

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ve ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI

ÖRGÜTSEL İTİBARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİNDE
BENLİK SAYGISI VE SOSYAL ROL KİMLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ
ROLÜ

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN

Esra ÇINAR

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. H. Nejat Basım

Ankara-2018

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ve ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI

ÖRGÜTSEL İTİBARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİNDE
BENLİK SAYGISI VE SOSYAL ROL KİMLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ
ROLÜ

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN

Esra ÇINAR

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. H. Nejat Basım

Ankara-2018



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 07/06/2018

Öğrencinin Adı, Soyadı: Esra Çınar

Öğrencinin Numarası: 21210175

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı

Programı: Yönetim Organizasyon Doktora Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. H. Nejat Basım

Tez Başlığı: Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Benlik Saygısı ve Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Rolü

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 115 sayfalık kısmına ilişkin, 07 / 06 / 2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %8'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç “Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

Onay
07 / 06 / 2018

Prof.Dr. H Nejat Basım

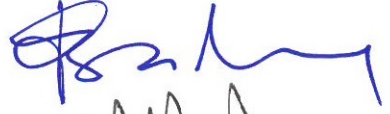
Öğrenci Danışmanı

Esra Çınar tarafından hazırlanan “Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Benlik Saygısı ve Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Rolü” adlı bu çalışma jürimizce doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi: 17/05/2018

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı- Soyadı ve Kurumu):

Jüri Üyesi: Prof. Dr. H. Nejat Basım, Başkent Üniversitesi



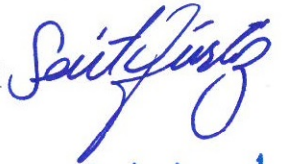
Jüri Üyesi: Prof. Dr. A. Selami Sargut, Başkent Üniversitesi



Jüri Üyesi: Prof. Dr. H. Cenk Sözen, Başkent Üniversitesi



Jüri Üyesi: Prof. Dr. Sait Gürbüz, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi



Jüri Üyesi: Doç. Dr. Cem Harun Meydan, Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

07/06/2018

Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN

Enstitü Müdür

TEŞEKKÜR

Doktora tez çalışmam süresince bana her konuda desteğini sunan, kendimi geliştirmeme katkı sağlayan ve değerli bilgi ve kaynaklarını benimle paylaşan çok saygı değer tez danışmanım Prof. Dr. H. Nejat Basım’a ve jüri üyelerim Prof. Dr. A. Selami Sargut ve Prof. Dr. Sait Gürbüz’e kıymetli katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, doktora başladığım günden bu yana bana her konuda yardımcı olan ve desteklerini esirgemeyen hocalarım Prof. Dr. H. Cenk Sözen’e, Prof. Dr. Kadir Varoğlu’na, Prof. Dr. H. Okan Yeloğlu’na teşekkür ederim. Benim motivasyon kaynaklarım olan, her ne zaman ihtiyacım olsa bana destek olan ve iyi ki tanışmışım dediğim canım arkadaşlarım Esra Kurt, Meral Kızrak ve Nurcan Kemikkıran’a teşekkür ederim.

Doktora yapmam konusunda beni cesaretlendiren, bana destek olan ve benim bugünlere gelmemde çok büyük emekleri olan canım babam ve canım anneme, altı yıl boyunca desteğini esirgemeyen kıymetli eşime, yaşları çok küçük olmasına rağmen ders çalışmam gerektiğini bilen, anlayan ve bana zaman tanıyan canım kızım ve canım oğluma teşekkür ederim.

ÖZET

Örgütsel özdeşleşme, iş yerindeki tutum ve davranışların anlaşılmasını ve tahmin edilmesini kolaylaştırmakta (Edwards, 2005: 207; Vijayakumar ve Padma, 2014: 40) ve örgütsel etkililik üzerinde etkili olmaktadır. (Gkorezis, Mylonas ve Petridou, 2012: 52). Bu sebeple, örgütler çalışanların örgütle özdeşleşmesini sağlamaya çalışmaktadır. Örgütsel itibar, iş tatmini, değerler, rol çatışması, rol belirsizliği, sosyalizasyon taktikleri, örgütsel adalet algısı, çekicilik, örgütsel bağlılık, liderlik, iletişim, örgüt içi rekabet ve örgütsel güven gibi örgütsel özdeşleşmenin birçok öncülü bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılması kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Sosyal kimlik kuramına göre, bireyler itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içindedir (Mael ve Ashforth, 1992: 107). Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Öte yandan, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyeceği düşünülen değişkenler incelenmiş ve benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi etkileyeceği öngörülmüştür.

Bu öngörülerden hareketle bu araştırmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin (kozmopolit/yerel kimlik) düzenleyici rolünün ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırma modelini test etmek için Ankara'da farklı sektör ve kurumlarda çalışan 419 kişiden veri toplanarak gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde; örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin düzenleyici rolü tespit edilmiştir. Yerel kimliğin, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Son olarak, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yüksek benlik saygısının düzenleyici rolü bulunmuştur. Ancak, orta düzey benlik saygısının örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Benlik Saygısı, Kozmopolit Kimlik, Örgütsel İtibar, Örgütsel Özdeşleşme, Yerel Kimlik

ABSTRACT

Organizational identification helps to understand and predict attitudes and behaviors at work (Edwards, 2005: 207; Vijayakumar ve Padma, 2014: 40) and influences organizational efficiency (Gkorezis, Mylonas ve Petridou, 2012: 52). For this reason, organizations try to create conditions that may cause employees to identify with the organization. Organizational identification has various antecedents, such as organizational prestige, job satisfaction, values, role conflict, role ambiguity, socialization tactics, perception of organizational equity, attractiveness, organizational loyalty, leadership, communication, intra-organizational competition, organizational trust. Exploring the relationship between organizational identification and its antecedents can increase the understanding of the concept. According to social identity theory, individuals tend to identify themselves with high prestige organizations (Mael ve Ashforth, 1992: 107). Within this context, it is aimed to explore the relationship between organizational prestige and organizational identification in this study. Moreover, factors thought to affect the relationship between these two variables have been examined. It is also hypothesized that self-esteem and social role identity will influence the relationship between organizational prestige and organizational identification.

This study aims to manifest the moderation effects of self-esteem and social role identity (local/cosmopolitan identity) on the association between organizational prestige and organizational identification. In order to test the research model, data were collected from 419 individuals working in Ankara in various institutions from different sectors, and appropriate statistical analyses were run. In consequence of the analyses run, a significant and positive relationship was found between organizational prestige and organizational identification. The moderation effect of social role identities (local/cosmopolitan) on the impact of organizational prestige on organizational identification was investigated. There is a significant effect of cosmopolitan identity on the association between organizational prestige and organizational identification. On the contrary, it was seen that there was no significant effect of local identity on the association between organizational prestige and organizational identification. Then, the moderation effect of self-esteem on the impact of organizational prestige on organizational identification was investigated. There is a significant effect of high self-esteem on the association between organizational prestige and

organizational identification. On the contrary, it was understood that there was no significant effect of medium self-esteem on the association between organizational prestige and organizational identification.

Keywords: Organizational Prestige, Organizational Identification, Cosmopolitan Identity, Local Identity, Self- Esteem



İçindekiler

TEŞEKKÜR.....	I
ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	X
BÖLÜM I. SOSYAL KİMLİK VE SOSYAL SINIFLANDIRMA KURAMLARI BAĞLAMINDA ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	4
1.1. Sosyal Kimlik Kuramının Temel Sayıltıları.....	4
1.2. Sosyal Sınıflandırma Kuramının Temel Savları	7
1.3. Benlik ve Grup Arasındaki Ussal Bağlantının Anlaşılması	9
1.3.1. Prototip Yansıma ve Benlik Yansıma	9
1.4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı.....	11
1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin İlişki Kavramlarla Farkının İncelenmesi.....	13
1.5.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farkları	13
1.5.2. Kimlik-Özdeşleşme İkiliği	15
1.6. Örgütsel Özdeşleşme Nedenleri	16
BÖLÜM II. ÖRGÜTSEL İTİBAR	18
2.1. Örgütsel İtibar Kavramı	18
2.2. Örgütsel İtibar Kavramı, Örgütsel Ün ve Örgütsel İmaj Kavramlarının Farklı Yönleri.....	21
BÖLÜM III. BENLİK SAYGISI.....	23
3.1. Benlik Saygısı Kavramı	23
3.2. Sosyal Kimlik Kuramı Çerçevesinde Benlik Saygısı.....	24
BÖLÜM IV. SOSYAL ROL KİMLİĞİ (KOZMOPOLİT/YEREL KİMLİK)	27
4.1. Sosyal Rol Kimliği Kavramı	27
4.2. Profesyonel Kimliğin Özdeşleşmeye Yansıması	29
4.3. Kozmopolit Kimlik Kavramı	33
4.4. Yerel Kimlik Kavramı.....	33
4.5. Kozmopolit-Yerel Kimlik Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	35
DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ İÇİN OLUŞTURULAN KURAMSAL MODEL	38
BÖLÜM V. ÖRGÜTSEL İTİBARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİNDE BENLİK SAYGISININ VE SOSYAL ROL KİMLİĞİNİN ROLÜ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ÇALIŞMA.....	49
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	49
5.2. Araştırmanın Modeli	50
5.3. Araştırma Yöntemi.....	51

5.3.1. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Aracı	51
5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	54
5.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	54
5.4.2. Örgütsel İtibar Ölçeği	59
5.4.3. Benlik Saygısı Ölçeği	62
5.4.4. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği.....	65
5.5. Sosyal Rol Kimliği Ölçek Geliştirme Çalışması.....	68
5.5.1. Ölçek Geliştirme Süreci.....	69
5.6. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Ölçeği	82
5.6.1. Örneklem Grubu	82
5.6.2. İç tutarlılık analizi.....	83
5.6.3. Madde analizi	83
5.6.4. Keşfedici Faktör Analizi.....	85
5.6.5. Yamaç Serpinti Grafiği.....	86
5.6.6. Güvenirlilik Analizi	87
5.6.7. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Doğrulayıcı Faktör Analizi	87
5.6.8. Faktörlerin İsimlendirilmesi	89
BÖLÜM VI. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	91
6.1. İstatistiksel İşlemler.....	91
6.2. Standart Sapma, Varyans, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	91
6.3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi.....	92
6.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi	96
6.5. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Etkisi	98
6.5.1. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi.....	99
6.5.2. Örgütsel İtibar ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Orta Düzey Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi.....	103
6.5.3. Örgütsel İtibar ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisi	105
6.5.4. Örgütsel İtibar ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Yerel Kimliğin Düzenleyici Etkisi.....	108
BÖLÜM VII. SONUÇ VE TARTIŞMA	110
7. 1. Araştırmanın Yazına Katkısı	113
7. 2. Araştırmanın Sınırlılıkları	115
7. 3. Gelecekte Yapılacak Çalışmalar için Öneriler	115
7. 4. Yöneticiler için Öneriler.....	116
KAYNAKÇA	117

EKLER.....	133
Ek- 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu	133



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler.....	52
Tablo 2. Katılımcıların Yaş ve Çalışma Süreleri İle İlgili Bilgiler.....	52
Tablo 3. Katılımcıların Eğitim-Öğretim Düzeyine İlişkin Bilgiler	53
Tablo 4. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Ait Bilgiler	53
Tablo 5. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Ait Bilgiler.....	54
Tablo 6. Kaiser- Meyer- Olkin Örneklem Yeterliliği Testi Değerleri	56
Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Ait KFA Sonuçları	57
Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşme Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları.....	58
Tablo 9. Örgütsel İtibar KFA Sonuçları	60
Tablo 10. Örgütsel İtibar Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları.....	62
Tablo 11. Benlik Saygısı KFA Sonuçları	63
Tablo 12. Benlik Saygısı Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları.....	65
Tablo 13. Sosyal Rol Kimliği Taslak Anket Formu	70
Tablo 14. Uzman Sayısına Göre Olması Beklenen Asgari Kapsam Geçerlilik Oranları	73
Tablo 15. Uzman Görüşlerinin Sonucuna Göre Elde Edilen KGO Değerleri	74
Tablo 16. Madde-Toplam Korelasyon Değerleri.....	77
Tablo 17. Maddeler Arası Korelasyon Matrisi	77
Tablo 18. Maddeler Arası Korelasyon Matrisi	77
Tablo 19. Pilot Çalışma Sosyal Rol Kimliği KFA Sonuçları	79
Tablo 20. Pilot Çalışma SRK Uyum İyiliği Değerleri.....	81
Tablo 21. İç Tutarlılık Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 22. Madde-Toplam Korelasyonları.....	83
Tablo 23. Birinci Faktöre Ait Maddeler Arası Korelasyon Matrisi.....	84
Tablo 24. İkinci Faktöre Ait Maddeler Arası Korelasyon Matrisi.....	84
Tablo 25. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Ölçeği KFA Sonuçları	86
Tablo 26. Geliştirilen SRK Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri.....	88
Tablo 27. Sosyal Rol Kimliği Nihai Ölçek Formu	89
Tablo 28. Ortalama, Standart Sapma, Varyans, Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri.....	92
Tablo 29. Değişkenlere Ait Çoklu Korelasyon Tablosu.....	93
Tablo 30. Kısmi Korelasyon Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 31. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	95
Tablo 32. Yapısal Eşitlik Modellemesi Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları	97
Tablo 33. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	100
Tablo 34. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Orta Düzey Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	104
Tablo 35. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	105
Tablo 36. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Yerel Kimliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	109
Tablo 37. Hipotez Sonuçları	110

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kozmopolit-Yerel Yönelime İlişkin Sınıflandırma	32
Şekil 2. Araştırma Modeli.....	51
Şekil 3. Örgütsel Özdeşleşme Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	58
Şekil 4. Örgütsel İtibar Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	61
Şekil 5. Benlik Saygısı Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	65
Şekil 6. Yamaç Serpinti Grafiği.....	80
Şekil 7. Pilot Çalışma Sosyal Rol Kimliği Ölçeği DFA Sonuçları.....	82
Şekil 8. Yamaç Serpinti Grafiği.....	87
Şekil 9. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Ölçeği DFA Sonuçları	88
Şekil 10. Yapısal Eşitlik Modellemesi.....	97
Şekil 11. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi.....	102
Şekil 12. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisi	107

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

SRK: Sosyal Rol Kimliği

KFA: Keşfedici Faktör Analizi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

KMO: Kaiser-Meyer- Olkin Örnek Yeterliliği

KGO: Kapsam Geçerlilik Oranları

KGİ: Kapsam Geçerlilik İndeksi

AGFI: Adjustment goodness of fit index (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi)

GFI: Goodness of fit index (İyilik uyum indeksi)

NFI: Normed fit index (Normlaştırılmış uyum indeksi)

CFI: Comparative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksleri)

RMSEA: Root mean square error of approximation (Yaklaşık hataların ortalama kare kökü)

GİRİŞ

Örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgüt arasındaki bağlantıyı gösteren önemli bir psikolojik durum olması (Edwards, 2005: 207), iş yerindeki tutum ve davranışların anlaşılmasını ve tahmin edilmesini kolaylaştırması (Edwards, 2005: 207; Vijayakumar ve Padma, 2014: 40) ve örgütsel etkililik üzerinde etkili olması (Gkorezis ve diğerleri, 2012: 52) bu konu ile ilgili yoğun araştırmalar yapılmasına neden olmaktadır. Bu konu üzerine yapılan araştırmalar göstermektedir ki; örgütsel özdeşleşme birçok örgütsel davranış üzerinde etkili olmaktadır. Şöyle ki; örgütsel özdeşleşme ile örgüt içi dayanışma (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994: 240), örgütsel vatandaşlık (Dutton ve diğerleri, 1994: 240; Van Dick, Grojean, Christ, Wieseke, 2006); işe katılım (Katrınılı, Atabay, Günay ve Güneri, 2009); iş tatmini (Mael ve Ashfroth, 1992) ve iş birlikçi davranışlar (Phua, 2004) arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti (Cole ve Bruch, 2006; Mael ve Ashforth, 1995 ve Polat ve Meydan, 2010) ve tükenmişlik (Wegge, Van Dick, Fisher, Wecking ve Moltzen, 2006) arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme örgütsel davranışlar üzerinde etkili olduğundan dolayı örgütler, çalışanların örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmesini arzulamaktadırlar (Vijayakumar ve Padma, 2014: 41).

Bu konu ile ilgili yoğun araştırmalar yapıldığı görülmektedir ancak yerli yazın incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin genellikle bağımsız değişken olarak ele alındığı ve örgütsel özdeşleşmenin sonuçlarına odaklanıldığı anlaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinin üzerinde çok fazla durulmadığı görülmüştür. Örgütsel itibar, iş tatmini, güven, değerler, rol çatışması, rol belirsizliği, sosyalizasyon taktikleri, örgütsel adalet algısı, çekicilik, örgütsel bağlılık, liderlik, iletişim, örgüt içi rekabet, örgütsel güven ve örgütsel sinizm gibi örgütsel özdeşleşmenin birçok öncülü bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinin anlaşılması kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bireylerin örgütsel itibara önem vermelerinin altında yatan temel neden benlik geliştirme ihtiyacının karşılanmasıdır (Mignonac, Herrbach ve Guerrero, 2006: 480). Benzer şekilde, bireylerin örgütle özdeşleşmelerinin altında yatan temel neden de benlik geliştirme ihtiyacının karşılanmasıdır (Pratt, 1998). Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme kavramlarının ortak bir payda da bulunduğu görülmüş olup örgütsel itibar bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Örgütsel özdeşleşme üzerine yoğun araştırmalar yapılmasına karşın, bu değişkenin örgütsel itibar ile ilişkisi üzerinde çok fazla durulmadığı ve yapılan araştırmaların ise bu değişkenler arasındaki ilişkinin varlığına yönelik olduğu ve elde edilen bulguların da tartışmalı olduğu görülmektedir. Ayrıca her bireyin, örgütsel itibara ve örgütsel özdeşleşmeye verdiği önem birbirinden farklıdır. Araştırmacılar; farklı düzeylerde çalışan kişilerin sahip oldukları farkları dikkate almadan örgüt üyeliği ile ilgili araştırmalar yapmaktadırlar şöyle ki kıdemli bir yönetici ile düşük seviyede çalışan bir kişi arasındaki farklılıkları göz ardı ederek araştırmalarını yapmaktadır (Carmeli, 2004: 314). Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit/yerel kimliğin (sosyal rol kimliği) düzenleyici etkisine bakılması, profesyonel ve örgütsel kimliğe sahip kişiler arasındaki farklılıkların gözetilmesine olanak tanımaktadır. Böylelikle, farklı kimliğe sahip bireylerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığı anlaşılabilecektir. Bu bağlamda, bireylerin sahip olduğu kozmopolit (profesyonel kimlik) ve yerel kimliğin (örgütsel kimlik) bu iki değişken arasındaki ilişki de belirleyici olabileceği göz önünde bulundurulmuş olup kozmopolit/yerel kimlik düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşmenin bireyin benlik saygısını korumasını sağladığı (Cramer, 2001: 668) ve örgütün itibarının (Cramer, 2001: 668) benlik saygısını arttırdığı göz önünde bulundurulmuş ve benlik saygısının, örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide etkili olacağı öngörülmüş olup benlik saygısı düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin köklerini sosyal kimlik kuramı ve sosyal sınıflandırma kuramından aldığı göz önünde bulundurulduğunda örgütsel özdeşleşmenin ne olduğunun, nasıl gerçekleştiğinin ve sebeplerinin neler olduğunun anlaşılmasında bu kuramlar temel alınarak bir açıklama yapılması gerekmektedir. Ancak, yerli yazında yapılan araştırmalarda sosyal kimlik, sosyal sınıflandırma ve örgütsel özdeşleşme arasındaki bağlantının kapsamlı bir şekilde incelenmediği anlaşılmıştır. Bu noktadan hareketle, örgütsel özdeşleşme sosyal kimlik kuramı ve sosyal sınıflandırma kuramı çerçevesinde kapsamlı bir şekilde ele alınarak yazına ayrı bir katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Sonuç olarak bu çalışmada;

- Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki var mıdır?

