacak yerleşik hareket tarzlarının (situated-action) incelemesidir. Sonuç olarak bu yaklaşımda yapısal kuram örgütlerdeki çoklu özdeşleşmenin ve kimliklerin durumsal (situated) durumunu açıklayacak bir çerçeve sağlayabilmek için kullanılmıştır (Scott vd., 1998: 300).

Pratt (1998) sosyal gruplarla özdeşleşmenin, örneğin güvenlik veya bağlı olma durumu gibi insan ihtiyaçlarını bir bütün olarak tatmin ettiğini ve örgütün çalışanına hayatının anlamını bulmasında yardım ettiği ve ona anlam sağladığı sürece örgütle özdeşleşmenin bireyin bütünsel ihtiyaçlarını tatmin ettiğini öne sürmüştür (van Dick vd., 2004: 172).

Bütünselliğin bu çalışmalarda vurgulanmasının nedeni özdeşleşmenin karmaşık bir kavram olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Ne örgütlerin ne de bireylerin tek ve kolayca tanımlanabilecek bir kimliğinin olmadığı ve bu kavramların karmaşıklaşması nedeni ile bütünleştirici perspektiflerin ötesinde farklılaştırıcı ve parçalarına bölücü perspektiflerin öne çıktığı tartışılmaktadır (Martin, 1992: 2002 aktaran Mills vd., 2005: 600).

Pratt'a göre "bireyin örgüt ile uyum içinde olup olmadığını öğrenmek o kişinin değerleri kadar örgütün değerlerinin de geriye dönük bir yorumundan geçmektedir. Bu süreç, ek olarak, basit bir karşılaştırma sürecini içermenin ötesinde bireyin ve örgütün birbiri ile çatışabilen çoklu kimliklerinin olduğunu göz önüne almalıdır (Pratt, 1998: 180)".

Pratt (1998) özdeşleşme sürecini benzeşme yani örgüt değerlerinin kendininkine benzer olduğunu inanma ya da öykünme yani kendi değerlerini örgüt değerlerine uydurma süreci olduğunu ve örgütsel özdeşleşme ile örgüt üyelerinin güvenlik, bağlılık, benliğini-destekleme (self-enhancement), kendini gerçekleştirme gibi psikolojik ihtiyaçları tatmin etmekte olduklarını vurgulamıştır. Bu ihtiyaçları

tatmin olan örgüt üyelerinin örgüt hedef ve ihtiyaçlarına uyumlu davranışlar sergilenmesi beklenmektedir (Mills vd., 2005: 600).

Örgütsel özdeşleşmede biraz farklı bir konum, sosyal kimlik kuramı içine daha az giren Rousseau tarafından öne sürülen kavramdır. Rousseau kavramı şu şekilde açıklar: özdeşleşme bilişsel bir sürece karşılık gelir ve benliğin örgüt ile ilişkide olduğunun kavranışdır. Bu kendi içinde diğer yazarların örgütsel özdeşleşme açıklaması için yazdıklarına benzemektedir. Ancak, Rousseau'nun kavramsallaştırmasını kendine özgü kılan özdeşleşmeyi yerleşik (situated) ve derin yapı özdeşleşme olarak ikiye ayırmasıdır. Rousseau'ya göre yerleşik özdeşleşme bireylerin örgütte onların rolleri nedeni ile onlardan beklenen işleri yapmalarıdır. Bu durumda durumsal işaretler bireyle örgüt arasındaki paylaşılan ortak amaç algısını arttırır. Çalışma yerinde, sıklıkla örgüt çalışanları üst amaçlar doğrultusunda çalışırlar ve bu olduğunda birey kendisini belirli bir amaç için çalışan bir grubun üyesi olarak görmeye başlar. Algılanan paylaşılan çıkar, bireylerin kendilerini geniş örgütsel kimliğin parçası olarak gördüğü yerde, Rousseau tarafından durumsal örgütsel özdeşleşme olarak adlandırılır. Bu özdeşleşmenin saf halidir. Çabucak oluşabilir ve üst amaç kaybolduğunda ve iş rolleri kaldırıldığında kaybolur. Derin özdeşleşmenin ise birey üzerinde çok büyük bir etkisi vardır. Bireyin örgüt ile ilişkisinin bir şekilde kişinin zihinsel modelini değiştirdiği ve bu yolla dayanıklı bilişsel bir şemanın varolduğu bir bağ yaratır. Örgütsel varlık benlik içerisinde kurulur, kısaca örgüt bireyin benliğinin bir parçası haline gelir (Edward, 2005: 212).

Tajfel (1978) bireysel ve sosyal kimlik kavramlarını birbirlerinden ayırmış ve sosyal kimliği “bireyin kimliğinin bir gruba üyeliğinden türetilen ve o gruba üyeliğe dair değer ve duygusal önem taşıyan parçasıdır” diye tanımlamıştır. Bu tanımla birlikte Tajfel grupla özdeşleşmenin üç bileşeni olduğunu belirtmiştir.

1. **Bilişsel bileşen:** belli bir gruba üyeliğe dair bireyin bilgisi,
2. **Duygusal bileşen:** üye olunan gruba duygusal olarak bağlı olmak,
3. **Değerlendirmesal (evaluative) bileşen:** gruba belli değer atfedilmesi.

van Dick kendi çalışmasında buna bir bileşen daha ekleyerek davranışsal bileşeni ortaya çıkarmıştır. Bu bileşenlerden yola çıkarak van Dick bir bireyin bir grupta özdeşleşmesinde, özdeşleşen bireyin benliği için özdeşleşilen şeyin önemli veya önemsiz olduğuna dair herhangi yargının söz konusu olamayacağını öne sürer. Bu önemin kendisi kategori ile özdeşleşmeden kaynaklanmaktadır ve özdeşleşmenin ikinci bileşeni olan duygusal bileşen ile birlikte bu süreç yaşanmaktadır. Duygusal bileşen, özdeşleşilen kategori ile duygusal bağlılığın oluşması ve bireyin grubun üyeliğine dair duyduğu olumlu duygulardır. Üçüncü bileşen örgütün dışarıdan pozitif ve negatif olarak algılanmasıdır. Dördüncü bileşen olan davranışsal bileşen grup ile ilgili eylemlere katılımdır (van Dick, 2001: 270).

Örgütün, çalışanların özdeşleşebilecekleri gruplar açısından oluştuğunu görmeksizin onu bölünmez bir bütün olarak ele almak örgüt kavramını fazlasıyla basite indirgemek olacaktır (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 139). Ashforth ve Johnson'a (2001) göre örgütler iş grubu, departman ve tüm organizasyon olarak giyecek birden fazla şapka sunmaktadırlar (Riketta ve van Dick, 2005: 491).

Özdeşleşmede, odak veya özdeşleşmenin hedeflerini birbirlerinden farklılaştırmak önem taşımaktadır. van Dick özdeşleşmeyi kavramsallaştırırken öz-kategorizasyon kuramındaki bireylerin kendilerini farklı düzeylerde özdeşleştirebileceği (bireysel, grupsal ve üst düzeylerde) yargısından yola çıkarak, örgütsel özdeşleşmede de bireylerin kendilerini, kariyerleri veya kendi grupları ile (bireysel düzey), örgütteki alt birimler ile (iş grupları, örgüt departmanları) ve örgütün tümü ile özdeşleşebileceklerini ileri sürmüştür. Aynı zamanda özdeşleşmede çoklu odakların olduğuna dair ampirik bulgunun varlığını da vurgulamıştır (van Dick vd., 2004: 172).

Özdeşleşmenin alt hedeflere veya odaklara bölünme ihtiyacını doğuran olgulardan birisi de, adanmışlık gibi özdeşleşme kavramını içerdiği düşünülen bir kavramın örgüt bazında alındığında, iş doyumu, iş motivasyonu, iş performansı, personel devir hızı, işe gelmeme gibi işle ilgili tutumlarla belirgin bir ilişki göstermesine rağmen korelasyonların hayal kırıklığı yaratacak şekilde düşük olmasıdır (Riketta ve van Dick, 2005: 492).

van Dick ve çalışma arkadaşları örgütsel özdeşleşmenin neleri içerdiğine dair tartışmayı sosyal kimlik perspektifinden sürdürerek, kavramsal gelişme sağlamışlardır. Özellikle van Dick önceden ileri sürülen argümanların sosyal kimlik kuramının tüm avantajlarını kullanacak şekilde yeterince ilerletilemediğini ileri sürmektedir ve bazı çalışmalarda sosyal kimlik kuramının açıklayıcı bakışını ilerleterek örgütsel özdeşleşme kavramını genişletmektedir (Edward, 2005: 213).

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan son çalışmalar, bireyin kimliğini örgütten türetmesinin yollarını daha net gösterecek iyileştirmeleri içeren genişletilmiş bir özdeşleşme modeli ortaya koymaya çalışmışlardır.

Örgüt kuramcılar son zamanlarda örgütsel özdeşleşme kavramının ötesine hareket ederek daha geniş ve daha karmaşık örgüte bağlanma/adanma (attachment) biçimlerini kurama katmaya çalışmaktadırlar. Bu kuramsal açılım talebinin arkasındaki neden bireyin örgütten türettiği kimlik olarak tanımlanan dar özdeşleşme kavramının genişletilmesidir. Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalar verimli olmasına ve önemli kazanımlar sağlamasına rağmen öz-tanımlamanın diğer türlerini göz ardı edecek şekilde örtüşen kimlikler üzerine odaklanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2).

Kreiner ve Ashforth'un (2004) "genişletilmiş özdeşleşme modeli" çalışmasında, örgütle özdeşleşmenin, "bireyin benliğinde bulunan, örgütün algılanan özelliklerinden türetilmiş bir kimlik" olarak dar biçimde tanımlanmasının, bireyin örgüt ile ilişkisindeki diğer öz-tanımlama ilişkilerinin atlanmasına yola açtığı ileri sürülmektedir. Birey kendisini örgütle kısmen benzer ve kısmen farklı şekilde tanımlarsa ne olur? Bu durumun birey üzerindeki etkileri nasıl olur gibi sorulara yanıt arayan araştırmacılar, bu sorularının yanıtlarının dar özdeşleşme tanımları içinde verilemeyeceğini vurgulamaktadırlar.

Kreiner ve Ashforth (2004) örgütsel özdeşleşme kavramını genişletebilmek için daha önceden örgütsel davranış yazınında tanımlanmış (Dukerich ve diğerleri, 1998; DiSenza ve Bullis, 1999; Elsbach, 1999; Pratt, 2000; Ashforth, 2001 aktaran Kreiner ve Ashforth, 2001) özdeşleşmeme ve kararsız özdeşleşme kavramlarını alarak yeni bir model oluşturmuşlardır.

Özdeşleşme bireyin, örgütü tanımladığına inandığı tutum ve prensiplere sahip olmayacak biçimde kendini tanımlaması ile ortaya çıkar. Özdeşleşmede olduğu gibi birey örgütün tamamı veya bir bölümü ile özdeşleşme yaşayabilir. Özdeşleşme rastlantısal veya yanlışlıkla değil aktif bir şekilde kimliğin örgütten ayrılmasıdır. Özdeşleşme örgütün misyon, kültür ve onu temel olarak tanımlayan özelliklere bir tiksinti algısının bireyde oluşması ve bireyin bilinçli ve aktif şekilde kendi benliğinden örgütün kimliğini ayırmasıdır. Önemli noktalardan birisi özdeşleşmenin özdeşleşmenin tam olarak tersi olmamasıdır. Hem özdeşleşme hem de özdeşleşme pozitif sosyal kimliğin oluşturulması için işlev görürken, hedeflere ulaşmada kullanılan yollar ve deneyim farklılaşır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2).

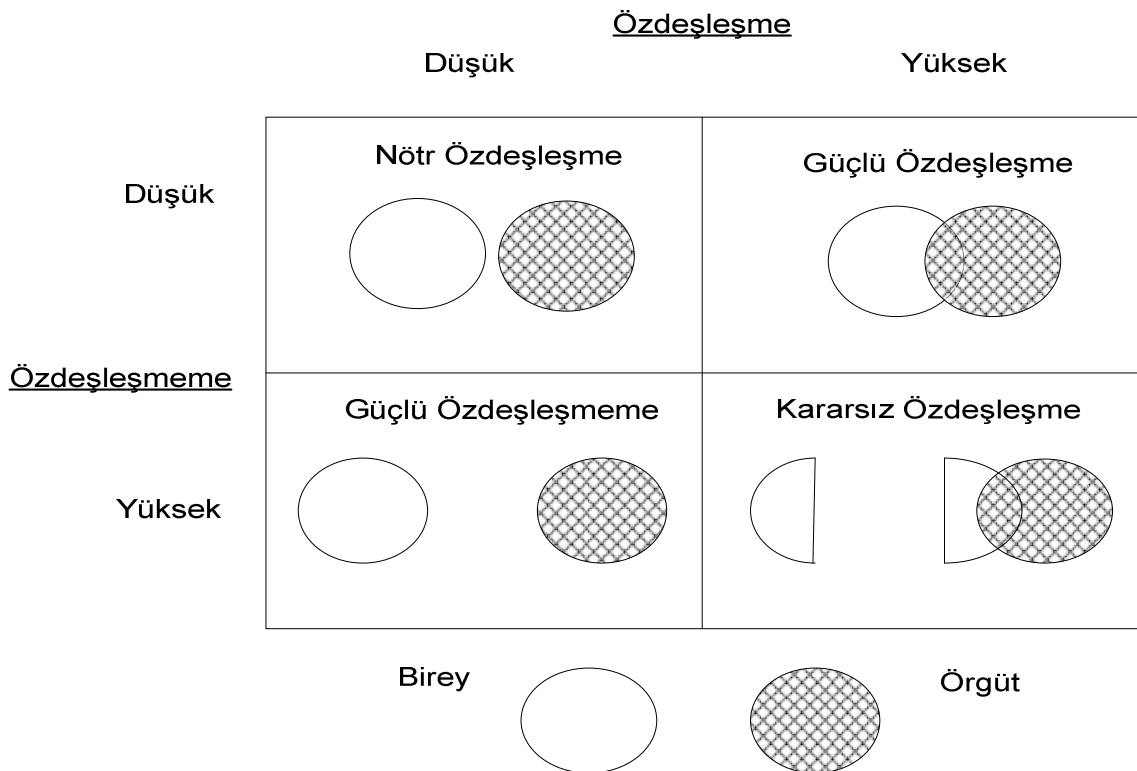
Belirtilmesi gereken bir nokta iş verenlerin özdeşleşmemeyi istenmeyen bir durum olarak belirlemelerine rağmen tüm özdeşleşme durumları örgüt için zararlı değildir. Özdeşleşme sivil erdem (whistle-blowing⁴), yenilikçilik ve vicdani red davranışı gibi örgüte faydalı olacak davranışları ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).

Dukerich ve diğerleri (1998), Elsbach (1999), Pratt ve Doucet (2000) ve Ashforth (2001) tarafından önceden tanımlanmış olan bir diğer kavram kararsız özdeşleşmedir. Kararsız özdeşleşme, modern örgütlerin karmaşık ve belirsiz yapısı ve günümüzün tipik bireyinin güçsüzleşmiş değerleri, hedefleri ve inançlarının oluşturduğu zemin üzerinde bireyin eşzamanlı olarak örgütle veya onun bir parçası ile hem özdeşleşip hem de özdeşleşmemesidir. Buna şizoid-özdeşleşme de denir. Birey sadece farklı bölümlerde fakat aynı bütün içinde değil eş zamanlı olarak örgütün aynı parçası veya bütünü ile hem özdeşleşip hem de özdeşleşmeyebilir. Bunun nedeni özdeşleşmeye ve özdeşleşmemeye hedef olan parçanın ve tabi ki örgütün de çok yönlü (alt parçalara sahip) olmasıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004, 3). Kısaca söylemek gerekirse örgütün parçalarının mümkün olan en indirgenmiş düzeyde tanımlandığı bir durumda kararsız özdeşleşmenin varlığı ortadan kalkabilir,

⁴ Whistle-blowing örgütlerde muhtemel kötü ve yanlış davranışların raporlanması ve açığa çıkarılmasıdır (Aktan, 2006). Whistle-blowing, İngilizce’de “ıslık çalma” anlamına gelmektedir. Kelimenin kökeninde bir İngiliz polisin suç işleme eğiliminde olan kişinin uyarılması amacıyla ıslık çalması yatmaktadır (Hersh, 2002, 243 Aktaran Aktan, 2006).

Bu modeldeki bir diğer tanım ise nötr özdeşleşmedir. Bireyin öz-algısı (self perception) örgütle özdeşleşme ve özdeşleşmemeye dair kesin bir boşluk ile şekillenmişse buna nötr özdeşleşme denir (Elsbach, 1999). Bu durumda çalışan örgütü ile kimlik keşismesi yaşayamadığı gibi kimlik ayrımı da yaşamaz. Ancak birey özdeşleşme veya özdeşleşmeme yaşamamasına rağmen bireyin bağlı olma durumunun zayıflığı fark edilebilir/belirgin durumdadır (Kreiner ve Ashforth, 2004, 3). Bu tanımlamalar ile özdeşleşmeyi daha geniş bir model içinde tanımlamaya çalışan Kreiner ve Ashforth (2004) özdeşleşmeyi ve özdeşleşmemeyi birer boyut olarak ele alan aşağıdaki şekli oluşturmuşlardır.

Şekil 1: Genişletilmiş özdeşleşme modeli



Kaynak: Kreiner ve Ashforth, 2004: 6

Şekil 1’de özdeşleşme ve özdeşleşmeme olarak iki boyut bulunmakta ve bu durumların bireyde yüksek veya düşük olmasına göre dört farklı durum ortaya çıkmaktadır. Daha önceden tanımlanan kararsız özdeşleşme, hem özdeşleşmenin hem de özdeşleşmemenin yüksek olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Hem düşük özdeşleşme hem de düşük özdeşleşmeme yaşayan bireyin örgütle bağı ise nötr özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşmemenin yüksek özdeşleşmenin düşük olduğu durumda ise güçlü özdeşleşmeme tam tersi durumda ise güçlü özdeşleşme yaşanmaktadır.

Örgütle özdeşleşme kavramı, örgütle örgüt çalışanının arasındaki psikolojik ilişkiyi açıklamak amacı ile özellikle son 10 yılda sıklaşan çalışmalarla kavramsallaştırılmaya çalışılmıştır. İlk kavramsallaştırmalardan bugüne kadar olan çalışmaların öne çıkanları tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Özdeşleşme Yaklaşımları

Yazar	Tanım	Ana alt bileşenler/anahtar özellikler
Foote (1951)	Özdeşleşme belirli bir kimliği veya bir kimlikler dizisini benimseme, bu kimlikler veya kimlikler dizisine bağlanmaktır.	-----
Brown (1969)	Özdeşleşme öz-tanımlayıcı bir tepkidir. Örgüt ve çalışan arasındaki belirli bir ilişki içinde oluşur/kurulur.	İlgililiğin (involvement) 4 bileşeni vardır. 1. örgütün çekiminde olmak. 2. örgütsel ve bireysel hedeflerin uyumu. 3. örgüte sadakat. 4. örgütsel üyeliği benliğe örnek yapmak.
Lee (1969, 1971)	Bireyin örgüt ile bireysel özdeşleşmesinin derecesi/miktarı olarak tanımlanır.	Aidlik: Ortak amaçların diğerleri ile paylaşılmasından veya çalışanların kendi işlevlerinin bireysel ihtiyaçlarını doyurduğunu hissetmelerinden kaynaklanır. Sadakat: Örgütün hedeflerini destekleyen tutum ve davranışlar, örgütte kalmaktan duyulan gurur ve dışarıdakilere karşı örgütü korumak. Paylaşılan karakteristikler: Birey ve diğerleri arasındaki niteliğin benzeşmesidir.
Patchen (1970)	-----	Örgüt üyeleri ile paylaşılan karakteristiklerin algılanması, diğer

		örgüt üyeleri ile çıkarların ve hedeflerin paylaşılması, örgütte dayanışma içinde olunması, örgüte aitlik hissedilmesi ve bireylerin örgütsel hedefleri ve politikaları destekleyecek biçimde örgütün desteklenmesi.
Hall et al. (1970) ve Schneider et al. (1971)	ÖÖ, bireyin artarak örgütle bütünleşmesi veya uyumlu hale gelmesi sürecidir.	Hedef ve değer kabulü (birey tarafından) örgüte duygusal bağlılık (commitment)
Cheney (1983a) Cheney ve Tompkins (1987)	Özdeşleşme-örgütle veya bir başka şeyle-bireyin kendisini sosyal çevre/alan (scene) ile ilişki içine soktuğu aktif süreçtir.	Bir birey birçok hedefle özdeşleşebilir. örnek olarak: kişiler, aileler, gruplar, birlikler ve daha az genişlikte olmak üzere değerler, hedefler, amaçlar, bilgi, aktivite, hedef. Böylece bir birey kendisini özel bir bütünlüğe ait olarak düşünebilir. Cheney ve Tompkins'e göre: örgütsel özdeşleşme özdeşleşmenin gelişmesi olarak bir süreç ve bu gelişmenin sonunda bir çıktı veya bir sonuç olarak bireyin örgütle kuvvetli bağlar kurmasıdır.
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel Özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin belirli bir şeklidir ve örgütle bir olma algısı veya örgüte aitliktir.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri: öz-kategorizasyon, bireyin psikolojik olarak örgütün kaderi ile birbirine dolanması (inter twined) ve örgütün değer ve tutumlarının o kişide kurulmasıdır.
Dutton ve diğerleri (1994)	Bireyin örgütü tanımlaması olarak inandığı tutumları ile kendini tanımlama derecesi Örgütsel Özdeşleşmedir.	1. örgüt üyesi olarak bireyin kimliği diğer alternatif kimliklerin önünde olmalıdır. 2. örgütü bir sosyal grup olarak tanımlayan birçok benzer kimliğe bireyin benliği sahip olmalıdır.
Scott, Corman, Cheney (1998)	Özdeşleşme süreci, özdeşleşme tarafından yaratılan kimliğin aynı zamanda özdeşleşmenin yaratılmasına katkıda bulunduğu bir ikilik (duality) ile açıklanmıştır. Özdeşleşme hem bireyin kendisini üyesi olduğu grup ile tanımladığı durumda bireyin grup ile bir birlik veya aitlik içinde olduğunu algılayarak olması olarak hem de örgüt üyesinin alternatifler arasından örgütün çıkarına en yakın alternatifi seçme isteği içinde olması olarak tanımlanmaktadır.	Adanma süreci (attachment) büyük oranda semboliktir ve hem birey hem bireyin dahil olduğu sosyal bağlam tarafından şekillendirilir. Adanmışlık birey ve algılanan sosyal üyelikten kaynaklanan bir hedef veya sosyal kaynak arasındaki ilişkiyi ve bu üyeliğin oluşmasını sağlayan davranışlar ve aynı zamanda bu üyelikten kaynaklanan davranışları içeren bir kavramdır.
Pratt (1998)	Örgütsel Özdeşleşme bir birey örgütünün kendisi için referans niteliğinde olduğu veya öz-tanımlayıcı olduğuna inanması ile ortaya çıkar	Bireyin örgütünün o bireyin kimliği ile bütünleştiği ve özdeşleşmenin bireyin kimliğindeki sosyal bölümde referans niteliğinde olmasının entegrasyonunu içerir.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme bireyin kendisini büyük bir bütünün parçası olarak hissettiği bir psikolojik durumdur. ÖÖ, bireyler	Özdeşleşme benliğin örgüt ile ilişki içinde olduğunun kavranmasıdır. Durumsal özdeşleşme (situated):

	kendilerini büyük bir örgütün parçası olarak gördüklerinde ortaya çıkar.	bireyler rolleri gereği kendilerinden beklenen işi yaparlar ve durumsal işaretler (cue) paylaşılan bir çıkarın algısını güçlendirir/büyütür (encourage). Derin yapı özdeşleşmesi: çalışan ilişkisinin bireyin sahip olduğu zihinsel modeli etkisi altına almasının oluşturduğu yerde/durumda dayanıklı bilişsel bir şemanın varolmasıdır.
van Dick (2001)	Ashforth ve Mael (1989) kavramsallaştırılmasında olduğu gibi, sosyal kimlik kuramı ve öz-kategorizasyon kuramını ilişkilendirmişlerdir	Duygusal bileşen (affective) Gruba duygusal bağlılık (attachment). Bilişsel bileşen (cognitive) Üye olunduğunun bilincinde olunması veya buna dair bilgi. Değerlendirmesal bileşen Örgütün olumlu değerlendirilmesi Davranışsal bileşen Eylemin parçası olmak gibi gerçek bir davranışı içerir.
Kreiner ve Ashforth (2004)	Örgütte özdeşleşme kavramı Ashforth ve Mael (1989) kavramsallaştırılmasında olduğu gibi kategorizasyon kuramı ve öz-kategorizasyon kuramı ile ilişkilendirilmiştir. Ancak genişletilmiş özdeşleşme modelinde örgütte özdeşleşmenin “bireyin benliğinde bulunan, örgütün algılanan özelliklerinden türetilmiş bir kimlik” olarak dar biçimde tanımlanmasının, bireyin örgüt ile ilişkisindeki diğer öz-tanımlama ilişkilerinin göz ardı edilmesine yol açtığını öne sürmüşlerdir. Bu nedenle daha önceden kavramsallaştırılmış olan özdeşleşme, kararsız özdeşleşme ve nötr özdeşleşme kavramlarını genişletilmiş model içinde bir araya getirmişlerdir.	Özdeşleşme: bireyin örgütü tanımladığına inandığı tutum ve prensiplere sahip olmayacak biçimde kendini tanımlamasıdır. Kararsız özdeşleşme: bireyin eşzamanlı olarak örgütte veya onun bir parçası ile hem özdeşleşip hem de özdeşleşmemesidir. Şizoid-özdeşleşme olarak ta isimlendirilmektedir.

Kaynak: Edward, M. R., 2005: 214. yararlanılarak düzenlenmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi Ashforth ve Mael (1989) sosyal kimlik kuramının örgütsel özdeşleşme kavramlaştırılmasında kullanmasından sonra Scott, Corman ve Cheney’in (1998) yapısal yaklaşımı haricindeki tüm kavramlaştırmalarda sosyal kimlik kuramının etkisini belirgin biçimde görmekteyiz.

1.3 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Kavramsal Çerçeve

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgüt ile aralarındaki psikolojik-sosyolojik bağın kavramlaştırılması çabasında ortaya çıkmış en geniş içerikli ve yine bu nedenle üzerinde en çok tartışılan kavramlardan birisidir. Yönetim kuramının temellerinin atıldığı günden beri düşünürlerin değinmeden geçmedikleri, örgütteki insan unsurunun örgütle ilişkisi bağlamında ortaya çıkan bu kavramın, uzun bir araştırma tarihine sahip olmakla birlikte, son dönemlerde önemi gözle görülür biçimde artmış ve örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanlarında etkin biçimde incelenmeye başlanmıştır.

İnsan faktörü yönetim kuramlarının oluşturulmasından bu yana birkaç istisna hariç tüm araştırmacıların farkında olduğu bir ögedir. Genel olarak yönetim kuramı tarihine bakıldığında bir devamlılık gösterecek biçimde, örgüt içindeki insan faktörünün ve bunun yönetilmesinin yollarının yeniden tanımlamalara ihtiyaç duyduğunu görülmektedir. Bu devamlılığı dolaylı veya dolaysız biçimde etkileyen bir çok faktör vardır. Bunlar; ekonomi bilimindeki gelişimler veya değişiklikler, “insan” kavramının içeriğinin psikoloji biliminde 19 yy.’ın sonundan bu yana yaşadığı değişimler, kapitalizmin içinde bulunduğu dönem, globalleşme, iletişim devrimi ile ulus devlet kavramının yıpranması ve bunun yarattığı problemler vb. olarak sıralanabilir. Bir değişimi diğer başkaları ile açıklamaya çalışırken kullanılan neden-sonuç ilişkisinin kökenini oluşturan pozitif bilimlerin yeni buluşlar ile adı anılmaya değer bir krize girmesi de burada sayılmalıdır. Yönetim yaklaşımlarının son dönemlerdeki bu değişimlere karşı oluşturdıkları, öne sürdükleri yönetim biçimlerinde de insan faktörünün ve onun örgüt ile ilişkisinin önemi açık biçimde görülmektedir. Örgütsel öğrenme ve öğrenen örgütler, şebeke örgütler ve sanal örgütler gibi kavramlaştırmalar klasik bürokratik yapıların yerine çalışanların daha etkin, daha sorumlu ve örgüt ile kurdukları bağlarda daha güçlü olacakları örgüt biçimlerini öngörmektedirler.

Genel bir bakışta, yönetim kuramındaki insan faktörüne verilen önemin artmasındaki devamlılık, örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanlarındaki araştırmacıların çalışan-örgüt ilişkisine olan ilgisini giderek arttırıyor gibi görünmektedir.