- Benlik Saygısı, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ne şekilde etkilemektedir?
- Sosyal Rol Kimliği (kozmopolit/yerel kimlik), örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ne şekilde etkilemektedir?

sorularına yanıt aranmakta olup elde edilen sonuçların kuramdaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde benlik saygısının ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolünün anlaşılması için ilk olarak kuramsal çerçeve çizilmiş, kuramsal gerekçeler çerçevesinde sınanmak üzere hipotezler üretilmiş ve daha sonra analiz kısmına geçilmiştir. Buna göre araştırmadaki bölümler aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Birinci bölümde; sosyal kimlik ve sosyal sınıflandırma kuramı bağlamında örgütsel özdeşleşme kavramı tartışılmıştır. İkinci bölümde örgütsel itibar kavramı ele alınmıştır. Daha sonra sosyal kimlik kuramı bağlamında benlik saygısı kavramı tartışılmıştır. Bir sonraki bölümde sosyal rol kimliği açıklanmış ve sosyal rol kimliği ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Beşinci bölümde araştırmanın amacı, modeli ve yöntemi ortaya koyulmuş, araştırmanın örnekleme ve veri toplama aracı belirtilmiş ve son olarak araştırmada kullanılan ölçeklere, ölçeklere ilişkin yapılan istatistiksel analizlere ve sosyal rol kimliği ölçek geliştirme çalışmalarına yer verilmiştir. Altıncı bölümde; ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerlerine, korelasyon analizine, yapısal eşitlik modellemesine, düzenleyici etki analizlerine ve hipotez sonuçlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırmanın sonuç ve tartışma bölümüne yer verilmiştir.

BÖLÜM I. SOSYAL KİMLİK VE SOSYAL SINIFLANDIRMA KURAMLARI BAĞLAMINDA ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme kavramı temellerini sosyal kimlik kuramından almaktadır. Sosyal kimlik kuramı, hem örgütsel özdeşleşmenin bileşenlerini ve belirleyicilerini kuramsal açıdan çok iyi açıklamaktadır hem de özdeşleşmenin durumsal ve bağlamsal değişkenliğinin anlaşılmasında güçlü bir alt yapı sunmaktadır (Van Dick, 2001: 266). Ayrıca, sosyal kimlik kuramı ve sosyal sınıflandırma kuramlarının birleşimi örgütsel özdeşleşmenin anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır (Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ, Tissington, 2005: 189). Bu sebeple, örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal alt yapısının anlaşılması için ilk olarak sosyal kimlik ve sınıflandırma kuramının anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle çalışmada, ilk olarak sosyal kimlik ve sosyal sınıflandırma kuramları tartışılmış ve daha sonra örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmıştır.

1.1. Sosyal Kimlik Kuramının Temel Sayıtları

Sosyal psikoloji alanında önemli bir yere sahip olan sosyal kimlik kuramı karmaşık, çok yönlü ve dinamik bir kuram olarak nitelendirilmektedir (Ellemers, Haslam, Platow ve Van Knippenberg, 2014: 4). Sosyal kimlik kuramı, sosyal psikoloji alanının dışında da artan ve genişleyen bir etkiye sahiptir (Spears, 2011: 202). Kuram, Tajfel (1978) tarafından geliştirilmiştir. Tajfel, kuramın üç temel sosyal psikolojik sürecine vurgu yaparak kuramın ilk temellerini atmıştır. Buna göre sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma ve sosyal özdeşleşme süreçlerinin önemi ortaya konarak kuramın oluşumuna ve kavranmasına zemin hazırlanmıştır (Ellemers ve diğerleri, 2014: 4). Gruplar arası ayrımcılığı ve farklılaşmayı psikolojik boyutta ele alan ve sosyal hayatta grupların önemine vurgu yapan sosyal kimlik kuramı, kendimizi bir grubun üyesi olarak nasıl tanımladığımızla ilgilenmekte (Haslam, Reicher ve Katherine, 2012: 206) ve grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri açıklamaktadır (Hogg, Terry ve White, 1995b: 255). Sosyal psikoloji alanında grup süreçleri ve gruplar arası ilişkiler konusunda süre gelen çalışmalar bulunmaktadır ancak sosyal kimlik kuramı grup kimliğinin ontolojik nedenlerini ortaya koyarak sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalardan farklılaşmıştır (Spears, 2011:202).

Ek olarak grup kimliği, sosyal bilimler içerisinde yer alan farklı disiplinler tarafından konu edilse de grup kimliğinin bilişsel boyutunu en iyi şekilde açıklayan kuram sosyal kimlik kuramıdır (Spears, 2011: 202). Öte yandan, gruplararası ilişkiler ve gruplararası çatışma konularını indirgemeci olmayan bir bakış açısı ile ele almaktadır (Martiny ve Rubin, 2016: 3).

Sosyal kimlik kuramına göre, bireyler benlik algılarını büyük oranda sosyal grup üyeliğinden elde eder. Grup üyeliği, benlik ve grup arasında psikolojik bir bağlantının oluşmasını sağlamakta (Tropp ve Wright, 2001: 586) ve benlik kavramının önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Simon, Hastedt ve Aufderheide, 1997: 310). Bu sebeple kuramın asıl vurgusu grup üzerinedir. Sosyal kimlik kuramcılar grubu, benzer görüşleri paylaşan ve birbirlerini benzer olarak gören bireyler olarak tanımlamakla birlikte (Stets ve Burke, 2000: 228) bireylerin kendi benliklerine bir referans noktası oluşturmak için kendilerini yönlendirdikleri bir psikolojik mekanizma olarak nitelendirmektedir (Arslan, 2006: 91). Bireyin kim olduğunun tanımlanmasını ve statüsünü değerlendirme olanağı tanıyan grupların en önemli işlevi, sosyal kimliklerin oluşumuna zemin hazırlamasıdır (Tyler ve Blader, 2003: 353). Daha açık bir ifadeyle üyesi olunan grup, bireyin zihninde sosyal kimlik olarak algılanmaktadır (Hogg ve diğeri, 1995b: 260). Belirli bir gruba üye olan birey artık kendisini bir grubun üyesi olarak tanımlamaya başlamakta, grubun niteliklerini benimsemekte ve böylelikle bireysel kimlik sosyal kimliğe dönüşmektedir.

Sosyal kimlik, bireyin sosyal bir gruba ya da sınıfa ilişkin duyduğu aidiyet algısı (Hogg ve Abrams, 1988; Richter, Van Dick ve West, 2004: E1) olarak tanımlanmaktadır. Bir sosyal kimliğe sahip olmak için belirli bir grubun üyesi olmak, gruptaki diğeri kişiler gibi olmak ve grup bakış açısı ile bakmak gerekmektedir (Stets ve Burke, 2000: 226). Diğeri bir deyişle, sosyal kimlik diğeri ile bir arada olmayı, diğeri beklentisini karşılayacak şekilde davranmayı ve ortak hedeflere yönelik çalışmayı gerektirmektedir (Stets ve Burke, 2014: 413). O halde, sosyal grup üyeliğinde bireylerin grup ile tutarlı davranmaları konusunda bir algı oluştuğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Patterson, Brigler ve Swann, 2010: 653). Grup üyelikleri bireyin duygu, düşünce, tutum ve davranışını etkilemektedir ancak farklı grup üyeliklerinin deneyim ve davranışlar üzerinde farklı etkileri bulunmaktadır (Simon ve diğeri, 1997: 310). Şöyle ki bireyler sadece üyesi oldukları gruptan değil aynı zamanda çalıştıkları örgüt ve bağlı bulunduğu bölümdende bir kimlik elde eder (Ashforth ve

Mael, 1989: 22). Birey, kendini ne kadar çok bir örgütün ya da örgütsel bir grubun parçası olarak tanımlarsa, bireyin tutum ve davranışları o oranda örgüt ya da grup üyeliği tarafından yönetilmiş olmaktadır (Van Dick ve diğerleri, 2005: 192).

Öte yandan, sosyal kimliğin oluşumunda etkili olan iki temel süreçten bahsetmek mümkündür. Bu süreçler, benlik sınıflandırma ve sosyal karşılaştırma süreçleri olarak belirtilmektedir. Benlik sınıflandırma kuramı, sosyal kimlik kuramının iskelet yapısını oluşturmaktadır (Abrams ve Hogg, 1990: 197). Sosyal kimlik kuramının bir uzantısı olan (Abrams ve Hogg, 1990: 196; Spears, 2011: 214) benlik sınıflandırma kuramı (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987); benlik ve iç grup arasındaki benzerlik algısına ve benlik ve dış grup arasındaki farklılıklara vurgu yapmaktadır (Hogg, Terry ve White, 1995b: 261). Sosyal kimlik kuramı gruplar arası süreçleri incelerken, benlik sınıflandırma kuramı benliği kapsamlı bir şekilde ele alan bir kuram olarak nitelendirilebilir (Spears, 2011: 208). Benlik sınıflandırma kuramı temelde “Ben” ifadesinin “Biz” ifadesine nasıl dönüştüğünü ve belirli ve anlamlı bir bağlamda hangi kimliği neyin belirlediğini açıklamaya çalışmaktadır (Reynolds ve diğerleri, 2010: 467). Sosyal ve bilişsel açıdan grup davranışlarının anlaşılmasına katkı sağlayan kuram (Abrams ve Hogg, 1990: 196) sosyal bağlama bağlı olarak benliğin farklı kategorik düzeylerde tanımlanabileceğini savunmaktadır (Schmitt, Branscombe, Silvia, Garcia ve Spears, 2006: 299; Spears, 2011: 208). Bu kurama göre; gruplar, grup üyelerinin bireysel görüşlerini biçimlendirmektedir ve bireyler grup içinde var olan değerleri ve hedefleri içselleştirmektedir (Swann, Polzer, Seyle ve Ko 2004: 13).

Sosyal kimliğin oluşumunda etkili olan bir diğer önemli süreç ise sosyal karşılaştırma sürecidir. Belirli sosyal sınıflar ya da gruplar ile karşılaştırmalar yapılması bireyin kendini ve diğerlerini anlama olanağı tanımaktadır (Ellemers ve diğerleri, 2014: 6). Sosyal karşılaştırma süreçlerinde bireyin benliğine benzer kişiler iç grup olarak ele alınırken, benliği farklılaşan kişiler dış grup olarak ele alınmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 225). Kısacası, iç-grup ve dış-grup arasında karşılaştırma yapılması ile birey hem kendini hem de diğerlerini anlama olanağı yakalamaktadır. Aslında bu karşılaştırma ile grubun gerçek değerinin ve anlamının değerlendirebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır (Spears, 2011: 203). Anlaşılacağı üzere; sosyal kimlik kuramı gruplararası süreçleri psikolojik boyutta ele alan bir kuramdır. Benzer şekilde, sosyal sınıflandırma kuramı da gruplar arası davranışların anlaşılmasını

sağlamaktadır (Spears, 2011: 203). Bu sebeple, bir sonraki bölümde sosyal sosyal sınıflandırma kuramı tartışılmaktadır.

1.2. Sosyal Sınıflandırma Kuramının Temel Savları

Temellerini sosyal kimlik kuramından alan sosyal sınıflandırma kuramı, bireyi sistematik olarak bir şeylerin içinde tanımlamakta, bireyi diğer ilişkili kategorilerden ayırmakta (Tajfel, 1982: 18) ve toplumsal dünyayı algısal olarak parçalara ayırmaktadır (Hogg, 2001: 187). Kuram, temelde “Ben Kimim” sorusuna cevap vermektedir. Bu noktada, sosyal sınıflandırmanın iki temel varsayımından söz etmek mümkündür. Buna göre sosyal sınıflandırma, sosyal çevreyi bilişsel olarak bölümlere ayırır ve böylelikle bireyin diğerlerini sistematik olarak tanımasına olanak sağlar ve bireyin bulunduğu sosyal çevrede kendini konumlandırmasına olanak tanır (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Sosyal dünyanın bilişsel olarak bölümlere ayrılması yani bir sınıflandırma yapılması ile birlikte iç grup-dış grup ayırımının ortaya çıkacağı görüşü kuramın temel savları arasında yer almaktadır. (Hogg, 2001: 187). Bu sınıflandırmada, üyesi olunan grup iç-grup olarak tanımlarken diğerleri dış-grup olarak tanımlanmaktadır. Bu sınıflandırmada; benlik ve iç-grup arasındaki benzerlik algısına ve benlik ve dış grup arasındaki farklılık algısına vurgu yapılmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 225). Kuram, bireylerin iç-grubu olumlu ve dış grubu olumsuz olarak değerlendirme eğilimi içerisinde olduğunu savunmaktadır (Schmitt ve Branscombe, 2001: 510; Stets ve Burke, 2000: 225; Patterson ve diğerleri, 2010: 653). Ussal olarak iç-grubun, dış-gruptan farklılaştığı algısı benlik imajını arttırmaktadır (Abrams ve Hogg, 1988: 318). Bu nedenle, iç-grup ve dış-grup ayırımı yapılarak gruplar arası farklılıklar en üst düzeye çıkarılmaya çalışılırken ve gruplar arası benzerlikler ise en düşük düzeye çekilmeye çalışılır.

Sosyal sınıflandırmanın belirginleşmesi ile birlikte gruplar arası ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Rubin ve Hewstone, 1998: 40). Birey, olumlu benlik tanımlamalarının devamlılığını sağlamak için dış-gruba karşı ön yargılar geliştirir (Ashforth, Harrison ve Carley, 2008: 335). Buna ek olarak, gruplar arası ayrımcılık yapılması hem benlik saygısının korunmasına hem de benlik saygısının artırılmasına olanak tanımaktadır (Abrams ve Hogg, 1988: 317-318). Bu bağlamda gruplar arası ayrımcılık, bireylerin benlik saygısını elde etmek için kullandığı bir strateji olarak yorumlanabilir (Lemyre ve Smith,

1985: 661). O halde, sosyal sınıflandırmanın en önemli nedenlerinden birinin de benlik saygı ihtiyacının karşılanma isteğidir (Mignonac ve diğerleri, 2006: 480).

Sosyal sınıflandırma kuramının diğer bir önemli savına göre; birey kendini bir grubun üyesi olarak görmeye başladığında grubun niteliklerine odaklanmakta ve kendini grup prototipine göre tanımlamaya başlamaktadır (Otten ve Epstude, 2006: 958). Diğer bir deyişle, bireyin ait olduğu grubun norm, değer ve tutumlarını içselleştirmesi ile birlikte prototip meydana gelmektedir (Hogg, 2001: 187). Prototip kavramı sosyal sınıflandırma kuramının temelinde bulunmaktadır (Hogg ve Terry, 2000: 122). Prototip, grubu tanımlayan ve diğer gruplardan ayıran duygu, davranış ve tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Hogg, 2001: 187; Hogg, 2014: 339). Prototipin en önemli özelliği, grup içi benzerlikleri ve gruplar arası farklılıkları en üst düzeye çıkarmasıdır (Jetten, Branscombe ve Spears, 2002: 106). Böylelikle gruplar arası sınırlar belirginleşmektedir ve gruplar ayrı bir varlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Grup üyeliği belirgin hale geldiğinde, kişiler artık özgün bir birey olarak değil grubun bir üyesi olarak görülmeye başlar (Voci, 2006: 74). Bireyin kendini bir grubun üyesi olarak sınıflandırması, bireyin benlik algısı ile grup prototipi arasındaki benzerlikle ilişkilidir (Albert, Ashforth ve Dutton, 2000: 16). Başka bir ifadeyle, prototip grup kimliğinin bir parçasıdır ve grup üyeleri prototip vasıtasıyla sosyal kimliklerini şekillendirmektedir (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 505; Chattopadhyay ve George, 2004: 894). Bireyin bir sınıfın parçası haline gelmesi ile artık özgün bir birey olarak değil de grubun bir parçası olarak görülmeye başlaması ile birlikte bireysellik yitimi ortaya çıkmaktadır (Monti ve Soda, 2014: 363). Diğer bir deyişle, bireyin üyesi olduğu grupla aynı duygu, davranış ve tutumları sergilemesi prototipe dayalı benlik yitimini ortaya çıkarmaktadır (Hogg, 2001: 187). İç grup ne kadar homojen olursa ve aynı zamanda dış gruptan ne kadar farklı olursa benlik yitiminin ortaya çıkma olasılığı o kadar yüksek olur (Voci, 2006: 86). Ayrıca, benlik ne kadar benlik yitimine uğrarsa grup olgusu o kadar yüksek olur (Voci, 2006: 86) ve birey dış gruptan ne oranda farklılaşırsa ve iç grupla ne oranda benzer olursa grup prototipine o oranda uyumlu olur (Jetten ve diğerleri, 2002: 106).

Bütün bu sosyal sınıflandırma kuramı üzerine yapılan açıklamaların temelinde benlik ve grup arasındaki ussal bağlantıya vurgu yapılmaktadır. Benlik ve grup arasındaki ussal bağlantının anlaşılmasına katkı sağlayan iki temel süreçten söz etmek mümkündür. Bu noktada, prototip yansıma ve benlik yansıma süreçlerinin bu ussal bağlantının oluşumuna

katkı sağladığı söylenebilir. Bu nedenle, bir sonraki bölümde prototip yansıma ve benlik yansıma süreçleri ele alınmıştır.

1.3. Benlik ve Grup Arasındaki Ussal Bağlantının Anlaşılması

Benlik ve grup arasındaki bağlantının nasıl oluştuğunun anlaşılmasında ve bireyin grup/örgütüyle özdeşleşmesinin ne şekilde gerçekleştiğinin kavranmasında prototip yansıma (self- stereotyping) ve benlik yansıma (self- anchoring) önemli bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki bilişsel mekanizma, benlik ve iç grup arasındaki örtüşmeye vurgu yapmaktadır (Otten ve Epstude, 2006: 959). Sosyal sınıflandırma kuramına göre, birey ve grup birbirine içsel olarak bağlantılı olduğundan dolayı bireyin benlik algısına yönelik yapılan çalışmalar bireyin ait olduğu sosyal gruptan bağımsız olarak ele alınamaz (Latrofa, Jeroen, Cadinu ve Carnaghi, 2010: 911). Sosyal sınıflandırma kuramı, birey- grup arasındaki bağlantının irdelenmesinde prototip yansıma (self stereotyping) sürecine vurgu yapmaktadır ve bu süreci bir tür benlik yitirme süreci olarak görmektedir (Latrofa ve diğerleri, 2010: 911).

1.3.1. Prototip Yansıma ve Benlik Yansıma

Sosyal kimlik/sınıflandırma kuramına göre, benliğin grup prototipine benzemesi ile birlikte benlik ve grup arasında oluşan ussal bağlantıya prototip yansıması denir (Veelen, Otten, Cadinu ve Hansen, 2016: 4). Prototip yansıması sosyal kimliğin doğrulanmasına katkıda bulunmaktadır (Latrofa ve diğerleri, 2010: 919). Ayrıca, prototip yansıma ile sosyal kimlik belirginleşirken, bireysel kimlik geri planda kalmaktadır yani bireysellik yitimine uğramaktadır (Veelen, Otten ve Hansen, 2013: 544). Benzer şekilde, özdeşleşmenin gerçekleşmesinde sosyal kimlik ön plana çıkarken bireysel kimlik arka planda kalmaktadır (Veelen ve diğerleri, 2011: 628). Sosyal sınıflandırmanın belirginleşmesi ve bireyin iç- grup ile yüksek düzeyde özdeşleşmesi durumunda prototip yansıma süreci oluşmaktadır (Krueger, 2007:7). Bu noktada, sosyal sınıflandırmanın özdeşleşmenin oluşmasında bilişsel bir süreç olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Veelen ve diğerleri, 2013: 544). Eğer prototip yansıma özdeşleşme sürecindeki tek bilişsel yol ise, bu durum bireyin açık şekilde tanımlanmış gruplarla özdeşleşme eğilimi içerisinde olduğunu göstermektedir (Veelen ve diğerleri, 2013: 544).

Benlik ve grup arasındaki ussal bağlantının oluşması için bir diğer yol ise benlik yansıma sürecidir. Benlik yansıma kimi çalışmalarda sosyal yansıma (social projection) olarak ifade edilmektedir. Benlik yansıma kavramına göre birey, yeni bir gruba katıldığında karşılaştığı bilişsel boşlukları doldururken kendi bireysel benliği ile ilgili bilgiyi kullanmaktadır (Otten ve Epstude, 2006: 959). Diğer bir ifade ile, yeni bir gruba girildiğinde grubun norm, değer ve niteliklerinin bilinmediği durumlarda birey kendi benliğinden yola çıkarak bazı çıkarımlar yapmakta ve bunun sonucunda benliğini tüm gruba yansıtmaktadır. Bireysel niteliklerden yola çıkarak iç grubu tanımlamak olarak nitelendirilen benlik yansıma benlik, sosyal sınıflandırmanın bir parçası olarak görülmekte ve benlik iç grubu tanımlamada sezgisel bir role sahiptir (Veelen ve diğerleri, 2011: 629). Kısacası, benlik yansıma sürecinde bireysel benlikten yola çıkarak iç-gruba ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır (Cadinu ve Rothbart, 1996: 662). Sözgelimi birey yeni bir işe girdiğinde grubun prototipi ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamasından dolayı kendi bireysel kimliğinden yola çıkarak iç-grup ile ilgili genellemeler yapmaktadır.

Benlik yansıma sürecinin sadece yapay ve minimal gruplara mı yoksa gerçek hayattaki gruplara da uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin bir çalışma yapılmıştır. Cadinu ve Rothbart (1996) yaptığı bu çalışmada, minimal gruplarda bireysel benlikten yola çıkarak iç-grup ile ilgili genellemeler yapıldığını ortaya koymuştur ancak gerçek hayatta var olan gruplarda hem benlik hem de iç-gruba ilişkin bilgilerin mevcut olması benlik ve grup arasındaki nedensel bağlantının ortaya çıkmasını zorlaştırmaktadır (Cadinu ve Rothbart, 1996: 676). Cadinu ve Rothbart (1996)'ya göre, önceden oluşturulmuş prototip özellikleri mevcut olmadığından prototip yansıma, benlik ve grup arasındaki bilişsel bağlantıyı çok fazla açıklamamaktadır. Şöyle ki bu çalışma laboratuvar ortamında yapıldığı için prototip yansıma bu bağlantıyı açıklamamaktadır nitekim gerçek hayatta benlik yansıma ve prototip yansıma ikisi de benlik ve grup arasındaki bağlantıyı açıklamaktadır. Elde ettikleri sonuçlar minimal gruplar ile ilgilidir ama sonuçların gerçek gruplara da açık olduğunu belirtmişlerdir. Sonuç olarak, bireyin iç- gruptan yola çıkarak kendi benliği ile ilgili bilgileri genellemekten ziyade kendi benliğinden yola çıkarak iç-grup ile ilgili bilgileri genelleme eğiliminde olduğu tespit edilmiştir.

Otten ve Epstude (2006) ise yaptığı araştırmada; çok iyi kurulmuş (well-established) grupların bir kısmında bile olsa grup üyelerinin bireysel benliklerinden çıkarımlar yaparak

grubun tamamına yönelik değerlendirmeler yaptığını ortaya koymuştur. Bu bulgunun önemi, gerçek hayattaki gruplarda benlik yansıma sürecini prototip yansıma sürecinden kesin olarak ayıran ilk ampirik çalışma olmasıdır (Otten ve Epstude, 2006: 997).

Grup kimliği ile ilgili açık ve net bir bilgi yoksa yani grup kimliğinin belirsiz olduğu durumlarda özdeşleşmenin gerçekleşmesinde benlik yansıma güçlü bir öngörücü olarak karşımıza çıkarken, grup kimliği ile ilgili açık ve net bir bilgi olduğunda özdeşleşmenin gerçekleşmesinde prototip yansıma güçlü bir öngörücü olarak karşımıza çıkmaktadır (Veelen ve diğerleri, 2013: 545). Belirsiz grup kimliği ile özdeşleşmenin gerçekleşmesindeki bilişsel süreci benlik yansıma açıklamaktadır şöyle ki bireysel benliğin kullanılması grupla ilgili ussal şemanın oluşmasını ve özdeşleşmeyi sağlamaktadır (Veelen ve diğerleri, 2013: 558). Burada şunu da belirtmek gerekir ki, prototip yansıma ve benlik yansıma birbiri ile rekabet eden olgular değildir şöyle ki benlik yansıma özdeşleşmenin duygusal boyutu ile ilintiliyken, prototip yansıma ise bilişsel boyutu ile ilgilidir (Veelen ve diğerleri, 2011: 635). Benlik ve grup arasındaki ussal bağlantının nasıl oluştuğunun anlaşılması ile birlikte kavramsal olarak örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır.

1.4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme; bireysel ve örgütsel hedeflerin uyumu, örgütün çekiciliği, örgüt üyeliğinin benlik referansı (Brown, 1969); aitlik algısı (Bhattacharya, Rao ve Glynn, 1995: 47); benlik kavramı ile algılanan örgütsel kimlik arasındaki bilişsel bağlantı (Dutton ve diğerleri, 1994: 239); örgütün bireyin kimliğinin bir parçası haline gelmesi (Evans ve Davis, 2014: 131); örgüt içindeki bireylere etkili olarak bağlanma süreci (Foote, 1951); sosyal özdeşleşme ya da benlik sınıflandırması, örgütün hedef ve değerleri ile kimliğin bütünleşmesi ve örgütsel hedeflerin ve değerlerin kabul edilmesi (Hall, Schneider ve Nygren; 1970); bireyin kendini büyük bir bütünün parçası olarak algılaması (Rousseau, 1998: 217); bir nesnenin başka bir nesne ile sınıflandırılması (Van Dick, 2001: 270); bireyin diğerlerinin davranış, değer ya da hedeflerini içselleştirmesi (Cramer, 2001: 667) ve birey ve örgüt arasında var olan ortak değer ve hedefler (Reade, 2001: 1269-1270) olarak nitelendirilmektedir. alışanı örgüte bağlayan ve psikolojik bir inşa olan örgütsel özdeşleşme (Vijayakumar ve Padma, 2014: 40)

bireysel ve örgütsel açıdan birçok bilişsel ve davranışsal çıktılara neden olmakta ve bireyin örgütte kalma isteğini yansıtmaktadır (Podnar, 2011: 1613).

Patchen (1970)'e göre ise örgütsel özdeşleşme; örgüt çalışanlarının ortak çıkarları ve hedefleri paylaşması, örgüte dair aitlik algısı ve örgütün hedef ve politikalarının desteklenmesi ve paylaşılmasıdır (akt: Edwards, 2005: 210). Diğer bir görüşe göre ise, örgütsel özdeşleşme bilişsel bir inşadır ve belirli bir davranışla ya da duygusal durumla ilişkili olması gerekmemektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Görüldüğü gibi, örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılması ile ilgili farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Ancak en genel anlamıyla örgütsel özdeşleşme, örgütle özdeşleşen kişinin örgüte dair aitlik algısı hissettiği, örgütün sahip olduğu nitelikleri benimsediği ve kendini bu niteliklere göre tanımlamaya başladığı (Wan- Huggins, Riordan ve Griffeth, 1998: 731-732) şeklinde tanımlanabilir. Özdeşleşmenin iki yolu bulunmaktadır. Buna göre, örgütün değer ve inançları ile bireyin kimliğinin benzer olması durumunda benzeşme yolu ile özdeşleşme ve bireyin inanç ve değerlerinin değişerek örgütün inanç ve değerleri ile benzer olması durumunda öykünme yolu ile özdeşleşme gerçekleşmektedir (Pratt, 1998: 179).

İlgili yazın incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin farklı türlerinin olduğu görülmektedir. Örgütün hedef ve değerleri ile kimliğin bütünleşmesi ve örgütsel hedeflerin ve değerlerin kabul edilmesi (Hall ve diğerleri, 1970) değer-bazlı (value-based) özdeşleşme olarak yorumlanabilir şöyle ki bireyin hedef ve değerleri ile örgütün hedef ve değerlerinin eşleşmesi durumunda değer bazlı özdeşleşme ortaya çıkmaktadır (Reade, 2001: 1270). Rousseau (1998) ise özdeşleşmeyi durumsal ve derin yapısal özdeşleşme olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Geçici iş sistemleri ve kısa dönem iş planlamaları için uygun olan durumsal sözleşme, çıkarların ve çıktıların ortak olduğu koşullarda ortaya çıkmaktadır. (Rousseau, 1998: 220). Verilen görev sonlandığında ise durumsal özdeşleşme ortadan kalkmaktadır. Birey- örgüt ilişkisi ile bireyin zihinsel modelinin değişmesi ve kalıcı bilişsel şemaların oluşması ile derin yapısal özdeşleşme meydana gelmektedir (Rousseau, 1998: 221). Derin yapısal özdeşleşme bireyin benliğinin değişmesi ile ilgilidir.

Tajfel (1981) ise bilişsel, duygusal ve değerlendirici olmak üzere özdeşleşmenin üç boyutunu açıklamaktadır. Bilişsel boyut, grup üyeliği ile ilgili bilgi; duygusal boyut, gruba olan duygusal bağlılık, bireyin duyguları ile grubun duygularının aynı olması (akt: Johnson,

Morgeson ve Hekman, 2012: 1146); değerlendirici boyut ise gruba belirli bir değerin atfedilmesi olarak ifade edilmektedir (akt: Van Dick, 2001: 270). Daha sonra bu boyutlara davranışsal boyut eklenmiştir. Davranışsal boyut ise bireyin, grubun davranışlarına gösterdiği katılımı ifade etmektedir.

1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin İlişki Kavramlarla Farkının İncelenmesi

İlgili yazın incelendiğinde; örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile kimlik kavramları arasında bir karmaşıklık olduğu anlaşılmıştır. Bu sebeple; örgütsel özdeşleşmenin ilişkili kavramlarla olan benzer ve farklı yönleri ortaya konarak örgütsel özdeşleşme kavramının daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

1.5.1. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farkları

Örgütsel özdeşleşmenin kavramsal olarak açıklanması ile birlikte örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki farklılıklar açıklanmıştır. Bunun nedeni, ilgili yazında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbirinin yerine kullanılmasıdır. Bu kavramlar birbirinin yerine kullanılmaktadır ancak bu kavramları birbirinden ayıran bazı noktalar bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin aynı kavramlar olarak ele alındığı, bazı çalışmalarda ise bu kavramların birbirinden farklı ama birbirleri ile ilişki kavramlar olarak ele alındığı görülmektedir.

Kavramlar üzerindeki anlam karmaşasının ortadan kaldırılması için araştırmacılar örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının benzer ve farklı yönlerine vurgu yaparak bu kavramlara netlik kazandırmaya çalışmışlardır. Temellerini sosyal değiş tokuş kuramından alan örgütsel bağlılık kavramı birey-örgüt arasındaki değiş-tokuş ilişkisini yansıtmaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006: 572-574). Temellerini sosyal kimlik kuramından alan (Herrbach, 2006: 629) örgütsel özdeşleşme kavramı ise psikolojik aitlik algısını yansıtmaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006: 574). Bu kavramların benzer yönlerine bakıldığında; iki kavramında sosyal kimliğin bileşenleri olduğu (Bergami ve Bagozzi, 2000: 556); aitlik ve bağlılık hissi olduğu (Edwards, 2005: 218); çalışanların örgüte yönelik tutumları ile ilgili olduğu (Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004) ve birey-örgüt

arasındaki psikolojik bağlantıyı gösterdiği (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006: 572) görülmektedir. Bu noktada, bu kavramların birbirinden nasıl farklılaştığı sorusu akıllara gelmektedir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006: 572). Farklı yönlerine bakıldığında ise, örgütsel bağlılığın daha çok örgüte karşı olan olumlu tutuma odaklandığı, örgütsel özdeşleşmenin ise bir kişinin bir örgüte olan aitlik algısı ile ilgili olduğu görülmektedir (Tanis ve Beukeboom, 2011: 785). Diğer bir farklılığa bakıldığında ise; özdeşleşmenin bireysel ya da örgütsel ilişkilerin içeriği ile ilgili olduğu, örgütsel bağlılığın ise bir biçimi ifade ettiği görülmektedir (Cheney ve Tompkins, 1987: 9). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık ya da örgütsel sadakat gibi değişkenlerden ayrılmasında özdeşleşmenin bilişsel boyutu önemli bir etkiye sahiptir (Van Dick ve diğerleri, 2005: 192). Ek olarak, örgütsel özdeşleşme benlik kavramını yansıtırken, bağlılık doğası gereği daha davranışsal bir niteliğe sahiptir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006: 574). Daha açık bir ifadeyle, örgütsel bağlılık davranışsal bir tutum iken, örgütsel özdeşleşme bilişsel ve psikolojik bir sürece vurgu yapmaktadır (Öz ve Bulutlar, 2009: 38). Öte yandan, örgütle özdeşleşen kişi örgütten ayrıldığında bir parçasını yitirmiş gibi hissetmektedir ancak örgütsel bağlılık da böyle bir durum yaşanmamaktadır (Öz ve Bulutlar, 2009: 38). Son olarak, bazı yaklaşımlar örgütsel bağlılığı örgütsel özdeşleşmenin bir bileşeni olarak görmektedir ancak örgütsel bağlılığın farklı türleri bulunmaktadır ve örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılığın duygusal boyutunun bir belirleyicisi olabilir (Herrbach, 2006: 631).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farklılıkların ortaya konması ile birlikte özdeşleşme ile kimlik arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Kimlik ve özdeşleşme kavramları arasında bir karmaşıklık söz konusudur. Şöyle ki kimi araştırmacıya göre (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton ve diğerleri, 1994; Scott, 1998;) kimlik ve özdeşleşme birbirinden farklı iken, kimi araştırmacıya göre (Albert ve diğerleri, 2000 ve Ravasi ve Van Rekom, 2003) kimlik ve özdeşleşme aynı kavramlardır. Bir başka görüşe göre ise, bu kavramlar birbirinden farklı ancak birbirleri ile ilişkili kavramlardır (Scott, Corman ve Cheney, 1998: 306). Kimlik ve özdeşleşme arasında bir karmaşıklığın söz konusu olması bu iki kavram arasındaki farklılıkların incelenmesini gerekli kılmıştır.

1.5.2. Kimlik-Özdeşleşme İkiliği

Kimlik, bireyin sahip olduğu roller ve bireyin bir gruba ait olmasına ve özgün bir birey olarak tanımlanmasına yardımcı olan niteliklerdir (Stets ve Burke, 2014: 412). Bilişsel ve sosyal yapılarla ortaya çıkan (Kuhn ve Nelson, 2002: 7) kimlik “Ben Kimim”, “Biz Kimiz” sorusuna yanıt aramaktadır; özdeşleşme ise aitlik algısı ile ilgilidir (Ashforth ve Mael, 2008: 327).

Kimlik ve özdeşleşme yeni kavramlar olmamasına rağmen son zamanlarda bu olgulara ilişkin yapılan çalışmalarda artış gözlemlenmektedir. Çevrenin dinamik ve karmaşık olması ile örgütlerin daha organik bir yapıya sahip olmaları, takım çalışmalarının güçlendirilmesi, ikincil yeteneklerin dış kaynaklardan temin edilmeye başlanması kısacası bürokrasinin azalmaya başlaması ile birlikte örgütün nerede durduğunu ya da ne yapması gerektiğini gösteren bilişsel yapıların gereksinimi örgütsel kimlik algısını ortaya çıkarmıştır (Albert ve diğerleri, 2000: 13). Öte yandan burada üzerinde durulması gereken bir nokta bulunmaktadır ki o da kimlik mi özdeşleşmeyi yaratmaktadır yoksa özdeşleşme kimliğin bir sonucu olarak mı ortaya çıkmaktadır.

Scott ve arkadaşları (1998), örgütsel özdeşleşmenin karmaşık ve etkileşimli doğasını fark etmişlerdir ve ikilik ve çokluk konularına vurgu yapmışlardır. Scott ve arkadaşları (1998) çalışmalarında özdeşleşme sürecini hem kimliği yaratan hem de kimlik sonucunda yaratılan bir ikilik olarak tanımlamıştır. Özdeşleşme, bireyin kendi değer ve hedefleri ile örgütün değer ve hedeflerinin bütünleştirilmesi olarak ele alındığında kimlik özdeşleşmenin bir ürünü olmaktadır; ancak, özdeşleşme aynı zamanda kimlik tarafından üretilen davranışları içermektedir ki bu da kimliği özdeşleşmenin bir sonucu haline getirmektedir (Scott ve diğerleri, 1998). Kuhn ve Nelson (2002) ise, kimliği özdeşleşmenin bir sonucu olarak görmektedir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme sadece bireyleri şekillendiren basit bir durum olarak görülmemelidir çünkü örgütsel özdeşleşme aynı zamanda örgütsel kimliği şekillendiren bir süreçtir (Kuhn ve Nelson, 2002:5). Kuhn ve Nelson (2002)’ye göre, özdeşleşme kimlik yapılarını içeren, şekillendiren, tanımlayan ve değiştiren söylemsel bir süreçtir. İkilik açısından değerlendirildiğinde; kimlik ve özdeşleşme aynı değildir. Kimlikler düzensiz (discursive) eylemlerin aracı ve sonucu olarak yapısaldir ve bireylerin ortaklaşa oluşturdukları kimlik türlerine (anne, avukat gibi) dayanarak benliğe ilişkin oluşturdukları

tanımlamalardan ortaya çıkmaktadır (Kuhn ve Nelson, 2002: 7). Scott ve arkadaşları (1998)'in vurgu yaptığı bir diğer unsur ise çokluk konusudur. Birey, sosyal yaşamı boyunca farklı sosyal kimlikler elde etmektedir. Bu kimlikler; örgüt, bağlı bulunulan grup, bölümden veya sendikadan elde edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 22). Eş, anne, baba, arkadaş, kadın, erkek veya meslektaş gibi farklı kimliklere sahip olan bireyler bulunduğu ortama uygun kimliğin ön plana çıkmasını istemektedir.

Örgütsel özdeşleşme kavramının ilişkili kavramlarla olan ilişkisi ortaya konarak örgütsel özdeşleşmenin daha iyi anlaşılması sağlanmıştır. Kavramın anlaşılması ile birlikte bireyin örgütle özdeşleşme eğilimi içine girme nedenleri incelenmiştir.

1.6. Örgütsel Özdeşleşme Nedenleri

Bireylerin örgütle özdeşleşmek için farklı nedenleri bulunmaktadır. Buna göre birey; güvenlik (Wan- Huggins ve diğerleri, 1998: 732), bağlanma gereksinimini karşılama ve belirsizliği azaltmak için (Liu, Lam ve Loi, 2014: 7901; Chattopadhyay ve George, 2004: 893) özdeşleşme eğilimi içerisine girmektedir. Bireylerin sosyal gruplarla, daha büyük ölçekli (örgüt ya da takım gibi) sosyal sınıflarla ya da etnik, dini, siyasi ya da ulusal gruplarla özdeşleşmesinin en temel nedenlerinden biri belirsizlik durumudur ve belirsizlik ne kadar yüksek olursa, özdeşleşme eğilimi o oranda yüksek olmaktadır (Hogg, 2014: 338-339). Öte yandan özdeşleşme, bireyin benlik saygısını korumasını ve endişe düzeyinin azalmasını sağlayan bir savunma mekanizması gibi (Cramer, 2001: 668) görülmektedir.

Birey; kim olduğunu, nasıl davranması gerektiğini ya da ne düşünmesi gerektiğini anlamak istemenin yanında; diğerlerinin kim olduğunu, nasıl davrandığını ya da ne düşündüğünü de bilmek istemektedir (Hogg, 2014: 339). Bu açıdan birey, grup/örgütle özdeşleşerek kendi benlik ve kimliğinin yanı sıra diğerlerinin benlik ya da kimliği ile ilgili de bilgi sahibi olmaktadır. Kısacası, özdeşleşme kim olduğumuz, nasıl davranmamız gerektiği ve diğerlerinin bizi nasıl gördüğü ya da bize nasıl davranacakları konusundaki belirsizliği azalmaktadır (Hogg, 2014: 339). Örgütün bireysel başarılar için fırsat sunması ve bireyin örgüt içinde belirli bir güce sahip olması özdeşleşmenin diğer nedenleri arasında yer almaktadır (Brown, 1969: 346). Bireyler benlik saygısı, başarıya ya da benlik doğrulama gibi ihtiyaçlarını karşılamak için sosyal ağları bir kaynak olarak kullanmaktadır ve örgütsel

özdeşleşme de bu gibi ihtiyaçların gerçekleşmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Monti ve Soda, 2014: 372).