Örgütler, içinde bulunduğumuz küreselleşme sürecinde, bilgi çağı ve uluslar arası rekabet koşulları, hızlı değişen yönetim paradigmaları ile müşteri beklentilerindeki değişim gibi birçok yapılanmayla karşı karşıyadır. Bu noktada da her zamankinden daha fazla insan sermayesine gereksinim duymakta, örgüt-çalışan ilişkisi sonucunda oluşan bağlılık kavramının önemi giderek artmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanları istihdam eden örgütlerin daha etkin ve verimli olması söz konusudur (Cengiz, 2002: 806 aktaran Tiryaki, 2005).

Mowday, Porter ve Steers (1982) örgüt-çalışan ilişkilerinin bir parçası olan bağlılığın, son yıllarda çalışanların örgütleriyle bağlantılarını azaltma eğilimi içinde olmaları nedeni ile önem kazandığını vurgulamaktadır. Yapılan çalışmalar sonucu, müşteri-marka ilişkisinde olduğu gibi, çalışanların bağlılıklarının yükseltilmesinin çalışanların verimlilik seviyelerini arttırdığını bunun doğal sonucu olarak örgüt performansının bundan olumlu etkilendiğini saptamışlardır.

Çağımızda insanların çalışmak için girdikleri ya da başka bir deyişle iş yaratan örgütler, onların ikinci ailesi olma özelliğini kazanmışlardır. Genelde örgütlerin, özelde de işletme örgütlerinin çağdaş insanın yaşamındaki önemi iki aşamada belirginlik kazanmaktadır. Birincisi örgütlerin içinde yaşanan süreye ilişkindir, çalışan insan, uyku dışında kalan zamanının yarısından çoğunu işletme örgütlerinde ya da diğer örgüt yapılarında çalışarak diğer insanlarla etkileşerek geçirmektedir. Bu süre ailesiyle birlikte olduğu süreden fazladır. İkincisi, örgütlerin çalışan insanın gelişmesine yaptıkları katkılardır. Bu katkı küçük yaşlarda aile ve eğitim örgütleri tarafından paylaşılmaktadır. Sonra giderek örgütlerin ve çalışma örgütlerinin, bireylerin gelişmesindeki payı hızla artmaktadır. Böylece bireylerin yaşamında örgütlerin önemi hızla artarken aile bağımlılığı azalmaktadır (Sargut, 2001: 97).

Örgüt çalışanlarının işlerinden ve işyerlerinden memnuniyet duymalarını sağlayabilmek, artık örgütler için mal ya da hizmet üretmek kadar önem taşımaktadır. Öyle ki, örgütsel bağlılık duygusu örgüt içinde çalışan bireylerin örgütsel performansını olumlu yönde etkileyerek, işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, dolayısıyla ürün veya hizmet kalitesine olumlu katkılar sağladığı yapılan araştırmalarda gözlenmektedir. Örgütsel bağlılık,

bireyin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini gündeme getirmesi açısından önemli bir kültürel özelliktir (Sargut, 1994: 101 aktaran Tiryaki: 2005, 91).

Örgütte mal ve hizmet üretimi için gerekli olan diğer üretim faktörlerinin devamlılığını sağlamak, insan faktörüne oranla daha kolaydır. Her insanın farklı önem derecelerinde çeşitli ihtiyaçları vardır. Ayrıca, insanların işyerinde duygu ve düşüncelerine göre hareket etmesi insan yönetimini zorlaştırmaktadır. Bir çalışan, ihtiyaçlarının karşılandığı ve kendini mutlu hissettiği bir örgütte çalışmaya devam edecek ve örgüte olan bağlılığını sürdürecektir. Ancak, her çalışanın çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve örgüte bağlılığı birbirinden farklı olabilir. Örgütsel bağlılık konusunun örgütler açısından önem kazanmasının belki de en önemli nedeni, örgütte insan yönetiminin zor ve karmaşık bir iş olması ve bu konunun örgüt yönetimini etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Güçlü, 2006: 3).

Örgütsel bağlılık dört nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Birincisi örgütsel bağlılık, işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle, ikincisi iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla, üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncüsü yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle yakından ilişkili görünmektedir (Samadov, 2006: 66).

1.3.1 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

1950'lerde örgütsel davranışın araştırma alanına girmesinden bu yana örgütsel bağlılık kavramı üzerine yüzlerce makale yayınlanmıştır. Bağlılık kavramı çalışan-örgüt ilişkileri üzerine yapılan çalışmalarda ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmaların motivasyonunun bağlılık hisseden çalışanların performansı arttıracığına, iş gücü devrini ve devamsızlık oranını düşüreceğine olan inanç olduğu söylenebilir (Mowday, 1998).

Modern bağlılık kavramı Fayol'un (1949) 19 yy. da geliştirdiği yönetim ilkelerinde görünmektedir. Fayol örgütün çıkarının mutlak surette çalışan olarak bireylerin veya grupların çıkarlarına tercih edilmek zorunda olduğuna inanıyordu.

Bu tercihin amaçların içselleştirilmesi olması veya olmaması önem taşıyordu, önemli olan örgütün çıkarının diğer çıkarlardan önde gelmesiydi. Bu çalışmadaki bağlılıkla ilişkilendirilebilecek ikinci nokta örgütsel bağlılığın genel ve yaygın olarak tanımlanmış çıktısı olan dengeli işte kalma ilkesidir. Fayol, işe devamı çalışanların işlerinin gereklerini uygun şekilde öğrenebilmeleri için gerekli zamanı sağlayacak bir sürekliliğin sağlanması olarak görmekteydi bu sayede işlerin etkin biçimde yapılabileceğini düşünüyordu (Swailes, 2002: 156).

Fayol'un yönetim ilkelerinden süreçlerle ilgili ilkelerdeki "genel çıkarların kişisel çıkarlara üstünlüğü" ve sonuçlarla ilgili ilkelerdeki "personelin devamlılığı" ve "birlik beraberlik ruhu" kavramları modern örgütsel bağlılık kavramının oluşmasındaki ilk basamak olarak değerlendirilebilir. Fayol'un işletmenin etkin biçimde çalışabilmesi için ileri sürdüğü bu ilkeler bugünkü örgütsel bağlılık kavramının parçalarına ve bazı çıktılarına işaret etmektedir.

Weber'de (1947) doğrudan bağlılık olarak çevrilecek bir terim kullanmamasına rağmen modern örgütsel bağlılık kavramının izleri onun bürokrasilerin (örgütlerin) yapılanması ve bürokratikleşmiş örgütlerin bürokratik amaçlara ulaşmasına dair fikirlerinde görülebilmektedir. Amaçlarla özdeşleşmeyi sağlamak için Weber, resmi (formal) kuralların, hiyerarşik bürokrasilerdeki kariyer yapılarının ve rasyonel ödül sistemlerinin ihtiyaç olduğuna inanmaktadır (Swailes, 2002: 156).

1950'ler Amerikan edebiyatında Birleşik Devletlerin ekonomik buhrandan çıktığı dönemdeki ekonomik gelişmelerin yeni bir çalışma kültürü yarattığını vurgulayan ve bunun neden olduğu yabancılaşma ve yalnızlaşmayı eleştiren eserlerden birisi olan örgüt adamı adlı eserinde William Whyte (1956) örgütte çalışan kimsenin giderek örgüt için çalışmaktan örgüte ait olmaya doğru ilerlediğini öne sürmüş ve aşırı bağlılığın tehlikelerinden bahsetmiştir.

Becker'e (1960: 32) göre, örgüt içinde insanları aktiviteye iten nedenler örgüt dışında anlamsız olabilmektedir. Bağlılık, kişinin aksi yönde davranması durumunda o güne kadar edinilmiş ve harcanmış değerlerin anlamsız kalacağı, atıl duruma düşeceği veya kaybedileceği düşüncesi ile tutarlı davranışlar sergilemeye devam etmesi halidir. Örgütsel bağlılık, bireyin yan fayda (side-bet) sağlayarak ilgi alanları ile tutarlı aktiviteleri birbirine bağlaması ile olgunlaşır. Yan fayda

Çalışanların bakış açısında değerli olan herhangi bir şey olabilir. İleride ayrıntısı ile anlatılacak olan Becker'in kuramı bağlılığı davranışsal olarak görmektedir. Bu nedenle yan faydaların etkisi sonucu oluşan bağlılık ya da uyum örgütsel bağlılığa neden olmaktadır.

Bağlılığın nasıl arttığının anlaşılmasına dair ilk çabalar örgüt üyelerinin bir g ve kontrol sistemi olan örgüte yönlendirilmesinin yollarının önemini ortaya çıkarmıştır. Buradan yola çıkan Etzioni (1961) düşük katılımlar için üç sarılma (involvement) türü ileri sürer: Hesapsal sarılma, ahlaki sarılma ve yabancılaşmış sarılma. (Swales, 2002: 157). Daha sonra ayrıntısıyla ele alınacak bu yaklaşımdaki boyutlardan hesapsal sarılmanın Becker'in yan bahis kavramını çağrıştırması, ahlaki ilgililiğin ise duygusal bağlılığa paralel bir yapıda olması önem taşımaktadır.

Grusky'ye (1966: 488) göre bireyin örgüte bağlılığının gücü o örgütten aldığı ödüllerden ve ödül alacağına inancını oluşturan deneyim eşitleri ile belirlenir. Kuramın hipotezleri şu şekildedir a) alınan ödüller arttıķa çalışanın bağlılığı artar b) bireyin örgütsel dlleri elde etmek için verdiği çabanın büyüklüğü bağlılığın büyüklüğünü belirler.

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlarını sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerde kişiliklerini birleştirmelidir (Dağdeviren, 2007: 51).

Kanter bağlılığı örgüt içindeki sosyal ilişkinin parçası olarak kabul ettiği saygı ve bağlılık kavramları ile almıştır. Kanter, bağlılığın örgüt tarafından çalışanlara kabul ettirilen farklı davranışsal taleplerden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Kanter'e göre bağlılığın  şekli/boyutu vardır. Bunlar; devam, uyum ve kontrol bağlılığıdır (Yağcı, 2003: 43). İleride ayrıntıları ile incelenecek bu kavramlardan devam bağlılığı, örgütten ayrılma ile ilgili bir avantajın çalışan tarafından farkında olunmasını temsil etmekte, uyum bağlılığı bir gruba sadakatle bağlılığı veya sosyal ilişkilerin oluşumunu, kontrol bağlılığı ise grubun otoritesine bağlılığı ve grubun normlarının kabul edilmesini temsil etmektedir

Burns ve Stalker'ın (1966) klasik çalışmasında değişen koşulları kopyalamada başarılı olan "organik" rgt biçiminin, örgütsel bağlılığın örgüte ve onun görevlerine yayılması ile karakterinin belirlendiğini belirtilir. Burns ve Stalker ayrıca çalışanların görevleri, iş gruplarına ve kendi kariyerlerine kısmi (sectional)

bağlılıkları olduğunu ve bu üç ayaklı bağlılık sistemi sayesinde (örgüt, iş grubu, kariyer) örgütlerin mekanik yapıların üzerinde olan organik formlara kavuşabileceğini açıklamışlardır (Swaiiles, 2002: 156).

Sheldon (1971) bağlılığı, örgüte yapılan yatırım araştırması olarak ele almaktadır. Bu yaklaşım daha önce Becker tarafından önerilen yan fayda yaklaşımına benzerlik göstermektedir. Kuram, yatırımlar ve sosyal ilişkilerin örgüte bağlılık ile ilişkili faktörler olduğunu iddia etmektedir. Yatırımların, bu faktörlerden, özellikle yaşlı çalışanlar ve işlerini düşük bağlılık gösterenleri için önemli olduğu belirtilmektedir. Sheldon'a göre, yatırımlar ve sosyal ilişkiler, çalışanın örgütle özdeşleşmesine yol açan teşvik edici kalıbın bir parçasıdır. Bu nedenle yatırımlar ve sosyal ilişkiler, becerikli çalışanlarından bir kısmının örgüt içerisinde kalmalarının garantisi olmaktadır. Örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanları bulunan örgütlerin ayakta kalacağını garanti eder (Yağcı, 2003: 44).

Porter, Steers, Mowday ve Boulian örgütsel bağlılığı "bireyin belli bir örgütle bütünleşme seviyesi olarak tanımlamışlardır (Porter vd,1974 aktaran Çakır, 2006: 69). Yazara göre bağlılık en az üç faktörle karakterize edilebilir.

1. Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
2. Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme,
3. Örgüte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma.

Yazarlar araştırmalarında, örgüt amaçlarına yüksek derecede bağlı olan ve çok büyük ölçüde performans göstermeye hazır olan çalışanların, amaçlarını gerçekleştirmeye yardımcı olacak bir örgütün yanında olacaklarını belirtmişlerdir, bu anlamda örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte basit bir inanış ve bağlılıklarından daha fazlasını ifade etmektedir (Çakır, 2002: 70).

Zaman içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişimlerden, örgütlerinde etkilenmelerinden dolayı araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramını ele alış tarzlarında değişiklikler ortaya çıkmıştır. 1960'lı yıllardan çalışanların maddi nedenlerle örgütlere bağlılık duydukları ifade edilmiştir. Bu yıllarda örgütsel bağlılık, duygusal bir durum içermeyen, sadece maddi gereksinimlerden kaynaklanan bir kavram olarak açıklanmıştır. 1970'li yıllardaki çalışmalarda ise çalışanın örgüt amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde ifade edilen örgütsel bağlılık kavramı duygusal yönü ile ele alınmıştır. Bu tanımların

konunun anlamını, önemini ve etkisini açıklamakta yetersiz kalması sonucu yeni tanımlar geliştirilmiştir (Güçlü, 2006: 6).

Reichers (1985) örgütsel bağlılık kavramının iki ayrı düşünce okulu tarafından tanımlandığını belirtmiştir. Bunlar tutumsal ve davranışsal ekollerdir. Benzer şekilde Salancik ve Staw (1977) örgütsel bağlılık hakkındaki yazını düzenlerken çalışmaları tutumsal ve davranışsal olarak ikiye ayırma ihtiyacı duymuşlardır.

Tutumsal okul Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974); Buchanan (1974); Mowday, Steers ve Porter'ın (1979) çalışmalarına dayanmaktadır. Bu okul örgütsel bağlılığı, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin doğası ve niteliğini yansıtan bir tutum olarak tanımlar. Diğer yandan davranışsal okul ağırlıklı olarak Becker (1960), Kiesler (1971) ve Salancik'in (1977) çalışmalarına dayanmaktadır. Davranışçılara göre bağlılık çalışanı ve örgütü bağlayan örgüte yönelmiş ekstra-rol davranışlarına olan bağlılığın vurgulanarak tanımlanmasıdır (Gürpınar, 2006: 19).

Mowday ve diğerleri (1982) bu ekoller arasındaki farkı şu şekilde açıklamıştır: Tutumsal bağlılık çalışanların örgütleri ile ilişkileri üzerinde düşünme süreçlerine odaklanmıştır. Davranışsal bağlılık ise bireylerin belli bir örgüte bağlı hale gelmelerini ve bu problemi nasıl çözdükleri süreci ile ilgilenmektedir.

Araştırmalar 1970'lere kadar ilerleme sağlayabilmiştir ancak daha sonra kuramsal düzeyde genişlemeler olsa da kavramsal netlikte belirgin bir artış sağlanamamıştır. Morrow (1983) örneğin 29 ilgili kavram, bağlılık ölçeği ve beş bağlılık odağını tanımlamıştır. Aynı yapıyı kullanarak Randall ve Cote (1991) örgütsel bağlılık, kariyer belirginliği, iş grubuna bağlılık, işe sarılma ve Protestan iş ahlakı üzerine çok değişkenli bir ilişkinin varlığını öne sürmüştür. Morrow'un (1983) çalışması ile arasındaki temel fark onların modelinin bağlılığı belirli bir işe veya iş grubuna odaklanacak şekilde içermesidir (Swailes, 2002: 156)

Çalışanın bağlılığının odaklara yönelmesi (üst yönetim, müşteriler, sendikalar, çalışanlar, tedarikçiler vb.) ile bağlılık kavramının farklı boyutları içerecek şekilde tanımlanması sık sık birbirine karıştırılan ancak birbirinden bağımsız noktalar. Bağlılığı kavramlaştırmaya çalışan araştırmacılardan bazıları (Ör: Wiener, 1982; Mowday, Porter ve Steers, 1982) çalışanların örgütlerine hissettikleri bağlılığın “örgüt bütününe” hissedildiğini öne sürmüş veya bu şekilde

kabul etmişlerdir. Bunun aksine bağlılığın, örgütün parçalarından veya ilgili olduğu aktörlerden bazılarına yönelebileceği de öne sürülmüştür (Ör: O'Reilly ve Chatman, 1986; Allen ve Meyer, 1990). Bu yönelimler “odak” (foci) olarak tanımlanır ve bağlılığın nesnesini tanımlarlar.

Bireylerin çalışmaya dair bağlılıkları için olan bu odaklar karşılıklı uyum içinde değildirler. Çalışanlar çoklu bağlılığa sahip olabilirken bir veya iki odak tutum ve davranışlarda baskıcı olabilir. Ek olarak, işe yönelik bağlılıkları önemli olduğu gibi çalışma alanı dışındaki bağlılıklarda önemlidir. Bazen birçok birey için bağlılık, aile, din veya gönüllü aktiviteler örneklerinde olacağı gibi çalışma alanlarının dışına odaklanmış durumdadır. Bununla birlikte, bireylerin çoklu odaklar arasında bölüşülen sınırlı bir bağlılığın mı yoksa çoklu odaklara göre toplam miktarı artan bir bağlılığa mı sahip olduğu hala belirsizdir. Kalleberg ve Berg (1987) bağlılığı sıfır toplamı bir oyun olarak görmektedirler, bir odağa bağlılığın odaklanması artarsa diğer odaklar bu kurama göre zayıflayacaktır. Bu kuramı destekler biçimde iş dışındaki düşük talepler, örneğin aile bağlılıklarının olmaması iş için harcanacak enerjinin çok olmasına neden olmaktadır (Van Dyne vd., 1994). Bu Van Dyne ve diğerlerinin desteklediği, sözleşmesel ilişki için daha kişisel bir yatırıma izin verir ki bu sonuç olarak örgütsel itaatin daha yüksek derecelerde kalite, nicelik ve yoklama gücüne sahip olmasına yol açar. Bunun aksine Randall (1988) bağlılığın çalışma dışı bağlarla ilişkisiz olduğunu bulmuştur ve Romzek'in (1989) boylamsal çalışmasında örgütsel ilgililik iş-dışı ve kariyer doyumları ile pozitif ilişki içindedir (Cohen, 1995; Cohen ve Krichmeyer, 1995). Bağlılığın odakları üzerine daha sonradan yapılan çalışmalarda sıfır toplamı oyun içeren kuramların aksine belirli koşullar altında güçlü çoklu bağlılık gelişebilmektedir (Swales, 2002: 157).

Mathieu ve Zajac örgütsel bağlılığın öncülleri, ilişkileri ve sonuçları hakkında daha önce yapılan görgül çalışmaların meta-analizlerini gerçekleştirmişlerdir. Araştırmaları görgül bulguları içeren iki yüzden fazla makaleyi kapsamaktadır. Gerçekleştirilen 48 meta-analizde 26 değişken öncül, 14 değişkeni ilişkili ve 8 değişken de sonuç değişkeni olarak saptanmıştır. Meta-analiz çalışmalarında iki tür baskın örgütsel bağlılık ortaya çıkmıştır. Bunlar tutumsal ve hesapsal bağlılıklardır. Tutumsal bağlılığı tanımlamak için daha önce açıklanan Porter'ın bağlılık tanımı kullanılmıştır. Yazarların analizlerine göre ikinci sık

rastlanan örgütsel bağlılık çalışması hesapsal bağlılıktır. Hesapsal bağlılık 1960 yılında Becker tarafından yapılan çalışmanın üzerine inşa edilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta tutumsal ve hesapsal bağlılığın birbirlerinin yöntemlerini içerdiğidir. Her ikisi de kendi ve diğer bağlılık türleri aralarında karşılaştırma yapılmasını zorlayıcı bir yapıya sahiptirler (Mathieu ve Zajac, 1990: 180 aktaran Yağcı, 2003: 45).

Sosyal bilimler yazınında örgütsel bağlılık kavramına dair genel kabul görmüş yaklaşım Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılığın psikolojik yönünü öne çıkaran üç boyut içeren modelleridir. Örgüte bağlılığı oluşturan boyutlar olarak çalışanlar, duygusal bağlılıkta bireyler istediği için; devam bağlılığında ayrılma maliyetleri nedeni ile gereksinim duydukları için ve normatif bağlılıkta da ahlaken kendilerini yükümlü hissettikleri için örgüte bağlı kalırlar. Allen ve Meyer, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı birer bağlılık kategorisine dahil etmek yerine, bu kategorilerin bir kombinasyonu olarak düşünülmesi gerektiğini öne sürmektedirler. Sonuç itibari ile bir çalışanın örgütle ilişkisi bu üç bağlılık türünün farklı düzeylerini içerebilmektedir (Tiryaki, 2005: 107).

Genel kabul kazanan bu kavramlaştırma şu şekilde gelişmiştir: Tutum, davranış ve ekonomik eylemlerinin birleştirilmesiyle Meyer ve Allen (1984) iki yeni bağlılık ölçeği geliştirmişlerdir, onlara göre bu iki ölçek dikkatlice birbirinden ayrılmış durumdadır. Duygusal ve devamlılık bağlılığı kavramlarını, tutumsal bağlılığı ve ekonomik nedenlerden kaynaklanan bağlılığı tanımlamak için kullanmışlardır. Meyer ve Allen (1991, 1997) daha sonra üç süreci bir araya getirerek, bireyin örgüte bağlılığını, normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı olarak tanımlayan üç bileşenli modeli oluşturmuşlardır (Swailes, 2002: 161).

Örgütsel bağlılık kavramının gelişimine yapılan katkıda bulunan diğer araştırmacılar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel bağlılık kavramının gelişimine katkıda bulunan araştırmacılar

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whtye	Fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımını yaptı ve örgüt için olabilecek zararları üzerine çalıştı.
1958	March & Simon	Örgüte bağlılığın değişimsel modelini adapte ettiler.
1958	Morris & Sherman	Yine örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerine araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için karşılıklığın önemini buldu.
1961	Etzioni	Bağlılığın kategorizasyonlarını yapan ilk kişi oldu.
1964	Lodahl	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1964	Katz	İyi işleyen bir örgüt için örgüte bağlılığın önemini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi. Ödüllendirme ve beklentilerin çalışanların bağlılıkları üzerindeki etkisini inceledi.
1967	Downs	Örgüte fazla bağlı kişileri “ fanatik” olarak nitelendirdi ve örgüte olan zararlarını inceledi.
1968	Mintzer	Faydacı örgütlerin çalışanlarının bağlılıklarını düşürdüğünü buldu.
1970	Patchen	Örgütle özdeşleşme kelimesini örgüte bağlılığı açıklamak için kullandı. Örgüte karşı grup tutumlarının örgüt bağımlılığı ile ilgili olduğunu buldu. Aynı sonucu örgüte bağımlılık ve güven değişkenleri içinde buldu.
1970	Schein	Örgüte bağlılığın, verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.
1970	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığın, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu
1970	Campbell, Dunette	Örgüt ikliminin, örgüt bağlılığı üzerine bağımsız bir Lawerland & Weick etkisi olduğunu buldular.
1971	Lee	Olumlu üst-ast ilişkisinin örgüte bağlılığı arttırdığını buldu.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak & Alutto	Değişimsel bağlılık modelini adapte ettiler. Cinsiyet ve bağlılık ilişkisinin üzerine çalıştılar
1972	Hall & Shnider	Göreve bağlı olan değişim ve sorumluluğun örgüte bağlılığı arttırdığını buldular
1974	Buchanan	Örgüte bağlılığın tutumsal modelini adapte etti. Kişinin sahip olduğu iş deneyimlerinin doğası ve kalitesinin örgüte bağlılığı belirlemede

		önemli bir etken olduğunu buldu.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1974	Mowday, Porter & Dubin	Performans ve bağlılık ilişkisi üzerine çalıştılar.
1974	Herbiniac	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgüte bağlılıkla ilişki içinde olduğunu buldu.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1975, 1976, 1977	Steers	Örgütsel bağlılığın, örgütsel verimliliğin göstergelerinden birisi olduğunu belirtti. Personel devri ve örgüt bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledi. Örgüt bağlılığı üzerine bir model geliştirdi. Örgüte bağlı çalışanların, örgüte kalıcı ve güvenli bir iş gücü sağladıklarını buldu.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu. Örgütün değerleri hakkında çalışana bilgi veren iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığı arttırdığını buldu.
1977	Salancik & Staw	Davranışsal bağlılık modelini ileri sürdüler.
1978	Slancik & Pfeffer	Örgüt tarafından çalışan üzerinde uygulanan kontrolün örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1978	Koch & Steers	Görevin içerdiği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1979	Mowday	Örgütsel bağlılığa psikolojik yaklaşımı adapte etti.
1979	Mowday & McDade	Çalışmaya başlamadan önceki bilginin örgütsel bağlılığı belirlemedeki önemini belirttiler.
1979	Bartol	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgütsel bağlılık ile ilişki içinde olduğunu buldu.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgütsel bağlılık anlamında kullandı.
1979	Morris & Koch	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi konusunda çalıştı.
1980	Morris & Steers	Eğitimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi alanında çalıştılar. Örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi bulunmadığını buldular.
1980	O'Reilly & Caldwell	Çalışmak için belirli örgütü seçmenin örgütsel bağlılığı belirlemede önemli olduğunu buldular
1980	Pfeffer & Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş alternatiflerinin varlığının önemini belirttiler.
1981	Korman	Örgütsel bağlılık ve özel hayat ilişkilerini inceledi.
1981	Rowan	Örgüte fazla sadakatin zararları üzerinde durdu.

1981	Rhodes & Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediler.
1981	Morris & Sherman	Başarma ihtiyacı başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Angle & Perry	Yenilik ve yaratıcılık için yüksek derecede örgüte bağlı çalışanların önemli olduğunu belirttiler.
1981	Angle & Perry	Yaş-Kıdem ilişkisinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Scholl	Beklentiler ve eşitlik durumlarında bağlılığın nasıl bağımsız olarak ortaya çıktığını tanımladılar.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgütsel bağlılığın psikolojik modelini adapte ettiler.
1982	Morris & Sherman	Örgütsel bağlılığın psikolojik modelini adapte ettiler.
1983	Morrow	Örgütsel bağlılığa ilişkin kuramları ve araştırmaları gözden geçirdiler.
1983	Rusbult & Farell	Örgütsel bağlılığın yetki modelini geliştirdiler.

Kaynak: Yağcı, 2003: 50’den uyarlanmıştır.

1950’lerden başlayarak örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalar ve katkılar ile örgütsel bağlılık yazınında öne çıkan tanımlamalar oluşmuştur. En önemli tanımlamalar Tablo 3’de sıralanmıştır.

Tablo 3: Örgütsel bağlılık tanımlamaları

Tanım	Kaynak
“Örgütsel bağlılık; kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, çaba, zaman, edindiği statü ve para gibi şeyleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarını boşa gideceği korkusu sonucu oluşur.”	Becker (1960)
“Bireyin örgüte olan bağının gücü”	Grusky (1966)
“Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile, belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koyması”	Kiesler (1971)
“Bireyle örgüt arasında meydana gelen ve katılan açılarından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisi”	Hrebiniak ve Alutto (1972)

“Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı.”	Wiener (1982)
“Çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile amaç ve değerlerini benimsemesi”	Morrow (1983) Randall ve Cote (1991)
“Bağlılık, birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur”	Bateman ve Strasser (1984)
“Bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir”	Reichers (1985)
“Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevme ona devam etme isteği”	Schwenk (1986)
“Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapması.”	DeCotiis ve Summers (1987)
“Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleri ile birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmezsizin özdeşleşme.”	Gaertner ve Nollen (1989)
“Bağlılık, bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve de örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkmaktadır.”	Porter, Steers ve Mowday (1990)
“Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini kabul etmeye olan inanç ve örgütün yararı iç çaba göstermeye olan isteklilik derecesi olarak düşünülmektedir.”	Sloat (1993)
“Çalışanın iş yerine psikolojik olarak bağlanması.”	Becker ve diğerleri (1996)
“Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğinin devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur.”	Meyer ve Allen (1997)

Kaynak: Güner Çöl, 2005 aktaran Tiryaki, 2005:89.

1.3.1.1 Davranışsal Bağlılık

Bu yaklaşım, örgüte bağlılığın tanımını, davranış ve tutumlar arasındaki farkı açıklayarak yapar. Bu davranış şekli, kişinin çalıştığı yeri terk etmemek için istek, beklenti ve tatminsizlikleri daraltarak kendisini çalıştığı yere bağlamak için sebepler yaratma şeklinde tanımlanabilir. Davranışsal bağlılıkta kişi, örgütte bulunduğu süre içerisinde, belirgin bazı davranışlar geliştirir ve bu davranışı devam ettirir. Kişi davranışına olan sadakat ve bağımlılığından dolayı, bu davranışa uygun tutumlar geliştirir. Geliştirilen tutum sayesinde, davranışın tekrar etme olasılığı daha da artar. Bu davranışa, örnek olarak örgütten ayrılmama, devamsızlık yapmama ve kuralları çiğnememe verilebilir (Samadov, 2006: 84).