Benlik geliştirme ihtiyacının karşılanması bireyin örgütle özdeşleşmesini sağlayan bir diğer önemli unsurdur (Pratt, 1998). Ancak burada belirtilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Birey, benlik geliştirme ihtiyacını karşılamak için örgütsel itibarı yüksek örgütle özdeşleşme eğilimi içine girmektedir (Mignonac ve diğerleri, 2006: 480). Bu bağlamda, bireyin örgütle özdeşleşmesinde örgütsel itibar algısı önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan, bir sonraki bölümde örgütsel itibar kavramı ele alınmıştır.



BÖLÜM II. ÖRGÜTSEL İTİBAR

Örgütsel itibar kavramını ilk kez March ve Simon (1958) kendi çalışmasında kullanmıştır (akt: Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 101). March ve Simon (1958) bir özdeşleşme modeli geliştirmiş ve bu modelde birey-örgüt uyumunu sağlayan beş ana faktörden birinin de algılanan örgütsel itibar kavramı olduğunu belirtmiştir (akt: Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 101). Böylelikle, algılanan örgütsel itibar kavramı alana kazandırılmıştır. Örgütsel itibar, örgütsel özdeşleşmenin önemli bir öncülüdür bu yüzden üzerinde durulması gereken bir kavramdır (Mael ve Ashforth, 1992). İlgili yazın incelendiğinde, örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının aynı payda da bulunduğu görülmüştür. Bireyin örgütle özdeşleşme eğilimi içerisine girmesi ve örgütsel itibara önem vermesinin altında yatan temel nedenlerden biri benlik geliştirme ihtiyacının karşılanmasıdır (Pratt, 1998; Mignonac ve diğerleri, 2006: 480). Bu bağlamda çalışmada, örgütsel itibar bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmanın bu bölümünde örgütsel itibar kavramı üzerinde durulacaktır.

2.1. Örgütsel İtibar Kavramı

Disiplinler arası bir yaklaşım olan itibar; ekonomi, pazarlama, yönetim, sosyoloji ve psikoloji alanlarından beslenmektedir (Ponzi, Fombrun ve Gardberg, 2011: 17). İtibarın farklı disiplinler tarafından ele alınması bu konu ile ilgili farklı tanımlamaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütsel alanda genel kabul görmüş tanımlamalara bakılacak olursa itibar; örgütün nitelikleri ile ilgili toplumsal mutabakat (Highhouse, Lievens ve Sinar, 2003: 989); örgüt üyelerinin örgütün saygı değer gördüğüne dair algısı (Bergami ve Bagozzi, 2000: 562); dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüğünü yansıtan güçlü bir ayna (Dutton ve diğerleri, 1994: 248); dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin çalışanın algısı (Dutton ve Dukerich, 1991: 547; Dutton ve diğerleri, 1994: 248) ya da bireyin çalıştığı kuruma ilişkin atamış olduğu sosyal değer (Mignonac ve diğerleri, 2006: 478) olarak tanımlanabilir. Dutton ve arkadaşları (1994) bu tanımlamaları “yapılanmış dışsal imaj” olarak nitelendirirken, Smidts, Pruyn ve Van Riel (2001) “algılanan dışsal itibar” olarak nitelendirmiştir.

Algılanan örgütsel itibar, ‘Ben bu örgütün bir üyesi olduğum için diğerleri benimle ilgili ne düşünüyor’ sorusunu cevaplamaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994: 248). Birey, örgüte ilişkin sahip olduğu bilgilerden yola çıkarak örgütle ilgili değerlendirme ve yorumlamalar yapmaktadır ve algılanan örgütsel itibar bireyin algısını yansıttığı için bireysel düzeyde bir değişkendir (Smidts ve diğerleri, 2001: 1052). Ancak, bir örgütte çalışan kişilerin örgütsel itibar algıları benzer ise o zaman algılanan dışsal itibar grup düzeyinde bir değişken olarak ele alınabilir (Smidts ve diğerleri, 2001: 1052). Öte yandan, bireyin çalıştığı örgüt ile ilgili iki farklı itibar algısı bulunmaktadır: birincisi bireyin örgüte ilişkin kendi değerlendirmeleri ile ilgiliyken, ikincisi bireyin dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin değerlendirmeleri ile ilgilidir (Dutton ve diğerleri, 1994: 239).

Örgüt dışındakilerin örgüte ilişkin düşünceleri ve yorumlamaları bireyin benlik kavramını ve bireysel kimliğini şekillendirmektedir (Dutton ve Dukerich, 1991: 548). Tyler (1999)’a göre, birey çalıştığı örgütün konumu ve sosyal duruşu ile ilgili değerlendirmeler yaparak kendi benliği ile ilgili çıkarımlarda bulunmaktadır ve birey, itibarı yüksek örgütle özdeşleşme eğilimi içerisine girerek benlik geliştirme ihtiyacını karşılamayı amaçlamaktadır (akt: Farooq ve diğerleri, 2017: 959). Diğer bir açıdan örgütsel itibar, benliğin olumlu olarak değerlendirilmesini sağlayarak (Mignonac ve diğerleri, 2006: 481) bireyin benlik geliştirme ihtiyacını karşılamaktadır. Ancak, itibar herkesin benliği üzerinde farklı etki yaratmaktadır. Birey çalıştığı örgütün diğer örgütlerden farklı ve özgün bir yapısı olduğuna inandığı ve bireyin, kendini olumlu görmesine katkı sağladığı sürece örgütsel itibar birey üzerinde etkili olmaktadır (Fuller, 2006b: 704). Algılanan örgütsel itibarın benlik geliştirme sürecine katkı sağlaması (Mignonac ve diğerleri, 2006: 480) hem çalışanların işlerini bir ödül olarak görmesini sağlamakta (Mishra, Bhatnagar, D’Cruz ve Noronha, 2012: 206; Fuller ve diğerleri, 2006c: 332) hem de bireyin örgütün bir üyesi olmasından dolayı gurur duymasını sağlamaktadır (Carmeli, 2004: 316). Bunun aksine itibarın olumsuz olması depresyon ya da stres gibi olumsuz duyguların yaşanmasına neden olabilmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994: 240). Algılanan örgütsel itibarın olumsuz olması durumunda, birey olumlu sosyal kimliğini sürdürebilmek için kendini örgüt itibarından ayrı tutmaya çalışır (Mishra ve diğerleri, 2012: 206).

Başka bir açıdan, örgütsel itibarın oluşmasında toplumsal referans temel rol oynamaktadır (Highhouse ve diğerleri, 2003: 989). Çalışanlar diğerlerinden elde ettikleri geri bildirimler neticesinde zihinlerinde örgüt itibarına yönelik bir algı oluşturur (Fuller ve diğerleri, 2006c: 332) ve bu geribildirimler neticesinde bir sınıflandırma yapmaktadır. Sınıflandırmalar ve karşılaştırmalar yapılması ile hem içinde bulunan çevrenin yapılandırılması hem de bu çevre içerisinde bireyin kendini konumlandırması esastır (Reade, 2001: 1270). Bu sınıflandırma neticesinde, itibarlı bir grubun parçası olunması olumlu sosyal kimlik ihtiyacını karşılamaktadır (Mishra, 2013: 222).

Görüldüğü gibi, dışarıdakilerin örgüte ilişkin değerlendirmesi çalışanın örgütsel itibar algısını şekillendirmektedir. Ancak örgütsel itibar algısının şekillenmesinde farklı unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır. Şöyle ki örgüt dışındaki kişiler finansal, sosyal ya da etik gibi unsurları göz önünde bulundurarak örgüt itibarına ilişkin değerlendirmelerde bulunurken, çalışanlar dışarıdaki kişilerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin düşüncelerinden yola çıkarak örgüt itibarına yönelik bir algıya sahip olmaktadır (Carmeli, 2005: 443). Örgüt dışındaki kişiler sosyal, etik ya da finansal unsurları göz önünde bulundurarak örgüt itibarına ilişkin çıkarımlarda bulunmaktadırlar ancak burada üzerinde durulması gereken nokta çalışanlar sosyal, finansal ya da etik gibi unsurlardan herhangi birisini ön planda tutabilir. Şöyle ki bazı çalışanlar sosyal konulara önem verirken, bazıları finansal durumlara önem verebilir ancak sonuç olarak bakıldığında örgüt itibarı bunların birlikte ele alınması ile oluşmaktadır (Carmeli, 2005: 444). Bu durum, algılanan örgütsel itibarın farklı biçimlerinin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde farklı etkiler yaratacağı şeklinde yorumlanabilir (Carmeli, 2005: 444).

Öte yandan, Smidts ve arkadaşları (2001)'e göre; reklam, söylenti mekanizmaları ve içsel ve dışsal bilgi kaynakları ile çalışanın örgütsel algısı şekillendirilebilir. Başka bir açıdan çevreyi destekleyen faaliyetler de örgüt itibarına katkı sağlamaktadır (Jones, Willness ve Madey, 2014:385). Hameed, Riaz, Arain ve Farooq (2016) ve Farooq ve arkadaşları (2017) ise sosyal sorumluluk projelerinin bireyin örgütsel itibar algısının şekillenmesinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Kısacası örgütler, reklam ya da sosyal sorumluluk gibi projelerle hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki insanlara birtakım sinyaller göndermektedir. Bu sinyaller neticesinde örgüt itibarına yönelik bazı çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu çıkarımlar sonucunda örgüt itibarının olumlu olarak değerlendirilmesi

Çalışanların niyetleri ve davranışları üzerinde etkili olabilmektedir (Mishra, 2013: 229; Uen, Ahlstrom, Chen ve Liu, 2015: 109). Örgüt itibarının olumlu olması durumunda çalışanlar örgüte karşı olumlu bir tutum sergilemeye başlamaktadır. Bunun sonucunda da örgütsel özdeşleşme gerçekleşmektedir. İlgili yazın incelendiğinde örgütsel imaj, örgütsel n ve örgütsel imaj kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramların birbirinin yerine kullanılması anlam karmaşası yaratmaktadır. Bu sebeple çalışmanın bir sonraki kısmında örgütsel imaj, örgütsel n ve örgütsel itibar kavramları arasındaki farklılıklar ele alınarak kavramın daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

2.2. Örgütsel İtibar Kavramı, rgtsel n ve rgtsel İmaj Kavramlarının Farklı Yönleri

Williams ve Barrett (2000)'e göre algılanan örgütsel itibar, örgütsel imaj ve örgütsel n birçok çalışmada birbirinin yerine kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır ancak bu kavramlar birbirleri ile ilişkili olsa da birbirlerinden farklı kavramlardır (akt: Herrbach, Mignonac ve Gatignon, 2004). Bu yüzden, bu kavramların eş anlamlı olarak ele alınması karmaşıklığa neden olmaktadır (Chun, 2005: 95). Bu durum, bu kavramlar arasındaki farklılıkların açıklanmasını gerekli kılmaktadır.

Örgütsel n, örgüt kimliğine ilişkin hissedarlardan elde edilen bir çeşit geri bildirim (Whetten ve Mackey, 2002: 401) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel n ve örgütsel imaj, örgüt ve paydaşlar arasındaki simetrik iletişim süreçleri olarak görülmektedir (Whetten ve Mackey, 2002: 400). Örgütsel imaj tepe yönetimin, dışarıdaki insanlara karşı rgt olumlu göstermek için pazarlama ve iletişim araçlarını kullanarak ilettiği mesajları içermektedir (Herrbach ve diğerleri, 2004: 1391). Diğer bir ifade ile tepe yönetimi örgütsel imaj ile paydaşlar üzerinde iyi bir etki bırakmayı arzu etmektedir (Herrbach ve diğerleri, 2004: 1391). Örgütsel imaj hissedarlara örgütün merkezi, sürekli ve farklı bir yapısı olduğunu göstermek için kullanılan bir araçtır (Whetten ve Mackey, 2002: 401).

İmaj ve örgütsel itibarın birbirinden farklı kavramlar olduğunu ileri süren araştırmacılar bu iki kavram arasındaki benzer ve farklı yönlere vurgu yaparak bu kavramlara açıklık kazandırmaya çalışmışlardır. Buna göre; imaj dışarıdakilerin algısı ile ilgiliyken (Mishra ve diğerleri, 2012: 205) itibar hem içerideki hem de dışarıdaki paydaşları

içermektedir (Chun, 2005: 94). Daha açık bir ifadeyle; örgütsel imaj, örgüt dışındakilerin sahip olduğu zihinsel bir fotoğraf gibidir şöyle ki kişi örgütün adını duyduğunda ya da örgütün logosunu gördüğünde aklına ne geldiği ile ilgilidir (Gray ve Balmer, 1998: 696). Buna ilaveten, örgütsel itibar paydaşlar açısından belirsizliği azaltmaktadır. Bir örgütün örgütsel itibara sahip olması için üç temel unsur gerekmektedir. Buna göre; kimlik (örgütün ne olduğu), arzu edilen kimlik (örgütün ne söylediği) ve imaj (Chun, 2005: 98) unsurları örgütsel itibarı oluşturmaktadır. Diğer bir açıdan örgütsel itibar dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin çalışanın algısıdır (Dutton ve Dukerich, 1991: 547; Dutton ve diğerleri, 1994: 248). Ek olarak, örgütsel itibar benlik saygısı gibi sosyo-duygusal ihtiyaçların gerçekleşmesine katkı sağlayan bir statü ilişkili değerlendirmedir (Kamasak, 2011: 211). Sosyal kimlik kuramına göre, bireyin itibarı yüksek örgütle özdeşleşmesinin altında yatan temel neden benlik saygı ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Reade, 2001: 1274). Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasındaki ilişkide benlik saygısı önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, bir sonraki bölümde benlik saygısı ele alınmıştır.

BÖLÜM III. BENLİK SAYGISI

Bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütle özdeşleşme eğilimi içinde girdiği sosyal kimlik kuramının temel söylemlerinden biridir. Bu durum, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısını etkili konuma getirmektedir. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının rolünün incelenmesi için ilk olarak kavramsal olarak benlik saygısının ne olduğunun anlaşılması gerekmektedir. Bu sebeple, sosyal kimlik kuramı temelinde benlik saygısı kavramı açıklanmıştır.

3.1. Benlik Saygısı Kavramı

En genel anlamıyla benlik saygısı, bireyin kendisi ile ilgili olumlu ya da olumsuz değerlendirmeler olarak nitelendirilmektedir (Ferris, Lian, Brown ve Morrison, 2015: 279; Zhu, 2016: 511). Benlik saygısı yazınına bakıldığında farklı birçok benlik saygısı türü olduğu ve en dikkat çekenlerden birinin de örgüte dayalı benlik saygısı olduğu görülmektedir. Örgüte dayalı benlik saygısı, örgütsel bağlamda bireyin kendini değerli görüp görmemesi ile ilgilidir (Gardner ve Pierce, 2016: 395). Örgütsel bağlamda gerekli rollerin yerine getirilmesi ile birlikte çalışanın kendini yeterli ve değerli görmesi (Lee ve Peccei, 2007: 664); çalışma arkadaşlarının bireye değer vermesi (Chen, ho, Lin, Chung, Chao, Chou, ve Li, 2016: 89); grup/örgüt tarafından kabul edilme duygusu ve diğerlerinin bireye ilişkin yaptığı olumlu değerlendirmeler benlik saygısını arttırmaktadır (Gardner ve Pierce, 2016: 397).

Öte taraftan benlik saygısı; global, duruma özgü, niteliksel, durumsal, bireysel ve sosyal olarak ele alınmaktadır (Rubin ve Hewstone, 1998). Global benlik saygısı, bireyin benlik imajına ilişkin sahip olduğu genel algıları içermektedir (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Duruma özgü (specific) benlik saygısı ise; bireyin belirli bir duruma ilişkin sahip olduğu benlik algısı olarak açıklanabilir (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Şöyle ki, bireyin spor alanında ya da fiziksel görünümü gibi belirli bir alan ya da durumla ilgili sahip olduğu benlik imajı gibi yorumlanabilir.

Bir durum(state) olarak benlik saygısı, bireyin kendi hisleri ile ilgili anlık dalgalanmalar (Leary, 1999) ya da yakın zaman içinde yapılan benlik değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Nitelik olarak benlik saygısı ise birey ile ilgili genel değerlendirmeler (Leary, 1999: 33) ve uzun bir dönemi kapsayan benlik değerlendirmeleri olarak nitelendirilmektedir (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Nitelik olarak benlik saygısı, diğerlerinin bireye değer verdiği ve bireyin kabul edildiği algısı üzerine dayalıdır (Leary, 1999: 34). Ayrıca, nitelik olarak benlik saygısı ile yetkinlik, uygunluk ya da fiziksel çekicilik gibi toplumsal olarak arzu edilen niteliklere sahip olma derecesi arasında bir bağlantı bulunmaktadır (Leary, 1999: 34).

Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde benlik saygısı hem bireysel hem de sosyal açıdan ölçülebilmektedir (Foels, 2006: 39-40). Kuramsal açıdan bireysel ve sosyal benlik saygısı önem arz etmektedir çünkü bu benlik saygısı türleri sosyal kimlik kuramının indirgemeci olmayan bir yaklaşımı benimsediğini ve bireysel ve sosyal kimlik arasındaki farklılıkları ortaya koymaktadır (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Diğer bir ifadeyle, bireysel ve sosyal kimlik arasındaki ayırım benlik saygısı türlerinin farklı biçimlerinin sınıflandırılmasında faydalı bir bakış açısı sunmaktadır (Aberson, Healy ve Romero, 2000: 158). Bireysel benlik saygısı, bireyin kendi özellik ve yeteneğine ilişkin sahip olduğu benlik değerini yansıtmaktadır (Foels, 2006: 40). Sosyal benlik saygısı, grup üyeliği ile ilgili benlik saygısıdır. Sosyal kimlik kuramına göre, birey gruplararası ayrımcılık yaparak sosyal kimliğini farklılaştırmayı amaçlamaktadır (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Başka bir ifadeyle, birey sosyal benlik saygısını yönetmeye çalışmaktadır (Rubin ve Hewstone, 1998: 42). Sosyal kimlik kuramı benlik saygısı kavramının anlaşılmasında kuramsal bir çerçeve sunmaktadır. Bu sebeple, bir sonraki bölümde sosyal kimlik kuramı çerçevesinde benlik saygısı kavramı incelenecektir.

3.2. Sosyal Kimlik Kuramı Çerçevesinde Benlik Saygısı

Tajfel ve Turner (1979) sosyal kimlik kuramını geliştirmiş ve bu kuramın temel varsayımlarını ortaya koymuştur. Buna göre; birey ait olduğu gruba bilişsel açıdan bağlanmakta ve böylelikle sosyal kimlik gelişmektedir; bireyin olumlu benlik saygı ihtiyacı bulunmaktadır ve bu ihtiyaç onun sosyal kimliğini koruma ve devam ettirme güdüsünü ortaya çıkarmaktadır; birey, iç grubun sosyal statüsünü arttırarak olumlu sosyal kimliğini

korumayı hedeflemektedir; iç grubun olumlu olarak değerlendirilmesi ve dış grubun olumsuz olarak değerlendirilmesi ile birlikte iç grubun sosyal statüsünün artırılması ve olumlu sosyal kimlik devamlılığının sağlanması amaçlanmaktadır ve son olarak da olumlu sosyal kimlik ihtiyacının karşılanması ve devamlılığının sağlanması için iç-grup kayırmacılığı yapılmaktadır (akt: Martiny ve Rubin, 2016: 3). Öte yandan sosyal kimlik kuramı bireyin benlik kavramının bir kısmını, üyesi bulunduğu gruptan elde ettiğini (bunu da sosyal kimlik olarak nitelendirmektedir) vurgulamaktadır (Van Dick, WagnerStellmacher ve Christ, 2004: 172). O halde, bireyin benlik tanımlamasının bir kısmının sosyal olarak inşa edildiğini söylemek mümkündür şöyle ki birey; yönetici, meslektaş ya da örgüt içindeki diğer kişilerden benliği ile ilgili birtakım değerlendirmeler elde etmektedir (Gardner ve Pierce, 2016: 396). Bu değerlendirmelerin, içselleştirilmesi ya da bireyin benliği ile bağlantılı hale gelmesi bireyin benlik kavramının bir kısmını şekillendirmektedir (Gardner ve Pierce, 2016: 396). Bu durum, benlik tanımlamasının bir kısmının sosyal olarak inşa edildiğini göstermektedir.

Tajfel ve Turner (1979), benlik saygısını gruplararası davranışların arkasında yer alan bir güdülenim olarak açıklamaktadır (akt: Hogg ve Abrams, 1988: 318). Benlik saygısının, hem belirli gruplararası davranışların bir ürünü olarak ele alınması hem de bu davranışları güdüleyici bir güç olarak görülmesi gerekmektedir (Hogg ve Abrams, 1988: 320). Hogg ve Abrams (1990) sosyal kimlik kuramı çerçevesinde iki varsayım ortaya atmıştır: düşük benlik saygısı iç-grup kayırmacılığını arttıracaktır ve bu davranış da benlik saygısını arttıracaktır (akt: Hornsey, 2008). Başka bir deyişle, yüksek ve düşük düzeyde benlik saygısına sahip bireyler benliklerini geliştirmek ve benlik saygısını korumak için gruplar arası farklılaşma ve karşılaştırma yolunu tercih etmektedirler (Verkuyten, 1997: 115).

Sosyal kimlik kuramına göre bir sınıflandırmanın oluşması ve iç-grup özdeşleşmesinin gerçekleşmesi ile birlikte gruplar arası ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Rubin ve Hewstone, 1998: 40). Lemyre ve Smith (1985), minimal gruplar üzerinde bir çalışma yapmıştır. Araştırmada, sosyal sınıflandırmalar yapılması ile iç-grup ve dış-grup ayırımını ortaya çıkardığı, bireyin iç-grubu olumlu olarak değerlendirme eğilimi içinde olmasının gruplararası ayrımcılığı ortaya çıkardığı ve bu durumun benlik saygısını arttırdığı

tespit edilmiştir. O halde, gruplar arası ayrımcılık yapılması bireyin benlik saygısını elde etmek için kullandığı bir strateji olarak yorumlanabilir (Lemyre ve Smith, 1985: 661).

Diğer bir açıdan, birey benlik saygısını arttırmak için sosyal sınıflandırmalarla oluşmuş gruplarla özdeşleşme eğilimi içine girmektedir (Mignonac ve diğerleri, 2006: 480; Ashforth ve diğerleri, 2008: 335). Örgütsel özdeşleşme, benlik saygısı ya da benlik doğrulama gibi ihtiyaçların gerçekleşmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Monti ve Soda, 2014: 372). Bu bağlamda özdeşleşme, benlik saygısının korunmasını ve belirsizlik ve endişe düzeyinin azalmasını sağlayan bir savunma mekanizması gibi (Cramer, 2001: 668) görülmektedir. Öte yandan, birey örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşmeye çalışmaktadır çünkü itibarı yüksek örgütle özdeşleşmesinin altında yatan temel neden benlik saygı ihtiyacı ile ilgilidir (Mael ve Ashforth, 1992: 107; Reade, 2001: 1274). Yüksek benlik saygısına sahip birey benliğini geliştirecek fırsat arayışı içindedir (Verkuyten, 1997: 115). Bu bağlamda örgütsel itibarın da bu fırsatlardan biri olarak görüldüğü söylenebilir. Örgütün yetkinlik ve güç gibi niteliklere sahip olmasının (Dutton ve diğerleri 1994: 247) ve grubun ya da örgütün sosyal hayattaki konumunun ve itibarının (Cramer, 2001: 668) benlik saygısını arttırdığı görülmektedir. Kısacası, birey benlik saygı ihtiyacını karşılamak için yüksek itibara sahip sosyal gruplarla özdeşleşme eğilimi içerisine girmektedir (Monti ve Soda, 2014: 360).

Örgütsel özdeşleşme üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar genellikle benlik geliştirme ihtiyacına vurgu yapmaktadır ancak bireyin örgütle özdeşleşmesinin benlik saygı ihtiyacındaki farklılıklardan ortaya çıkabileceği görüşünü göz ardı etmektedir (Fuller ve diğerleri, 2006b: 706). Sosyal kimlik süreçleri, bireylerin farklı benlik saygı ihtiyaçları olduğunu ve olumlu benlik saygısını elde etmeyi amaçladıklarını ifade etmektedir (Fuller ve diğerleri, 2006b: 706). Bütün bu açıklamalar, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin farklı benlik düzeyine sahip kişilerde farklı etkilerinin olacağı şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında sadece benlik saygısının değil aynı zamanda sahip olunan kimliğin de bu iki değişken arasındaki ilişki de belirleyici olacağı düşünülmektedir. Şöyle ki profesyonel ve örgütsel kimliğe sahip bireyler için örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin farklılık göstereceği öngörülmektedir. Bu noktadan hareketle, ilk olarak profesyonel ve örgütsel kimlik ele alınacaktır.

BÖLÜM IV. SOSYAL ROL KİMLİĞİ (KOZMOPOLİT/YEREL KİMLİK)

Bireyler yaşamları boyunca farklı sosyal kimlikler edinmektedir. Bu kimliklerin bazıları açık, bazıları örtük kimliklerdir. Açık kimlikler örgüt/grup tarafından tanımlanan kimliklerdir (Gouldner, 1957: 286). Örtük kimlikler ise grup/örgüt tarafından tanımlanmamıştır ve kurumsallaşmamış rolleri içermektedir. (Gouldner, 1957). Sosyal rol kimliği kapsamında ele alınan kozmopolit ve yerel kimlikler de örtük kimliklerdir. Bireyin sahip olduğu kimliğin örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide etkili olacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin etkisinin anlaşılması için ilk olarak sosyal rol kimliğinin anlaşılması gerekmektedir. Bu sebeple, bu bölümde sosyal rol kimliği kavramsal olarak açıklanmıştır.

4.1. Sosyal Rol Kimliği Kavramı

Sosyal rol; bir sistem ya da grup içerisinde yer alan bireyin sahip olduğu bir dizi beklentiler (Gouldner, 1957: 282) olarak tanımlanmaktadır. Sosyal rol kavramına ilişkin yapılan tanımlamalara bakıldığında, bireyin “bir sistem ya da grup içerisindeki konumuna” ifadesinin yer almadığı görülmektedir (Gouldner, 1957: 282). Aslında bu tanımlamada bireyin “bir sistem ya da grup içerisindeki konumu” ile sosyal kimlik kavramına vurgu yapılmaktadır (Gouldner, 1957: 283). Bir sosyal kimliğe sahip olmak için belirli bir grubun üyesi olmak, gruptaki diğer kişiler gibi olmak ve grup bakış açısı ile bakmak gerekmektedir (Stets ve Burke, 2000: 226). Diğer bir deyişle, sosyal kimlik diğerleri ile bir arada olmayı, diğerlerinin beklentisini karşılayacak şekilde davranmayı ve ortak hedeflere yönelik çalışmayı gerektirmektedir (Stets ve Burke, 2014: 413). Bu bağlamda sosyal rol; bireye atfedilen sosyal kimliğe ilişkin bireyin sahip olduğu bir dizi ortak beklentiler olarak tanımlanmalıdır (Gouldner, 1957: 283).

Bireyin sahip olduğu birçok sosyal rol ve sosyal kimlik bulunmaktadır ve bu rol ve kimliklerin bazıları belirgin bir şekilde görünürken bazıları ise örtük bir şekilde bulunmaktadır (Gouldner, 1957). İçinde bulunulan sosyal bağlama uygun ve grup üyeleri tarafından onanan kimlikler açık roller ve kimliklerdir (Gouldner, 1957: 284). Aynı role sahip bireylerin, grup normlarına uyması ve grup ile benzer davranış ve inanışa sahip olması (Gouldner, 1957: 286) gerekmektedir. Bir başka ifade ile, bireyin grup içerisindeki tutum ve

davranışlarının neler olması gerektiği açıkça ortaya koyulduğunda birey o role ilişkin davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Dolayısıyla, bu roller açık olarak belirtilen rollerdir. Açık rollerin ve kimliklerin örgüt ya da grup tarafından tanımlanmış olması (Gouldner, 1957: 286) bu rollerin ve kimliklerin gözlemlenmesini, anlaşılmasını ve denetlenmesini örtük kimliklere göre daha kolay hale getirmektedir; bunun aksine, örtük kimliklerin örgüt tarafından tanımlanmamış olması ve kurumsallaşmamış rolleri içermesi bu kimliğe ilişkin rollerin gözlemlenmesini, anlaşılmasını ve denetlenmesini açık kimliklere göre daha zor hale getirmektedir. Modern örgütlerde bireyleri sınıflandırmak için esas alınacak kriterlerin tam olarak kurumsallaşmamasından dolayı kozmopolit-yerel kimlikler (sosyal rol kimliği) örtük kimliklerdir; diğer bir ifadeyle, kozmopolit ve yerel kimlikler örtük kimliklerdir çünkü bu kimliklere ilişkin kriterler örgüt tarafından normatif olarak belirtilmemiştir (Gouldner, 1957: 290-291).

Kozmopolit-yerel kimlik ayrımı çeşitli tutum, değer, algı ve davranışların sınıflandırılması ile karmaşık örgütlerde çalışanların davranışlarının tahmin edilmesini kolaylaştırmakta, bireyin davranışı üzerinde etkili olmakta (Grimes ve Berger, 1970: 407-408) ve çalışanın profesyonel ve örgütsel eğilimlerinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Goldberg, Baker ve Rubenstein, 1965: 705). Profesyonel ve örgütsel eğilimlerin anlaşılması hem araştırmacılar hem de yöneticiler için önem taşımaktadır şöyle ki bu eğilimler araştırmacıların, profesyonel kişinin davranışını anlamasına olanak tanırken, yöneticilerin ise profesyonel kişinin yöntem ve ihtiyaçlara nasıl bir tepki vereceğini anlamasını sağlamaktadır (Shepherd, 1961: 79). Bu nedenle, son zamanlarda kozmopolit-yerel kavramları üzerine yeniden araştırmalar yapılmaya başlamıştır (Iverson, Mueller ve Price, 2004: 56). Öte yandan, kozmopolit-yerel kimlik ayrımı çalışanların tutum, davranış ve değerlerinin sınıflandırılmasına olanak tanımaktadır (Iverson ve diğerleri, 2004: 56). Kozmopolit- yerel yönelimlere ilişkin yapılan sınıflandırmalar ile bireyin kozmopolit-yerel yönelimlerine ilişkin düşükten yükseğe doğru bir puanlama ya da bir sıralama yapılmasından ziyade bireyin bir sınıfa ait olup olmadığına ilişkin bir sınıflandırma yapılmaktadır (Haas,2006:368). Bazı kişiler kozmopolitliği ya da yerelliği mesleki ya da kariyer ile ilgili düşünceleri gösterme yolu olarak tanımlamakta ve diğer bireysel ihtiyaçlarla bağlantılı olmadığını vurgulamaktadır; bazıları ise kozmopolit ya da yerel yönelimli olmanın bireylerin temel kişilik yapısı ile ilgili olduğunu vurgulamaktadır (Abrahamson, 1965: 101).

Başka bir açıdan bakıldığında, kozmopolit-yerel kimlik ayırımı profesyonellerin örgüt içinde yaşayacağı çatışmaya işaret etmektedir (Flango ve Brumbaugh, 1974: 201). Profesyonellerin örgütsel rol (bürokratism) ve profesyonel rol (profesyonellik) arasında bir ikilem yaşaması ile birlikte roller arası çatışma ortaya çıkmaktadır. Gouldner (1957, 1958) tarafından ortaya atılan bu kavram profesyonel hayatın doğasında bulunan olası çatışmalara vurgu yapmaktadır. Gouldner (1957), profesyonel çalışma hayatının doğasında bulunan olası çatışmaları kozmopolitler ve yereller açısından ele almaktadır (Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer ve Lloyd, 2006: 499). Örgütsel kimlik ve profesyonel kimlik arasında ortaya çıkan bu ikilemin aynı zamanda örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme açısından da yaşanacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda, Gouldner (1957)'nin kozmopolitler ve yereller olmak üzere yapmış olduğu bu ayırım mesleki (profesyonel) ve örgütsel özdeşleşmenin anlaşılmasında farklı bir bakış açısı sağlamaktadır. Bu nedenle bir sonraki bölümde ilk olarak profesyonel kimlik ele alınmış ve daha sonra profesyonel kimlik bağlamında özdeşleşme kavramı tartışılmıştır.

4.2. Profesyonel Kimliğin Özdeşleşmeye Yansıması

Bir kişinin profesyonel olarak nitelendirilebilmesi için bazı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Profesyonel çalışanları diğer çalışanlardan ayıran en temel özelliklere bakılacak olursa profesyoneller; belirli eğitim ve bilgi düzeyine, kültürel değer ve normlara ve profesyonel görüşe sahip olan kişilerdir ve profesyonel kişiler için uzun süreli bir sosyalizasyon ve eğitim süresi gerekmektedir. Bununla birlikte profesyonellik; kuramsal temelli uzmanlık bilgisi, uzun süreli eğitim programı (üniversite), hizmete bağlılık, mesleki ahlak kurallarına uyma, tam zamanlı çalışma ve mesleğe uzun dönem bağlılık gibi unsurları içerisinde barındırmaktadır (Bloland ve Temple, 2004: 6). Ek olarak statü, kimlik, tutum, davranış, işyeri kültürü ve örgütsel bağlam profesyonellik üzerinde etkili olmaktadır. (Thistlethwaite, 2014: 234).

Özdeşleşme süreçleri ile birlikte belirli bir işte çalışan kişinin bir gruba aitlik algısı hissetmeye başladığı ve profesyonel bir gruba benzerlik hissi duyduğu görülmektedir ve böylelikle de profesyonel kimlik gelişmektedir (Popescu ve Bulei, 2013: 29). Dinamik, geliştirilen ve ortaklaşa inşa edilen bir kavram olan (Thistlethwaite, 2014: 235) profesyonel kimlik, bireyin sahip olduğu rollerin ve görevini yerine getirirken sergilediği davranış

biçimlerini şekillendiren farklı kimliklerin birleşiminden oluşmaktadır (Popescu ve Bulei, 2013: 29).

Profesyonel kimliğe sahip kişilerin örgütle mi yoksa meslekleri ile mi daha fazla özdeşleştiğine ilişkin tartışmalar bulunmaktadır. Örgütsel bağlamda profesyonellerin birden fazla hedefle özdeşleşmesi bazı sorunlara neden olmaktadır. Şöyle ki profesyonel bir çalışan örgüte nazaran mesleği ile daha fazla özdeşleştiğinde, profesyonel ve örgütsel beklentileri yerine getirirken sergilediği davranışların çatışma olasılığı bulunmaktadır (Johnson ve diğerleri, 2006: 498). Örgütsel ve mesleki norm ve değerlerin çatıştığı ya da uyumsuz olduğu durumlarda (Greene, 1978: 487) başka bir ifade ile profesyonellerin örgütsel rol (bürokratism) ve profesyonel rol (profesyonellik) arasında bir ikilem yaşaması ile birlikte roller arası çatışma yaşanmaktadır. Profesyonellerin örgüte ve mesleğe karşı bağlılıkları arasında ters bir ilişki olduğu varsayılmaktadır (Flango ve Brumbaugh, 1974: 201). Bununla birlikte, profesyonel bir kişinin mesleği ile yüksek düzeyde özdeşleşmesi ve örgüt ile özdeşleşmemesi durumunda yabancılaşma hissi ortaya çıkacaktır (Greene, 1978: 487).

Bütün bu tanımlamalar, profesyonellerin mesleki ve örgütsel özdeşleşme konusunda yaşayacağı ikilemi işaret etmektedir. Aslında bu durum bireylerin birden fazla kimliğe sahip olması ile ilintilidir. Bireyler toplumsal yaşamda birden fazla kimliğe sahiptir. Farklı kimliklerin farklı özdeşleşme hedefleri bulunmaktadır (Reade, 2001: 1270) şöyle ki bireyler iş grupları, örgüt, meslek ya da daha büyük mesleki gruplar olmak üzere birçok farklı grupla özdeşleşmektedir ve bu farklı özdeşleşme hedeflerinin farklı örgütsel anlamları bulunmaktadır (Johnson ve diğerleri, 2006: 499). Örgüte nazaran mesleğine daha fazla bağlı olan kişinin profesyonel rolün gerekliliklerine öncelik vereceği ve bu role ilişkin davranışları sergileyeceği varsayılmaktadır (Lui ve diğerleri, 2001: 473). Böyle bir durumda, mesleki özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha yüksek olması beklenmektedir. Mesleki özdeşleşme ile birlikte birey kendisini mesleğinin değer ya da normlarına göre tanımlamaya başlamakta (Garcia-Falières ve Herrbach, 2015: 755) ve yapılan iş bireyin benliğinin bir parçası haline gelmektedir (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 141). Profesyonel kişinin benlik algısını mesleği ile eşleştireceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Burada belirtilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Özdeşleşme bağlama göre değişmektedir. Bağlama bağlı olarak, bireysel kimliğin öne çıktığı durumlarda mesleki özdeşleşmenin yüksek olması beklenirken, sosyal kimliğin öne çıktığı durumlarda sosyal grup/örgütle özdeşleşmenin

yüksek olması beklenmektedir (Van Dick ve diğerleri, 2005: 205). Örgütsel bağlamda, bireysel kimliği öne çıkan ve mesleği ile özdeşleşme eğilimi içerisine giren birey örgüt içerisinde mesleğini ilerletecek davranışlar sergileyecektir (Van Dick ve diğerleri, 2004: 174). Bunun aksine, örgütsel kimliği öne çıkan bir kişi örgütle özdeşleşecek (Van Dick ve diğerleri, 2004: 174) ve örgütsel hedeflerin yerine getirilmesine yönelik davranışlar sergileyecektir.

Öte yandan, bürokratik bir örgütte çalışan ve genel olarak çatışan hedeflerle karşıya kalan profesyoneller ya örgütsel bağlılığı ya da mesleki bağlılığı tercih etme zorunluluğu hissetmektedir ve bu koşullar altında profesyonellerin örgütten ziyade mesleki bağlılığı tercih edeceği düşünülmektedir (Wallace, 1995: 228). Örgüt, profesyonellerin mesleki kariyerine katkıda bulunacak gelişimleri sağlamıyorsa bunun sonucunda örgüte karşı bağlılık düşük olacaktır ki (Wallace, 1995: 249) bu durumda örgütsel özdeşleşmenin düşük olmasına neden olacaktır. Öte yandan, örgütün bireysel başarılar için fırsat sunmasının örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesini sağlayacaktır (Brown, 1969:346).

Bütün bu tartışmalar, profesyonellerin ya meslekleri ya da örgütle özdeşleştiği üzerinedir ancak profesyoneller her iki özdeşleşmeyi aynı anda yaşayabilir. Greene (1978) profesyonellerin mesleki ve örgütsel özdeşleşmelerini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın başında, profesyonellerin ya örgütle ya da meslekleri ile özdeşleştiğini ve örgütsel ve mesleki özdeşleşmenin aynı anda yaşanmayacağı varsayılmıştır ancak araştırmanın sonunda profesyonellerin hem mesleki hem de örgütsel özdeşleşmeyi aynı anda yaşayabileceği ya da her iki özdeşleşme durumunun olmayacağı ortaya koyulmuştur. Başka bir görüşe göre; kimi profesyoneller profesyonel kimliğini ön plana çıkarırken, örgütsel kimliğini ikinci planda tutmaktadır; kimi profesyoneller ise örgütsel kimliğini profesyonel kimliğinin önünde tutmaktadır nitekim, profesyonel bir kişinin aynı derecede mesleği ve örgütü ile özdeşleşmesi kimlik çatışmasına neden olacaktır (Hekman, Bigley, Steensma ve Hereford, 2009: 511).