Davranışsal yaklaşım örgütsel bağlılık sürecinde tutumların rolünü açıklamak için bilişsel çelişki kuramından yararlanır. Bilişsel çelişki, kişinin iki veya daha fazla tutumunun veya tutumları ile davranışlarının tutarsız olması halidir. Bu tutarsızlık ise kişi açısından rahatsızlık verici bir durumdur. Bu nedenle bilişsel çelişki yaşayan kişinin bu çelişkiyi azaltacak, arayışlar içine girmesi beklenir. Bunun bir yolu ise genelde tutumların davranışları ile uyum sağlayacak şekilde değiştirilmesidir (Robbins, 2001 aktaran Arbak ve Kesken, 2005: 61).

Davranışsal yaklaşımın temeli, Becker'in "yan bahis" kuramına dayanmaktadır. Bu kuram; yatırımlar veya yan bahisler olarak da ifade edilen bir fikre dayanılarak geliştirilmiştir. Bu kurama göre çalışan örgüte zaman, enerji, bilgi ve yeteneğini vererek bir "yan bahise" girmektedir. Birey, girdiği bahsi karşılığında örgütte bir takım kazançlar elde etmektedir. Ancak, bireyin bu kazançları elde etmesi örgüte yatırmış olduğu değerlerin tutarlı bir şekilde sürdürülmesine bağlıdır. Diğer bir ifade ile çalışanın örgütten ayrılması durumunda, örgüte yatırılmış olan yatırımlardan elde edilecek olan kazançlar kaybedilecektir. Bu nedenle, çalışanın örgüte yapmış olduğu yatırımlar karşılığında örgüte bağlılık geliştirileceği ifade edilmektedir (Liou ve Nyhan, 1994: 101).

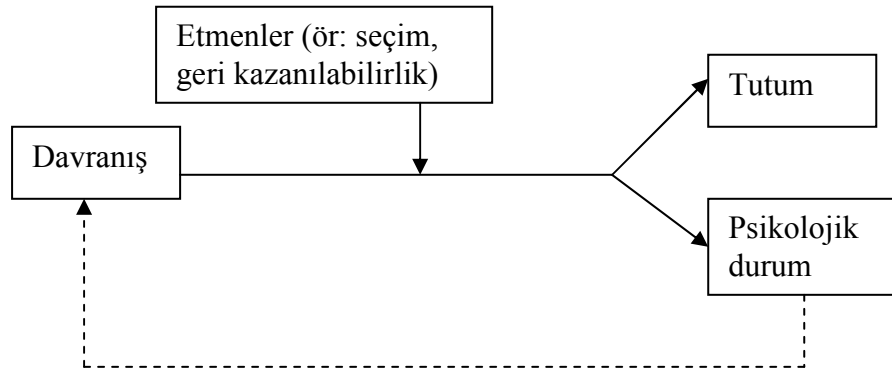
Davranışsal yaklaşıma göre örgüte bağlılık, çalışanların sadece örgüte değil, kendi faaliyetlerine de bağlılık duygusu geliştirdikleri bir süreç olarak ele alınmaktadır (Oliver, 1990: 20).

Davranışsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacılar ise, öncelikli olarak çalışan davranışlarını ve tekrar etme eğilimi olan davranışların tutum değişimi üzerine olan etkilerini incelemişlerdir. Aynı zamanda bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, çalışanların davranışlarının temelinde yatan koşulların belirlenmesine de odaklanmışlardır (Meyer ve Allen, 1991: 61).

Davranışsal bağlılık, örgütün kendisinden ziyade kişinin kendi davranışları ile ilgili olarak gelişir. Kişi belli bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeni ile davranışını devam ettirir. Kişi, davranışına bu şekilde bağlandıktan sonra ona uygun olan veya onu haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Meyer ve Allen, 1991: 62).

Davranışsal bağlılık süreci şekil 2’deki gibi açıklanabilir.

Şekil 2: Davranışsal Bağlılık Süreci



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63

Şekil 2’de davranışsal bağlılık sürecinin nasıl oluştuğu gösterilmektedir. Bu yaklaşımda bireyin davranışının dış etmenlerden etkilenecek tutuma ve psikolojik duruma temel teşkil ettiği varsayılmaktadır. Davranıştan etkilenecek oluşan psikolojik durum dolaylı olarak davranışın yeniden şekillenmesine neden olmaktadır.

Becker’e göre bağlılık, kişinin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile birleştirmesidir. Diğer

bir deyişle bağıllık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sonlandırdığında kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Meyer ve Allen, 1984: 372).

Becker, kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmekle ifade edilmek istenen, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgili olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağıllık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağıllığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağıllığı da o derece artar (Becker, 1960: 35).

Becker, kişinin davranışlarına olan bağıllığının tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu düşünmektedir. Tutarlı davranışlar, belirli bir zaman dilimi içinde süregelen ve farklı faaliyetler içerseler bile aynı amaca hizmet ettiği inanılan davranışlardır. Kişi bu davranışları, amaçlarına ulaşmada en iyi yol oldukları için yeğlediğinden alternatif davranışlarda bulunmayı reddeder (Becker, 1960: 35).

Becker’e göre sözü edilen nedenlerden dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde artmaktadır. Bu nedenle, kişinin yaşı ve örgütteki kıdemi, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve örgütteki kıdemi arttıkça yatırımları artacak, bunları kaybetmenin maliyeti giderek daha yüksek olmaya başlayacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır. Dolayısıyla yaşı ve kıdemi yüksek olan kişilerin rasyonel bağıllıkları yüksek olacaktır (Cohen ve Lowenberg, 1990: 1017).

Becker’e göre çalışanların bağıllık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir. Bunlar:

1. Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

2. Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara oluşmuş olacağını görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı taktirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığını alamayacaktır.
3. Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından biriside sosyal etkileşimdir. Kişi diğerleri ile ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışları sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda dürüst davranışlara karşı bir bağlılık gelişecektir.
4. Sosyal roller: Yan bahislerin kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır (Gül, 2002: 49).

Salancik, bağlılığı tanımlı şöyle yapmaktadır: Bağlılık kişinin davranışları ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgütle olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur (Mowday ve Steers, 1982: 20).

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981, 598; Oliver, 1990: 20).

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik her davranışına aynı şekilde bağlanılamayacağından söz

etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (O'Reilly ve Cladwell, 1981: 560). Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (Gül, 2002: 49).

Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışa olan bağlılığı etkiler. Bu etki özellikle iş seçiminde görülmektedir. Kişinin çalıştığı işi ve dolayısıyla örgütü seçerken vermiş olduğu kararın nitelikleri, yapmış olduğu seçime olan bağlılığını etkileyecektir (Çetin, 2004: 97 aktaran Samadov, 2006: 89).

Bu özelliklerden ilki, davranışın açık, kesin ve kuşku götürmez olmasıdır. Davranış ne kadar açık ve kesinse, bu davranışına olan bağlılık da o kadar yüksek olacaktır. Örneğin, kişi işe girerken bir sözleşme imzalamışsa ya da belirli bir süre o işte çalışması açıkça belirtilmişse ve kişi bunları kabul ederek o işi seçmişse bu seçimini inkar edemeyecektir. Dolayısıyla, seçimine olan bağlılığı da artacaktır. Diğer taraftan davranışın başkaları önünde gerçekleşmesi de davranışını bağlayıcı kılmaktadır. Kişinin ailesi, iş arkadaşları veya dostları yaptığı davranışın farkında ise, kişi davranışın sonuçları ile ilgili sorumluluğunu göz ardı edemeyecektir. Davranışını haklı çıkarabilmek içinde dışsal nedenlerden çok içsel nedenler öne sürecektir. Örneğin, kendi isteği ile o davranışta bulunduğu inanmaya başlayacaktır. Davranışı bağlayıcı kılan bir başka özellik ise, davranışın gönüllü olarak yapılmasıdır. Gönüllü davranışlar, herhangi bir baskı duymaksızın gerçekleştirilen, yani dışsal bazı nedenlerden dolayı yapılmayan davranışlardır. Davranışın herhangi bir dışsal nedene bağlanmaması, yani gönüllü olarak yapılması kişide davranışı ve onun sonuçları için kişisel olarak sorumlu olduğu duygusu yaratır. Bu durum, kişinin davranışını devam ettirme isteğini arttıracak, dolayısıyla davranışına bağlanmasını sağlayacaktır. Örneğin, herhangi bir baskı altında kalmadan, gönüllü olarak bir örgütte çalışmaya başlayan bir kişi örgüte katılma davranışı ve bunun sonuçları açısından kişisel bir sorumluluk duyacak ve bu davranışı sürdürme konusunda istekli olacaktır. Davranışı haklı çıkarmak için dışsal nedenleri olmadığından dolayı davranışını “sahiplenebilecektir”. Örgüte katılma davranışı ile uyum içinde olacak şekilde örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirecek ve zamanla örgüte bağlanacaktır (Samadov, 2006: 90).

Gerek Becker gerekse Salancik bağıllığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağıllık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa, Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağıllığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifade ile davranış devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002: 49). Bu istek de davranış bağılayıcı kılan özelliklerin varlığı halinde oluşur. Davranışın geri dönülmez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı altında olmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin örgütte çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasını sağlayacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 66).

1.3.1.2 Tutumsal Bağlılık

“Tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir”(Smith, 1968 aktaran Kağıtçıbaşı, 2005: 102).

Tutumun genel olarak üç ögesi vardır. Bilişsel öge tutum objesi hakkında sahip olunan bilgileri, duygusal öge tutum ögesine karşı gözlenebilen duygusal tepkileri, davranışsal öge ise tutum objesine karşı gözlenebilen tüm davranışları tanımlar (Kağıtçıbaşı, 2005: 102).

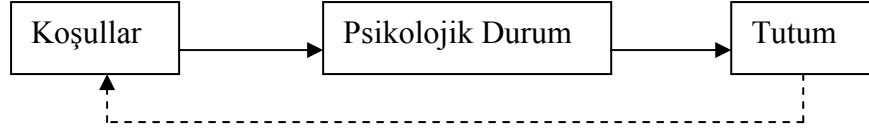
Bir bireyin örgütle kendi arasındaki bağa yönelik tutumları, onun belli davranışlarda bulunmasını veya bu davranışlarını sergilemeye eğilimli olmasını sağlayacaktır. Bu davranışlar örgütten ayrılıp ayrılmama, devamsız olup olmama ve örgüt yararına çaba gösterip göstermeme ile ilgili davranışlardan oluşmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 27 aktaran Samadov, 2006: 72).

Tutumsal bağıllık yaklaşımları çalışanların örgütleri ile ilişkileri üzerine düşündükleri bir sürece odaklanır. Bu çalışanın kendi hedefi ve değerleri ile örgütün hedef ve değerlerini uygunluğunu dikkate aldığı bir düşünce yapısı (mind set) olarak düşünebilir. Tutumsal yaklaşımda araştırma büyük oranda bağıllığın gelişmesine katkıda bulunan öncül durumların tanımlanmasına ve bağıllığın davranışsal

sonuçlarına yönelmiştir (Ör: Buchanan, 1974; Steers, 1977; Meyer ve Allen, 1991: 62).

Tutumsal bağlılık süreci aşağıdaki şekil 3’deki gibi açıklanabilir:

Şekil 3: Tutumsal Bağlılık Süreci



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 63.

Şekil 3’de görüldüğü gibi koşulların psikolojik durumu direk olarak etkilediği varsayılmaktadır ve oluşan psikolojik durum tutumu şekillendirmektedir. Bireyin bu şekilde oluşan davranışı çevresindeki koşulları dolaylı yoldan etkilemektedir.

Örgütsel davranış yazını incelendiği zaman örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmaların Etzioni tarafından gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Etzioni örgütsel bağlılık kavramı yerine “örgütsel katılım” kavramını kullanmış ve iş görenlerin örgüte katılım oranlarına göre bir sınıflandırmada bulunmuştur (Etzioni, 1961: 6).

Etzioni, bireyin örgüt norm ve beklentilerine uygun davranmasını sağlayan üç tür güçten bahseder. Bunlar; korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür. Korkutma gücü; norm ve beklentilere uyulmadığı takdirde verilecek cezaya dayanır. Ödüllendirici güç; ekonomik kaynak ve ödüllerin kontrolüne dayanır. Sembolik güç ise; prestij ve saygı görme gibi sembolik ödüllerin kontrolüne dayanır. Örgütteki uyum sistemini bu tür güçleri oluşturur. Etzioni, bireyin, yönelimini, “katılım” olarak adlandırmakta, yönetimin olumlu ya da olumsuz olabileceğini söylemektedir. Etzioni, olumsuz katılmayı yabancılaşma, olumlu katılmayı bağlılık olarak adlandırmaktadır (Samadov, 2006: 81).

Etzioni’nin örgütsel katılım modeli makro örgütsel bir kuram olmasına rağmen bireyin örgüte olan bağlılığını kavramsallaştırmak için uygun bir yöntem

olarak görülmüştür. Sezgisel görünüşüne rağmen yazında düşük bir ilgi görmüştür. Sınırlı olan bu ilginin nedeni kuramın üç katılım tipi içeren karmaşıklığı, Etzioni'nin özgün formülasyonunun örgütlerin baskın katılım biçimleri ile uyumlu güç sistemlerine sahip olduğu ileri sürmesi ve üç tip katılımı ölçecek uygun ölçeklerin olmaması olabilir. (Penley ve Gould, 1988: 45). Etzioni yabancılaştırıcı katılımın, hesapçı katılım ve ahlaki katılım şeklinde üç katılım türü belirlemiştir.

Yabancılaştırıcı katılım bireyin örgüte karşı kuvvetli olumsuz bir yönelimi olarak belirtilir (Etzioni, 1961: 9). Birey davranışlarının şiddetli biçimde kısıtlandığı yerlerde (Örneğin hapishaneler veya askeri temel eğitim kampları gibi) daha çok yabancılaştırıcı katılım görülmektedir. Bu katılım türü alternatiflerin olmamasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu tür katılım duyan çalışanlar, işten ayrılmaları durumunda finansal kayıpların olması, alternatif iş seçeneklerinin olmaması veya ailelerinin başka bir yere taşınma imkanının olmaması gibi farklı nedenlerden dolayı işlerinden ayrılmamaktadırlar (Penley ve Gould, 1988: 48 aktaran Güçlü, 2006: 10).

Hesapçı katılım, bireyin örgüte karşı olumlu veya olumsuz yöneliminin olduğunu ifade eder (Etzioni, 1961: 10).

Ahlaki katılım; bireyin örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını kabul ederek içselleştirdiği zaman oluşur. Bu yüzden çalışan, örgütün yararlı sosyal amaçları takip ettiğini hissettiği zaman örgütsel faaliyetlere katılabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 21).

Salt ahlaki katılım, çalışanlar bireysel olarak davranıp, örgütsel norm ve değerleri içselleştirdiklerinde ortaya çıkmaktadır. Ahlaki katılım içselleştirme, iş grubu, iç ve dış müşteriler, tedarikçiler veya yönetim takımı olabilecek diğer sosyal grupların baskısı ile ortaya çıktığında oluşmaktadır. Etzioni ahlaki katılımı yüksek bağlılık ile eş görmektedir (Swales, 2002: 158).

Üç tip katılımı, zorlayıcı, kazançlı ve normatif olarak sıralanan üç tip varsayımsal güç tipi ile ilişkilendirerek Etzioni üçü çok öne çıkan sokuz tip itaat ilişkisi ortaya koymuştur. Bunlardan öne çıkan üç tanesi zorlayıcı-yabancılaştırıcı, kazançlı-hesapçı ve normatif-ahlaki olanlardır. Etzioni bu kuramı içinde çalışanların bir tip katılıma sahip olacağını ileri sürmektedir (Swales, 2002: 158).

Etzioni'ye göre en olumsuz uça "negatif-yabancılaştırıcı", ortada nötr-hesapçı" ve en olumlu uça ise "pozitif-ahlaki" katılım vardır (Çelik Keleş, 2006: 44).

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, sosyal sistem olmak üzere iki ayrı sistem içerisinde ortaya çıkar. Sosyal sistemlerde, kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşur. Bu yönelimlerin her biri belli bir sosyal sistemi destekler (Samadov, 2006: 76).

Kanter (1968) örgütsel bağlılığın bireylerin farklı davranışsal ihtiyaçlarından etkilenmesi sonucunda farklı türlere ayrılabilceğini ifade etmiştir. Kanter; devamlılık bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı biçiminde üç farklı örgütsel bağlılık türü olduğunu belirtmiştir.

Devamlılık bağlılığı, çalışanın kendini örgütün yaşamını devam ettirmesine adanmasını ifade etmektedir. Çalışanlarının işten ayrılmalarının maliyetlerini fazla olması ve birtakım zorluklar yaratacak olması çalışanın kişisel fedakarlıklarda bulunacağı ve bunun sonucunda da örgütten ayrılmayarak örgütte çalışacağı görüşü kabul edilir. Çalışanın işine devam etmek için önemli fedakarlıklarda bulunması, çalışanın örgüt sisteminin işlerliğini devam ettirmesi içinde güçlü bir ihtiyaç duyması ihtimalini güçlendirecektir (Kanter, 1968: 499).

Devamlılık bağlılığı, özveri ve yatırım biçiminde iki unsurdan oluşmaktadır. Özveri, çalışanın örgüt üyeliğinin karşılığı olarak bazı şeylerden vazgeçmesini ifade etmektedir. Çalışan, bir kez özveride bulunmaya karar verdiğinde, buna bağlı olarak örgüt üyeliği için duyduğu bağlılık da artacaktır. (Cengiz, 2001: 34). Bu tip bir bağlılık bireyin örgütteki rolüne bağlılığı olup, bilişsel yönelimlerini içermektedir. Bilişsel yönelim, nesneleri inceleyerek herhangi bir duygusal veya normatif değerlendirmeye tabi tutmaksızın onlara olumlu veya olumsuz değer biçmektir. Sosyal bir sisteme bilişsel olarak olumlu değer biçilmesi için sistemin ödüllendirici olarak algılanması gerekir. Birey, sistemden ayrılmanın maliyetlerini sistemde kalmanın maliyetinden yüksek olacağını, yani sistemde kalmanın daha karlı olacağını düşünerek üyeliğini sürdürmek zorunda hisseder. Birey, kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğini sürdürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile sağlayabileceğini fark ettiğinde, örgütteki rolüne bağlanacak ve rolüne

olumlu bir bilişsel değer atfederek duygusal veya normatif değerlendirme yoluna gitmeyecektir (Kanter, 1968: 504).

Birlik bağlılığı örgütte grup birleşmesinin değerini arttıracak biçimde çalışanın önceki sosyal bağlarını bırakarak, örgütte yeni sosyal ilişkiler yaratması sonucunda oluşur. Bu bağlılıkta, çalışanın örgütle sosyal bağlar kurması için örgüt kültürünü oluşturan seremoniler, törenler ve sembollerden yararlanılarak örgütte sosyal ilişkilerin yaratılması sağlanır. Genellikle örgütler, çalışanların örgüte psikolojik olarak yakınlıklarını geliştirmek için birtakım farklı aktiviteler (Örneğin, çalışanların örgütteki ilk çalışma günlerinde diğer çalışanlarla tanıştırılmaları, örgütte kullanılan üniformalar veya işaretler gibi) yaratırlar. Örgütler bu tür faaliyetlerde bulunarak örgütteki çalışanlar arasındaki birlik bağlılığını geliştirmeyi amaç edinirler (Güçlü, 2006: 11).

Öte yandan birlik bağlılığı üyelerin grupla olan duygusal ilişkileri ile rekabet edecek, grup birliğini bozacak nitelikteki ilişkilerinden vazgeçmelerini, böylece grupla olan ilişkilerini güçlendirmelerini gerektirecektir. Örgütler bunu sağlayabilmek için kuruluş yerlerini şehir merkezlerinden uzak tutmak, ziyaretçilere yapılan görüşmeleri sınırlandırmak, sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere çalışanlara gerekli tüm hizmetleri sunmak gibi yollar izleyebilirler (Samadov, 2006: 78).

Kontrol bağlılığı çalışanların davranışlarının arzu edilen biçimde şekillendirilerek çalışanın örgüt normlarına bağlanmasıdır. Çalışanların örgütteki faaliyetlerinde örgüt normlarına ve değerlerine uygun davranışlarda bulunmaları ile örgüt normlarını ve değerlerini temsil ettiklerine inandıkları zaman kontrol bağlılığı oluşur (Kanter, 1968: 499).

Kontrol bağlılığı, kişinin yaşamını düzenleyen ve anlamlı kılan daha yüksek bir gücün varlığına inanmasını gerektirecektir. Bu inanç sayesinde daha önce kabul ettiği ve uyduğu normlardan vazgeçerek kendisi hakkındaki zihinsel yapısını örgütün norm ve değerlerine göre yeniden düzenleyecektir (Kanter, 1968: 505).

Kanter bu üç bağlılık şeklinin birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili olduklarını düşünmektedir. Üçü de kişinin örgütle olan bağlarını güçlendirmek için kişi üzerinde ortak bir etki yaratarak birbirlerini pekiştirirler. Dolayısı ile bu bağlılık

şekillerinin üçünün de yüksek olduğu örgütler daha başarılı olacaklardır (Kanter 1968: 501).

Örgütsel bağlılığa ilişkin yaygın olarak kabul gören yaklaşımlardan birisi Mowday'ın çalışmasındaki yaklaşımdır. Mowday'e göre, örgütsel bağlılık bireyin belirli bir örgüte ilgisi ve kişiliği tarafından göreceli olarak değişebilen aşağıdaki faktörlerce tanımlanmaktadır:

1. Örgütün bir üyesi olma isteği,
2. Örgütün hedef ve değerlerine güçlü bir inançla bağlı olma,

Örgüt yararına isteyerek çaba harcama (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 138).

Mowday vd. (1982) örgütsel bağlılık tanımlarının çoğalmasına dikkati çekerek ama bunların temelini oluşturanın bireyin örgüte veya sosyal sisteme olan bağlılığı veya ilişkisi olduğunu öne çıkarır. Araştırma çevreleri ölçümün amaçları için, yüksek bağlılığın etkin biçimde örgüte ve onun değerlerine karşı pozitif duygulanımla, özünde, bireyin kendi değer ve inançlarıyla örgütünkiler arasında uyumu olarak tanımlamasına genel olarak adapte olmuş durumdadırlar (Swales, 2002: 159)

Mowday, Porter ve Steers, örgütsel bağlılık kavramını tanımlarken yazında konu ile ilgili çalışma yapan araştırmacıların tanımlarına yer vermişlerdir. Örgütsel bağlılık kavramını, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı açıdan tanımlanmaya çalışıldığını ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılık, “bireyin örgütle özdeşleşmesi” veya “örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının bütünleşmesini” (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 26).

Mowday ve diğerleri, “tutum olarak bağlılık” ve “davranış olarak bağlılık” ayrımını yapmışlardır. “Tutumsal bağlılık”, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirir. Öte yandan, “davranışsal bağlılık”, kişinin davranış ve faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Bu araştırmacılar, her iki tür mantık arasında dairesel bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirir (Reichers, 1985: 24).

Mowday ve diğerkleri örgütsel bağıllık kavramını ele alırken bireyin örgüte karşı olan tutumları üzerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle, örgütsel bağıllığı tutumsal bağıllık ile eş anlamlı şekilde ele alarak kullanmışlardır. Bireyin sahip olduğı bağıllık tutumu, bireyde bağıllık davranışlarını kuvvetlendirir; bağıllık davranışları da bağıllık tutumunu kuvvetlendirmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağıllığın sınıflandırılmasında tutum ve davranış arasındaki bu doğal karşılıklı ilişkiden dolayı bir ayırmda bulunulmamış, sadece tutum bağıllığını temel aldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre, örgütsel bağıllık; bireyin örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve bunları kabul etmesi , örgüt yararına fazladan çaba harcamaya istekliliğı ve örgütte çalışmaya devam etmesi için güçlü bir istek duyması olarak ifade edilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 27).

Örgütsel bağıllık ile ilgili çalışmalar Mowday, Porter ve Steers'in konuyu ele almadaki yaklaşımları çoğunlukla kabul edilmiştir. pek çok araştırmacı örgütsel bağıllığı tutumsal yaklaşıma göre incelemiştir (Güçlü, 2006: 13).

Penley ve Gould'un (1988) yaklaşımı Etzioni'nin (1961) örgüte katılım modelinin bir uyarlamasıdır. Etzioni, modelinde örgütlerde bulunan uyum sistemleri ile kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele almıştır.

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin (1961) örgüte katılım modelinin örgütsel bağıllığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu ancak bu modelin yazında yeteri kadar ilgi çekmediğini belirtmişlerdir. Bunun nedenlerinden birisi daha önceden bahsedildiğı gibi modelin karmaşıklığıdır. Modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal temelli katılım mevcuttur. Ancak bunların birbirlerinden bağımsız kavramlar mı yoksa birbirlerine zıt kavramlar mı oldukları tam olarak açıklanmamakta ve anlaşılamamaktadır. Eğer bunlar birbirlerine zıt kavramlar ise yabancılaştırıcı katılıma kavramına gerek olmayacaktır. Yabancılaştırıcı katılım bağıllığın yokluğuna işaret edecektir. Bu görüşten hareketle Penley ve Gould bu iki katılım şeklini birbirlerinden bağımsız kavramlar olarak ele almaktadırlar (Penley ve Gould, 1988: 45).

Penley ve Gould aynı zamanda Etzioni'nin (1961) örgütlerde tek bir uyum sistemi olduğunu ve bununla ilişkili tek bir katılım şekli olduğunu ileri süren makro modelinin tersine örgütlerde farklı uyum sistemleri ve katılım şekillerinin bir arada görülebileceğini modellerinde savunmaktadırlar.

Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılığın birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Ahlaki bağlılık, örgütün amaçlarını kabul etme ve onlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde kişi, kendini örgüte adanmakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütünü desteklemektedir. Çıkarıcı bağlılık, çalışanların katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerine dayanır. Bu bağlılık türünde örgüt, belli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülür. Yabancılaştırıcı bağlılık, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi örgütteki ödül ve cezaların, yaptığı işin niteliği ve niceliğinden bağımsız olarak rastlantısal olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da, birey için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da yabancılaştırıcı bağlılığın gelişmesin neden olabilir. Bu durumda birey örgütün dış çevresi üzerinde kontrolü olmadığını algılamaktadır. Kişinin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığını algılaması, örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar kişinin örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 45). Penley ve Gould'a göre yukarıda tanımlanan üç bağlılık şekli örgütte bir arada bulunabilir.

Burada çıkarıcı bağlılık ile yabancılaştırıcı bağlılık arasındaki fark ortaya çıkmaktadır. Çıkarıcı olarak bağlanan kişi çabalarının karşılığı olan ödülleri elde edemediği halde örgütten ayrıldığı takdirde maddi kayıplara uğrayacağını düşünmesi veya alternatif işlerin olmaması gibi dışsal baskılar nedeni ile örgütte kalır (Penley ve Gould, 1988: 48).

Penley ve Gould, örgütsel bağlılığın üç tipinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olduğunu belirtmektedirler. Örneğin çıkarıcı bağlılık bir değiş-tokuş ilişkisi içerdiğinden bu bağlılık tipi “kendini sevdirmeye” taktikleri ile ilişkidir. Bu taktikler kişinin örgüt üyeliğinden elde edeceği kazançları arttırabilmek için kullandıkları taktiklerdir (Penley ve Gould, 1988: 49).

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılıkla ilgili birbirinden farklı birçok yaklaşımın ortak noktasını bireyin örgüte psikolojik anlamda bağlanması olarak belirlemişlerdir. Onlara göre, bağlılık ile ilgili çalışmalarda bir fikir birliğine

varılamamasının nedeni, bağılılığı oluşturan etmenler, bağılılığın sonuçları ve örgüt ile kişi arasındaki psikolojik bağın temellerinin kesin olarak belirlenememesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

O'Reilly ve Chatman çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağın, Kelman'ın (1958) tutum değişimlerini incelediği çalışmasındaki davranış değişimi yaklaşımından yola çıkarak, itaat, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyuta ayrılabilceğini öne sürmüşlerdir.

İtaat, birey bir başka grup veya kişiden olumlu bir tepki almak umudu ile, onun içeriğine inandığı için değil belirli bir ödül/onay beklediği veya cezalandırmadan kaçındığı için teşvik edilen davranışı kabul etmesi olarak tanımlanmıştır (Kelman, 1958: 53).

Örgütsel bağılılık uygulaması içinde ele aldığımızda itaat örgüte yüzeysel bir bağılılığı ifade etmektedir. Örgütte yetki, standart, kural, prosedür ve benzeri etkinler çalışanın uyumunun sağlanmasında yardımcı olur. Çalışanlar sadece ödül/ceza beklentileri ile bağılılıklarını sürdürürler. Davranışın oluşturduğu ilişki veya davranışın içeriği bu tip bir bağılılığı yaşayan çalışanları ilgilendirmez.

Özdeşleşme birey bir başka grup veya kişi ile tatmin sağlayan bir kendini tanımlama ilişkisi kurmak veya sürdürmek için davranışı kabul eder. Bu ilişki bireyin bir diğerrinin rolünü alması olarak ortaya çıkan klasik özdeşleşme biçiminde olabileceği gibi karşılıklı bir rol ilişkisi biçimde de ortaya çıkabilir. Birey özdeşleşme yolu ile etkiyi kabul ederken bu kendini tanımlama etkisi ile ilgilenir, kabul edilen davranışın içeriği ile az veya çok biçimde ilgisizdir. Birey teşvik edilen davranışı kabul eder çünkü davranış bireyin arzuladığı ilişki ile bağlantılıdır. Dolayısıyla özdeşleşme ile ortaya çıkan tatmin taraflar arasındaki mutbakattan gelir (Kelman, 1958: 53).

Özdeşleşmenin örgütsel bağılılık boyutu olarak tarifi şu şekildedir: Çalışanın grup içinde tatmin edici bir ilişki kurma veya böyle bir ilişkiyi koruma amacıyla etki altında kalır. Bu durumda çalışan örgütün üyesi olmaktan gurur duyacak , grubun amaç ve değerlerine inanacak, saygı duyacak ve kabul edecek ancak bunları kendi değer sistemine dahil edecek biçimde uyarlamayacaktır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 494).

İçselleştirme bireyin, teşvik edilen davranışı, davranışın içeriğini (bireyin) doğası gereği ödüllendirici bulması nedeniyle kabul etmesidir. Birey davranışı kabul eder çünkü davranış bireyin değer sistemi ile uyum içindedir. Birey davranışı bir problemin çözümü veya kendi ihtiyaçları için uygun olarak değerlendirebilir. Bu durumda kabul edilen davranış bireyin varolan değerlerinin arasında katılır. Burada tatmin içselleştirilmiş yeni davranışın içeriğinden kaynaklanır (Kelman, 1958: 53).

İçselleştirme bağlılığın son aşaması olup birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade eder. İçselleştirme, çalışanın değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin çalışanın tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. Bu aşamada çalışanın, örgütün değerlerini gerçekten kişisel değerleri ile uyumlu ödüllendirmesi söz konusudur. İçselleştirme bir kere gerçekleştikten sonra, bireyin yeni etki kaynaklarıyla etkilenmesi gerekmez. Ancak içselleştirme uzun zaman gerektirir (Balci, 2000 aktaran Mercan, 2006: 12).

Wiener 1982 yılındaki çalışması ile, araçsal güdülenme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayrımına dayanan kurumsal modeli oluşturmuştur. Wiener'in değerlendirmesinde araçsal güdülenme; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarına dönük olmayı ifade ederken; normatif –moral bağlılık; değer veya moral temeline dayanan güdülenme ile gerçekleşmektedir. Çalışan ile örgüt arasında değişimsel bağlılık (Exchange commitment) olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde örgüt, çalışanın bazı güdülerini doyururken; dönüşte çalışandan örgüte katkı yapmasını beklemektedir. Değişim ilişkisi (yarar/katkı oranı), bir dereceye kadar dengede veya çalışanın lehine olduğu sürece çalışan, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyacaktır (Wiener, 1982: 418).

Örgüte psikolojik bağlılık ise, bundan farklı olarak araçsal olmayan ve çalışanın örgüte duygusal bağlılığıdır. Çalışan bu farklılık türünde örgütün amaç ve özdeşleşir ve hatta onları içselleştirir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, amaç ve değerler ile ilişkisinde bir kimsenin, rolüne, araçsal bir değerden tamamen ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duymasıdır. Örgütsel amaç ve değerlerin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, örgütsel özdeşleşme olarak da değerlendirilmektedir. Bağlılığın, normatif moral bir süreç olarak düşünüldüğü yaklaşımda, örgütlerde bireysel davranışın, kişisel moral

standartları gibi içselleştirilmiş normatif baskılarla açıklanabileceği ileri sürülmektedir (Wiener, 1982: 421).

Sosyal bilimlerde yazınında genel olarak kabul görmüş olan örgütsel bağlılık yaklaşımı Allen ve Meyer'e ait olmaktadır. Örgütsel bağlılığın psikolojik yönüne dikkat çeken model üç bileşenlidir. Modelin çıkış noktası önceki çalışmaların kazanımlarını bir araya getirebilmek ve genel olarak ortaya çıkan temaları birleştirebilmektir.

Allen ve Meyer'e göre bu model varolan tüm araştırma bulgularını içermemekte ve bu amacında taşımamaktadır. Daha çok, sahip olunan, araştırma tarihinde bulunan veya bağlılığın üç bileşeni ile ilişkilendirilip önemli değişkenler olduğu ileri sürülenleri göstermek ve gelecekteki araştırmaların nerede yapılması gerektiğini tanımlamaktır (Meyer ve Allen, 1991: 68).

Bağlılığın birçok farklı tanımı olmasına rağmen genel olarak üç temanın ön plana çıktığı görülür. Bunlar örgüte duygusal bağ ile bağlı olmak, örgütten ayrılmanın yaratacağı maliyetlerin algılanması ve örgütte kalma zorunluluğunun hissedilmesidir (Meyer ve Allen, 1991: 63).

Bağlılık, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç yaklaşımda kavramsallaştırılmıştır. Bu üç yaklaşımdaki ortak görüşe göre bağlılık a) bireyin örgütle ilişkisini karakterize eden bir psikolojik durumdur, ve b) bireyin örgüt üyeliğine devam etme veya etmeme kararı üzerinde etkisi vardır (Meyer ve Allen, 1991: 67)

Meyer ve Allen'e (1991) göre duygusal bağlılık çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması, onunla özdeşleşmesi, ve ona katılım göstermesi olarak tanımlanır. Güçlü bir duygusal bağlılığa çalışanlar örgütte kalmaya devam ederler çünkü bunu istemektedirler.

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir. Bu bağlılık türü tutumsal kaynaklıdır ve bağlılık atfının sonucundan kaynaklanmaktadır. Bu atıflar bireylerin davranışları ile tutumlarının arasındaki uyumun sürmesini sağlar (Gül, 2002: 45).

Çalışanın örgüte karşı güçlü bir şekilde bağlılık duyması, o kişinin istediği için kurumda kalması anlamına geldiğinden, çalışanın örgüte bağlılığın en iyi şekli olmaktadır. Duygusal bağlılığı gelişmiş bireyler, her işverenin hayalini kurduğu,

gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır. Böyle çalışanlar, ek sorumluklar almak için gerçek anlamda heveslidirler. İşe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye isteklidirler (Çetin, 2004, 95 aktaran Tiriyaki, 2005: 108).

Devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın maliyetlerinin farkındalığıdır. Örgütle birincil bağlılıkları devam bağlılığı olan çalışanlar örgütte kalırlar çünkü buna ihtiyaçları vardır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

Devamlılık bağlılığı çerçevesinde yapılan çalışmalarda kavramın, yaş, örgütsel hizmet süresi, yükselme olanakları, ödemedi sağlanan doyum, örgütten ayrılma isteği, iş devri ve evlilik kavramları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Devamlılık bağlılığını etkilediği düşünülen bir diğer unsur çalışanın sahip olduğu iş alternatifleridir. Pek çok iş alternatifine sahip olduklarını düşünene çalışanlar, az alternatifte sahip olduğunu düşünen çalışanlardan daha zayıf devam bağlılığına sahip olacaklardır. Diğer bir deyişle alternatiflerin algılanabilirliği ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki vardır (Tiriyaki, 2005: 110).

Devamlılık bağlılığının temeli olarak Allen ve Meyer, Becker'in (1960) kuramlarını gösterecek de Becker'in yaklaşımının davranışsal olarak değerlendirilmesine bir eleştiri getirmektedirler. Yazarlara göre, çalışanın bu yöndeki bağlılığının yaş veya örgütsel üyelik süresi ile ilişkisi, öngörüldüğü şekilde çalışanı örgüte bağlayan gücün rasyonel temellerinin bulunduğunu gösterebileceği gibi, uzun yıllar belli bir örgütte çalışmanın neticesinde o örgüte duygusal anlamda bağlanmışlığın bir sonucu da olabilir. Bu nedenle rasyonel temellere dayanan örgüt-çalışan ilişkisini tanımlayabilmek için öncelikle çalışanın örgütten ayrılması halinde üstlenmek durumunda kalacağı maliyetlerin farkındalığına odaklanması gerekmektedir (Arbak ve Kesken, 2005: 70)

Becker'e göre bağlılık bireyin iş eylemini kesmesi ile çıkarımın ilişkili olduğunu farkında olmasını gerektirir. Bu farkındalık olmadan bağlılık olmayacaktır. Becker'in kelimeleri ile:

Bireyin birincil eyleminden ilginin farkındalığı elementinin yaratılması/çıkarılması bağlılık için gerekli bir bileşendir. Çünkü bireyin ilgisi olmasına rağmen ilginin gerekli olduğunu fark etmediği sürece onu doğru şekilde

eklemlendiremez (eylemde süreklilik-çıkarcı ilişkisi üzerine) (Meyer ve Allen, 1991: 65).

Becker'in belirttiği gibi maliyetlerin farkındalığı, örgütsel üyeliğin sürdürülmemesi durumunda ortaya çıkacak mevcut, edinilmiş ve harcanmış değerlerin varlığına bağlı olarak gelişen bilinçli ve psikolojik bir algı olup, çalışanın tutarlı davranışlar sergileme istekliliğini açıklar. Oysa davranışsal yaklaşım altında geliştirilen tanımlar çoğu zaman bu maliyetlerin farkındalığından ziyade çalışanın tutarlı davranışlar sergileme istekliliğine odaklanmıştır (Arbak ve Kesken, 2005: 71).

Allen ve Meyer, Becker'in kuramını davranışsal perspektiften ayırırken, örgütten ayrılma ile maliyet ilişkisinin çevre koşulları tarafından şekillendirilen bilinçli psikolojik bir durum olduğu ve davranış üzerinde etkisi olduğunu varsaymaktadırlar. Dolayısıyla, Allen ve Meyer'in bakış açısından, yan bahis kuramının temel varsayımları davranışsal yaklaşım ile karşılaştırıldığında tutumsal yaklaşımın yapıları ile daha uyumludur.

Son olarak daha az yaygın ancak diğerleri eşit tutarlılıkta olan bağlılık boyutu örgütte kalma zorunluluğu olarak da anılan normatif bağlılıktır.

Duygusal bağlar ve kişinin işten ayrılması durumunda karşılaşacağı maliyetlerin farkındalığı kadar olmasa da, toplumsal ve bireysel değerler ilgi çeken bir diğer bağlılık gerekçesi olmuştur. Örneği Kidron (1978) Protestan iş ahlakının bağlılık üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, çalışanın ahlaki formasyonunun duygusal bağlılığın gelişiminde önemli bir rolü olduğunu ortaya koymaktadır (Arbak ve Kesken, 2005: 71).

March ve Mannari (1977) örneğin ömür boyu bağlılığı olan çalışanı şu şekilde tanımlamışlardır: örgütün ona yıllar boyunca ne kadar statü gelişimi ve tatmin sağladığını düşünmeksizin, örgütte kalmanın ahlaki olarak doğru olduğunu düşünür (Meyer ve Allen, 1991: 67).

Aynı yaklaşımla Wiener (1982, p.421) bağlılığı şöyle tanımlar: içselleştirilmiş normatif baskıların toplamının örgütsel hedef ve çıkarlarca özdeşleşecek biçimde hareket etmesi ve bireyin davranışlarını sadece “onlar doğru olduğuna inanıyorlar ve ahlaken yapılması gereken bu” önermesine dayanarak yapılabilmesini desteklemesidir.

Zorunluluk olarak bağıllık kendiliğinden büyük bir ilgi uyandırmasa da, kavram popüler akla dayanan (reasoned-action) davranış modelleri ile paralellik içindedir.

Meyer ve Allen 1984 yılında duygusal ve devamlılık bağıllığına ek olarak Wiener ve Vardi (1980) tarafından önerilen ve Wiener (1982) tarafından geliştirilen “normatif” ya da “ahlaki” boyutu da üç boyutlu modellerine eklemişlerdir (Gül, 2002: 45).

Normatif bağıllık işe devam etme zorunluluğu hissetmek olarak tanımlanır. Yüksek bir normatif bağıllık seviyesine sahip çalışanlar işe devam etmek zorunda olduklarını hissederler (Meyer ve Allen, 1991: 67).

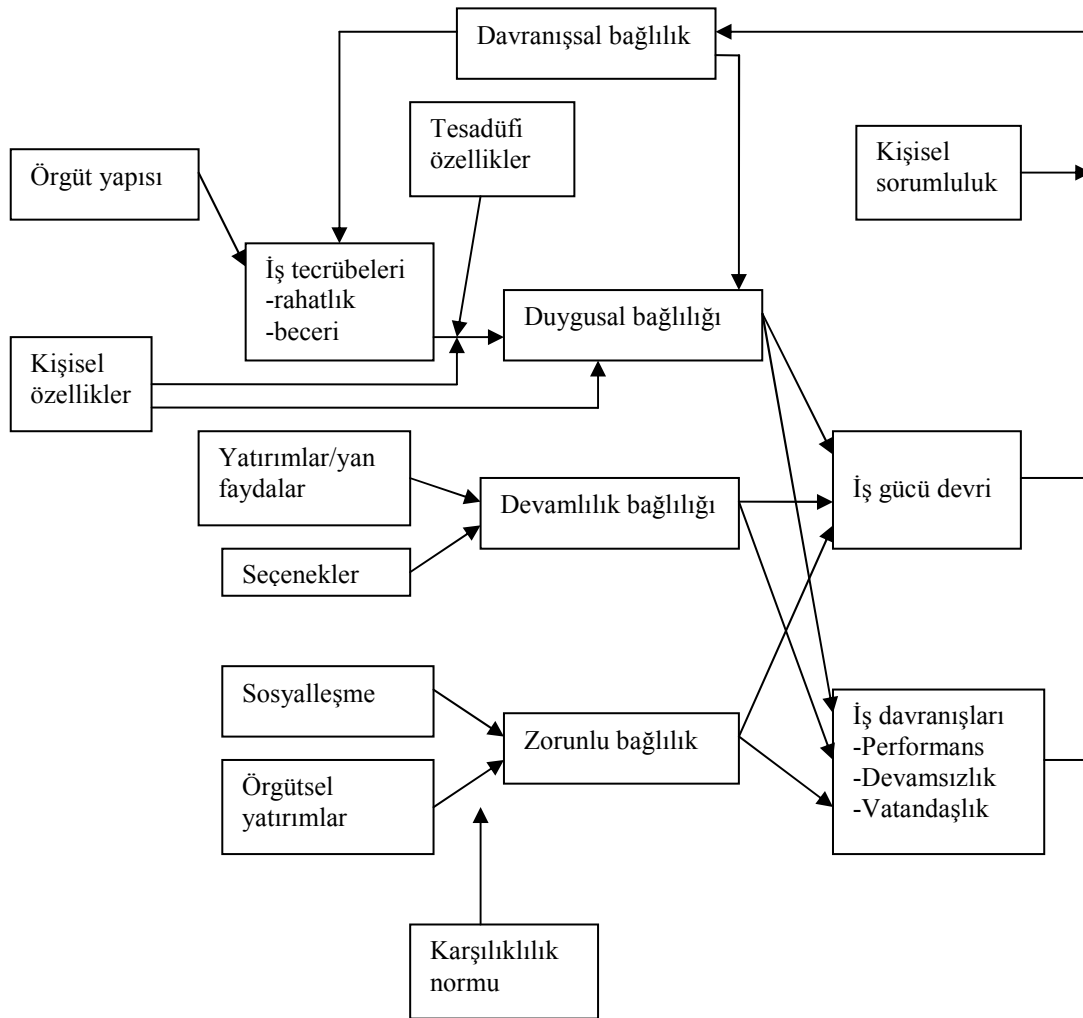
Normatif bağıllık, örgütsel bağıllığın ahlaki boyutunu ifade eder. Normatif bağıllık durumunda çalışan, örgütte kalmasının gerekli olduğu inancındadır. İşverenlerine karşı sorumlu olduklarını düşünerek, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok gereksinim duydukları bir zamanda işe alması veya işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yönünde değer yargılarına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu bağıllık normunda bireyler kendilerini örgüte borçlu hissederler. Bu nedenle normatif bağıllık, çalışanın örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili değerlerini ifade eder (Tiryaki, 2005: 111).

Meyer ve Allen’e (1991) göre duygusal, devamlı ve normatif bağıllığı bağıllık tipleri olarak görmektense bunları bağıllığın bileşenleri olarak görmek daha uygundur. Daha sonraki bulgular bağıllığın üç formunu karakterize eden psikolojik durumların birbirlerini dışlayıcı nitelikte olduğunu ortaya koymuştur. Aksine çalışanların bağıllığın tüm formlarını farklı derecelerde deneyim etmeleri oldukça mantıklı görünmektedir. Bir çalışan örneğin, yüksek bir tutku ve örgütte kalma ihtiyacı hissedebilirken, kalmaya dair bir zorunluluk hissetmeyebilir. Bir diğer kimse çok az bir duygusal bağıllık hissederken, ortalama bir ihtiyaç ve güçlü bir zorunluluk hissedebilir. Örnekleri çoğaltmak mümkündür. Bağıllığı bu şekilde görüyor olmanın işaret ettiği önemli bir şeyde bağıllığın çeşitli formlarının birbirleriyle etkileşerek davranışı etkilemeleridir.

Kavramsal farklılıklar ile bağıllığın üç formunu yansıtan psikolojik durumlar birbirlerinden farklı öncül fonksiyonları ve çalışan devir hızı dışındaki işle ilgili

davranışlarda farklı etkiler geliştirmektedir. Bu Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık yaklaşımının temel tezidir ve Şekil 4'de sunulan üç bileşenli bağlılık konseptinin geliştirilmesinin itici gücüdür/nedenidir.

Şekil 4: Meyer ve Allen'in üç bileşenli bağlılık konsepti



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 68.

Şekil 4'de örgütsel bağlılığın öncülleri, kavramın üç boyutu ve bağlılığın etkilediği diğer kavramlar ile ilişkisi gösterilmektedir. Kavramın açıklanmasında kullanılan üç boyutun öncülleri ve etkiledikleri diğer kavramlar şekilde ayrıntısı ile

gösterilmektedir. Üç boyutlu bu yapının davranışsal bağlılıkla da nasıl bir ilişki içinde olduğu burada gösterilmektedir. Davranışsal bağlılık üç boyutun etkilediği işdavranışları ve iş gücü devrinden etkilenerek tekrar duygusal bağlılık kavramını ve işle ilgili izlenimleri etkilemektedir. Burada davranışsal bağımlılığı diğer olgulardan bağımsız biçimde etkileyen tek olgu kişisel sorumluluktur.

Örgütsel bağlılığı çok boyutlu yaklaşıma göre inceleyen araştırmacılar arasında da konuyu incelemede benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramını çok boyutlu şekilde inceleyen araştırmacıların çalışmaları aşağıdaki tablo 4’de karşılaştırılmıştır.

Tablo 4: Örgütsel bağlılık kavramını çok boyutlu şekilde inceleyen araştırmacılar

Araştırmacılar	Bağlılık modeli	Tanımlar
Angle ve Perry (1981, s.4)	Değer bağlılığı Devam bağlılığı	Bir örgütün amaçlarını desteklemektedir. Örgütsel üyeliğin elde bulundurulmasıdır.
O'Reilly ve Chatman	Uyum Özdeşleşme İçselleştirme	Ödül elde etmek veya cezadan kurtulmak için örgüte duyulan ilgidir. Bağlılık, örgütle yakın ilişki isteğine dayanır. Bağlılık, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumluluğuna dayalıdır.
Penley ve Gould (1988, s.46-48)	Ahlaki bağlılık Hesapçı bağlılık Yabancılaştırıcı bağlılık	Örgütsel amaçların kabul edilmesi ve örgütsel amaçlarla özdeşleşmedir. Çalışanın örgütteki yardımlarından yararlanmak için örgüte bağlılığıdır. Çalışanın çevresel baskılar nedeni ile örgüte bağlılığıdır.
Meyer ve Allen (1991, s.67)	Duygusal bağlılık Devamlılık bağlılığı Normatif bağlılık	Çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması, özdeşleşmesi ve örgüte katılımıdır Çalışanın örgütten ayrılınca katlanacağı maliyetler nedeni ile örgüte bağlılığıdır Çalışmaya devam etmek için yükümlülük hissi ile örgüte duyulan bağlılıktır
Mayer ve Schoorman (1992,	Değer bağlılığı	Örgütsel amaçlara ve değerlere inanç ve bunların kabul edilmesi ile örgüt yararına daha fazla çaba

s.673)	Devam bağıllığı	harcama istekliliğidir Örgüt üyesi olarak kalma arzusu hissedilmedir
Jaros vd. (1993, s.953-955)	Duygusal bağıllık	Bireyin örgütte çalışmasından dolayı vefa, sevgi, içtenlik ve benzeri hisler ile örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır
	Devam bağıllığı	Örgütten ayrılma maliyeti yüzünden örgütte çalışmaya devam edilmesidir
	Ahlaki bağıllık	Örgütün amaçlarını, değerlerini ve misyonlarını içselleştirerek örgüte bağlanma derecesidir.

Kaynak: Meyer ve Herscovitch, 2001: 304

Tablo 4’de görüldüğü gibi bağıllık kavramı ağırlıklı olarak üç boyutta açıklanmıştır. O’Reilly ve Chatman’ın Kelman’ın çalışmasından yararlanarak oluşturdukları üç boyutlu çalışma haricindekilerde genel de olsa bir paralellik söz konusudur. Meyer ve Allen’in (1991) çalışmasından sonra yapılan çalışmalarda ise daha ayrıntılı bir benzerlik görülmektedir.

1.4 Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bu kısımda bu kavramların birbirleri ile ilişkileri, kavramların gelişme dönemlerindeki çakışmaları ve ayrılmalarına odaklanarak incelenecek, şu ana kadar yapılmış olan çalışmalar ışığında kavramların birbirlerinden ayrı olup olmadığı ve diğer ilişkileri kuramsal alandaki yaklaşımlara ve görgül alandaki verilere dayanılarak aydınlatılmaya çalışılacaktır.

1.4.1 Kuramsal Alandaki İlişkiler

Örgütsel özdeşleşme kavramını netleştirmeye çalışırken ortaya çıkan en önemli problemlerden birisi, örgütsel bağlılık gibi diğer birey-örgüt ilişkisini inceleyen yapılar ile ortaya çıkan örtüşmelerdir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları arasında önemli benzerlikler sadece kavramlaştırma alanında

değil ölçüm sistemlerinin oluşturulmasında da söz konusudur. Bu benzerliklerin bir kısmı her iki kavramın çok benzer psikolojik durumlara değinmesi ve onları açıklama çabası içinde olmasından kaynaklanmaktadır. Örgüsel bağlılığın bazı kavramlaştırmaları örgütsel özdeşleşmeyi bir alt kuram olark incelerken bazı örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmaları bu kavramların temelde birbirinden ayrı olduğunu savunmaktadırlar (Edward, 2005: 217).

Kökenini örgütsel psikolojiden alan bağlılık tanımlarında özdeşleşme kavramı, özellikle kavramın duygusal boyutunu tanımlarken kullanılmıştır. Yapısı itibari ile örgütsel bağlılık çalışanın çalıştığı örgüt ile yaşayacağı tüm ilişkileri içerecek biçimde kavramlaştırılmıştır. Sosyal bilimler yazınında en çok kabul görmüş bağlılık yaklaşımı olan Allen ve Meyer (1991) yaklaşımında da araştırmacılar çalışmalarının bu özelliğini; modelin çıkış noktası önceki çalışmaların kazanımlarını bir araya getirebilmek ve genel olarak ortaya çıkan temaları birleştirebilmektir şeklinde vurgulamışlardır. Yazında etkin durumda olan çalışmaların bu genel karakteristiği nedeni ile bu çalışmaların kuramsal ve araştırma bölümlerinde özdeşleşme kavramıyla karşılaşmak şaşırtıcı değildir. Çalışanın çalıştığı örgüt ile tüm ilişkilerini bütüncül biçimde bir araya getirmeye çalışan bu çalışmalarda özdeşleşme kavramı birçok kere kullanılmıştır ancak bu kullanımların tamamı örgütsel psikoloji kökenli olup, sosyal kimlik kuramından temellenen özdeşleşme tanımları ile benzerlik göstermemektedirler.

En çok kullanılan bağlılık ölçeği olan örgütsel bağlılık ölçeği (Organizational Commitment Questionary) özdeşleşme kavramını duygusal boyutunda içeren örgütsel psikoloji kökenli çalışmalara bir örnek olarak gösterilebilir. Örgütsel psikoloji tabanında kurulan ve özdeşleşmeyi sosyal kimlik kuramının ortaya koyduğu şekilde ele almayan çalışmalara bir diğer örnek O'Reilly ve Chatman'ın (1986) Kelman'ın (1961) tutum değişimini üç boyutta ele aldığı İtaat, Özdeşleşme ve İçselleştirme çalışmasından hareketle ortaya koydukları çalışmadır. Bu çalışmada O'Reilly ve Chatman örgütsel özdeşleşmeyi, özdeşleşilen obje ile duygusal olarak tatmin edici öz-tanımlama ilişkisini sürdürme tutkusunu ve çekimini temel alarak duygusal–motivasyonel terimlerle tanımlamışlardır.

Meyer ve çalışma arkadaşlarının (2002) meta analizinde görüldüğü üzere bağlılık kavramının üç bileşeninden en çok kullanılanı duygusal bağlılıktır. Bu

bileşen araştırmacıların bağlılığı açıklarken en temel olarak gösterdiği öge durumundadır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının nasıl tanımlandığına bakıldığında araştırmacıların bu farklı iki kavramı açıklarken sıklıkla aynı terimleri kullandıkları görülmektedir. Sarılma (involvement) kavramı örgütsel bağlılık kavramlaştırılmasında Cook ve Wall (1980) tarafından ve örgütsel özdeşleşmede Brown (1969, Lee (1969) ve Patchen (1970) tarafından kullanılmıştır. Tüm araştırmacılar örgütsel bağlılığın bireyin ve örgütün hedef ve amaçlarındaki uyumun bir çeşidini içerdiğini düşünmektedirler. Bu kavram (sarılma/involvement) daha sonra Riketta'nın meta analizi incelenirken ayrıntısı ile görüleceği gibi aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin de anahtar yönlerinden birisi olarak sunulmaktadır. Ek olarak, üyelik, aitlik ve bağlı olma durumunun da (attachment) aynı zamanda hem örgütsel özdeşleşme hem de örgütsel bağlılığın kavramlaştırılmasında benzer birer tema olduğu belirtilmektedir. Bu anlamda kavramları birbirlerinden net olarak ayırma çabaları önem taşımaktadır. Bu özellikle iki kavramın tamamıyla ayrı olduğunun öne sürüldüğü durumlarda önemlidir. Rousseau'ya (1998) göre özdeşleşme benliğin örgüt ile ilişki içinde olduğunun bilinmesinin kavranmasıdır. Diğer yandan Rousseau'ya göre örgütsel vatandaşlık bir davranış ve örgütsel bağlılık bir tepkidir. Benzer şekilde Bergami ve Bagozzi iki kavramın ayrı olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin ve örgütsel bağlılığın örgütteki bireyin sosyal kimliğinin iki bileşeni olduğunu öne sürer. Pratt'a göre bu iki kavram özdeşleşmenin bireysel-örgütsel ilişkiyi bireyin benliği terimi ile açıklaması temelinde birbirinden ayırır, çünkü bağlılıkta böyle bir durum söz konusu değildir (Edward, 2005: 218).

Daha önceden belirtildiği gibi özdeşleşme kavramı birçok yaklaşım ile tanımlanmaya çalışılmış ve bu olgunun örgüt ile ilişkiler üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Freud (1922) özdeşleşme ile ilgili ilk tanımlardan birisini oluşturmuş, Foote (1951) özdeşleşmenin örgüt ile ilişkisine değinmeden bir tanım oluşturmaya çalışmıştır. Brown (1969) Kelman'ın çalışmasından hareketle bir özdeşleşme tanımlaması ortaya koymaya çalışmış ve örgütsel psikoloji kaynaklı diyebileceğimiz en geniş tanımlamayı Patchen (1970) şu şekilde yapmıştır: Örgütsel özdeşleşme bireysel çeşitlilik içinde ancak üç fenomenle zorunlu bir ilişki içinde belirlenebilir, bunlar örgütsel bir dayanışma hissi içinde olmak, örgüte tutumsal ve

davranışsal olarak destek olmak ve diğer örgüt üyeleri ile paylaşılan karakteristikleri algılıyor olmak.