Ancak, roller arasında uyum olması halinde çatışmaların yaşanma olasılığının azalacağı hem profesyonel hem de örgütsel role ilişkin davranışların sergileneceği ve sonuç olarak hem mesleki hem de örgütsel özdeşleşmenin aynı anda gerçekleşebileceği

söylenbilir. Örgütsel ve mesleki norm ve değerlerin tutarlı olması durumunda, bu iki özdeşleşme birbirini daha da güçlendirecektir (Garcia-Falières ve Herrbach, 2015: 755).

Iverson ve arkadaşları (2004), kozmopolit-yerel kimlik inşasına yönelik bir sınıflandırma yapmıştır ve bu sınıflandırmaya Şekil 1’de yer verilmiştir. Sınıflandırmaya bakıldığında, kozmopolitlerin (Profesyonel), yerellerin (Örgütsel), yerel-kozmopolitlerin ya da bu iki kimliğe de sahip olmayan bireylerin mesleki ve örgütsel özdeşleşmelerine ilişkin bilgiler sunmaktadır.

Şekil 1. Kozmopolit-Yerel Yönelime İlişkin Sınıflandırma

Kozmopolit-Yerel Sınıflandırma	
Örgütsel Özdeşleşme	Yüksek
	YEREL
Düşük	NE KOZMOPOLİT NE DE YEREL
	KOZMOPOLİT
Profesyonel Özdeşleşme	
Yüksek	

Kaynak: Iverson, R.D., Mueller, C.W., ve Price, J.L. 2004. Revisiting the cosmopolitan-local construct: An event history analysis of employee turnover. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, 55-72

Kozmopolit-yerel sınıflandırmadan anlaşılabileceği üzere; ilk olarak örgüte bağlılığı yüksek ve mesleki bağlılığı düşük olan kişiler yerel olarak nitelendirilmekte, bunun aksine mesleki bağlılığı yüksek ve örgütsel bağlılığı düşük kişiler kozmopolit olarak nitelendirilmekte, hem örgütsel hem de mesleki bağlılığı yüksek olan kişiler kozmopolit-yereller olarak nitelendirilmekte ve son olarak da hem mesleki bağlılığı hem de örgütsel bağlılığı düşük olan kişiler ise ne kozmopolit ne de yerel olarak nitelendirilmektedir (Iverson ve diğerleri, 2004: 58). Kozmopolit- yerel kimliklerin daha iyi anlaşılabilmesi için bu

kimliklerin kapsamlı bir şekilde açıklanması gerekmektedir. Bu bağlamda, kozmopolit ve yerel kimlikler açıklanacaktır.

4.3. Kozmopolit Kimlik Kavramı

Bir örgütte profesyonel kariyer arayışı içerisinde bulunan ve çabalarını profesyonel(mesleki) hedeflerine ulaşmak için kullanan (Glaser, 2011: 2), kendi profesyonel grupları içinde statü arayışı içinde olan, sahip olduğu uzmanlığa ve kendi profesyonel ideolojisine derinlemesine bağlılık duyan ve hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki akranlarından ve meslektaşlarından kabul görmeyi amaçlayan (Goldberg ve diğerleri, 1965: 704), uzmanlaşmış rol becerilerine bağlılık gösteren (Flango ve Brumbaugh, 1974: 198) ve dışsal referans yönelimli olan kişiler kozmopolitler olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, kozmopolitler birçok farklı ülkede çalışmış ve birçok yabancı dili konuşabilen kişiler (Haas, 2006: 368) olarak nitelendirilmektedirler. Buna ek olarak, kozmopolitler “uzman” kişiler olarak görülmektedir. Bir örgütte “uzman” olarak çalışan kişiler; yönetime tavsiye de bulunabilir veya oluşturdukları planları yönetime sunabilirler ancak bu planların devreye sokulması için herhangi bir talimatta bulunamazlar (Gouldner, 1957: 288).

Kozmopolit kişiler, “dışarıdakiler” ve “şirket kurucusu (empire builder)” olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Dışarıdakiler olarak adlandırılan kozmopolitler; örgütün biçimsel ve biçimsel olmayan yapısına çok düşük bir bağlılık ve katılım gösteren ve uzmanlaşmış rol becerilerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren kişilerdir ve bu kişiler bir örgütte çok uzun süre çalışmayı düşünmeyen kişilerdir şöyle ki mevcut çalıştığı örgütten daha yüksek maaş veren (Gouldner, 1958: 449) ya da örgütsel itibarı daha yüksek bir örgütte fırsat yakalanması durumunda bu kişiler başka bir örgüte geçme fırsatını değerlendirmektedirler. Şirket kurucusu olarak adlandırılan kozmopolitler ise kendileri için dışarıda her zaman daha iyi fırsatların bulunduğuna inanmaktadırlar (Gouldner, 1958: 450).

4.4. Yerel Kimlik Kavramı

Yönetimsel hiyerarşi içinde yükselmeyi hedefleyen, örgütün hedef ve değerleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen, örgüt içindeki üstleri tarafından kabul görmeyi bekleyen (Goldberg ve diğerleri, 1965: 704), kendi ülkesinde çalışan ve sadece yerel ülkenin dilini

konusabilen kişiler yerel kimliğe sahiptir (Haas, 2006: 368). Yerellik, örgütte yüksek düzeyde özdeşleşme olarak algılanmakla birlikte bireyin örgütteki idari, siyasi ve sosyal konulara katılımı olarak görülmektedir (Lammers, 1974: 131). Çalıştıkları şirkete bağlılık duyan, kariyer düşünceleri mevcut çalıştıkları örgütte ilgili olan ve örgütte kalmaya dair istekleri bulunan bu kişiler şirket adamı (company man) olarak görülmektedir (Gouldner, 1957: 288). Bununla birlikte yereller, içsel referans yönelimine sahiptir ve kendi çalıştığı örgütü referans olarak alırlar (Gouldner, 1958).

Yerel kimliğe sahip kişiler kendi içinde “adanmış kişiler”, “doğru bürokratlar”, “şirket koruyucusu (homeguard)” ve “yaşlılar” olmak üzere dörde ayrılmaktadır. Adanmış kişiler; toplumsal mutabakatın bireysel farklılıkların kabul edilmesinden daha önemli olduğunu, örgüt içindeki meslektaşlarının teknik yetkinliklerden ziyade yerel değer yönelimlerine sahip olduğunu ve içsel örgütsel uzlaşmanın önemli olduğunu düşünmektedir ve bu kişiler konuşlandırılabilir kişiler olarak görülmektedir şöyle ki bu kişiler bir işten diğer işe ya da örgüt içindeki bir bölümden başka bir bölüme transfer edilebilmektedir (Gouldner, 1958: 446). Ayrıca, örgüte ve örgütün değerlerine bağlı olan bu kişiler ait oldukları grubun güvenilir üyesi olarak algılanmaktadır (Gouldner, 1958: 447).

Doğru bürokratlar, yereller arasındaki muhalif kişilerdir ve bu kişiler; çevrenin değişen koşullarına örgütsel değerleri uyarlamaya ve örgüt içindeki davranışları denetlemeye çalışmaktadır ve örgüt dışındaki eleştirilere önem vermelerinden dolayı bu kişiler, örgütsel değerleri değiştirme eğilimi içerisindedir (Gouldner, 1958: 447). Ek olarak, dışarıdaki eleştirilere karşı örgütü ve örgütün güvenliğini koruma çabası içindedir.

En düşük mesleki uzmanlaşma derecesine ve mesleki bağlılığa sahip olan ve eğitim düzeyi düşük olan şirket koruyucusu kişiler ise, örgüt içindeki alt gruplara bağlılık gösteren kişilerdir ve alt düzey ve orta düzey yöneticiler bu grupta yer almaktadır (Gouldner, 1958: 448). Yaşlı yereller, örgütte çok uzun süre bulunan ve diğer yerel kimliklere nazaran örgüte en fazla bağlılık gösteren ve örgütteki en yaşlı kişilerdir. (Gouldner, 1958: 449). Örgüt içinde sahip oldukları biçimsel olmayan ilişkileri bu kişilerin örgüte olan bağlılıklarını daha da arttırmaktadır (Gouldner, 1958: 449).

Yerel kimliğe sahip bireyleri kozmopolit kimliğe sahip bireylerden ayıran üç temel özellik bulunmaktadır. İlk özellik, bireylerin sahip olduğu rollerin ne ölçüde yeni bilgi üretimi gerektiği ya da ne ölçüde soyut kavramlarla ilgili olduğu ile alakalıdır (Fuller ve diğerleri, 2009: 122). Bir diğer özellik ise, bireylerin işlerinin ne ölçüde örgüt dışındakilerin değerlendirmesi ile ilgili olduğudur; örgüt içindeki bireylerin kozmopolitleri değerlendirebilecek bilgiye sahip olmalarına rağmen, içsel tarafsızlık ve dışsal onaylanma gerekçelerinden dolayı örgüt dışındaki insanların değerlendirmelerine ihtiyaç duyulmaktadır (Fuller ve diğerleri, 2009: 123). En son özellik ise, bireylerin uzmanlaşmış rol becerilerine ilişkin bağımlılıkları ile ilgilidir (Fuller ve diğerleri, 2009: 123). Kozmopolit rol becerilerinin doğası gereği uzmanlık gerektirmesinden dolayı, bu becerilerin devamlılığının sağlanması için gereken eğitimlerin genel olarak örgüt içindeki diğer bireyler tarafından sağlanamamasından dolayı kozmopolitler örgüt dışından kaynaklara ihtiyaç duymaktadır (Fuller ve diğerleri, 2009: 123).

Kozmopolit-yerel yönelimlere, Thompson, Avery ve Carlson ortaya koymuş olduğu stratejiler açısından bakıldığında; sezgisel stratejide, çalışanların ne belirli bir uzmanlığa ne de belirli bir örgüte bağlılığının olmadığı ve ilerleme ve yükselmenin esas alındığı; mesleki stratejide, belirli bir örgütte yükselmek yerine uzmanlık alanında yükselmenin hedef alındığı ve uzmanlık alanına ilişkin iş alternatiflerine önem verildiği; örgütsel stratejide, örgüt içindeki farklı iş alternatiflerine önem verildiği; istikrarlı stratejide ise, başka bir iş düşüncesinin olmadığı ve kariyer stratejileri ve mesleki yönelim arasında bir bağlantı olduğu görülmektedir (Delbecq ve Elfner, 1970: 376).

4.5. Kozmopolit-Yerel Kimlik Üzerine Yapılan Çalışmalar

Kozmopolit ve yerel kimlik üzerine çalışmalar yapılması çalışanların yönelimlerinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Bireylerin iş yaşamında gösterdiği eğilimlerin anlaşılması araştırmacılar için önemlidir şöyle ki bu eğilimlerin anlaşılması, profesyonel kişinin davranışlarının tahmin edilmesini kolaylaştırmaktadır (Shepherd, 1961: 79). İlgili yazın incelendiğinde, kozmopolit-yerel kimliğe ilişkin yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu kavrama ilişkin yapılan ve yazında önemli bir yere sahip olan bazı çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Shepherd (1961) bilim adamları ve mühendisler üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu iki meslek grubu arasındaki temel ayrımın özdeşleşme türleri ve çalışma koşulları ile ilgili olduğunu vurgulayan araştırmacı bilim adamlarının mühendislere göre meslekleri ile daha fazla özdeşleştiğini ve bilim adamları ve mühendisler arasındaki farklılıkların hedef yönelimleri, referans grup ve denetim unsurları ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Shepherd, 1961: 79). Goldberg ve arkadaşları (1965) çalışanların kozmopolit-yerel yönelimlerine ilişkin bir çalışma yapmıştır. Bu araştırmanın örneklemini doküman alanında lider olan bir şirketin araştırma ve geliştirme laboratuvarında çalışan 153 kişi oluşturmaktadır. Bu kişilerden 23'ü yönetici, 73'ü profesyonel ve 31'i profesyonel olmayan ya da destekleyici olarak çalışan kişilerdir. Araştırmanın ölçümünde 36 maddeden oluşan bir anket kullanılmıştır. Yazında ortaya konulan aksine bu çalışmada, laboratuvarında çalışanların örgütsel ya da profesyonel ödüller arasında bir seçim yapmadığı ve bu kişilerin profesyonel ya da örgütsel açıdan duydukları tatmine önem verdikleri ortaya konmuştur. Ancak yazarlar şunu da belirtmektedir ki, seçilen örgüt olağandışı (deviant) bir örgüttür ve çalışanlar genellikle profesyonel ve örgütsel eğilimli olarak iki farklı kutuplara ayrılmaktadır.

Delbecq ve Elfner (1970) ise kozmopolit-yerel eğilimler ve uzmanların kariyer stratejileri üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, istikrarlı kariyer stratejisine sahip bilim adamlarının uzmanlığa ilişkin mesleki yönelimlerinin düşük olduğu ve örgütsel stratejiye sahip bilim adamlarının hem uzmanlık hem de örgüt yönelimli olduğu ortaya konmuştur. Bilim adamları ve mühendisler üzerine yapılan araştırmalar, kozmopolit kimliğe sahip kişilerin yerel kimliğe sahip kişilerden daha verimli olduğu görüşünü ortaya koymaktadır (Stahl, McNichols ve Manley, 1979: 40). Bilim adamlarının ve mühendislerin yönelimlerini ya da kozmopolit-yerel eğilimlerini ölçen Goldberg ve arkadaşları (1965) ve Delbecq ve Elfner (1970) araştırma stratejisi olarak hedef yönelimlerini ya da arzu edilen iş çıktılarını seçmiş olup araştırmanın sonucunda ampirik olarak kozmopolit-yerel eğilimlerin çok boyutlu olduğunu ortaya koymuşlardır (Stahl ve diğerleri, 1979: 40).

Jauch ve arkadaşları (1978), örgütsel bağlılık, profesyonel bağlılık ve akademik araştırma verimliliği üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini Midwestern üniversitesinde çalışan 84 profesör oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, bağlılık ile verimlilik arasında bir ilişki olmadığı ve profesyonel bağlılığı yüksek olan

kişilerin araştırma verimliliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir görüşe göre, araştırma yapmak için gerekli zamanlarının kalmayacağını düşünen kozmopolitlerin, üniversitenin politika belirleyici kararlarına katılmaktan uzak duracaktır; öte taraftan, akademik özgürlüklerinin zarar göreceğinden korkan bazı kozmopolitler ise senatoda aktif görev almayı tercih edeceklerdir (Lammers, 1974: 132). Son zamanlarda kozmopolit-yerel yönelimlere ilişkin yapılan çalışmalarda artış gözlemlenmektedir. Bunun temel nedeni; kozmopolit-yerel yönelimlerin anlaşılması çalışanların eğilimlerinin anlaşılmasına olanak tanımaktadır. Fuller ve arkadaşları (2009) örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit-yerel yönelimlerin düzenleyici etkisine bakmışlardır. Kozmopolit yerel yönelimli kişilerin örgütle özdeşleşmelerine örgütsel itibarın etkili olduğunu ve yerel kimliğe sahip kişilerin örgütle özdeşleşmelerinde içsel saygı ihtiyacı etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer bir çalışma Farooq ve arkadaşları (2017) tarafından yapılmıştır ve Fuller ve arkadaşları (2009) çalışması ile aynı bulgular elde edilmiştir.

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ İÇİN OLUŞTURULAN KURAMSAL MODEL

Örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgüt arasındaki bağlantıyı gösteren önemli bir psikolojik durum olması (Edwards, 2005: 207), iş yerindeki tutum ve davranışların anlaşılmasını ve tahmin edilmesini kolaylaştırması (Edwards, 2005: 207; Vijayakumar ve Padma, 2014: 40) ve örgütsel etkililik üzerinde etkili olması (Gkorezis ve diğerleri, 2012: 52) araştırmacıların bu konuya olan ilgisini arttırmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin temelleri sosyal kimlik kuramına dayanmaktadır. Sosyal kimlik kuramı, örgütsel özdeşleşmenin bileşenlerini ve belirleyicilerini kuramsal açıdan çok iyi açıklamakta, özdeşleşmenin durumsal ve bağlamsal değişkenliğinin anlaşılmasında güçlü bir alt yapı sunmakta (Van Dick, 2001: 266) ve örgütsel özdeşleşme sürecinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Fuller ve diğerleri, 2006a: 816). Bu sebeple, örgütsel özdeşleşme kavramının anlaşılması için sosyal kimlik kuramının anlaşılması gerekmektedir. Gruplar arası ayırmacılığı ve farklılaşmayı psikolojik boyutta ele alan ve sosyal hayatta grupların önemine vurgu yapan sosyal kimlik kuramı, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri açıklamakta (Hogg ve diğerleri, 1995: 255) ve kendimizi bir grubun üyesi olarak nasıl tanımladığımızla ilgilenmektedir (Haslam ve diğerleri, 2012: 206). Belirli bir gruba üye olan birey, iç grubun davranışlarını gözlemleyerek uygun davranışın ne olacağı konusunda ipucu elde etmektedir (Hekman, Van Knippenberg ve Pratt, 2016: 755). Bunun sonucunda, kendi davranışlarını grup davranışları ile uyumlu hale getirmektedir. O halde birey kendini bir grubun üyesi olarak görmeye başladığında, benliğini (Tropp ve Wright, 2001: 586; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 141) ve tutum ve davranışlarını grup ile uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır.

Bireyin kendisini bir grup/örgüt üyesi olarak algılaması ile birlikte özdeşleşme meydana gelmektedir (Pratt, 1998: 187). Sosyal kimlik kuramı, grup davranışlarının ortaya çıkmasında özdeşleşme süreçlerini bir ön koşul olarak tanımlamıştır (Van Dick ve diğerleri, 2005: 191). Grup/örgüt ile ne düzeyde özdeşleşme gerçekleşirse duygu, tutum ve davranışlar da o düzeyde grup/örgüt üyeliği tarafından yönetilmiş olur (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 138). Diğer bir ifadeyle, grup norm ve değerleri ne kadar çok içselleştirilirse özdeşleşme eğilimi o kadar yüksek olur (Reynolds ve diğerleri, 2010: 470). O halde,

grup/örgüt ile özdeşleşme sonucunda, bireysel kimlik sosyal kimliğe dönüşmekle birlikte duygu ve davranışların iç grup prototipi ile uyumlu hale geldiğini söylemek mümkündür (Hogg, 2014: 339).

Sosyal kimlik kuramının örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilmesi Ashforth ve Mael (1989) ve Dutton ve arkadaşları (1994)'ün çalışmalarına dayanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin bilişsel yönüne vurgu yapan araştırmacılar, benlik kavramı ile örgüt üyeliği arasındaki bağlantıya dikkat çekmektedir. Ashforth ve Mael (1989)'a göre, örgütsel özdeşleşme bilişsel bir inşadır ve belirli bir davranış ya da duygusal durumla ilişkili olması gerekmemektedir. Dutton ve arkadaşları (1994) ise örgütsel özdeşleşmeyi, benlik kavramı ile algılanan örgütsel kimlik arasındaki bilişsel bağlantı olarak tanımlamıştır. Daha sonra Pratt (1998)'in örgütsel özdeşleşme üzerine yaptığı çalışma alana büyük bir katkı sağlamıştır. Pratt (1998), örgütsel özdeşleşme kavramını Dutton ve arkadaşları (1994)'e göre benlik kavramı ile daha fazla ilişkilendirmiştir. Ek olarak, araştırmacı örgütsel özdeşleşmenin iki şekilde gerçekleşebileceğini savunmaktadır. Buna göre; örgütün değer ve inançları ile bireyin kimliğinin benzer olması durumunda benzeşme yolu ile özdeşleşme ve bireyin inanç ve değerlerinin değişerek örgütün inanç ve değerleri ile benzer olması durumunda öykünme yolu ile özdeşleşmenin gerçekleşeceğini ifade etmektedir (Pratt, 1998: 179).