Bu tanımlama çalışmalarında özdeşleşme etrafıca tanımlanabilmiştir ancak somut bir uygulama biçimi elde edilememiştir. Bu döneme özgü tüm uygulama çalışmalarında kavram örgütsel bağlılık vb. kavramlar ve olgunun öncülleri ve sonuçları ile sık sık karıştırılmış, daha sonra yapılan meta-analiz çalışmalarından da anlaşılacağı üzere tatmin edici sonuçlar vermemiştir. Burada vurgulanması gereken nokta, örgütsel özdeşleşme kavramının tanımlanmasında sosyal kimlik kuramının temel alınmasının bir dönüm noktası olması ve özdeşleşmeyi salt algısal bilişsel bir süreç olarak ele alıp, davranışsal ve tutumsal sonuçlarından arındırmasıyla kavrama netlik kazandırmış olmasıdır.

Bu anlamda örgütsel özdeşleşmenin birçok tanımı yapılmıştır. Özellikle, bireyin ve örgütün değerlerinin uyumu (Hall, Schneider ve Nygren, 1970; Pratt, 1998; Stengel, 1987), örgütle birlik içinde olmayı veya ona ait olmayı hissetmek (Ashforth ve Mael, 1989), bireyin genel öz-tanımlamasında kendisini belirli bir örgütün üyesi olarak algılamasının oluşma süreci (Dutton vd., 1994; Elsbach, 1999; Rousseau, 1998) gibi tanımlar örgütsel özdeşleşmeyi bilişsel bir yapı olarak kavramlaştırmışlardır (Riketta, 2005: 360).

Örgütsel bağlılığın özdeşleşme kavramını içerdiği düşünülen tanımına baktığımızda örgütsel bağlılığın ilgili duygusal boyutunun şu tanımı ile karşılaşırız: duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması, onunla özdeşleşmesi, ve ona sarılma (involvement) göstermesidir (Meyer ve Allen, 1991). Benzer şekilde Mowday vd.'nin (1979) tanımı özdeşleşmeyi benzer şekilde içererek tanımı oluşturur: örgüte duygusal bağlılık çalışanların örgütle özdeşleşmelerinin ve ona sarılmalarının görece gücüdür. Bu iki kavramlaştırmada sarılma (involvement) olarak adlandırılan olgu davranışsal bir yapıya işaret etmektedir.

Sosyal kimlik kuramının örgütsel davranış alanına uygulayan Ashforth ve Mael (1989) kuramsal olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarını ayırtırmaya çalışmışlardır. Bu araştırmacılara göre örgütsel özdeşleşme kendinden referans alan ve kendinden tanımlı bir kavramken bağlılık böyle değildir. Örgütsel özdeşleşme çalışanın ben kimim sorusunun yanıtını etkiler ve örgütle birliktelik veya aitlik, bireyin kendisini örgütün “üyelik” olarak belirlediği terimlerle

tanımlamasını yansıtır (Mael ve Ashforth, 104: 1992). Bir diğer önemli farklılık sosyal kimlik kuramının (Tajfel ve Turner, 1986) ve özellikle öz-kategorizasyon kuramının (Turner vd., 1987) öngörülerine göre örgütsel özdeşleşme yüksek derecede esnektir ve grubun bireyin kimliğindeki belirginliğine bağlıdır, bu durumun aksine bağlılık bir kere yerleştiğinde görece düzenli ve kalıcı bir tutum olarak görünmektedir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasında sosyal kimlik kuramının örgütsel özdeşleşme tanımını netleştirmesinden bağımsız olarak anılacak bir diğer farklılık da örgütsel bağlılık kavramının, bir materyal değişim ilişkisine dayanmasıdır. Davranışsal bir yaklaşım olan Becker'in (1960) yan fayda kuramına göre örgütsel bağlılık, bireyin yan fayda (side-bet) sağlayarak ilgi alanları ile tutarlı aktiviteleri birbirine bağlaması ile olgunlaşır. Oysa özdeşleşmenin hem sosyal kimlik kuramı tarafından tanımlanan doğasında hem de bundan önceki tanımlamalarının işaret ettiği olguda çalışanın veya bireyin sadece duygusal bir tatmin edinebileceği belirtilmiştir.

Sonuç olarak kuramsal olarak bağlılık durumunun gelişebilmesi için gerçek bir değişim ilişkisi ve çalışan ile iş veren ve örgüt arasında bir bağlanma (süreklilik bağlılığı gibi) olması gerekir. Oysa sosyal kimlik yaklaşımına göre özdeşleşme için etkileşim, bağlanma ve gelecekteki bir bağlanmanın arzulanması bile gerekmemektedir (Dutton vd., 1994).

Yakın zamanda van Dick (2001) örgütsel psikoloji bağlamında bağlılığı ve örgütsel özdeşleşmeyi farklı kökenlerden gelen kavramlar olarak almış ve iki kavram arasındaki ilişkiye ve örgütle özdeşleşme kavramına bir takım yenilikler getirmiştir. Bu bakış açısından van Dick örgütsel özdeşleşmenin, sosyal psikolojik bir kuram olan sosyal kimlik kuramının örgütsel alanlara uygulanarak ortaya çıkarıldığını belirtmiş daha geniş ve kapsayıcı bir kuram olan örgütsel bağlılık kavramının kökeninin örgütsel psikoloji olduğunu vurgulamıştır. (Edward, 2005: 213).

van Dick'in bakış açısında göre örgütsel psikolojinin uzun geleneğinde örgütsel bağlılık, çalışan-örgüt ilişkisini anlamak ve açıklamak için ortaya atılmıştır. Bağlılık yaklaşımının ortaya atılmasının üç temel amacı vardır.

1. Çalışan ile örgüt arasındaki bağılılığın (attachment) doğasının tanımlanması ve bu bağılılığı arttıran ve azaltan öncüllerin tanımlanması
2. İlişkinin kuruluşunun anlaşılması
3. Çalışanın bu ilişkisinden kaynaklanan sonuç ve çıktıların çalışan doyumu, verimlilik gibi örgütsel etkinlik kriterleri üzerindeki sonuçlarının anlaşılması (van Dick, 2001: 265).

van Dick'in belirttiği bağılılık yaklaşımının ortaya atılmasının üç temel amacına baktığımızda, birincisinin öncüller, ikincisinin ilişkinin kendisi, üçüncünün ise sonuçlar ve bu sonuçların diğer kavramlarla olan ilişkisinin üzerine odaklanıldığını görürüz. Bu genel tanımlama ile karşılaştırıldığında van Dick özdeşleşmeyi bağılığa görece daha spesifik bir kavram olarak anlamaktadır. Özdeşleşme kavramı sosyal psikoloji kökenli bir kavramdır. Tajfel ve diğerleri (1978) tarafından geliştirilmiş sosyal kimlik kuramı ve Turner ve diğerleri (1987) tarafından geliştirilmiş öz-kategorizasyon kuramına dayanan özdeşleşme yukarıdaki bağılılık kavramı ile karşılaştırıldığında van Dick'e göre öncüllerden ve sonuçlardan bağımsız biçimde sadece ilişkinin niteliğini açıklayan bir kavramdır.

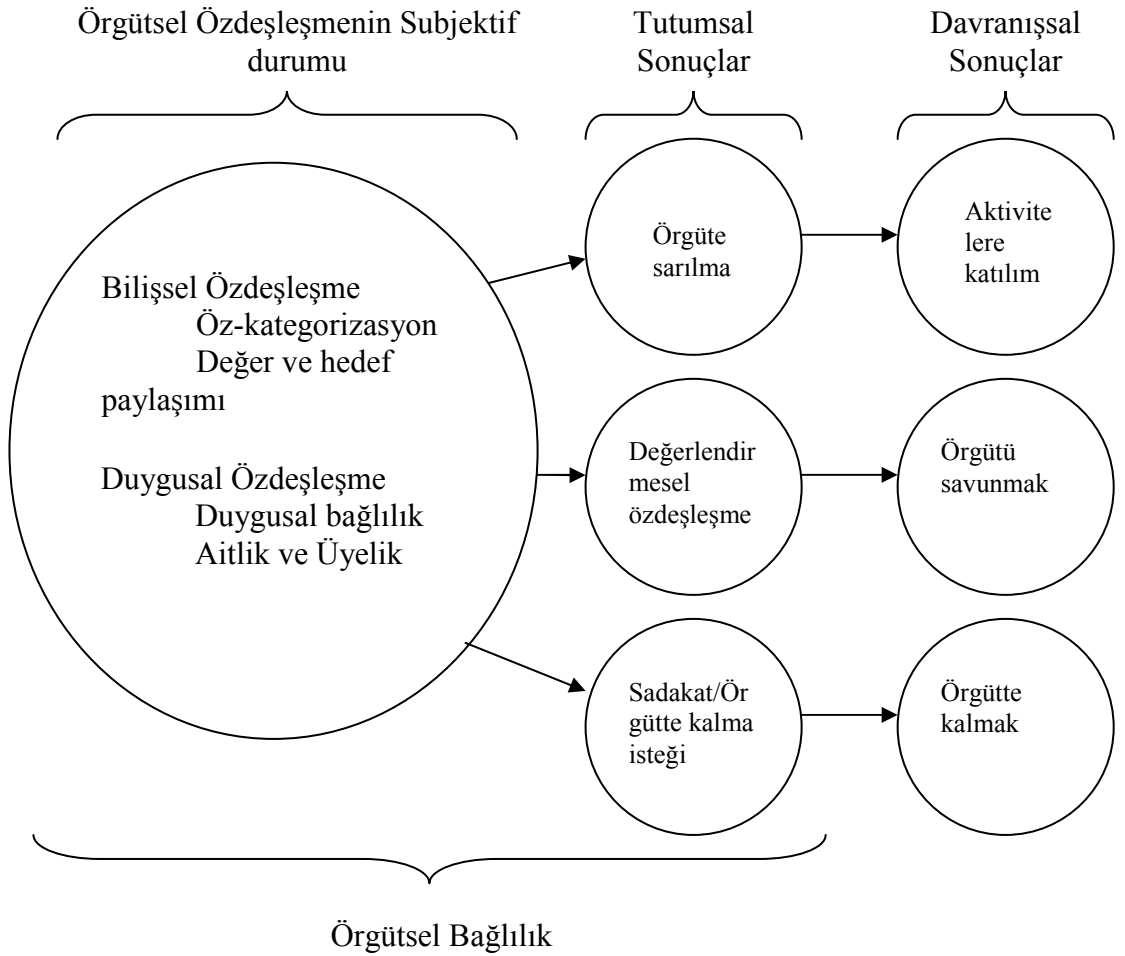
Benzer bir ayırım yaklaşımı da Edward'a (2005) aittir. Edward örgütsel özdeşleşmeyi duygusal ve bilişsel olarak tanımlamaya çalışan araştırmacıların yaklaşımlarını birarada kullanarak özdeşleşmeyi bağılılığın çekirdeği olarak tanımlar ve tartışma konusu olan alt kavramları turumsal sonuçlar ve davranışsal sonuçlar olarak biraraya toparlayama çalışmaktadır.

Kavramları birbirinden ayırıştıran ve onların örtüşen kavramlar olduğunu savunan bir çok kavramlaştırma göz önüne alındığında özellikle iki nokta bu bağlamda vurgulanmaya değer görünmektedir. Bunlardan ilki örgütsel bağılılık tanımlarının en az üç bileşene sahip olmasıdır. İkincisi bu tanımların içinde örgütsel özdeşleşme kavramının genellikle bu bileşenlerden birisi veya birisinin parçası olarak karşımıza çıkmasıdır. Bu durumda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağılılığı birbirinden ayırırken örgütsel bağılılığın bazı formlarda örgütsel özdeşleşmeyi içerdiğini söylemek anlamlı olacaktır. Bir dereceye kadar özdeşleşme ve bağılılığı

birbirinden ayırmakta en başarılı olan çalışma Cheney ve Tompkins'in (1987) çalışmasıdır. Bu araştırmacılar özdeşleşmeyi kimliğin belli bir amaçta kullanılması olarak tanımlarken, bağlılığı eyleme bağlı olarak tanımlarlar. Bu bağlamda özdeşleşme kavramı olarak bu eylemleri içerirken bağlılık bunların eyleme konmasını inceler. Cheney ve Tompkins (1987) ayrımı açıklarken Kanter'in (1972) çalışmasını vurgularlar. Kanter'in görüşüne göre bağlılık bireyin benliğinin kolektif olanla zaman içinde bağlanmasının derin ve dışavurulan sonucudur. Burada Cheney ve Tompkins bağlılığın bireyin özdeşleşmesinin davranışsal anlamda dışavurumu olduğunu vurgularlar. İki kavramı birbirinden ayırmaya çalışmak, özellikle iki ayrı kavramı açıklamaya çalışan araştırmacıların "birey ve örgüt arasındaki kuvvetli bağlantı (linkage)" olarak oldukça benzer bir şeyden söz ediyorken oldukça problemlili görünmektedir. Ancak Cheney'in ayrımı iki kavramı araştırmada bize yardım edebilir ve neleri mantıklı olarak Örgütsel özdeşleşme alanının sınırlarının içine düştüğünü gösterebilir (Edward, 2005: 218).

Edward'ın 2005 tarihli çalışmasına belirttiği gibi genel olarak özdeşleşmenin kavramsal sınırlarının bireyin belirli öznel durumu ile sınırlı olduğu ileri sürülebilir. Şekil 5'de görüldüğü gibi bu öznel durum bireyin örgütle ilgili değerlendirmeseli reaksiyonlarını içermez. Benzer şekilde bireylerin örgütte kalma veya örgütsel vatandaşlık davranışları gibi eğilimleri veya gerçek davranışlarını da içermez. Bunun tersine örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşmenin öznel durumlarını, bir bireyin örgütsel özdeşleşme sırasında izleyeceği kesin psikolojik durumları içerecek daha kapsamlı bir yapıdır. Örgütsel bağlılık, örgütün faydasına olan aktivitelere isteklilik veya bunların parçası olma eğilimi, örgütün olumlu şekilde değerlendirilişi ve örgütte kalma eğilimi gibi durumları da içerir. Edward'ın çalışmasında Şekil 5'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık salt bilişsel ve duygusal özdeşleşme kavramını içerecek biçimde tutumsal sonuçları da içine kalan bir kavram olarak oluşturulmuştur.

Şekil 5: Edward'ın Örgütsel Özdeşleşme Kavramsallaştırması



Kaynak: Edward, 2005: 220.

Örgütsel özdeşleşme tanımlarında tüm yazın dikkate aldığına ortaya çıkan heterojenliğe rağmen, tüm bu tanımlar örgüt üyesinin örgütsel üyeliğini öz-benliği ile, bilişsel olarak (örgütün parçası olduğunu hissetmek ve örgütsel değerini içselleştirmek), duygusal olarak (üyelikten gurur duyulması) veya her ikisini

içerecek biçimde ilişkilendirilmesini belirtmektedir (Riketta, 2005: 361). Özdeşlemenin salt bilişsel bir olgu olarak ele alınması bağlılık ile ayrılmasındaki temel itici güç olarak öne çıkmaktadır.

Pratt (1998) da bağlılık ve özdeşleşmenin, özdeşleşmenin bilişsel tabanı nedeni ile kuramsal düzeyde ayrılması gerektiğini belirtmiştir. Sosyal kimliğin çekirdeği olan öz-tanımlama kavramı bağlılık içersinde bulunmamaktadır. Ancak Riketta (2005) özdeşleşme-bağlılık ayrımının sadece kuramsal düzeyde değil görgül düzeyde de ayrılmasının önemini belirtir. Bu bağlamda Riketta'nın (2005) meta-analizi bir kilometre taşıdır (Herrbach, 2006: 632).

1.4.2 Görgül Alandaki İlişkiler

Örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesinde araştırmacıların son otuz kırk yıldır kullandıkları ana ölçeklere bakıldığında, ölçeklerle ilgili temel problemlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın kavramsal örtüşmelerinden kaynaklandığını söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ölçeklerine madde madde bakıldığında ölçekler arasında önemli bir çakışma göze batmaktadır. Örnek olarak cevap verenin örgüt üyesi olmaktan gurur duyması Hall ve çalışma arkadaşları (1970) ve Cheney (1980) özdeşleşme ölçeklerinde bulunurken aynı zamanda Mowday ve çalışma arkadaşları (1970), Cook ve Wall (1980) örgütsel bağlılık ölçeklerinde de madde olarak bulunmaktadır. Her iki ölçekte kullanılan bir diğer madde ise cevap verenin örgütün kaderini paylaştığını hissetmesi (başarı ve başarısızlık olarak) maddesidir. Bu madde Cheney, Mael ve Ashforth özdeşleşme ölçeklerinde, Mowday ve çalışma arkadaşları ile Meyer ve Allen bağlılık ölçeklerinde bulunmaktadır. Ayrıca her iki ölçek tarafından içerilen öğeler aitlik hissi ile örgütün bir parçası ve üyesi olma ile ilgilidir. Bu tip öğeler Cheney'nin (1982) özdeşleşme ölçeği ve aynı zamanda Cook ve Wall (1980) ve Meyer ve Allen (1991) bağlılık ölçeğinde yer almaktadır. Miller ve çalışma arkadaşlarının (2000) Cheney'in (1982) ölçeği üzerinde yaptığı değerlendirmede, ölçek öğelerinin işe sarılma bağlılık ölçeklerinden (job involvement commitment scales) geliştirilmesi nedeniyle örgütsel özdeşleşme ölçeğinin (Organizational Identification Quesitinary,

OIQ) öz olarak geniş bir bağlılık ölçeğini içerdiği vurgulanmaktadır (Edward, 2005: 224). Daha genel olarak özdeşleşme ve bağlılık ölçeklerinin çakışması Riketta'nın (2005) ileride ayrıntısı ile üzerinde duracağımız meta-analizinde incelenmiştir.

Uygulama alanına genel olarak baktığımızda kuramsal alanda rastlanan örtüşme burada da kendini göstermektedir. En çok kullanılan iki duygusal bağlılık ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionary, OCQ; Mowday vd., 1979) ve Duygusal Bağlılık Ölçeğidir (Affective Commitment Scale, ACS; Allen ve Meyer, 1990). Bu ölçeklerdeki öğeler şunlardır: a)örgüte duygusal bağlanma (attachment) (ör: OCQ; bu örgütün bir parçası olduğumu diğer kimselere söylerken gururlanıyorum; ACS: bu örgüte duygusal olarak bağlı (attachment) hissetmiyorum (reverse)), b) örgütün sorunlarına katılım (OCQ: örgütün kaderi için gerçekten endişelenebiliyorum; ACS: bu örgütün problemlerini kendi problemlerim olarak hissediyorum), c) değer uyumu (OCQ: kendi değerlerim ile örgütün değerlerini benzer buluyorum, ACS'de bulunmamakta), d) örgütte kalma isteği (OCQ: örgütte kalmakla kazanılacak çok fazla şey yok (reverse), ACS: kariyerimin devamını bu örgütte geçirmekten büyük mutluluk duyarım). Bu örgütsel bağlılık ölçeklerindeki öğeler birçok örgütsel özdeşleşme ölçeğinde de yer almaktadır. Örneğin en çok kullanılan ölçeklerden olan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin (Organizational Identification Questionary, OIQ; Cheney, 1983) 25 sorusundan 8'i Duygusal Bağlılık Ölçeği (ACS) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OCQ) öğeleri ile neredeyse aynıdır (Riketta, 2005: 361).

Birçok araştırmacı duygusal örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeden daha geniş bir yapı olduğunu vurgulamıştır (Ör: Ashforth ve Mael,1989; Edwards, 2002; Pratt, 1998; van Dick, 2004). Örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılık kavramlarını birbirinden ayıran en etkileyici yazarlar Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmeyi “herhangi belirli davranış ve duygusal durumdan bağımsız salt algısal bilişsel bir yapı olarak” tanımlamışlardır. Onların görüşü bir çok destek almıştır (Ör: Edwards, 2002; Elsbach, 1999; Iyer, Bamber, Barefield, 1997; Mael ve Tetrick, 1992; Pratt, 1998; van Kinppenberg ve van Schie, 2000; Wan-Huggins vd.,1998. Aynı zamanda bir özdeşleşmenin salt bilişsel bir yapı olarak kavramsallaştırılmasına bir eleştiri olarak Harquail, 1998 çalışmasına bakılabilir). En yaygın örgütsel özdeşleşme ölçeklerinden birisi olan Mael'in ölçeği (Mael ve

Tetrick, 1992) bu tanıma dayanmaktadır. Bu ölçeğin öğeleri örgütsel bağlılık ölçeği (OCQ) ve duygusal bağlılık ölçeği (AOC) ile örtüşmemektedir. Diğer araştırmacılar açıkça örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılığı yakından ilişkili ve yer değiştirebilir olarak değerlendirmekte ve kavramları aynı anlama gelecek biçimde kullanmaktadırlar. Sonuç olarak bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşme çalışmalarında duygusal örgütsel bağlılıktan söz etmemektedirler dolayısıyla örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi nasıl görükleri net değildir. Bir bütün olarak ele alındığında örgütsel özdeşleşme araştırmaları arasındaki örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılık ilişkisine dair bir anlaşma yoktur (Riketta, 2005: 362).

Riketta'nın meta-analizinde incelediği en çok kullanılan üç ölçek arasında belirgin farklılıklar olmasına rağmen tam bir ayrım söz konusu değildir. Bu durumda Riketta (2005) örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının ayrı olup olmasının kuramsal ve görgül anlamdaki önemine dair bir soruyu gündeme getirmekte ve araştırma ve uygulama açısından önemsiz farklılıklar tespit ediliyorsa kavramların birisini diğerini içerecek biçimde kullanıp diğerinden kurtularak kavram karmaşasının önüne geçilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılık ilişkisinde görgül bulgular da tutarsızdır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon çalışmadan çalışmaya “0” (Beerman, 1987; van Dick, Wagner ve Gautam, 2002; van Dick, Wagner Britt Lima, 2002) ile “.08” veya yukarılarında (POTvin, 1991; Sass ve Canary, 1991; Saver, 1997) seyretmektedir. Yapısal eşitleme teknikleri kullanarak Bergami ve Bagozzi (2000), Gautam, van Dick ve Wagner (in press), Mael ve Tetrick (1992) ve van Knippenberg ve Sleebos (2001) duygusal örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin tek faktörlü bir modelden daha çok/daha iyi olacak biçimde iki faktörlü bir modele uyduğunu bulmuşlardır. Bununla beraber bu çalışmalarda iki yapı arasındaki korelasyon güçlü çıkmıştır ($r_s > .50$). Bu durum duygusal örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının ayrı olup olmasının kuramsal veya görgül anlamda önemine dair bir soruyu akla getirmektedir (Riketta, 2005: 362).

Riketta'nın (2005) meta-analizine göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının işle ilgili sonuçları üzerinde doğurduğu ortalama sonuçlar

istatistiksel olarak birbirinden ayrılmaktadır. İki önemli bulgu burada göze çarpmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılığa göre iş tatmini ile daha az işe katılım ile daha çok ilişki halinde görünmektedir. Bu durum örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki sağlam bir ayrıma işaret etmektedir. İkinci olarak örgütsel özdeşleşme işle ilgili davranış ve eğilimlerde örgütsel bağlılığın sahip olduğu korelasyonlardan farklı korelasyonlara sahiptir. Özellikle örgütsel özdeşleşme işe gelmeme ve işten ayrılma ile örgütsel bağlılığa görece daha az ilişki halindeyken extra-rol performansında daha kuvvetli bir ilişki halindedir.

Riketta'nın (2005) meta analiz çalışmasının ilk bölümünde örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılık kavramları genel olarak karşılaştırılmıştır. Bu genel değerlendirmenin verilerinin (özellikle farklı örgütsel özdeşleşme ölçeklerinden kaynaklanan) heterojenliği nedeni ile kavramların ayrı ayrı inceleneceği analizin ikinci bölümünün vereceği sonuçlar üzerine uygulanamaz.

Genel analizde en yüksek ortalama korelasyon duygusal örgütsel bağlılıkta (DÖB) elde edilmiştir. Bu ortalama örgütsel özdeşleşme çalışmasının odaklanacağı yapının DÖB ile ölçülenlerle örtüşme içinde olacağını göstermektedir. Ancak korelasyon mükemmel olmaktan uzaktadır. %62 paylaşılan varyans söz konusudur. Dolayısıyla tipik bir örgütsel özdeşleşme çalışması DÖB ile karşılaştırıldığında özgün niteliklere sahiptir. Örgütsel özdeşleşmenin kavramsal olarak bağlantılı olduğu diğer tüm yapıların (iş ve örgütsel doyum, işe katılım ve mesleki ve grupsal bağlılık) korelasyonları düşüktür. Bu durum örgütsel özdeşleşmenin bu yapılar ile ilişki içinde olduğunu ancak onlardan ayrı bir yapı olduğunu destekler. Örgütsel özdeşleşme çalışmalarının genelindeki heterojenlik nedeniyle tek tek ölçeklere bakmak gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Mael ölçeği en çok kullanılan ölçek durumundadır. Bu ölçekle yapılan çalışmaların sonuçları diğer özdeşleşme ölçeği ile yapılan çalışmaların sonuçlarına göre birbirine oldukça yakın sonuçlar vermişlerdir. Görgül sonuçlara baktığımızda Mael ölçeğinin örgütsel özdeşleşmeyi en iyi temsil eden ölçek olduğu görünmektedir. Bir diğer ilgi çekici bulgu Mael ölçeğinin korelasyonlarının diğer örgütsel özdeşleşme ölçeklerine göre çok daha düşük bir varyasyon göstermesidir. Birçok örnekte örgütsel özdeşleşme çalışmalarının korelasyonları belirgin biçimde heterojenken Mael ölçeğini kullanan çalışmaların korelasyonları böyle değildir. Buna göre örgütsel özdeşleşme

kavramının görgül alana uygulanma biçimi (operationalization) elde edilen korelasyonları etkilemekte ve Mael ölçeği kullanan çalışmalar tüm örgütsel özdeşleşme çalışmaları içinde homojen bir grup oluşturmaktadır (Riketta, 2005: 368).

İkinci en çok kullanılan ölçek örgütsel özdeşleşme (Organizational Identification Questionary) ölçeğidir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği örgütsel özdeşleşmeyle ilgili üç yapı olan duygusal örgütsel bağlılık, iş grubu bağlılığı ve iş doyumunu ile daha kuvvetli biçimde ilişki içinde görünmektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği tüm örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve Mael ölçeği göz önüne alındığında duygusal bağlılık ölçeğinden daha az ayrılmaktadır. Özellikle, duygusal bağlılık ölçeği ile içinde bulunduğu yüksek korelasyon ilişkisi ($r = .90$) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin duygusal bağlılık ölçeği ile özellikle de örgütsel bağlılık ölçeği (Organizational Commitment Questionary) ile ($r = .94$) neredeyse yer değiştirebilir nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda, Sass ve Canary'nin (1991) belirttiği gibi örgütsel özdeşleşme ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinin aynı tutumun benzer parçalarını ölçtüğünü söyleyebiliriz. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme ölçeği yaş ve ayrılma eğilimi ile tüm örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve Mael ölçeği göz önünde bulundurulduğunda daha kuvvetli bir ilişki içindedir (Riketta, 2005: 369).

Örgütsel özdeşleşmenin duygusal örgütsel bağlılık ile yüksek korelasyonlara sahip olduğunu düşünüldüğünde bu ölçeklerin diğer kavramlarla korelasyonlarının ne düzeyde olduğu ve buradan bir ayrımın kurulup kurulamayacağı sorusu ortaya atılabilir.

Örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılığın benzer değişkenler ile olan korelasyonlarının farklı olması bu kavramların ayrı olduğuna işaret edebilir. Tüm örgütsel özdeşleşme ölçekleri ele alındığında duygusal örgütsel bağlılığında ilişki içinde olduğu 11 yapının 6'sında anlamlı farklılıklara işaret eden korelasyonlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçekleri duygusal bağlılık ölçeğinden iş doyumunu, işe sarılma, ayrılma eğilimi ve işe gelmeme gibi kavramları ile olan korelasyonlarında ayrılmaktadır. Aynı şekilde örgütsel özdeşleşme ölçekleri örgütsel bağlılık ölçeğinden yaş ve ekstra rol davranışı ile olan korelasyonları bağlamında da ayrılmaktadır. Mael ölçeği için de sonuçlar benzer görünmektedir. Karşılaştırma

verisi elde edilebilen 10 ilgili yapının 4 tanesinde korelasyon itibari ile Mael ölçeği duygusal bağlılık ölçeğinden ayrı görünmektedir. Mael ölçeği, iş doyumunu ve ayrılma eğilimi kavramları ile olan ilişkilerinde duygusal bağlılık ölçeğinden belirgin biçimde farklı korelasyonlara sahiptir. İş sarılmada da benzer bir ilişki görünmekte ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmaktadır. Mael ölçeği örgütsel bağlılık ölçeğinden yaş ve ekstra rol davranışı kavramları ile olan ilişkileri bağlamında da ayrı görünmektedir. Tüm örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve Mael ölçeği de örgütsel bağlılık ölçeğinin iş doyumunu ile olan ilişkisi bağlamında örgütsel bağlılık ölçeğinden ayrı görünmektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine baktığımızda, duygusal bağlılık ölçeğinden ve örgütsel bağlılık ölçeğinden sadece yaş ile olan ilişki de ayrıldığını görmekteyiz. Örgütsel özdeşleşme ölçeği ayrıca iş doyumunu ile olan ilişkisinde duygusal bağlılık ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ile neredeyse aynı korelasyona sahiptir (Riketta, 2005: 371).

Örgütsel özdeşleşme araştırmalarında elde edilen bulguların heterojenliği bir kenara bırakıldığında bu analiz örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık araştırmalarının istatistiksel olarak belirgin farklılıklarda ortalama sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır. İki önemli bulgu şu şekilde özetlenebilir. Birincisi, örgütsel özdeşleşme duygusal örgütsel bağlılığa görece iş doyumunu ile daha düşük güçte bir örtüşme içinde ve iş sarılmada daha yüksek bir örtüşme içinde görünmektedir. Bu örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel bağlılık kavramları arasındaki sabit bir farklılığa işaret eder. İkinci olarak örgütsel özdeşleşme duygusal örgütsel bağlılıktan bazı işle ilgili davranış ve eğilimlerde olan korelasyonları bağlamında farklı görünmektedir. Özellikle, örgütsel özdeşleşme duygusal örgütsel bağlılığa görece ayrılma eğilimi ve işe gelmeme ile daha düşük ilişki içinde ama ekstra rol davranışı ile daha yüksek bir ilişki içinde görünmektedir. Mael ölçeğinin kullanıldığı tüm çalışmalarda işe sarılma hariç bahsedilen tüm farklı ilişkiler anlamlıdır. Bu durum Mael ölçeğinin tipik veya temsili gücü yüksek olan bir ölçek olduğu göstermektedir. Aksine örgütsel özdeşleşme ölçeği duygusal bağlılık ölçekleriyle gösterdiği büyük benzerlikle örgütsel özdeşleşme ölçeği olmaktan çok bağlılık ölçeğidir. Özellikle duygusal bağlılık ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği gibi, örgütsel özdeşleşme ölçeği yaş, iş doyumunu ve ayrılma eğilimi ile tüm örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve Mael ölçeğine göre daha kuvvetli bir ilişki içindedir. Buradaki bulgular Miller vd. (2000)

ve Sass ve Canary (1991) nin çalışmalarına paralel olacak biçimde örgütsel özdeşleşme leğinin neredeyse duygusal bağlılık leği ile yer değiştirebilir nitelikte olduğu ortaya çıkarmaktadır (Riketta, 2005: 372).

Örgütsel zdeşleşme leklerinin tümü ve Mael leği ile duygusal bağlılık leği ve örgütsel bağlılık leği arasında oluşan bu farklılaşma Riketta'ya (2005) göre özdeşleşme leklerinin özellikle de Mael leğinin duygusal örgütsel bağlılığa göre çok daha dar tanımlanmış bir yapı olması ile açıklanabilir. Bu durum aynı zamanda örgütsel zdeşleşmenin ekstra rol davranışı ve işe sarılma ile neden yüksek korelasyonlara sahip olduğu açıklar. Ekstra rol davranışı, örgüte faydası olacak nitelikte gönüllü olarak yapılan davranışlar olarak tanımlanmışlardır (Organ, 1988 aktaran Riketta, 2005, 372). Böyle bir davranışın motivasyonu örgütsel normların içselleştirilmesi ve örgüte olan duygusal bağlılıktan (emotional attachment) kaynaklanıyor olabilir. Bu iki değişken birçok örgütsel özdeşleşme tanımının ve leğinin çekirdeğinde yer almaktadır. Dolayısıyla, genel olarak söylersek, örgütsel özdeşleşme ölçekleri extra rol davranışının, duygusal bağlılık ölçeklerine göre daha iyi göstergeleridir, çünkü varolan dar odak alanı extra rol davranışları üzerindedir. Dahası, işe sarılma kavramsal olarak içsel (intrinsic) motivasyonlarla örtüşür. Örgütsel zdeşleşme böyle bir içsel motivasyonu ölçecek biçimde tasarlandığı için örgütsel özdeşleşme işe sarılmanın önemli bir ölçüm aracıdır.

Bu sonuçlar iki önemli görüşü meydana çıkarmaktadır. Birincisi rgtsel zdeşleşmenin belli saydsa görgül ve kuramsal değişkenle korelasyon içinde olduğudur. Bunlardan bazıları örgütsel zdeşleşmenin öncülleri ve sonuçları olarak yorumlanabilirler; örgütte kalma süresi, örgütsel prestij, ayrılma eğilimi, ekstra rol davranışları gibi. İkinci olarak meta analiz çalışmasında örgütsel zdeşleşmenin kuramsal olarak ilintili olduğu yapılardan ayrı olduğu ortaya çıkmıştır. Bunlardan birisi örgütsel zdeşleşmenin ayrı olduğunun görgül biçimde kanıtlandığı duygusal örgütsel bağlılıktır. Bununla beraber görgül örtüşme geniştir (%61 paylaşılan varyans) ve örgütsel zdeşleşmenin duygusal örgütsel bağlılıktan ayrı bir kavram oluşu korelasyonlar itibari ile gösterilebilmektedir. Bunlara yakından bakarsak, örgütsel özdeşleşme, işe doymu, işe kalma eğilimi ve işe gelmeme ile örgüte duygusal bağlılığın olduğundan daha zayıf biçimde, ekstra rol davranışı ve işe sarılma ile duygusal örgütsel bağlılığın olduğundan daha güçlü bir ilişki içindedir.

Bu meta analizin sonuçları örgütsel özdeşleşme araştırmalarının oluşturduğu yapıların duygusal örgütsel bağlılığa görece daha spesifik ve homojen olduğunu ortaya koymaktadır (Riketta, 2005: 373).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde yazın taraması ve kuramsal temeller bölümünde ayrıntılı biçimde incelenmiş olan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının görgül alana belirlenmiş olan ölçekler aracılığıyla uygulanması, ve bu uygulamaya sonucu elde edilen verilerin SPSS 15.0 istatistik paket programı ve LISREL yapısal eşitlik modellemesi programları ile incelenmesi ile kuramsal alanda ulaşılmış olan varsayımların görgül alanda doğrulanıp doğrulanamayacağı incelenecektir. Araştırmanın amacı ve önemi açıldıktan sonra kullanılan yöntem, teknik ve uygulanan ölçekler tanıtılacak ve ölçeklerin uygunlukları ve güvenilirlikleri faktör analizleri sonucunda ortaya konacaktır. Daha sonra araştırmanın anakütlesi olarak ölçeklerin uygulandığı kişilerin demografik özelliklerine yer verilecektir. Analizler ve bulgular başlığı altında elde edilen verilerin istatistik programları üzerinde yapılan analizlerinin sonuçları açıklanacak, araştırma bulgularının yorumlanması bölümünde ise elde edilen bu istatistiksel verilerin çalışmanın temel varsayımları etrafında yorumlanması ve anlamlandırılması ele alınacaktır.

2.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının ölçülmesi ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi yoluyla kavramların kuramsal düzeyde görülen ayrılıklarının görgül düzeyde tespit edilmeye çalışılmasıdır.

Yapılan yazın taraması ve incelemeler sonucunda örgütsel bağlılık kavramı üzerinde yapılan araştırmaların ülkemiz yazınında etkin biçimde incelendiği ve araştırmalara konu olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı kadar

önemli olan ve özellikle son yıllarda yabancı yazın göz önüne alındığında örgütsel bağlılık kavramına görece daha yoğun ilgi gördüğü anlaşılan örgütsel özdeşleşme kavramı ülkemiz yazınında birkaç çalışmaya konu olmuş, bu çalışmalarda da yabancı yazınının bu konuya eğilirken en önemli sorunlardan biri olarak gördüğü örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler ve ayrımlar konusuna girilmemiştir. Bu nedenle bu çalışma örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının arasındaki ilişkilerin sorgulaması ile yazına katkıda bulunacak ve örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemeye odaklanmıştır.

Çalışmadan elde edilecek sonuçların bu konuda çalışan akademisyen ve uygulamacılara yol göstereceği umulmaktadır. Henüz yöneticilerin yeterli ilgiyi göstermediği örgütsel özdeşleşme kavramının öneminin ortaya çıkarılması ve uygulamacılarca da dikkat çekmesi açısından benzer çalışmaların çoğalmasının önem taşıyacağı düşünülmektedir.

2.2 Araştırmanın Yöntemi, Tekniği ve Ölçekleri

Araştırmada survey araştırması yöntemi kullanılmıştır. Survey araştırması yönteminde sayısal çalışma olanağı bulunduğundan bu yöntemde dikkatle hazırlanmış ölçeklerden geniş çapta yararlanılabilir. Bu yöntem kısa zamanda çok çeşitli bilgi edinilmesi ve başka araştırmacıların yapacağı survey çalışmalarının bulgular ile kıyaslama olanağı sağlama üstünlüğüne sahiptir.

Araştırma yöntemi araştırmanın genel yaklaşımını ya da yapılanmasını belirlerken, araştırma teknikleri, bu yaklaşım içinde kullanılabilecek bilgi toplama tekniklerini gösterir.

Survey yönteminde, genellikle kullanılan teknik yazılı soru sorma tekniğidir. Sorular yazılı veya sözlü sorulabilse de, iyi bir örnekleme için örnek sayısının elden geldiğince fazla tutulması gerektirir. Bu nedenle çok sayıda kişi ile yapılacak bir araştırmada yazılı soru sorma tekniğine başvurmak daha doğru olur. Survey yöntemi ile yapılan araştırmalarda hemen her zaman anket tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmanın da çok sayıda kişi ile yapılacak olması nedeniyle anket tekniğinin kullanılması uygun görülmüştür.

Örgütsel bağlılık Meyer vd. (1993) tarafından tasarlanan 18 maddeden oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek örgütsel bağlılığı üç boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, zorunluluk bağlılığı) olarak ölçen bir ölçektir. Örgütsel özdeşleşmeyle yapılan karşılaştırmalarda ölçeğin ilgili olan duygusal bağlılık boyutu soruları dikkate alınmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesinde ise iki ölçek birden kullanılmıştır. Bunlardan birincisi Mael ve Ashforth (1993) tarafından tasarlanan ölçektir. 6 maddeden oluşmaktadır. Diğer ölçek Van Dick vd. (2004) tarafından tasarlanmış bir ölçektir. Bu ölçekte de altı madde mevcuttur. Örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesine dair bu ölçeklere ek olarak Shamir ve Kark (2004) tarafından tasarlanan grafik bir madde kullanılmıştır.

Soru formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda Van Dick vd. (2004) ölçeğinin yedi maddesi, ardından Mael ve Ashforth (1993) ölçeğinin altı maddesi son olarak da Meyer vd. (1993) bağlılık ölçeğinin 18 maddesi yer almaktadır. Shamir ve Kark (2004) tarafından tasarlanan grafik ölçek bu maddelerin en sonunda yer almaktadır. İkinci kısımda ise anketlerin uygunlandığı kişilerin demografik özelliklerin yönelik olarak cinsiyet, yaş ve bulundukları kurum hakkında bilgileri edinmemizi sağlayacak sorular bulunmaktadır.

Soru formunun 4, 5, 16, 17, 18 ve 26 numaralı soruları ters kodlanan sorulardır. Soru formu Ek 1’de yer almaktadır.

Araştırmada çalışanların ifadelerine ne derecede katıldıklarını saptamak amacı ile 5’li Likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır.

Faktör analizi birbirleriyle ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu yada olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak, majör ve minör faktörleri tanımlamak amacı ile başvurulmuş bir yöntemdir (Özdamar, 2002: 235).

Faktör analizi, bir faktörleştirme ya da ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini

kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanabilmektedir.

Sosyal bilimlerde her bir maddenin hangi diğer maddelerle gruplaşma yaptıklarını (benzer amaca yöneldiklerini), bu maddelerin bu gruplara ne kuvvetle bağlandıklarını görmek amacı ile açıklayıcı (exploratory) faktör analizi sıklıkla kullanılmaktadır.

Açıklayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem yapılırken, doğrulayıcı faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir hipotezin ya da kuramın test edilmesi söz konusudur. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır

Tablo 5 Tüm ölçeklerde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi sonuçları

Testlerin uygulandığı ölçek	Test sonuçları		
van Dick (2004)	Kaiser-Meyer-Olkin testi	,807	
	Bartlett küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	265,181
		Serbestlik derecesi	21
		Önem	,000
Mael ve Ashforth (1993)	Kaiser-Meyer-Olkin testi	,859	
	Bartlett küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	215,862
		Serbestlik derecesi	15
		Önem.	,000
Meyer vd. (1993)	Kaiser-Meyer-Olkin testi	,916	
	Bartlett küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	461,086
		Serbestlik derecesi	15
		Önem.	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran indekstir (Kalaycı, 2008, 322). Örneklemin uygunluğu için uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri Van Dick vd. (2004) ölçeği için 0.807, Mael ve Ashforth (1993) ölçeği için 0.859,

Meyer vd. (1993) bağıllık ölçeğinin duygusal bağıllık boyutu için 0.916 dır. Bu değişkenler arasındaki kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. 0.5'den küçük KMO değerleri, değişken çiftleri arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanamayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir. Analizde bulunan değerler kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Bartlett testi korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğu olasılığını test eder. Analize devam edilebilmesi için “Korelasyon matrisi birim matristir” sıfır hipotezini reddetmesi gerekir. Eğer sıfır hipotezi reddedilirse, değişkenler arasında yüksek korelasyonlar olduğunu, başka bir deyişle veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Kalaycı, 2008: 322).

Bartlett testi sonucunda yaklaşık ki-kare değeri Van Dick vd.(2004) ölçeği için 0.265.181, anlamlılık 0.000, Mael ve Ashforth (1993) ölçeği için 215.862, anlamlılık 0.000, Meyer vd. (1993) ölçeği için 461.086, anlamlılık 0.000 bulunmuştur. Bu değer korelasyon matrisinin birim (identity) matris olduğu şeklindeki sıfır hipotezinin reddedilebildiğini göstermekte ve faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Mevcut veri seti için faktör analizinin uygun olduğuna karar verdikten sonra faktör çözümünü ortaya koymak amacıyla uygun bir faktör oluşturma yönteminin seçilmesi ve başlangıç çözümünün oluşturulması için “Açıklanan varyansa göre faktör sayısını belirleme” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 6 Toplam açıklanan varyans

Maddeler	Başlangıç özdeğerleri			Karesi Alınmış Yüklemlerin Çıkartılmış Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif%
1	3,501	50,010	50,010	3,501	50,010	50,010
2	,983	14,039	64,050			
3	,911	13,017	77,067			
4	,604	8,635	85,702			
5	,424	6,056	91,758			
6	,359	5,129	96,887			
7	,218	3,113	100,000			

Başlangıç özdeğerleri istatistiğinde 1’den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilir. Özdeğer istatistiği 1’den küçük olan faktörler dikkate alınmaz (Kalaycı, 2008, 322). Analiz sonucunda geçerli öz değerler kolonundaki mevcut bileşen sayısı kadar faktör altında toplanmıştır. Yukarıda tek bir kolon görünmektedir. Bunun anlamı van Dick ölçeğindeki soruları içeren ilk yedi sorunun tek bir faktör altında incelenebileceğidir. Bu faktör bu ölçekle ölçülmek istenen özelliğin % 50.010’unu açıklamaktadır.

Tablo 7 Başlangıç çözümü tablosu

	Maddeler
	1
ÖVD1	,835
ÖVD2	,706
ÖVD3	,876
ÖVD4	,716
ÖVD5	,618
ÖVD6	,456
ÖVD7	,660

Dönüştürme yöntemi: Temel bileşenler analizi..

Bu faktörü bütün sorular en iyi şekilde açıklamaktadır.

Tablo 8 Toplam açıklanan varyans

Maddeler	Başlangıç özdeğerleri			Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları		
	Toplam	Varyans %		Toplam	Varyans %	
1	3,394	56,568	56,568	3,394	56,568	56,568
2	,761	12,684	69,252			
3	,566	9,434	78,687			
4	,543	9,053	87,739			
5	,411	6,851	94,590			
6	,325	5,410	100,000			

Analiz sonucunda geçerli öz değerler kolonundaki mevcut bileşen sayısı kadar faktör altında toplanmıştır. Yukarıda tek bir kolon görünmektedir. Bunun

anlamı Mael ölçeğindeki soruları içeren 8-13. soruların tek bir faktör altında incelenebileceğidir. Bu faktör bu ölçekle ölçülmek istenen özelliğin % 56.568'ini açıklamaktadır.

Tablo 9 Başlangıç çözümü tablosu

	Maddeler
	1
ÖMA1	,676
ÖMA2	,734
ÖMA3	,668
ÖMA4	,795
ÖMA5	,826
ÖMA6	,798

Dönüştürme yöntemi: Temel bileşenler analizi.

Bu faktörü bütün sorular en iyi şekilde açıklamaktadır.

Tablo 10 Toplam Açıklanan Varyans

Maddeler	Başlangıç özdeğerleri			Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları		
	Toplam	Varyans %		Toplam	Varyans %	
1	4,493	74,879	74,879	4,493	74,879	74,879
2	,470	7,835	82,713			
3	,342	5,703	88,417			
4	,311	5,177	93,594			
5	,201	3,350	96,944			
6	,183	3,056	100,000			

Analiz sonucunda geçerli öz değerler kolonundaki mevcut bileşen sayısı kadar faktör altında toplanmıştır. Yukarıda tek bir kolon görünmektedir. Bunun anlamı Meyer Allen ölçeğindeki Duygusal Bağlılık boyutunu oluşturan soruları içeren 8-13. soruların tek bir faktör altında incelenebileceğidir. Bu faktör bu ölçekle ölçülmek istenen özelliğin % 74.879'unu açıklamaktadır.

Tablo 11 Başlangıç çözümü tablosu

	Maddeler
	1
ÖB1	,890
ÖB2	,856
ÖB3	,917
ÖB4	,845
ÖB5	,886
ÖB6	,791

Dönüştürme yöntemi: Temel bileşenler analizi.

Bu faktörü bütün sorular en iyi şekilde açıklamaktadır.

Analizde anket sorularını oluşturan üç ölçeğin güvenirlik analizi aşağıdaki tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 12 Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik değerleri

Ölçek	Cronbach α
van Dick (2004) örgütsel özdeşleşme ölçeği	0.8229
Mael ve Ashforth (1993) örgütsel özdeşleşme ölçeği	0.8408
Meyer vd. (1993) örgütsel bağlılık ölçeği	0.9321

Tablo 12’deki sonuçlara bakıldığında Cronbach Güvenirlik Katsayılarının Örgütsel Bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutu haricinde 0.8 ile 1.00 arasında olduğu görülecektir. Bu sonuçlara göre analizin güvenirliğinin mükemmel seviyede olduğu söylenebilir.

2.3 Araştırmanın Ana Kütlesi

Araştırmanın ana kütlesini Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesindeki Akademik Personel oluşturmaktadır. Soru formları ana kütlenin tamamına dağıtılmıştır. 205 kişiye ulaştırılan anketlerden 102 tanesi geri dönmüştür. Böylece % 49'luk bir geri dönüş oranı elde edilmiştir.

Anketin demografik sorular bölümünde anaktüleye ilişkin olarak katılımcıların cinsiyeti, yaşı, bağlı oldukları bölüm, anabilim dalı, akademik ünvanları ve araştırma görevlisi ünvanına sahip olan katılımcılar için bağlı oldukları kanun maddesi, akademik personel olarak çalışma süreleri ve halihazırda bulundukları kurumdaki çalışma süreleri sorgulanmaktadır.

Anket katılımcılarının cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 6'da görüldüğü üzere ağırlıklı olarak erkek (%61.8) tir. Katılımcılardan iki kişi soruyu yanıtlamamışlardır.

Tablo 13. Akademik personelin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	37	36.5
Erkek	63	61.8
Toplam	100	98

Tablo 13'de görülen yaş dağılımlarına bakıldığında akademik personelin yaş frekansının 25 üstü yaş gruplarına eşit olarak dağıldığı söylenebilir. Toplam sayısı 102 olan anketlerden 2 tanesinde yaşla ilgili olan bölüm doldurulmamıştır.

Tablo 14 Akademik personelin yaşı göre dağılımı

Yaş	Frekans	%
<25	3	2.9
26-30	26	25.5
31-35	27	26.5
36-40	17	16.7
>40	27	26.5
Toplam	100	98

Tablo 14’de akademik personelin bulundukları bölümlere göre dağılımı görülmektedir. Toplam sayısı 102 olan anketlerden 26 tanesinde bölümle ilgili olan bölüm doldurulmamıştır.

Tablo 15 Akademik personelin bulundukları bölümlere göre dağılımı

Bölüm	Frekans	%
İktisat	14	13.7
İşletme	33	32.4
Ekonometri	8	7.8
Kamu yönetimi	9	8.8
Maliye	9	8.8
Çalışma ekonomisi	1	1
Toplam	74	72.2

Tablo 15’de akademik personelin bulundukları anabilim dalına göre dağılımları görülmektedir. Toplam sayısı 102 olan anketlerden 32 tanesinde anabilim dalı ile ilgili olan bölüm doldurulmamıştır.

Tablo 16 Akademik personelin bulundukları anabilim dalına göre dağılımı

Anabilim dalı	Frekans	%
Sayısal yöntemler	3	2.9
İktisat politikası	5	4.9
Ekonometri	4	3.9
Yönetim bilimi	4	3.9
Muhasebe ve finansman	11	10.8
Kentleşme ve çevre sorunları	3	2.9
Mali hukuk	1	1
Üretim yönetimi ve pazarlama	6	5.9
Yönetim ve organizasyon	8	7.8
Yöneylem araştırması	2	2
Uluslararası iktisat	4	3.9
Mali iktisat	2	2
İktisat teorisi ve iktisat tarihi	2	2
Kamu	1	1
Hukuk bilimleri	1	1
Bütçe ve mali pazarlama	3	2.9
Toplam	68	66.7

Tablo 16’da akademik personelin ünvanlarına göre dağılımı görülmektedir. Toplam sayısı 102 olan anketlerden 5 tanesinde ünvanla ilgili bölüm doldurulmamıştır.

Tablo 17 Akademik personelin akademik ünvanlarına göre dağılımı

Akademik ünvan	Frekans	%
Araştırma görevlisi	40	39.2
Araştırma görevlisi Dr.	9	8.8
Öğretim görevlisi Dr.	2	2
Yrd. Doç. Dr.	24	23.5
Doç. Dr.	8	7.8
Profesör	14	13.7
Toplam	97	95.1

Tablo 17’de araştırma görevlilerinin bağlı bulundukları kanun maddelerine göre dağılımı görülmektedir. Ankette ünvan olarak araştırma görevlisi bölümünü işaretlemiş 89 kişi vardır. Bunlardan 32 tanesinde bağlı olana kanun maddesi ile ilgili bölüm doldurulmamıştır.

Tablo 18 Araştırma görevlilerinin bağlı bulundukları kanun maddelerine göre dağılımı

Bağlı olana madde	Frekans	%
33a	8	7.8
50d	23	22.5
35	14	13.7
Toplam	57	55.9

Tablo 18’de akademik personelin çalışma hayatlarındaki süreler gere göre dağılımı görülmektedir. Toplam sayısı 102 olan anketlerden 2 tanesinde çalışma hayatındaki süre ile ilgili bölüm doldurulmamıştır.

Tablo 19 Akademik personelin çalışma hayatlarındaki sürelerine göre dağılımı

Çalışma hayatındaki süre	Frekans	%
5 yıldan az	14	13.7
5-10	38	37.3
11-15	13	12.7
16-20	11	10.8
20 yıldan fazla	24	23.5
Toplam	100	98

Tablo 19’da akademik personelin bulundukları kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı görülmektedir. Toplam sayısı 102 olan anketlerden 2 tanesinde kurumda çalışma süresi ile ilgili bölüm doldurulmamıştır.

Tablo 20 Akademik personelin bulundukları kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı

Kurumda çalışma süresi	Frekans	%
5 yıldan az	24	23.5
5-10	31	30.4
11-15	14	13.7
16-20	11	10.8
20 yıldan fazla	20	19.6
Toplam	100	98

2.4 Analizler ve Bulgular

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 15.0 istatistik paket programı ve LISREL yapısal eşitlik modellemesi programı kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları, kavramlar arasındaki ilişkiler bağlamında kavramların örtüşüp örtüşmediği incelenmiştir

Tablo 21 Tanımlayıcı istatistikler

Sorular	Ort.	Std. Sapma
Kendimi kurumum ile özdeşleştiririm	3.7400	1.0695
Kurumum kişiliğimi çok iyi yansıtır	2.9900	1.1236
Kurumumda çalışmaktan hoşlanırım	4.0300	0.8814
Bu kurumda gönülsüz olarak çalışıyorum (r)	4.2800	0.9543
Bazen bu kurumda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim (r)	4.3600	1.0873
Çalıştığım kurum başkaları tarafından olumlu değerlendirilir	4.0100	0.8886
Kurumum için ne gerekiyorsa yaparım	3.7500	0.8872
Biri kurumumu eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissederim	3.1500	1.2175
Diğer kişilerin kurumum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir	3.4300	1.0565
Kurumum hakkında konuşurken “onlar” yerine genelde “biz” ifadesini kullanırım	3.8500	0.9143
Kurumumun başarısı benim başarımdır	3.7500	0.9886
Biri kurumum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim	3.5800	0.9659
Medyada kurumuma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim	3.6000	1.0825
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder	3.7800	1.0879
Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum	3.6800	1.0038
Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissim yok (r)	3.7600	1.1731

Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” olarak hissetmiyorum (r)	3.5000	1.1764
Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum (r)	3.6600	1.1479
Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var	3.5700	1.0755
Şu anda kurumumda kalmak, istek meselesi olduğu kadar zorunluluktandır	2.6875	1.2080
İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu	3.3021	1.1436
Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur	3.1771	1.1787
Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	2.5729	1.1121
Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim	2.9688	1.1466
Bu kurumdan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kısıtlılığı olurdu	2.5938	1.0621
Mevcut kurumumda kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum (r)	3.5979	1.1055
Benim için avantajlı da olsa kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum	3.4536	1.0208
Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	2.8866	1.1626
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	3.2062	1.1897
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım	3.3093	1.0739
Kurumuma çok şey borçluyum	3.1959	1.1871

Tanımlayıcı istatistikler Tablo 21’de gösterilmiştir. Maddelerin ortalamalarını, standart sapmalarını ve o maddelerin kaç kişinin yanıtladığını gösteren tablodur. Tablo 21’e baktığımızda ortalamaların 2.57 ve 4.36 arasındaki değiştiğini görmekteyiz. Madde 7 en düşük standart sapmaya (0.8572) ve madde 8 en büyük standart sapmaya (1.2175) sahiptir.

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal bir ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizinde amaç; bağımsız değişken (x) değiştiğinde, bağımlı değişkenin (y) ne yönde değişeceğini görmektir. Korelasyon analizi yapabilmek için her iki değişkenin de sürekli olmaları ve normal dağılım göstermeleri gerekmektedir (Kalaycı, 2008: 115).

Tablo 22 Korelasyon analizi Tablosu

		VANDICK	MAEL	BGLLK
VANDICK	Pearson Correlation	1.000	.736(**)	.852(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	100	98	98
MAEL	Pearson Correlation	.736(**)	1.000	.823(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	98	100	99
BGLLK	Pearson Correlation	.852(**)	.823(**)	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	98	99	100

Korelasyon analizi sonucunda van Dick (2004), Mael (1993) ve Mael ve Ashforth (1993) ölçekleri arasındaki Pearson korelasyon katsayısı tablo 22’de görüldüğü üzere .736 ila .852 arasında çıkmıştır. .70-.89 arasında bulunan değerler Pearson katsayısı yorumunda “yüksek “ olarak değerlendirilir.