Sosyal kimlik kuramı ve sosyal sınıflandırma kuramlarının birleşimi örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal alt yapısının daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır (Van Dick ve diğerleri, 2005: 189). Bu noktada, sosyal sınıflandırma kuramı örgütsel özdeşleşme kavramının anlaşılmasını sağlayan bir diğer önemli süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sınıflandırma kuramının en temel varsayımı, sınıflandırmalar ile sosyal çevrenin bilişsel olarak bölümlere ayrıldığı üzerinedir (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Mael ve Ashforth (1989) örgütsel özdeşleşmeyi sınıflandırmanın bir süreci olarak görmekte ve sosyal dünyanın bilişsel olarak bölümlere ayrılması ile örgütsel özdeşleşmenin artacağını savunmaktadır. Öte yandan, sosyal dünyanın bilişsel olarak bölümlere ayrılması ile birlikte iç grup-dış grup ayrımı ortaya çıkmaktadır (Hogg, 2001: 187). Bu sınıflandırmada; benlik ve iç-grup arasındaki benzerlik algısına ve benlik ve dış-grup arasındaki farklılık algısına vurgu yapılmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 225). Diğer bir ifadeyle, iç grup-dış grup ayrımı yapılarak gruplar arası farklılıklar en üst düzeye çıkarılmaya ve gruplar arası benzerlikler en

düşük düzeye çekilmeye çalışılmaktadır. Grup üyeleri ile benzer yönlerde sahip olunması ve dış gruptan farklılaşması ile birlikte özdeşleşme süreçleri ortaya çıkmaktadır (Garcia-Falières ve Herrbach, 2015: 754). Özdeşleşme düzeyi arttıkça dış-gruptan farklılaşma hem bilişsel olarak hem de davranışsal olarak gerçekleşmektedir yani iç- grup ile benzeşme ne kadar güçlü olursa özdeşleşme de o kadar yüksek olmaktadır (Riketta, 2005: 105). Diğer bir ifadeyle, benlik ve grup arasındaki ussal bağlantı ne kadar yüksek olursa özdeşleşme de o kadar yüksek olmaktadır (Tropp ve Wright, 2001: 599). Sosyal sınıflandırma kuramı bağlamında özdeşleşme, sınıflandırmalar üzerinden benliğe vurgu yapmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 22). Ancak, bu durumun benlik tanımını etkilemesi özdeşleşmenin gücü ile ilintilidir (Fisher ve Wakefield, 1998: 25; Dutton ve diğerleri, 1994: 242). Şöyle ki, örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan birey hiçbir denetim mekanizmasına gerek kalmaksızın örgütün değer ve normlarına uygun olarak hareket eder çünkü örgütün değer ve normları bireyin benlik algısı ile bağlantılıdır (Gautam ve diğerleri, 2004: 305).

Sosyal sınıflandırma kuramında öne çıkan ve özdeşleşme süreçlerinin anlaşılmasını sağlayan bir diğer önemli unsur prototip kavramıdır. Sosyal sınıflandırma kuramının temel vurgularından biri olan prototip (Hogg ve Terry, 2000: 122), grubu tanımlayan ve diğer gruplardan ayıran duygu, davranış ve tutum olarak tanımlanmaktadır (Hogg, 2001: 187; Hogg, 2014: 339). Diğer bir ifadeyle, bireyin ait olduğu grubun norm, değer ve tutumlarını içselleştirmesi ile birlikte prototip meydana gelmektedir (Hogg, 2001: 187). Prototipin en önemli özelliği, grup içi benzerlikleri ve gruplar arası farklılıkları en üst düzeye çıkarmasıdır (Jetten ve diğerleri, 2002: 106). Başka bir açıdan, prototipe uyum sağlanması ile birlikte bireysel kimlik eriyerek sosyal kimliğe dönüşmektedir. Şöyle ki grup üyeleri artık özgün bir birey olarak değil grubun bir üyesi olarak görülmeye başlar (Voci, 2006: 74). Bireyin grup prototipini olumlu olarak görmesi ve prototipin bireyin kimliği ile uyumlu olması ile birlikte özdeşleşme gerçekleşmektedir (Chattopadhyay ve George, 2004: 898). Grupla yüksek düzeyde özdeşleşen kişi; kendini gruba yakın hissetmekte, gruba bağlılık duymakta ve grup lehine davranışlar sergilemektedir (Veelen ve diğerleri, 2016: 3). Örgütsel özdeşleşme ile birlikte örgütün hedef ve değerlerinin bireyin benlik kavramının bir parçası haline gelmesi kısacası yüksek düzeyde örgütle özdeşleşme benlik yitimini ortaya çıkarmaktadır (Van Dick, 2001: 271; Bergami ve Bagozzi, 2000: 557). Biliş, algı ve davranışın grup standartları tarafından belirlenmesi ve düzenlenmesi ile ortaya çıkan (Hogg, Hardie ve Reynolds, 1995a:

160) benlik yitimi; grup olgusuna vurgu yapan, grupları diğer gruplardan farklılaştıran duygu, tutum ve davranışları basmakalıplaştıran bir süreçtir (Hogg, 2001: 187).

Burada asıl üzerinde durulması gereken nokta, özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi için prototipin belirgin ve anlaşılır olması gerekmektedir. Prototip belirginliği, bireyin ait olduğu grubun prototipini nasıl kolay, anlaşılır bir şekilde kavradığı ya da tanımladığı ile ilgilidir (Chattopadhyay ve George, 2004: 894). Prototip belirsizliği örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesini engellemektedir. Bu durumda, prototip belirsizliğinin ortaya çıkmasına neden olan unsurların ele alınması gerekmektedir. Bağlamın değişmesi ile birlikte prototip değişmektedir, o halde bağlamsal değişkenlerden herhangi birinin değişmesi ile birlikte prototip belirsizliği ortaya çıkacaktır (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 504). Örgüt birleşmesi, şirket satın almaları, iş gücü devir oranı, örgütün yeniden yapılanması ya da iş gücünün azaltılması gibi sosyal bağlamlar grupların yapısını değiştirmekle birlikte grup üyelerini de değiştirmektedir (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 510). Yeni bağlamda hem grubun yapısından kaynaklanan değişim hem de grup üyelerinin değişmesi grup prototipini belirsizleştirmektedir. Prototip belirsizliği sadece özdeşleşmeye değil aynı zamanda da grup işlevselliğine engel olmaktadır (Bartel ve Wiesenfeld, 2013: 512). Ayrıca, grup prototipi belirsiz olduğunda sosyal kimliği harekete geçirmek güç olacaktır (Veelen ve diğerleri, 2011: 628). O halde, grup/örgüt ile özdeşleşmenin gerçekleşmesi için prototipin açık ve kolay anlaşılır olması gerekmektedir.

Sosyal kimlik kuramının en dikkat çeken söylemlerinden biri de bireylerin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içerisinde olduğudur (Mael ve Ashforth, 1992: 107). Örgütsel itibar, dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin çalışanın algısı olarak tanımlanmaktadır (Dutton ve Dukerich, 1991: 547; Dutton ve diğerleri, 1994: 248). Birey, dışsal kaynaklardan elde ettiği mesajlar ile diğerlerinin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin birtakım yorumlamalarda bulunur (Kang, Stewart ve Kim, 2011: 764). Bu yorumlamalar örgütsel itibar algısını şekillendirmektedir. Örgüt itibarı yüksek olduğunda birey hem örgüt ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olur hem de kendini örgütün bir parçası olarak görmeye başlar (Mignonac ve diğerleri, 2006: 480). Bunun sonucunda özdeşleşme gerçekleşir. Diğer bir ifade ile, örgüt itibarı ne kadar yüksek olursa çalışanlar örgütle o oranda özdeşleşir (Carmeli, 2005: 447; Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesens ve Zanet, 2012: 75).

Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli etkilerinin olması araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Bu sebeple, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin varlığına yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Ancak bu çalışmalarda elde edilen bulgular birbirinden farklılık göstermektedir. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan kimi çalışmalarda, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerinde bir etkisi bulunduğu (Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006: 95; Mishra ve diğerleri, 2012: 206; Podnar, 2011; Riketta, 2005b; Bhattacharya ve diğerleri, 1995; Mael ve Ashforth, 1992; Smidts ve diğerleri, 2001 ve Jones ve Volpe, 2011) ilişkin bulgular elde edilmiştir. Başka bir çalışmada (Liu ve diğerleri, 2004), örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye profesyoneller açısından bakılmış ve profesyonel kişiler de örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Gkorezis ve arkadaşları (2012), örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırmada, örgüt ile özdeşleşmede örgütsel itibarın etkisinin kadınlara nazaran erkeklerde daha fazla olduğu bulunmuştur. Reade (2001) çalışmasında, çok uluslu şirketlerde çalışanların yerel ve global özdeşleşmeleri üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada, yerel ve global şirket çalışanlarının örgütle özdeşleşmesinde örgütsel itibarın önemli bir etkisinin olduğuna ilişkin bulgular elde etmiştir. Sonuç olarak bireylerin itibar konularına ilişkin yaptıkları yargılamalar örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olmaktadır (Tyler ve Blader, 2003: 352). İtibar, bir statü değerlendirme aracı olarak görülmektedir ve bu değerlendirme ne kadar olumlu olursa örgütsel özdeşleşme de o oranda yüksek olur (Tyler ve Blader, 2003: 358). Bu kavramsal gerekçeler ışığında Hipotez 1 geliştirilmiştir. Hipotez 1 şu şekildedir:

Hipotez 1: Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında aynı yönde ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Bireylerin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içerisinde olduğunu vurgulayan sosyal kimlik kuramı bu ilişkinin anlaşılmasında benlik saygısının etkili olduğunu savunmaktadır. Kuram, bireylerin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşmesinin altında yatan temel nedenin benlik saygı ihtiyacı ile ilgili olduğunu belirtmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 107; Reade, 2001: 1274). Bu kuramsal gerekçeler, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısını etkili bir konuma getirmektedir.

Örgütsel itibar, benlik saygısı gibi sosyo-duygusal ihtiyaçların gerçekleşmesine katkı sağlayan bir statü ilişkili değerlendirme aracı olarak görülmektedir (Kamasak, 2011: 211). Bu sebeple benlik saygısını arttırmayı amaçlayan birey, sosyal sınıflandırmalarla oluşmuş ve itibarı yüksek grup/örgüt ile özdeşleşme eğilimi içine girer (Mignonac ve diğerleri, 2006: 480). O halde, dış çevrede örgüt itibarı ne kadar yüksek olursa çalışanlar örgüte o kadar olumlu yaklaşır ve özdeşleşme o oranda gerçekleşir (Bartels, Pruyn, Jong ve Joustra, 2007: 176). Bunun sonucunda da benlik saygısı artar. Bu bağlamda özdeşleşme, bireyin benlik saygısını korumasını ve belirsizlik ve endişe düzeyinin azalmasını sağlayan bir savunma mekanizması gibi (Cramer, 2001: 668) görülmektedir.

Başka bir açıdan bakıldığında, örgütsel itibarı yüksek bir örgütün parçası olmak olumlu sosyal kimliğin elde edilmesine ve sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Şöyle ki, örgütsel itibarı yüksek bir örgütün üyesi olduğunda birey kendisini olumlu görmeye başlar ve güçlü niteliklere sahip olduğunu düşünür (Dutton ve diğerleri, 1994: 247). İtibarı yüksek örgüt çalışanlarının, itibarı düşük örgüt çalışanlarına göre kendilerini daha nitelikli olarak görmesi (Kang ve Bartlett, 2003: 291) ile birlikte sınıflandırma süreçleri ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, sosyal sınıflandırmalar yapılmasının en önemli nedenlerinden birinin de benlik saygı ihtiyacı (Mignonac ve diğerleri, 2006: 480) ile ilintili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Benlik saygı ihtiyacını karşılamayı amaçlayan birey iç grup-dış grup ayırımı yaparak içinde bulunduğu çevreyi yapılandırır. Bu sınıflandırma süreçleri ile birlikte gruplar arası ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Gruplar arası ayrımcılık yapılması benlik saygısının korunmasına ve arttırılmasına olanak tanımaktadır (Abrams ve Hogg, 1988: 317-318). Esasında gruplar arası ayrımcılık, bireyin benlik saygısını elde etmek için kullandığı bir strateji olarak yorumlanabilir (Lemyre ve Smith, 1985: 661).

Sosyal kimlik süreçleri, bireylerin farklı benlik saygı ihtiyaçları olduğunu ve olumlu benlik saygısı elde etmeyi amaçladıklarını ifade etmektedir (Fuller ve diğerleri, 2006b: 706). Bu bağlamda, benlik saygı ihtiyacı farklı olan kişilerin örgütsel itibara verecekleri önemin birbirinden farklı olacağı düşünülmektedir. Yüksek benlik düzeyine sahip kişiler ile düşük benlik düzeyine sahip kişilerin örgütsel itibara ne derece önem verdiklerine ilişkin bir çalışma yapılmıştır. Fuller ve arkadaşları (2006b) tarafından yapılan bu çalışmada, algılanan dışsal itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin koşulsal olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir şöyle ki benlik saygı ihtiyacı düzeyi bu

ilişkinin gücünü belirlemektedir. Diğer bir ifadeyle, benlik saygı ihtiyacı yüksek olan kişilerin algılanan dışsal itibar ile örgütsel özdeşleşmesi arasında güçlü bir ilişki saptanmış ancak benlik saygı ihtiyacı düşük olan kişilerde bu ilişki çok zayıf bulunmuştur (Fuller ve diğerleri, 2006b: 712). Yüksek benlik saygısına gereksinim duyan kişilerin, algılanan dışsal itibar ile örgütsel özdeşleşmesi arasında güçlü ve olumlu bir ilişkinin olmasının temel nedeni, bu kişilerin dışarıdaki insanların kendilerini olumlu olarak görmesine motive olmalarıdır (Fuller ve diğerleri, 2006b: 706). Bunun aksine, benlik saygı ihtiyacı düşük olan kişilerin algılanan dışsal itibar ile örgütsel özdeşleşmesi arasında zayıf bir ilişki olmasının temel nedeni, bu kişilerin dışarıdaki kişilerin izlenimlerine ya da diğerleri tarafından reddedilmeye önem vermemelerinden kaynaklanmaktadır (Fuller ve diğerleri, 2006b: 706). Bu bulgu, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygı düzeyinin önemli olduğunu göstermektedir. Bu öngörülerden hareketle Hipotez 2 geliştirilmiştir. Hipotez 2 şu şekildedir:

Hipotez 2: Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının düzenleyici etkisi bulunmaktadır şöyle ki yüksek benlik saygı ihtiyacı düzeyi örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasındaki ilişkiyi arttırmaktadır; düşük benlik saygı ihtiyacı düzeyi ise örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasındaki ilişkiyi azaltmaktadır.

Kuramsal gerekçeler çerçevesinde, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının etkili olabileceği varsayılmıştır. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi etkileyeceği düşünülen başka unsurlarda bulunmaktadır. Bireyin sahip olduğu kimlik de bu unsurlardan biridir. Toplumsal yaşamda bireylerin sahip olduğu birçok kimlik bulunmaktadır. Bu kimliklerin bazıları belirgin bir şekilde görünürken bazıları ise örtük bir şekilde bulunmaktadır (Gouldner, 1957). İçinde bulunulan sosyal bağlama uygun ve grup üyeleri tarafından onanan kimlikler açık roller ve kimliklerdir (Gouldner, 1957: 284).

Modern örgütlerde bireyleri sınıflandırmak için esas alınacak kriterlerin tam olarak kurumsallaşmamasından dolayı kozmopolit-yerel kimlikler (sosyal rol kimliği) örtük kimliklerdir; diğer bir ifadeyle, kozmopolit ve yerel kimlikler örtük kimliklerdir çünkü bu kimliklere ilişkin kriterler örgüt tarafından normatif olarak belirtilmemiştir (Gouldner, 1957: 290-291). Gouldner (1957), kozmopolit ve yerel kimlik kavramını ortaya atmıştır. Gouldner

(1957) çalışmasında, örgütsel bağlamda kozmopolit-yerel kimlik ayırımının neden önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu noktada, ilk olarak kavramsal olarak kozmopolit ve yerel kimliğin anlaşılması gerekmektedir.

Kozmopolit kimliğe sahip olan bireyin; mesleki (profesyonel) hedeflerine ulaşma ve profesyonel meslektaşları tarafından kabul edilme çabası bulunmaktadır ve bunun doğal sonucu olarak da hem örgüte karşı sadakat azalmakta hem de örgüt için daha az çaba sarf edilmektedir (Glaser, 2011: 1). Öte yandan, karmaşık ve gizli yetenek ve beceriler ve uzun süreli eğitimlere sahip olmalarından dolayı kozmopolitler, örgüte nazaran işlerine daha fazla önem vermektedir (Gouldner, 1957: 288). Bu sebeple; kozmopolitlerin mesleki özdeşleşmelerinin örgütsel özdeşleşmelerinden daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Mesleki özdeşleşmeleri örgütsel özdeşleşmelerinden daha yüksek olan kozmopolitlerin yerellere göre coğrafi hareketlilik olasılığı daha fazladır ve bu kişilerin mevcut konumlarından daha iyi bir fırsat yakaladıklarında örgütten ayrılma eğiliminin fazla olacağı ve daha düşük bir maaşla bile olsa başka bir örgüte geçeceği düşünülmektedir (Abrahamson, 1965: 100-101). Diğer bir deyişle, yoğun teknik eğitimleri almış kozmopolitler, yatay iş hareketliliği ve farklı örgütlerde çalışma gibi birçok olanağa sahiptir (Gouldner, 1957: 288). Bu durum, kozmopolitlerin neden uzmanlaşmış rol becerilerine bağlılık gösterdiğini ve mesleki özdeşleşmelerinin örgütsel özdeşleşmelerine göre neden daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, kozmopolit kimliğe sahip kişilerin mesleki özdeşleşmelerinin örgütsel özdeşleşmelerinden daha yüksek olması, bu kişilerin örgütsel özdeşleşmeye sahip olmadığı ya da örgütsel özdeşleşmesinin çok düşük olduğu anlamına gelmemektedir. Hatta daha önce yapılan bir çalışmada, profesyoneller açısından örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya konmuştur (Liu ve diğerleri, 2004).

Başka bir açıdan bakıldığında; kozmopolitler dışsal yönelimli olduklarından dolayı örgütsel itibara önem vermektedir ve bu kişiler maaşı daha düşük olsa bile daha itibarlı bir örgüte geçmek için fırsatları değerlendirmektedir (Gouldner, 1957). Bütün bu açıklamalar, kozmopolit kimliğe sahip kişilerin örgütle özdeşleşmesinde örgütsel itibarın belirleyici olduğunu göstermektedir.