Ölçeklere uygulanan güvenilirlik ve faktör analizleri sonucunda her bir ölçeğin güvenilirliğinin istenen düzeyde olduğu ve her ölçeğin tek bir faktör altında toplanabileceği görülmüştür. Bir ölçeğin maddelerinin tek faktör altında toplanıyor olması o ölçeğin tüm sorularının benzer bir olguyu ölçtüğü sonucuna varmamızı sağlar. Faktör analizine sokulan üç ölçekte tek faktör altında toplanmışlardır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının kuramsal alanda ayrı kavramlar olarak ele alındığı ve bu çalışmanın amacının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının görgül alanda da ayrılıp ayrılmadığını araştırmak olduğu amaç bölümünde belirtilmiştir. Bunu incelemek için her biri tek faktör altında toplanan ölçekler, faktör analizine ikişerli ve son olarak tüm ölçekler birarada olacak şekilde sokularak ölçeklerin ayrıldıkları faktör sayısı ve dağılımlarına göre ayrı olguları ölçüp ölçmedikleri faktör analizi ile belirlenecektir.

Tablo 23 van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları KMO ve Bartlett küresellik Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin testi		.929
Bartlett küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	901.846
	Serbestlik değeri	78
	Önem	.000

Örneklemin uygunluğu için uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları için .929 dur. Bu değişkenler arasındaki kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. 0.5’den küçük KMO değerleri, değişken çiftleri arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanamayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir. Analizde bulunan değerler kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi ana kütledeki değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığı hipotezini test etmektedir. van Dick (2004) ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları için Bartlett testi sonucunda yaklaşık ki-kare değeri 901.846 anlamlılık .000 bulunmuştur. Bu değer korelasyon matrisinin birim (identity) matris olduğu şeklindeki sıfır hipotezinin reddedilebildiğini göstermekte ve faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 24 van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları Toplam açıklanan varyans tablosu

Maddeler	Başlangıç özdeğerleri			Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkartılmış Toplamları			Karesi Alınmış Yüklemelerin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7.493	57.635	57.635	7.493	57.635	57.635	6.020	46.307	46.307
2	1.058	8.135	65.770	1.058	8.135	65.770	2.530	19.463	65.770
3	.945	7.272	73.042						
4	.639	4.915	77.957						
5	.562	4.320	82.277						
6	.459	3.533	85.809						
7	.434	3.341	89.151						
8	.368	2.828	91.979						
9	.317	2.437	94.416						
10	.261	2.011	96.427						
11	.209	1.610	98.037						
12	.147	1.132	99.169						
13	.108	.831	100.000						

Analiz sonucunda geçerli öz değerler kolonundaki mevcut bileşen sayısı kadar faktör altında toplanmıştır. Yukarıda iki kolon görünmektedir. Bunun anlamı van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) ölçeği duygusal bağlılık boyutu sorularının iki faktör altında incelenebileceğidir. Birinci faktör bu ölçeklerle ölçülmeye çalışılan özelliğin %46.307'sini açıklamakta 2. faktör ise ölçülmeye çalışılan özelliğin %19.463'ünü açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans tablosu ölçeğin faktör sayısını göstermekle birlikte hangi maddenin hangi faktöre ait olduğu hakkında bilgi içermez. Bu nedenle faktör yapısının oluşturulmasında Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu kullanılır. Döndürülme işleminde (faktör rotasyonu) amaç, isimlendirilebilir ve yorumlanabilir faktörler elde etmektir. Bu matris faktör analizinin nihai sonucudur (Kalaycı, 2008: 330).

Tablo 25 van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu

	Maddeler	
	1	2
ÖVD1		.618
ÖVD2		.712
ÖVD3	.647	
ÖVD4	.796	
ÖVD5	.607	
ÖVD6		.774
ÖVD7	.669	
ÖB1	.783	
ÖB2	.805	
ÖB3	.867	
ÖB4	.762	
ÖB5	.802	
ÖB6	.679	

Varimax with Kaiser Normalization methodu ile üç kere döndürülmüş olan Madde matrisi tablosunda van Dick (2004) ölçeğinin ve Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu maddelerinin iki faktör altında toplandığı görülmektedir. van Dick ölçeğinin 1., 2. ve 6. soruları ikinci faktör altında toplanmıştır. Aynı ölçeğin 3., 4., 5. ve 7. soruları ise örgütsel bağlılığın duygusal boyutu soruları ile aynı faktör altında toplanmıştır.

Tablo 26 Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği KMO ve Bartlett küresellik Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin testi		.939
Bartlett küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	802.881
	Serbestlik değeri	66
	Önem	.000

Örneklemin uygunluğu için uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği için .939 dur. Bu değişkenler arasındaki kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. 0.5'den küçük KMO değerleri, değişken çiftleri

arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanamayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir. Analizde bulunan değerler kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi ana kütledeki değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığı hipotezini test etmektedir. Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği için Bartlett testi sonucunda yaklaşık ki-kare değeri 802.881 anlamlılık .000 bulunmuştur. Bu değer korelasyon matrisinin birim (identity) matris olduğu şeklindeki sıfır hipotezinin reddedilebildiğini göstermekte ve faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 27 Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Toplam açıklanan varyans tablosu

Maddeler	Başlangıç özdeğerleri			Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkartılmış Toplamları			Karesi Alınmış Yüklemelerin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %		Toplam	Varyans %	Kümülatif %		Toplam
1	7.230	60.250	60.250	7.230	60.250	60.250	4.823	40.188	40.188
2	.775	6.460	66.709	.775	6.460	66.709	3.183	26.521	66.709
3	.747	6.227	72.936						
4	.617	5.144	78.080						
5	.553	4.606	82.686						
6	.468	3.902	86.588						
7	.415	3.460	90.049						
8	.328	2.731	92.780						
9	.289	2.409	95.189						
10	.230	1.918	97.107						
11	.190	1.584	98.692						
12	.157	1.308	100.000						

Analiz sonucunda geçerli öz değerler kolonundaki mevcut bileşen sayısı kadar faktör altında toplanmıştır. Yukarıda iki kolon görünmektedir. Bunun anlamı Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği iki faktör altında incelenebileceğidir. Birinci faktör bu ölçeklerle ölçülmeye çalışılan özelliğin %40.188'ini 2. faktör ise 26.521'ini açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans tablosu ölçeğin faktör sayısını göstermekle birlikte hangi maddenin hangi faktöre ait olduğu hakkında bilgi içermez. Bu nedenle faktör yapısının oluşturulmasında Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu kullanılır.

Tablo 28 Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağıllık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu

	Maddeler	
	1	2
ÖB1	.751	
ÖB2	.673	
ÖB3	.680	
ÖB4	.582	
ÖB5	.718	
ÖB6	.675	
ÖMA1	.798	
ÖMA2	.599	
ÖMA3		.871
ÖMA4		.713
ÖMA5	.628	
ÖMA6	.694	

Varimax with Kaiser Normalization methodu ile 3 kere döndürülmüş olan Madde matrisi tablosunda Mael ve Ashforth (1993) ölçeği duygusal bağıllık maddeleri ve Mael (1993) ölçeği maddelerinin iki faktör altında toplandığı görülmektedir. Mael ölçeğinin sadece 3. ve 4. sorusu ikinci faktör altında toplanmıştır. Mael ölçeğinin diğer soruları örgütsel bağıllık ölçeğinin duygusal bağıllık boyutu soruları ile aynı faktör altında yük almışlardır.

Tablo 29 van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağıllık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği KMO ve Bartlett küresellik Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin testi		.931
Bartlett küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	1273.449
	Serbestlik değeri	171
	Önem	.000

Örneklemin uygunluğu için uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağıllık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği için .931 dur. Bu değişkenler arasındaki kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. 0.5'den küçük KMO

değerleri, değişken çiftleri arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanamayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir. Analizde bulunan değerler kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi ana kütledeki değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığı hipotezini test etmektedir. van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği için Bartlett testi sonucunda yaklaşık ki-kare değeri 1273.449 anlamlılık .000 bulunmuştur. Bu değer korelasyon matrisinin birim (identity) matris olduğu şeklindeki sıfır hipotezinin reddedilebildiğini göstermekte ve faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 30 van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Toplam açıklanan varyans tablosu

Maddeler	Başlangıç özdeğerleri			Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkartılmış Toplamları			Karesi Alınmış Yüklemelerin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %		Toplam	Varyans %	Kümülatif %		Toplam
1	10.052	52.907	52.907	10.052	52.907	52.907	5.124	26.966	26.966
2	1.280	6.735	59.641	1.280	6.735	59.641	4.326	22.770	49.736
3	1.109	5.836	65.478	1.109	5.836	65.478	2.991	15.742	65.478
4	.858	4.517	69.995						
5	.745	3.924	73.919						
6	.697	3.669	77.588						
7	.582	3.065	80.653						
8	.522	2.745	83.398						
9	.474	2.495	85.893						
10	.445	2.345	88.237						
11	.417	2.195	90.432						
12	.378	1.989	92.421						
13	.325	1.710	94.131						
14	.280	1.473	95.604						
15	.239	1.260	96.863						
16	.203	1.067	97.931						
17	.166	.871	98.802						
18	.131	.689	99.491						
19	9.670E-02	.509	100.000						

Analiz sonucunda geçerli öz değerler kolonundaki mevcut bileşen sayısı kadar faktör altında toplanmıştır. Yukarıda üç kolon görünmektedir. Bunun anlamı

değeri van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği üç faktör altında incelenebileceğidir. 1. faktör bu ölçeklerle ölçülmeye çalışılan özelliğin %52.907'sini 2. faktör bu özelliğin %6.735'ini 3. faktör ise 5.836'sını açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans tablosu ölçeğin faktör sayısını göstermekle birlikte hangi maddenin hangi faktöre ait olduğu hakkında bilgi içermez. Bu nedenle faktör yapısının oluşturulmasında Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu kullanılır.

Tablo 31 van Dick (2004) ölçeği, Mael ve Ashforth (1993) duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) ölçeği Döndürülmüş Madde Matrisi tablosu

	Maddeler		
	1	2	3
ÖVD1		.764	
ÖVD2		.791	
ÖVD3		.745	
ÖVD4			.591
ÖVD5			.849
ÖVD6		.565	
ÖVD7	.610		
ÖMA1	.600		
ÖMA2	.761		
ÖMA3			.461
ÖMA4			.518
ÖMA5	.679		
ÖMA6	.591		
ÖB1	.512		
ÖB2	.705		
ÖB3	.571		
ÖB4	.517		
ÖB5	.551		
ÖB6	.481		

Varimax with Kaiser Normalization methodu ile 10 kere döndürülmüş olan Madde matrisi tablosunda Mael (1993) ölçeği soruları, Mael ve Asforth (1993) ölçeği duygusal bağlılık boyutu soruları ve van Dick (2004) ölçeğinin sorularının üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Mael ölçeğinin 3. ve 4. soruları örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu soruları ile birlikte alındığı faktör analizinin sonuçlarına benzer şekilde bağlılık sorularının toplandığı faktörden

ayrışmış ve farklı bir faktörden yük almıştır. Yine benzer şekilde 1., 2., 5. ve 6. sorular bağıllık sorularının bulunduğu faktörden yük almışlardır. van Dick ölçeğinin 4. ve 5. soruları bağıllık ölçeğinden ayrılan Mael ölçeği soruları olan 3. ve 4. soruları ile 3. faktör altında toplanmışlardır. van Dick ölçeğinin 7. sorusu bağıllık soruları ile birlikte 1. faktör altında kalırken diğer van Dick soruları olan 1., 2. ve 6. sorular 2. faktör altında toplanmışlardır.

Bu analiz çalışmalarından sonra Yapısal Eşitlik Modellemesi ile bir doğrulayıcı faktör analizi yapılarak benzer sonuçlara ulaşıp ulaşılamayacağına bakılmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesindeki faktör analizi çalışmalarının klasik faktör analizlerinden temelde ayrıldığı nokta, hangi maddenin hangi faktörün ögesi olacağının araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş olmasıdır ki model bunun bir yansımasıdır ve her bir maddenin ancak bu tanımlamaya göre ilgili faktörlerdeki faktör yükü hesaplanır. Oysaki açıklayıcı faktör analizinde her bir maddenin tüm faktörlerindeki faktör yükleri kullanılan istatistik programları (Örneğin: SPSS) tarafından otomatik olarak hesaplanır (Şimşek, 2006: 7)

Yapısal eşitlik modellemesinde doğrulayıcı faktör analizi daha çok klasik faktör analizi çalışmalarından sonra uygulanan bir yöntem olduğunu görmekteyiz. Bunun nedeni açıklayıcı faktör analizi çalışmasıyla belirlenmiş oldukları faktör yapılarını doğrulayıcı faktör analizine tabi tutmaktadır. Yapısal eşitlik terminolojisinde bu gözlenmeyen teorik yapılara “örtük değişken” (latent variable) adı verilmektedir. Yapısal Eşitlik Modellemesi çalışmalarının en heyecan verici özelliklerinden birisi, yapılan analizlerin bu gözlenemeyen yapıları neredeyse gerçek nesneler ya da olgularmışçasına gözler önüne sermesidir. (Şimşek, 2006: 4/6).

Üç ölçeğe SPSS 15.0 analiz programı ile uygulanan açıklayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen sonuç her bir ölçeğin kendi içinde tek bir faktör altında toplandığını ortaya çıkarmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi aracılığıyla açıklayıcı faktör analizlerinde elde edilen tek faktörde açıklanan ölçekleri örtük değişkenler olarak alarak doğrulayıcı faktör analizi yapılacaktır. Yapısal Eşitlik Modellemesinde her bir maddenin sadece kendisini açıkladığı varsayılan örtük

değişken ile ilişkisi modelde tanımlanacak, diğer örtük değişkenlerle ilişkisinin “0” oluğu şeklinde kuramsal bir varsayımla kuramsal model oluşturulacaktır.

Bu durum Yapısal Eşitlik Modellemesinde sınırlama (constraint) olarak adlandırılır. Buradaki model, gözlenen değişkenlerle örtük değişkenler arasındaki olası tüm ilişkiler örüntüsü dikkate alındığında, belirli parametreleri sıfıra sabitleyerek modele bir tür sınırlama getirilmektedir. Tüm Yapısal Eşitlik Modellemesi çalışmaları, oldukça belirgin (spesifik) hipotezlerin test edilmesini sağladığından dolayı, ortaya konulan her bir modelde hesaplanmak istenen belirgin parametreler ve bunun doğal sonucu olarak da hesaplanmayan belirli parametreler söz konusu modelde belirtilir. Bu durum, Yapısal Eşitlik Modellemesi çalışmalarının doğasından kaynaklanan zorunlu bir durumdur (Şimşek, 2006: 8).

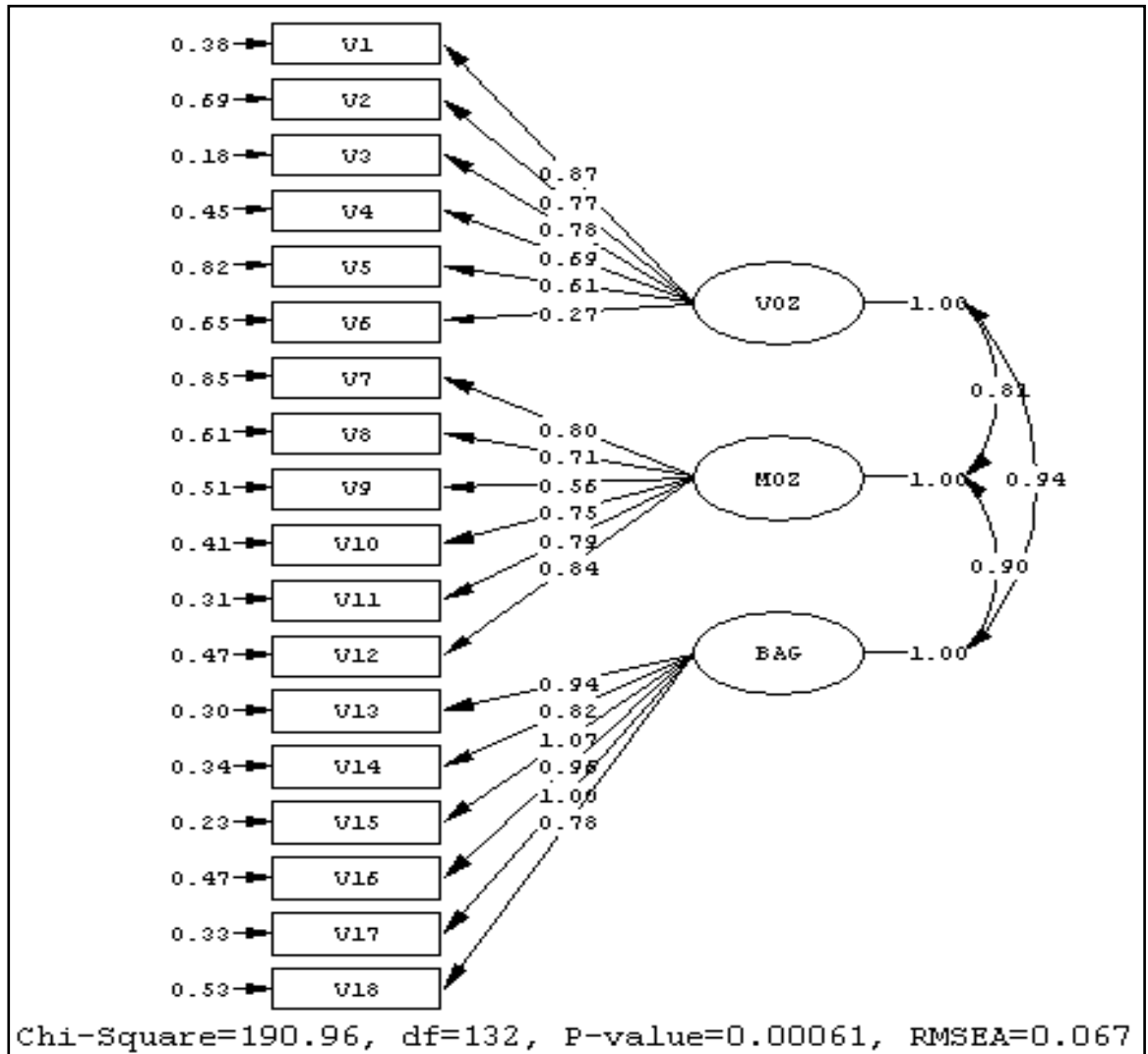
Bu model sayesinde örtük değişkenler olarak belirlenen van Dick (2004), Mael (1993) ve Mael ve Ashforth (1993) ölçeklerinin kendilerini açıklayan maddeler ile ilişkileri diğer maddeler ile ilişkileri “0” kabul edilerek doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulacak ve örtük değişkenlerin sadece kendilerini belirlediğini varsayılan maddeler ile ilişkileri göz önünde bulundurularak aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılacaktır.

Tablo 29’da görülen uyum iyiliği indeksleri, araştırma kapsamında toplanan verilerin kuramsal temellere dayanarak belirtilen modele uygunluğunu göstermektedir. Endeksler incelendiğinde kesinlik uyumunda RMR, SRMR, GFI ve AGFI için beklenen değerlerin tam elde edilemediğini ancak diğer tüm uyumların beklenen düzeyde olduğu görülmektedir. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı ($X^2/df = 190.96/132$) beşten küçük olduğu için ve genel olarak uyum iyiliği değerleri kabul edilir ve iyi düzeyde olduğu için; yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde ölçme modelinin doğrulandığı ve bir sonraki aşama olan yapısal modelin test edilmesi aşamasına geçilebileceği anlaşılmaktadır.

Tablo 32 Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İstatistikleri		Değerler	Beklenen Değerler
Kesinlik Uyumu	RMR	0.058	$\leq .05$
	SRMR	0.053	$\leq .05$
	RMSEA	0.067	$\leq .80$
	GFI	0.83	$\geq .90$
	AGFI	0.78	$\geq .90$
Karşılaştırmalı Uyum	NFI	0.85	$\geq .90$
	NNFI	0.93	$\geq .90$
	CFI	0.94	$\geq .90$
	IFI	0.94	$\geq .90$
	ECVI	2.66	$M < DM$

Şekil 6 Yapısal Eşitlik Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 6’da van Dick (2004) örgütsel özdeşleşme ölçeği soruları, Mael ve Asforth (1993) örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık soruları ve Mael (1993) örgütsel özdeşleşme ölçeği sorularını yordayan “Voz”, “Bag”, “Moz” örtük değişkenlerinin soru maddeleri ve birbirileri ile ilişkileri görülmektedir.

Şekil 6’da görülen oval şekilde gösterilen “Voz” (van Dick örgütsel özdeşleşme ölçeği), “Bag” (Mael ve Ashforth örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık soruları) ve “Moz” (Mael örgütsel bağlılık ölçeği) örtük değişken olarak adlandırılan, klasik faktör analizinde faktörlere denk gelen öğelerdir.

Örtük değişkenler kuramsal olarak var oldukları düşünülen ve ancak bir takım göstergeler aracılığıyla ölçülebildikleri varsayılan yapılardır. Bu göstergelerde şekilde dikdörtgenler içerisinde gösterilen gözlenen değişkenlerdir. Şekil 6’da görülen örtük değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru yönelen oklar bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü gösterir. Yapısal Eşitleme Modellemesi içerisindeki her türlü çalışmada tek yönlü oklar, tek yönlü doğrusal bir ilişkiyi gösterir, yani bir anlamda her bir ok, bir yordayıcı değişken ile bir yordanan değişken arasındaki ilişki anlamına gelmektedir. Gözlenen değişkenlerin yanlarındaki oklar ise her bir gözlenen değişkende örtük değişken tarafından açıklanamayan varyansı ya da hatayı (error) ifade eden öğelerdir. Örtük değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren eğik ve iki yönlü ok değişkenler arasındaki bir neden-sonuç ilişkisini ya da genel anlamda bir yordama ilişkisini göstermez. Bu klasik anlamda korelasyon değeriyle eşdeğerdir, yani ilişkinin yönü belli değildir (Şimşek, 2006: 9-10).

Yapısal Eşitlik Modellemesinin çalışmada kullanılmasının amacı SPSS programında yapılan faktör analizine ek olarak ikinci bir doğrulayıcı faktör analizi ile özdeşleşme ve bağlılık ölçeklerinin farklı olguları ölçüp ölçmediklerini tekrar test etmektir. Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda “Voz”, “Moz” ve “Bag” örtük değişkenleri arasındaki ilişkiler tablo 33’da görülmektedir.

Tablo 33 Yapısal Eşitlik Modellemesinde örtük değişkenler arasındaki ilişkiler

	“Bag”	“Moz”	“Voz”
“Voz” van Dick (2004) Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	0.94	0.82	1
“Moz” Mael (1993) Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	0.90	1	0.82
“Bag” Mael ve Ashforth Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1	0.90	0.94

Tablo 33’da görüldüğü üzere Yapısal Eşitlik Modellemesinde örtük değişkenler olarak ele alınmış ölçeklerin birbirleri ile ilişkileri 1.0’a oldukça yakındır.

2.5 Araştırmanın Bulgularının Yorumlanması

SPSS 15.0 paket programı ile yapılan açımlayıcı faktör analizlerinde araştırmada kullanılan van Dick (2004) özdeşleşme ölçeğinin, Mael ve Ashforth (1993) bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu sorularının ve Mael (1993) özdeşleşme ölçeğinin farklı olguları ölçüp ölçmedikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

van Dick (2004), Mael (1993) ve Mael ve Ashforth (1993) ölçeklerinin korelasyon analizi sonuçları, van Dick ve Mael ölçekleri için .736, van Dick ve Mael ve Ashforth ölçekler için .852 ve son olarak Mael ve Ashforth ve Mael ölçekleri için .823 şeklindedir. .70-.89 arasında bulunan değerler Pearson katsayısı yorumunda “yüksek “ olarak değerlendirilir. Dolayısıyla üç ölçek arasında da yoğun bir ilişkiden ve örtüşmeden söz etmek bu analiz itibarıyla olanaklıdır.

van Dick (2004) ölçeği ve Mael ve Ashforth (1993) örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık soruları birlikte faktör analizine alındığında sorular iki faktör altında toplanmaktadırlar. van Dick ölçeğinin 3., 4., 5. ve 7. sorularının bağlılık sorularıyla aynı faktör altında toplandığını görüyoruz. Bu durumda van Dick ölçeğinin 3. sorusu olan “kurumumda çalışmaktan hoşlanırım”, 4. sorusu olan “bu kurumda gönülsüz olarak çalışıyorum” (R), 5. sorusu olan “bazen bu kurumda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim” (R) ve 7. sorusu olan “kurumum için ne gerekiyorsa yaparım” sorularının Mael ve Ashforth (1993) örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu ile benzer bir olguyu ölçtüğünü söylebiliriz.

Bağlılık sorularından farklı bir faktör altında toplanarak örgütsel bağlılık sorularının duygusal bağlılık boyutu sorularından farklı olguları ölçtükleri ortaya çıkan sorular 1. soru olan “kendimi kurumum ile özdeşleştiririm”, 2. soru olan kurumum kişiliğimi çok iyi yansıtır ve 6. soru olan “çalıştığım kurum başkaları tarafından olumlu değerlendirilir” sorularıdır. Sorular incelendiğinde özellikle 1. ve 2. soruların en belirgin biçimde özdeşleşmeyi temsil ettikleri görülmektedir. van Dick ölçeği ve Mael ve Ashforth örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyut sorularının bir arada alındığı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tabloda ölçeklerin tam olarak birbirlerinden farklı olguları ölçemedikleri ortaya çıkmıştır.

Mael ve Ashforth (1993) örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu soruları ve Mael (1993) örgütsel özdeşleşme ölçeği bir arada faktör analizine alındığında soruların iki faktör altında toplandığı görülmektedir. Mael ölçeğinin 1., 2., 5. ve 6. soruları örgütsel bağlılık ölçeği sorularının duygusal bağlılık boyutu soruları ile aynı faktör altında yük almaktadırlar. Bağlılık sorularından farklı bir faktör altında toplanan Mael ölçeğinin 3. ve 4. soruları sırası ile “kurumum hakkında konuşurken “onlar” yerine genelde “biz” ifadesini kullanırım” ve “kurumumun başarısı benim başarımdır” sorularıdır. Bu sorular Mael ölçeğindeki diğer sorularla karşılaştırıldığında salt bilişsel bir olgu olarak kavramsallaştırılmış örgütsel özdeşleşmeyi ölçmeye en yakın sorular olarak görünmektedir. Bunu destekleyecek biçimde bu soruların faktör analizinde örgütsel bağlılık sorularından farklı bir faktör altında toplanarak farklı bir olguyu ölçmektüklerini göstermişlerdir. Ancak araştırmanın amacı itibarıyla bakıldığında bu Mael (1993) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ve Mael ve Ashforth (1993) örgütsel bağlılık ölçeğinin belirgin biçimde farklı olguları ölçtüklerini söylemek mümkün değildir.

Mael (1993), van Dick (2004) ve Mael ve Ashforth (1993) ölçeklerinin hepsi bir arada faktör analizine sokulduğunda soruların üç faktör altında toplandıkları görülmektedir. Mael örgütsel özdeşleşme ölçeği ve Mael ve Ashforth örgütsel bağlılık ölçeğinin ikili olarak alındıkları faktör analizi sonuçlarındakine benzer şekilde Mael ölçeğinin 3. ve 4. sorusu hariç olmak üzere diğer tüm sorular örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu soruları ile aynı faktör altında toplanmıştır. van Dick ölçeğinde ise sadece 7. sorunun örgütsel bağlılık soruları ile aynı faktör altında bulunduğu görülmektedir. van Dick ölçeğinin 1., 2., 3. ve 6.

soruları 2. faktör altında toplanarak örgütsel bağlılık ve Mael ölçeğinden ayrılmış görünmektedir. van Dick örgütsel özdeşleşme ve Mael ve Asforth örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutu sorularının bir arada alındığı faktör analizindeki sonuçların aksine üç ölçeğin bir arada alındığı faktör analizinde van Dick ölçeğininin 4. ve 5. soruları örgütsel bağlılık ayrılarak 3. faktörden yük almıştır. 3. faktörde yük alan diğer iki soru ise önceki ikili faktör analizinde örgütsel bağlılık sorularından ayrılan Mael soruları olan 3. ve 4. sorulardır. Sonuç olarak bakıldığında üç ölçeğin bir arada ele alındığı faktör analizinde 3 farklı faktör altında sorular toplanmıştır ancak dağılımlar incelendiğinde ölçeklerin farklı olguları ölçtüklerini söylemek mümkün değildir.

SPSS 15.0 paket programı ile yapılan analizlerde belirlenmeye çalışılan ölçeklerin farklı olguları ölçüp ölçmedikleri sorusu olumsuz olarak yanıtlanmıştır. Bu analiz çalışmasından sonra LISREL analiz programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz programında daha önceden açımlayıcı faktör analizleri ile her birinin kendi içinde tek bir faktör altında toplandığını gördüğümüz ölçekler örtük değişkenler olarak ele alınmış ve sadece kendilerini yordayan sorular ile ilişkilendirilerek diğer sorularla ilişkileri yok sayılmıştır. Şekil 6'da örtük değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini açıklayan oklar üzerindeki değerler tablo 33'de verilmiştir. van Dick (2004) örgütsel özdeşleşme ölçeği ile Mael ve Ashforth (1993) örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişki 0.94, Mael (1993) örgütsel özdeşleşme ölçeği ile van Dick ölçeği arasındaki ilişki 0.82 ve son olarak olarak Mael ve Ashfort bağlılık ölçeği ile Mael örgütsel özdeşleşme ölçeği arasındaki ilişki 0.90 olarak gözükmemektedir. Bu değerlere bakılarak her üç örtük değişkenin birbirleriyle kuvvetli bir ilişki içinde oldukları söylenebilmektedir, bu durumda bu örtük değişkenlerin benzer olguları ölçtüğüne işaret eder.

Diğer çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda (özellikle Riketta'nın 2005 tarihli çalışması) bu çalışmanın görgül bölümündeki anılmaya değer kısıt, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının işle ilgili sonuçların (iş doyumu, işe sarılma, ayrılma eğilimi, işe gelmeme vb.) bu çalışmaya dahil edilmemesidir. Yapılan analizlerde bu ölçeklerin farklı olguları ölçmedikleri belirlenmiştir Ancak Riketta'nın 2005 tarihli çalışmasında kavramlar analizlerde ayrılmamasına rağmen

bu kavramların işle ilgili sonuçlarda birbirlerinden farklı işle ilgili sonuçları daha çok etkiledikleri ortaya çıkmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çağımızda insanların çalışmak için girdikleri ya da başka bir deyişle iş yaratan örgütler onların ikinci ailesi olma özelliğini kazanmışlardır. Sargut'un (2001) da kültürlerarası farklılaşma ve yönetim adlı kitabında belirttiği gibi genelde örgütlerin, özelde de işletme örgütlerinin çağdaş insanın yaşamındaki önemi iki aşamada belirginlik kazanmaktadır. Birincisi örgütlerin içinde yaşanan süreye ilişkindir. Çalışan insan, uyku dışında kalan zamanının yarısından çoğunu işletme örgütlerinde ya da diğer örgüt yapılarında çalışarak diğer insanlarla etkileşerek geçirmektedir. Bu süre ailesiyle birlikte olduğu süreden fazladır. İkincisi, örgütlerin çalışan insanın insanın gelişmesine yaptıkları katkılardır. Bu katkı küçük yaşlarda aile ve eğitim örgütleri tarafından paylaşılmaktadır. Sonra giderek örgütlerin ve çalışma örgütlerinin, bireyin gelişmesindeki payı hızla artmaktadır. Böylece bireyin yaşamında örgütlerin önemi hızla artarken aile bağımlılığı azalmaktadır.

19 yy.'dan bu yana sürekliliğinden şüphe duyulmayacak biçimde gelişen ekonomik yapılar insan yaşamını geri dönüşsüz biçimde değiştirmişlerdir. Toplum yapısını derinden etkileyen bu değişim insanların örgütlerde geçirdiği süreleri arttırmış insan yaşamında örgüt yapılarının tuttuğu yeri büyüt müştür. Bugün insan yaşamının sürekli çeşitli örgütsel yapılar içinde geçtiğini söylemek mümkündür. Yeni yaşam alanı olarak örgüt kendi kültürünü ve yaşam biçimini oluşturarak, en genel deyişle insan örgüt uyumunu önemli hale getirmiştir. Rekabetçi ekonomik yapılarda örgütlerin birbirleri ile rekabet ortamında varolabilmek için yarışması bu uyumu ve bu uyumun yaratacağı etkinliği kritik hale getirmiştir.

Bu durum itibarı ile 1950'lerden itibaren örgütsel davranış alanı altında örgüt insan ilişkileri incelenmeye başlanmıştır. Örgütsel bağlılık örgütsel davranış alanında yaratılmış örgüt insan ilişkilerini en geniş biçimde kapsamaya çalışan bir yaklaşımdır. Yabancı ve yerli yazında üzerinde çok çalışma yapılmış bu kavram 1990'lı yıllarda üzerinde uzlaşım sağlanan en geniş biçimini Meyer ve Allen'in çalışmalarında bulmuştur. Bu iki araştırmacının kendi çalışmalarında da belirttiği gibi yaptıkları kavram geliştirme ve araştırma çabasının amacı, kavramı önceki tüm yaklaşımları kendi altında toplayacak nitelikte geliştirmektir.

Yerli yazında fazlasıyla incelenmiş olan örgütsel bağlılık kavramının aksine örgüt ile insan arasındaki ilişkileri inceleyen ve farklı bir bakış açısı sunarak yabancı yazında ciddi bir çalışma konusu oluşturan örgütsel özdeşleşme, yerli yazında birkaç çalışma haricinde dikkate alınmamıştır.

Örgütsel özdeşleşme yaklaşımları yerli yazındaki ilgisizliğin aksine yabancı yazında uzun yıllardır çalışma konusudur. Sosyal kimlik perspektifi olarak anılan sosyal psikolojik kuramın alt dallarından birisi olan sosyal kimlik kuramının örgütsel davranış alanına uygulanması ile ortaya çıkarılmış olan örgütsel özdeşleşme kavramı çalışanın örgütü ile ilişkisini, çalışan kişinin benliğinin (sosyal kimlik olarak) inşası aşamasında incelemekte ve örgütte çalışan kişilerin tatmininin ve verimliliğinin olabirlikleri üzerine önemli ipuçları sunmaktadır.

Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme yaklaşımları incelenirken sosyal kimlik kuramının örgütsel davranış alanına uygulanması bir dönüm noktası olarak belirlenmiş ve içerik buna göre şekillendirilmiştir. Sosyal kimlik kuramı öncesi örgütsel özdeşleşme yaklaşımları kavramın nasıl ortaya çıktığı ve nasıl bir amacı gerçekleştirmek için yapılandırıldığına dair önemli bilgiler vermekle birlikte bugün yabancı yazında örgütsel özdeşleşme yaklaşımı olarak anılan güncel çalışmaların temeline işaret etmemektedir. Bu nedenle kavramın bir bütün olarak nasıl bir evrim geçirdiğini anlamak için önemli olan bu yaklaşımlar güncel uygulamaların içeriğine dair bir bilgi vermemektedir. Burada bir istisna Cheney ve çalışma arkadaşlarının iletişim ve retorik (discourse) perspektifinden konuya yaklaşan çalışmalarıdır. Cheney iletişim ve retorik (discourse) perspektifinden konuya yaklaşan bir araştırmacı olarak örgütsel özdeşleşme alanında geleneksel pozitivist örgütsel davranış kuramcılarından farklı bir bakış açısı getirmektedir ve genel olarak bakıldığında güncel çalışmalarda belirgin bir ağırlığı yoktur.

Sosyal kimlik kuramının örgütsel özdeşleşme kavramı üzerinde bu önemi göz önünde bulundurularak çalışmanın başında sosyal kimlik perspektifi ele alınmış, bu kuramın alt dalları açıklanmış ve sosyal kimlik kuramı sonrası örgütsel özdeşleşme yaklaşımlarının temellerinin net biçimde anlaşılabilmesi için sosyal kimlik kuramının nasıl çalıştığına ve insanın sosyal dünyasını nasıl açıkladığına ağırlık verilmiştir.

Sosyal kimlik kuramı sonrası örgütsel özdeşleşme başlığı altında, sosyal kimlik kuramı temelinde geliştirilmiş örgütsel özdeşleşme yaklaşımları yine tarihsel gelişimi içinde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümün sonlarında yer alan Allen ve Meyer yaklaşımı bu çalışmanın görgül alana uygulanmasında kullanılmıştır. Bu yaklaşımının görgül çalışma için seçilmiş olmasının nedeni Allen ve Meyer'in oluşturduğu örgütsel özdeşleşme ölçeğinin, diğer ölçek geliştirme çabaları göz önünde bulundurulduğunda kavramı daha net olarak belirliyor olması ve analizlerde ortaya çıkan yüksek güvenilirlik düzeyleridir. Görgül çalışmada aynı zamanda van Dick'in 2004 tarihli çalışmasında geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. van Dick (2004) ölçeği de örgütsel özdeşleşme çalışmalarında yaygınlıkla kullanılan bir ölçektir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı açıklandıktan sonra örgütsel davranış alanında geliştirilmiş olan örgütsel bağlılık kavramı davranışsal ve tutumsal yaklaşımlar olarak bir ayrıma tabi tutularak açıklanmıştır. Davranışsal yaklaşımların kuramsal alanda daha az bir ağırlığı olmasına rağmen ilk olarak anılmasının amacı, çalışmanın görgül bölümünde kullanılacak olan tutumsal yaklaşımların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin açıklandığı bölümün hemen önünde yer alması sağlanarak kavramların anlaşılmasına dair takip kolaylığı yaratmaktır.

Tutumsal örgütsel bağlılık yaklaşımları içinde yer alan Meyer ve Allen'in (1991) yaklaşımı bu çalışmanın araştırma bölümünde kullanılmıştır. Bunun nedeni daha önceden belirtildiği gibi Meyer ve Allen'in çalışmasının örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar içerdisinde en geniş içeriğe ve kullanım alanında en geniş yaygınlığa sahip olmasıdır.

Örgütsel özdeşleşme kavramına genel olarak bakıldığında ciddi bir kavram karmaşası göze çarpmaktadır. Allen ve Meyer sosyal kimlik kuramına bağlı olarak örgütsel özdeşleşmeye sahip bireylerin çalıştıkları örgütün oluşturduğu sosyal kategori ile kendilerini etkin biçimde kategorize ettiğini ileri sürmektedir. Böylece örgütsel özdeşleşmeyi, sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formu olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanım tüm kuramsal alan içerisinde örgütsel özdeşleşmeye dair en geçerli tanım olarak öne çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşmeyi öncüllerinden ve sonuçlarından ayırarak salt bilişsel düzeyde gerçekleşen bir olgu olarak ele almaktadır. Bu tanımlama kuramsal açıdan büyük bir önem taşımaktadır, bunun nedeni bu alandaki çalışmalara hakim olan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık

ilişkilerindeki bulandıklığı gidermekte en etkin tanımlama olmasıdır. Bu çalışmada temel amacı olan örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin kuramsal alanda net olarak anlaşılmasında büyük önem taşımaktadır. Riketta'da 2005 tarihli meta-analiz çalışmasında kuramsal olarak ayrımı bu tanıma dayanarak yapmıştır. Meyer ve Allen'in bu tanımlaması göz önüne alındığında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramı arasında ciddi bir kuramsal ayrım sağlanabilmektedir. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık kavramlaştırması genişliği nedeniyle örgütsel özdeşleşme yaklaşımını kapsıyor görünmektedir. Kuramsal alandaki önemli problemlerden birisi de bu kapsamanın belirlenmesidir. Edward 2005 tarihli çalışmasında bu ilişkiler ve problemler çözülmeye çalışılmış ve ayrıntısı ile açıklanmıştır.

Çalışmanın görgül bölümünün temel amacı örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının kuramsal düzeyde olduğu gibi görgül düzeyde de ayrı olup olmadığını, kavramların görgül alana uygulanması olan ölçeklerin farklı olguları ölçüp ölçmediğini belirlemektir. Çalışmanın öngörüsü, kuramsal düzeyde olduğu gibi görgül düzeyde de kavramların ayrı olgulara işaret ettiğidir.

Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.akademik personeline uygulanan anketlerin SPSS 15.0 ve LISREL istatistik programlarında yapılan analizlerinde ölçeklerin her birinin tek bir faktör altında toplandığı bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmede kullanılan van Dick (2004) ve Mael (1993) ölçekleri SPSS istatistik programında Mael ve Ashforth (1993) ölçeğinin duygusal bağlılık soruları ile sırası ile açıklayıcı faktör analizine sokulmuştur. Bu faktör analizlerinde van Dick (2004) ölçeği ve Mael (1993) ölçeği, Mael ve Asforth (1993) ölçeği ile dokuldukları açıklayıcı faktör analizlerinde iki farklı faktör altında toplansa da maddelerin faktörlere dağılımları karşılaştırılan ölçeklerin iki farklı olguyu ölçtüğünü gösterecek biçimde olmamıştır. SPSS istatistik programında yapılan korelasyon analizinde de benzer durumu destekleyecek biçimde ölçeklerin birbirleri ile yüksek bir korelasyon içinde oldukları görülmüştür. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının işle ilgili sonuç değişkenleri ile ilişkileri araştırma kapsamına alınmamıştır. Kavramların arasındaki ilişkilerin en doğru biçimde anlaşılması için bu ilişkilerin göz önünde bulundurulması büyük önem taşımaktadır.

Bu sonuçlara ulaşıldıktan sonra LISREL yapısal eşitlik modellemesi programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. LISREL programındaki bu faktör analizinin farkı örtülü değişken olarak anılan ölçeklerin sadece yordadıkları varsayılan maddeler ile ilişkili tutulması ve diğer maddeler ile ilişkilerinin “0” kabul edilmesidir. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeklerin birbirlerinden farklı olguları ölçüp ölçmediği örtülü değişken olarak alınan ölçeklerin birbirleri ile ilişkilerinin miktarına bakılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerin birbirleriyle kuvvetli bir ilişki içinde olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da ölçeklerin birbirleriyle benzer olguları ölçtüğü ortaya çıkmıştır.

Kuramsal düzeyde farklı temellerden yararlanılarak kavramsallaştırılan ve aralarındaki kuramsal farkın belirgin olduğu bu kavramların görgül düzeyde aynı olguya işaret ediyor görünmesini Riketta (2005)’nin meta-analiz çalışmasına dayanarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin niteliklerinden kaynaklandığını ileri sürebiliriz. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının görgül ilişkilerinin incelendiği bölümde belirtildiği gibi ölçekler örgütsel özdeşleşme ölçeği olarak anılsa da çok geniş olarak tanımlanmış örgütsel bağlılığı ölçebilecek nitelikte maddeler içermektedirler. Riketta (2005) meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin benzer olguları ölçtüğünü belirledikten sonra örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının iş doyumu, işe sarılma, ayrılma eğilimi, işe gelmeme ve ekstra rol davranışı gibi işle ilgili sonuçlarla farklı ilişkiler içinde olduğunu saptamıştır. Bu durumda bu kavramların birbirlerinden ayrı kavramlar olduğunu ancak akademik alanda kullanım yaygınlığı kazanmış ölçeklerin yapısı itibarı ile ölçeklerin benzer olguları ölçtüğünü ileri sürmüştür.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının ilişkileri üzerine ileride yapılacak çalışmalarda yaygınlık kazanmış ölçeklerden yararlanıldığı sürece kavramların görgül olarak ayrı olduğunu göstermekte zorluklar çekilecektir. Dolayısıyla ileride yapılacak çalışmalarda özellikle örgütsel özdeşleşme kavramının ölçülmesi için ölçek geliştirilmesinin önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Kuramsal düzeyde varılan kavramsal ayrılığın görgül alanda da kanıtlanabilmesi için kuramsal düzeyde anılan kavramların içeriğini daha etkin biçimde ölçebilecek ölçeklerin

geliştirilmesi önem taşımaktadır. Benzer şekilde ileride yapılacak çalışmalarda yukarıda bahsedilen işle sonuç değişkenlerinin yapılan araştırmalara dahil edilmesi önem taşımaktadır. Bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları ile olan farklı ilişkileri kavramların aralarındaki ilişkilerin daha etkin biçimde anlaşılmasında büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: WHISTLEBLOWING. *Mercek Dergisi* Ekim.

Albert, S., Ashforth, B. E., Dutton, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. *The Academy of Management Review*. Vol.25. No.1. 13-17.

Angle, H. L., Perry, J. L. (1981). Organizational commitment and Organizational Effectiveness: An Emprical Assessment, *Administrative Science Quarterly*. Q.26, 1-14.

Arbak, Y., Kesken, J. (2005). *Örgütsel Bağlılık Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

Ashforth, B. E., Mael F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*. Vol 14. No. 1. 20-39.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*. 66, 32-40.

Brewer, M. B., Kramer, R. M. (1985). The Psychology of Intergroup Attitudes and Behaviour. *Annual Review of Psychology*. 36. 219-243.

Brown, M. E. (1969). Identification and Some Condition of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*. Vol 14. No.3. 346-355.

Cengiz, A. A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Cohen, A. (1995). An Examination of the Relationship between Work Commitment and Non-Work Domains. *Human Relations*, 48(3), 239-263.

Cohen, A., Lowenberg, G. (1990). A Reexamination of the Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta-Analysis. *Human Relation*, Vol:43, No.10, 1015-1050.

Cohen, A., Kirchmeyer, Catherine (1995). A Multidimensional Approach to the Relationship between Organizational Commitment and Non-Work Participation. *Journal of Vocational Behaviour*, 46(2), 189-202.

Çakır, B. (2006). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Çelik Keleş, H. N. (2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Dağdeviren, E. G. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Dinçer, Ömer, (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*. Vol 39. No.2. 239-263.

Edward, M. R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 7. Issue 4. 207-230.

Elloy, D. F. Everett, J. E., Flynn, W. R. (1995). Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement (Work Related Attitude Scales used in Studies of job Involvement). *Canadian Journal of Behavioural Science*.

Elsbach, K. D. (1999). An Expanded Model of Organizational Identification In B. M. Staw, and R. I. Sutton (Eds), *Research in Organizational Behaviour*, 21, 163-200.

Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*, New York: Free Press of Glencoe.

Freud, S. (1995). *Grup Psikolojisi ve Ego Analizi, Uygarlık, Din ve Toplum içinde*. Ankara: Öteki Yayınevi.

Foote, N. N. (1951). Identification as the Basşs for a Theory of Motivation. *American Sociology Review*. Vol. 16., No.1. 14-21.

Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., Beu, D. (2006). *Perceived External Prestige and Internal Respect: New Insights Into the Organizational Identification Process*. 59(6). 815-846.

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.

Giddens, A. (1999). *Toplumun Kuruluşu*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Gonzales, J. A. JR. (2001). Personel and Social Identity in Organizations: A Study of Organizational Commitment, Doktora tezi. Texas: Texas A&M University.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve değerlendirilmesi. Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. *Ege Akademik bakış*, 1, 37/55, 2

Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Gürpınar, G. (2006). An Emprical Study of Relationship Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange and Turnover Intention. Yeditepe Üniversitesi Graduate Institute of Social Sciences Master of Bussiness Administration Master Thesis.

Hall, D. T., Schneider, B., Nygren H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. Vol 15. No.2. 176-190.

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). 319-339.

Hogg M. A., Reid S. A. (2006). Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms. *Communication Theory* 16. 7-30

Hogg, M. A., Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Context. *The Academy of Management Review*. Vol.25. No.1. 121-140.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi

Kalaycı, Şeref (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organizations", *American Sociological Review*, ss.449-517.

Kelman, H. C. (1958). Compliance, Identification, and Internalization of Attitude Change. *The Journal of Conflict Resolution*. Vol 2. No.1. 51-60.

Kreiner, G. E.; Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification, *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 1-27.

Lee, S. M. (1969). Organizational Identification of Scientists. *The Academy of Management Journal*. Vol.12. No. 3. 327-337.

Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*. 14. 213.

Liou, Kuotsai, Nyhan, R. C. (1994). Dimension of Organizational Commitment in the Public Sector: An Empirical Assessment. *Public Administration Quarterly*. Vol:18, Issue: 1 (Spring 1994), 99-118.

Lipponen J., Helkama, K., Olkkonen M.E., Juslin M. (2005). Predicting the Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology Society*. 78. 97-112.

Mael, F., Ashforth, B. E. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *The Academy of Management Review*. 14, 1, 20.

Mael, F., Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol.13. 103-123.

Mercan, M. (2005). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Meyer, J. P., Herscovich, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resources Management Review*. 11, 299-326.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A Three Component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review* 1, 61-89.

Mills, M., Bettis, P. J., Miller, J., Nolan, R. (2005). Experiences of academic unit reorganization: Organizational identity and identification in organizational change. *Review of Higher Education*, 28(4), 597–619.

Mowday, Richard T., Porter, Lyman W., Steers, Richard M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment , Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Oliver, C. (1990). Determinants of Interorganizational Relationship: Integration and Future Direction. *Academy of Management Review*. 15(2), 241-265.

O'Reilly, C., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492-499.

O'Reilly, C., Caldwell, D. F. (1981). The commitment and Job Tenure of New Employees: some Evidence of Postdecisional Justification. *Administrative Science Quarterly*. Vol:66, 597-616.

Özdamar, Kazım. (2002). *Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi

Penley, L.E. ve Gould, S. (1988). “Etzioni’s Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 9, ss.43-59.

Popoola J. K. (2005). Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction. Doktora tezi. Washington DC. Howard University.

Pratt, M. G. (1998). “To be or not to be”: *Central Question in Organizational Identification*” *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation* içinde. Der.: Whetten D.A ve Godfrey P.C. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, Vol. 10, No:3, 465-476.

Riketta, M. (2005). Cognitive Differentiation Between Self, Ingroup, and Outgroup: The Roles of Identification and Perceived Intergroup Conflict. *European Journal of Social Psychology*. 35. 97-106.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 358-384.

Riketta, M., Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.

Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi

Sargut, S. (2001) *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Yayınevi.

Schelble, R. M. (2002). Organizational Identification and the Development of Professional Community. Doktora tezi. Department of Educational Leadership and Policy. University of Utah.

Scott, C. R., Corman, Steven R., Cheney George. (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*. 3. 298-336.

Shamir, B., Kark, R. (2004). A Single-Item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77. 115-123.

Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 4, Iss. 2, 155-178.

Şaylan, Gencay. (2002). *Postmodernizm*. İstanbul: İmge Yayınevi.

Şimşek, Ömer Faruk (2006). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. İstanbul: Ekinoks Yayıncılık.

Tajfel, H. (1982) Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology* 33.1-39

Tiryaki, T. (2005). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri. Dumlupınar Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Van Dick R. (2001). Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*. Volume 3 Issue 4. 265-283.

Van Dick, Rolf., Wagner, Ulrich, Stellmacher, Jost, Christ, Oliver (2004) The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 171-191.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. Tissington, P.A. (2006). To Be(long) or Not to Be(long): Social Identification in Organizational Contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 131(3). 189-218.

Van Dyne, L., Graham, J. W., Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behaviour: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. Vol. 37, Pp. 765-802.

Van Knippenberg, D., Van Schie, C. M. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychological Society*. 73. 137-147.

Weiner, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, Cilt 7, Sayı 3, ss.418-428.

Yağcı, K. (2003). Toplam kalite yönetimi kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve otel işletmeleri uygulaması. Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Yüksek Lisans Tezi.

EK 1



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

Bu çalışma Dokuz Eylül Üniversitesinde çalışan akademik personelin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik hazırlanmıştır.

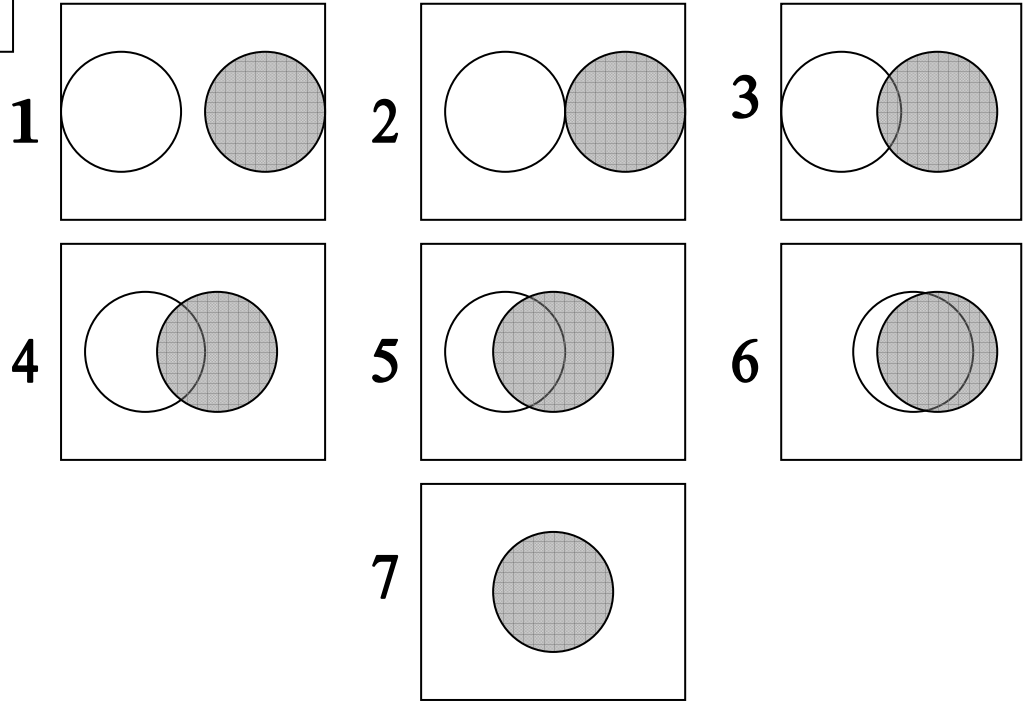
Vereceğinizi yanıtların samimiyeti çalışmanın geçerliliği açısından önem arz etmektedir.

Katkınız ve katılımınız için teşekkür ederim.
Yrd. Doc. Dr. Pınar Süral Özer

Kaan Yakup Karayığit

Soru formunda yer alan ifadelerle ilgili yanıtlarınızı verirken lütfen aşağıdaki ölçeği kullanınız						
1: Kesinlikle katılmıyorum						
2: Katılmıyorum						
3: Kararsızım						
4: Katılıyorum						
5: Kesinlikle katılıyorum						
Kurumunuz ile ilgili olarak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz						
1	Kendimi kurumum ile özdeşleştiririm.	1	2	3	4	5
2	Kurumum kişiliğimi çok iyi yansıtır.	1	2	3	4	5
3	Kurumumda çalışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
4	Bu kurumda gönülsüz olarak çalışıyorum. (R)	1	2	3	4	5
5	Bazen bu kurumda çalıştığımı söylememeyi tercih ederim. (R)	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurum başkaları tarafından olumlu değerlendirilir.	1	2	3	4	5
7	Kurumum için ne gerekiyorsa yaparım.	1	2	3	4	5
8	Biri kurumumu eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
9	Diğer kişilerin kurumum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
10	Kurumum hakkında konuşurken “onlar” yerine genelde “biz” ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
11	Kurumumun başarısı benim başarımdır.	1	2	3	4	5
12	Biri kurumum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş	1	2	3	4	5

	gibi hissederim.					
13	Medyada kurumuma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.	1	2	3	4	5
14	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
15	Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
16	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissim yok. (R)	1	2	3	4	5
17	Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” olarak hissetmiyorum. (R)	1	2	3	4	5
18	Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum. (R)	1	2	3	4	5
19	Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	1	2	3	4	5
20	Şu anda kurumumda kalmak, istek meselesi olduğu kadar zorunluluktandır.	1	2	3	4	5
21	İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
22	Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	1	2	3	4	5
23	Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
24	Bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım başka yerlerde çalışmayı düşünebilirdim	1	2	3	4	5
25	Bu kurumdan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.	1	2	3	4	5
26	Mevcut kurumumda kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum. (R)	1	2	3	4	5
27	Benim için avantajlı da olsa kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
28	Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
29	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
30	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmazdım.	1	2	3	4	5
31	Kurumuma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5



Bu grafik ölçek ait olduğunuz kurum ile ilişkinizi ölçmek amacı ile oluşturulmuştur. Yukarıda yedi tane dikdörtgen görmekteyiz. Her birinin içindeki iki daireden birisi sizi diğeri ise ait olduğunuz kurumu temsil etmektedir. 1 numaralı dikdörtgenin içindeki daireler birbirlerinden tamamı ile ayrı ve kurumu ile hiçbir özdeşleşme yaşamayan bir çalışanın durumunu temsil etmektedir. 7 numaralı son dikdörtgende ise kurumu ile tamamı ile özdeşleşmiş bir çalışanın durumu temsil edilmektedir. Lütfen kurumunuz ile sizin içinde bulunduğunuz özdeşleşme durumunu en iyi temsil eden dikdörtgeni seçiniz.

AŞAĞIDAKİ SORULARA VERECEĞİNİZ YANITLAR ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI AÇISINDAN ÖNEM ARZ ETMEKTEDİR.				
33	Cinsiyetiniz a. Erkek b. Kadın			
34	Yaşınız a. <25 b. 26-30 c. 31-35 d. 36-40 e. >40			
35	Bölüm:	Anabilim Dalı:		
36	Akademik unvanınız? a. Araştırma görevlisi b. Öğr.Gör c. Yrd Doç Dr d. Doç Dr e. Profesör			
37	Araştırma görevlisi iseniz hangi maddeye göre görevlendirildiğinizi belirtiniz a. 33a b. 50d c. 35			
38	İş yaşamında çalışma süreniz? a. 5 yıldan az b. 5-10 c. 11-15 d. 16-20 e. 20 yıldan fazla			
39	Bu kurumda çalışma süreniz? a. 5 yıldan az b. 5-10 c. 11-15 d. 16-20 e. 20 yıldan fazla			

İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ

KATKINIZ VE KATILIMINIZ