Yereller ise; örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren, örgüt içindeki kariyerlerini arttırma ve örgütte kalma çabası içinde olan, örgütün hedef ve değerleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen ve örgüt içindeki üstleri tarafından kabul görmeyi bekleyen kişilerdir. Bütün bu tanımlamalar, yerellerin kendilerini örgütün bir parçası olarak gördüğünü ve örgütsel özdeşleşmelerinin neden yüksek olduğunu göstermektedir. Yerellerin örgüte olan bağlılıkları yüksek iken uzmanlık gerektiren rol becerilerine bağlılıkları düşüktür (Gouldner, 1957: 290). İçsel yönelimli olan bu kişilerin, örgütle özdeşleşmesinde saygınlık (respect) (örgüt içindeki statü) örgütsel itibara göre çok daha etkilidir (Fuller ve diğerleri, 2009: 131). Saygı, bireyin örgütün içindeki statüsüne ilişkin yargılamalar olarak nitelendirilmektedir (Tyler ve Blader, 2003: 356). Tyler (1999), bireylerin özdeşleşme eğilimi içerisine girdikleri örgütlerin statü ilişkili konuları ile ilgili çok bilinçli ve duyarlı olduklarını belirtmiştir (akt: Farooq ve diğerleri, 2017: 959). İtibar algısında birey çalıştığı örgütü ya da grubun statüsünü değerlendirirken, içsel saygı da üyesi olduğu grubun içinde kendi statüsünü değerlendirmektedir (Tyler ve Blader, 2003: 354). Yerel kimliğe sahip bireyin saygı konusuna ilişkin yaptığı yargılamalar özdeşleşme üzerinde etkili olmaktadır (Tyler ve Blader, 2003: 352). Şöyle ki saygı bir statü değerlendirme aracı olarak görülmektedir ve bu değerlendirme ne kadar olumlu olursa örgütsel özdeşleşme de o oranda çok olur (Tyler ve Blader, 2003: 358). İçsel saygı ihtiyacı algısı ile bireyler çalıştıkları örgütü diğer örgütlerle kıyaslayarak örgütün farklılığı ile ilgili fikirler elde etmektedir ve örgütün, diğer örgütlerden farklı olduğunun düşünülmesi örgütsel özdeşleşmenin oluşmasını sağlamaktadır (Farooq ve diğerleri, 2017: 959). Bununla birlikte, örgütün bireye karşı davranış şekli çalışanın içsel saygı algısını şekillendirmektedir (Hameed ve diğerleri, 2016: 4). Bireyler çalışan sağlığı, güvenlik ve örgüt içinde karar verme mekanizmaları gibi unsurları göz önünde bulundurarak örgütün kendilerine ne kadar saygı duyduğuna (Hameed ve diğerleri, 2016: 4) ilişkin bazı varsayımlar geliştirmektedir. Bu varsayımlar neticesinde bireyin içsel saygı algısı şekillendirmektedir.

Şunu da belirtmek gerekir ki; örgütsel itibar, kozmopolitlerin bilişsel olarak örgüte bağlanmasında temel rol oynamaktadır ancak kozmopolitlere göre çok daha düşük olsa da örgütsel itibar yereller üzerinde de etkili olmaktadır (Fuller ve diğerleri, 2009: 131). Ancak, içsel saygı algısı yerel yönelimli olan kişilerin benlik kavramı ile örtüştüğünden dolayı bu kişilerin içsel saygı algı ihtiyacı daha yüksektir (Farooq ve diğerleri, 2017: 962). Kısacası, yerel kimliğe sahip kişiler içsel yönelimli olduklarından dolayı örgüt içindeki bireylerin

kendilerini nasıl gördüğüne ve örgüt içindeki statüsüne bakarak örgüt içinde ne kadar saygınlık kazandığına bakmaktadır. Bu kişiler için örgüt itibarından ziyade içsel saygınlık ihtiyacı daha yüksektir.

Algılanan dışsal itibar ile algılanan içsel saygı çalışan-örgüt özdeşleşmesinin belirleyicileri arasında yer almaktadır (Hameed ve diğerleri, 2016: 4). Şöyle ki itibar ve saygı bir statü değerlendirme aracı olarak görülmektedir ve bu değerlendirme ne kadar olumlu olursa örgütsel özdeşleşme de o oranda olmaktadır (Tyler ve Blader, 2003: 358). Tyler (1999)'a göre, birey çalıştığı örgütün konumu, itibarı ve sosyal duruşu ile ilgili değerlendirmeler yaparak kendi benliği ile ilgili çıkarımlarda bulunmaktadır (akt: Farooq ve diğerleri, 2017:959). Bu değerlendirmeler sonucunda, örgütsel itibarı yüksek bir örgütün parçası olunması hem özdeşleşmeyi arttırmaktadır hem de benlik saygısını arttırmaktadır. Ancak her bireyin örgütsel itibara verdiği önem farklıdır. Farklı kimliğe sahip kişilerin örgütsel itibara verecekleri önem birbirinden farklı olacaktır. İtibar algısı kozmopolit kimliğe sahip kişilerin benlik kavramı ile örtüştüğünden dolayı bu kişilerin itibar algısı yüksektir; bunun aksine içsel saygı algısı yerel kimliğe sahip kişilerin benlik kavramı ile örtüştüğünden dolayı bu kişilerin içsel saygı algı ihtiyacı daha yüksektir (Farooq ve diğerleri, 2017: 962). Kısacası, kozmopolit kimliğe sahip kişilerin örgütle özdeşleşmesinde itibar etkili olurken, yerel kimliğe sahip kişilerin örgütle özdeşleşmesinde içsel saygı ihtiyacı etkili olmaktadır. Bu durumda, kozmopolit-yerel kimlikler (sosyal rol kimliği) örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Fuller ve arkadaşları (2009) bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin koşulsal olduğu ve bu ilişki düzeyinin sosyal rol kimliği tarafından belirlendiğini ortaya konmuştur. Benzer şekilde Farooq ve arkadaşları (2017) yaptığı araştırmada, kozmopolit yönelimli olan kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve yerel yönelimli kişilerde ise içsel saygı ihtiyacı ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bu bulgular, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide farklı kimliklerin farklı etkilerinin olacağını göstermektedir. Bu öngörülerden hareketle, Hipotez 5 geliştirilmiştir. Hipotez 3 şu şekildedir:

Hipotez 3: *Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal rol kimliğinin (kozmpolit/yerel sosyal kimlikler) düzenleyici etkisi bulunmaktadır şöyle ki kozmpolit kimlik örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi arttırmaktadır; yerel kimlik ise örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi azaltmaktadır.*

Sonuç olarak bu çalışmada, kuramsal gerekçeler çerçevesinde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkide benlik saygısının ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici bir etkisi olduğu varsayılmıştır. Bu kuramsal gerekçeler ışığında bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Çalışmanın kuramsal çerçevesinin açıklanması ile analiz kısmına geçilmiştir.



BÖLÜM V. ÖRGÜTSEL İTİBARIN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİNDE BELİK SAYGISININ VE SOSYAL ROL KİMLİĞİNİN ROLÜ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ÇALIŞMA

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgüt arasındaki bağlantıyı gösteren önemli bir psikolojik durum olması (Edwards, 2005: 207), iş yerindeki tutum ve davranışların anlaşılmasını ve tahmin edilmesini kolaylaştırması (Edwards, 2005: 207; Vijayakumar ve Padma, 2014: 40) ve örgütsel etkililik üzerinde etkili olmasından dolayı (Gkorezis ve diğerleri, 2012: 52) örgütler çalışanların örgütsel özdeşleşmesinin gerçekleşmesini amaçlamaktadır. Çalışanın örgütle özdeşleşmesini sağlayacak birçok unsur bulunmaktadır ve örgütsel itibar da bu unsurlardan biridir. Bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütle özdeşleşme eğilimi içine girdiği (Mael ve Ashforth, 1992: 107) sosyal kimlik kuramının en dikkat çekici söylemlerinden biridir. Örgütsel özdeşleşme üzerine yoğun araştırmalar yapılmasına karşın bu değişkenin örgütsel itibar ile ilişkisi üzerinde çok fazla durulmadığı, bu ilişkinin incelendiği çalışmalarda elde edilen bulguların da tartışmalı olduğu görülmektedir. Bu sebeple, sosyal kimlik kuramının temel varsayımından yola çıkarak örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme kavramının köklerini sosyal kimlik kuramı ve sosyal sınıflandırma kuramından aldığı ve yerli yazında örgütsel özdeşleşme kavramının yüzeysel bir şekilde bu kuramlarla ilişkilendirildiği anlaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşme kavramının bu kuramlarla derinlemesine ilişkilendirilerek açıklanması ile yazına ayrı bir katkı yapılması amaçlanmaktadır.

Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmaların, bu iki değişken arasındaki ilişkinin varlığına yönelik olduğu ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek değişkenlerin üzerinde çok fazla durulmadığı görülmüştür. Öte yandan araştırmacılar; farklı düzeylerde çalışan kişilerin sahip olduğu farkları dikkate almadan örgüt üyeliği ile ilgili araştırmalar yapmaktadır şöyle ki yapılan araştırmalarda kıdemli bir yönetici ile düşük seviyede çalışan bir kişi arasındaki farklılık göz ardı edilmektedir (Carmeli, 2004: 314). Buradan yola çıkarak, bireyin sahip olduğu kimliğin örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi etkileyeceği düşünülmüştür. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile

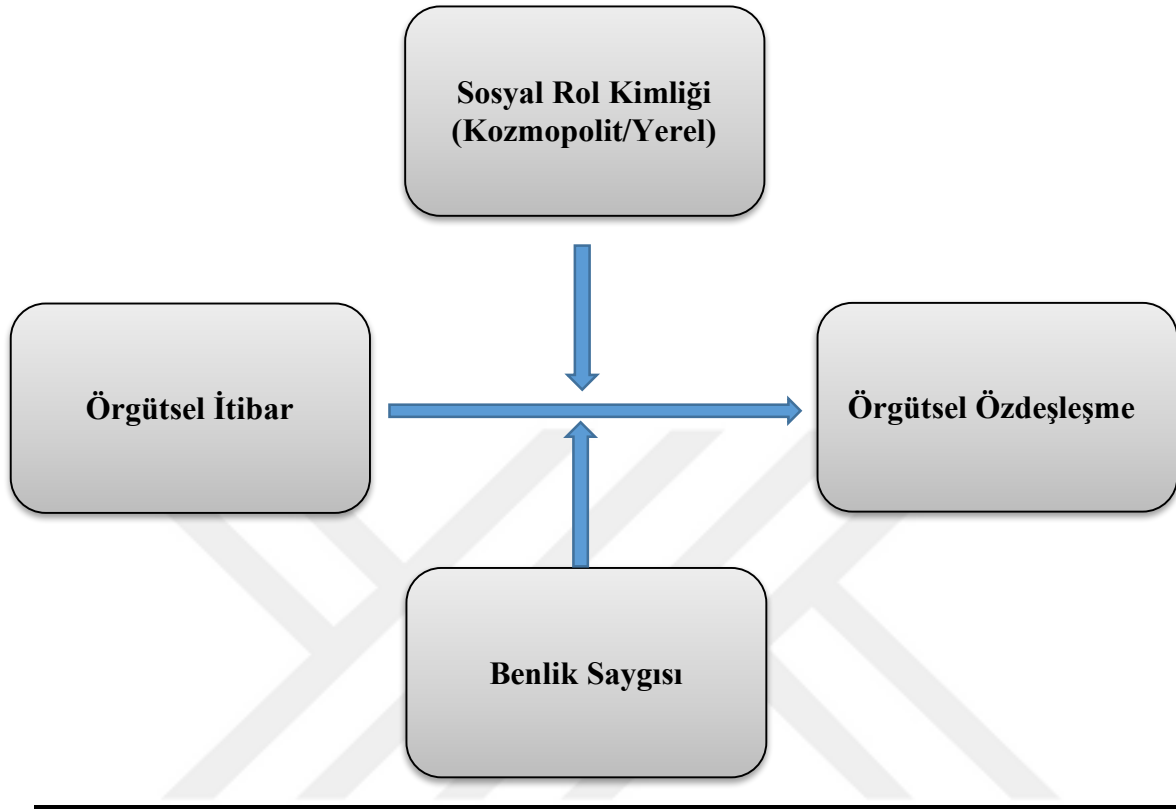
örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit (profesyonel rol kimliği) ve yerel kimliğin (örgütsel kimlik) düzenleyici etkisine bakılması, profesyonel ve örgütsel kimliğe sahip kişiler arasındaki farklılıkların gözetilmesine olanak tanımaktadır. Böylelikle, farklı kimliğe sahip bireylerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığı anlaşılabilecektir. Bu varsayımlardan hareketle, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit ve yerel kimlik (Sosyal Rol Kimliği) düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit ve yerel kimliğin etkisinin görgül olarak araştırılması ile yazına önemli bir katkı yapılacağı düşünülmektedir. Ek olarak, bu çalışma kapsamında sosyal rol kimliğini ölçmek için bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeğin, sosyal rol kimliği ile ilgili yapılacak olan çalışmalarda kullanılacağı düşünülmektedir. Sosyal rol kimliği ölçeğinin geliştirilmesi yazına bir katkı olarak görülmektedir.

Bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşmesinin altında yatan temel neden benlik saygı ihtiyacı ile ilgilidir (Mael ve Ashforth, 1992: 107; Reade, 2001: 1274). Bu sebeple, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının düzenleyici bir etkisinin olduğu varsayılmış ve örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısı düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Çok sınırlı sayıda çalışma örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek değişkenler üzerinde durmuştur. Bu sebeple, elde edilecek bulguların yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmanın amacı örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve benlik saygısının düzenleyici rolünün incelenmesidir.

5.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeline Şekil 2’de yer verilmiştir. Buna göre, araştırma modelinde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki nedensellik ilişkisinin belirlenmesi ve örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rollerinin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Şekil 2. Araştırma Modeli



5.3. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, veri toplama aracına, araştırmada kullanılan ölçeklere, ölçekler için yapılan istatistiksel analizlere ve ölçek geliştirme çalışmasına yer verilmiştir.

5.3.1. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Örgütsel itibarın örgütsel özdeşlemeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolünün incelenmesi için kolayda örneklem yöntemi ile Ankara ilinde farklı sektörlerde ve kurumlarda çalışan 419 kişiden veri toplanmıştır. Katılımcılara e-posta ile elektronik anket formu gönderilmiş ve anket formunu doldurmaları istenmiştir. Gönderilen elektronik anket formuna 419 kişi geri dönüş yapmıştır.

Ankette toplam otuz üç tane likert tipi soru bulunmaktadır. Katılımcılara bu sorulara ek olarak cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştıkları sektör, çalıştıkları kurum, çalışma süreleri gibi sorular da sorulmuştur.

419 katılımcıdan oluşan örneklemin %52,3'ü (n=219) kadınlardan ve %47,7'si (n=200) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %32,5'inin (n=136) bekar, %64'ünün (n=268) evli, %3,1'inin (n=13) boşanmış ve %0,5'inin (n=2) dul olduğu görülmektedir. Örnekleme ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler

	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	219	52,3
Erkek	200	47,7
Medeni Durum		
Bekar	136	32,5
Evli	268	64,0
Boşanmış	13	3,1
Dul	2	0,5

Örneklemden elde edilen verilere göre katılımcıların yaşlarına ve çalışma sürelerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 22 ile 67 arasında değişmektedir. Katılımcıların yaş ortalaması 36,6 olarak bulunmuştur. Çalışma sürelerine bakıldığında ise, katılımcıların çalışma süresi 1-40 yıl aralığında değişmektedir. Ortalama çalışma süresi 7,98 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş ve Çalışma Süreleri İle İlgili Bilgiler

	Ortalama	Minimum	Maximum
Katılımcıların Yaşı	36,6	22	67
Çalışma Süresi	7,98	1	40

Katılımcıların öğrenim durumlarına ilişkin bilgilere Tablo 3’de yer verilmiştir. Buna göre, katılımcıların %3,8’inin (n=16) lise, %10’unun (n=42) yüksekokul, %42,5’inin (n=178) üniversite, %23,6’sının (n=99) yüksek lisans ve %20’sinin (n=84) doktora mezunu olduğunu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim-Öğretim Düzeyine İlişkin Bilgiler

	Frekans	%
Öğrenim Durumu		
Lise	16	3,8
Yüksekokul	42	10,0
Üniversite	178	42,5
Yüksek Lisans	99	23,6
Doktora	84	20,0

Katılımcıların çalıştıkları sektöre ait bilgilere Tablo 4’de yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların %51,3’ü (n=215) özel, %7,4’ü (n=31) kamu yararı kuruluşlar ve %41,3’ü (n=173) kamu sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Ait Bilgiler

	Frekans	%
Sektör		
Özel	215	51,3
Kamu	173	41,3
Kamu Yararı Kuruluşlar	31	7,4

Katılımcıların çalıştıkları kurumlara ait bilgiler Tablo 5’de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların; %36,5’i (n=153) eğitim, %12,6’sı (n=53) sağlık, %12,2’si (n=51) inşaat, %4,8’si (n=20) bankacılık, %1,4’ü (n=6) turizm, %1,2’si (n=5) enerji, %1’i (n=4) maden, %4,3’ü (n=18) finans, %1,7’si (n=7) iletişim, %1,2’si (n=5) gıda ve tarım, %1,4’i (n=6) elektrik ve elektronik, %2,6’sı (n=11) bilişim teknolojileri, %0,5’i (n=2) bilgisayar

sistemleri, %0,2'si (n=1) kimya ve petrol ve %18,4'ü (n=77) diğer kurumlarda çalıştığını bildirmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Ait Bilgiler

Kurum	Frekans	%
Eğitim	153	36,5
Sağlık	53	12,6
İnşaat	51	12,2
Bankacılık	20	4,8
Turizm	6	1,4
Enerji	5	1,2
Maden	4	1,0
Finans	18	4,3
İletişim	7	1,7
Gıda ve Tarım	5	1,2
Elektrik ve Elektronik	6	1,4
Bilişim Teknolojileri	11	2,6
Bilgisayar Sistemleri	2	0,5
Kimya, Petrol	1	0,2
Diğer	77	18,4

5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada örgütsel özdeşleşme ölçeği (Mael ve Ashforth, 1992), örgütsel itibar ölçeği (Mael ve Ashforth, 1992), benlik saygısı ölçeği (Rosenberg, 1965) ve sosyal rol kimliği (bu çalışma kapsamında geliştirilmiştir) ölçeği kullanılmış ve ölçekler için gerekli olan istatistiksel analizler yapılmıştır.

5.4.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçümlemek için, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin her bir soru maddesine

ilişkin cevapları “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılıyorum ifadesine kadar uzanan 5’li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçekte toplam altı soru bulunmaktadır. Ölçekte, “Herhangi birisi çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik bir eleştiri olarak algıları.” ve “İşyerim hakkında konuşurken her zaman “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.” şeklinde sorular bulunmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Mael ve Ashforth (1992) tarafından oluşturulan ve tek faktörlü bir yapıya sahip olan bu ölçeğin güvenirlik değeri 0,87 olarak bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin daha önce geçerliliği sağlanmış ve Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçeğin, Türkçeye uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmıştır ve ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.798 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,822 olarak bulunmuştur. Kimi çalışmalarda daha önce geçerliliği sağlanan ve Türkçe’ye uyarlanan ölçekler için sadece doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır. Ancak, bu çalışmada elde edilen verilerin beklenen faktör yapısına sahip olup olmadığının incelenmesi ve yapı geçerliliğinin sağlanması için keşfedici faktör analizi de yapılmıştır.

5.4.1.1 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Faktör yapısına, ortak faktörlerin sayısına ya da faktör yüklerinin yapısına karar vermek (Norris ve Lecavalier, 2010: 8), ölçümleri belirlemek ve yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi için keşfedici faktör analizi (Conway ve Huffcutt, 2003: 147) yapılmaktadır. Keşfedici faktör analizi (KFA), özellikle sosyal bilimler alanında oldukça sık kullanılan bir istatistiksel tekniktir (Costello ve Osborne, 2005: 1; Conway ve Huffcutt, 2003: 147).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi ve değişkenlerin faktör yapısının anlaşılmasında Kaiser-Meyer-Olkin testi yapılmaktadır (Beavers ve diğerleri, 2013: 4). Bu sebeple, örneklem üzerinden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. Verilere yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,81 olarak bulunmuştur. Tablo 6’da yer alan Kaiser-Meyer- Olkin örneklem yeterliliği testi değerlerine bakıldığında, elde edilen değerler çok iyi olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Kaiser- Meyer- Olkin Örneklem Yeterliliği Testi Değerleri

KMO Değeri	Ortak Varyans Derecesi
0,90-1.00	Mükemmel
0.80-0.89	Çok İyi
0.70-0.79	İyi
0.60-0.69	Orta
0.50-0.59	Düşük
0.00-0.49	Faktör yok

Kaynak: Beavers, A.S., Lounsbury, J.W., Richards, J.K., Huck, S.C., Skolits, G.J., ve Esquivel, S.L. 2013. Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. **Practical Assessment, Research and Evaluation**, 18(6): 1-13

Bartlett küresellik testinin sonucu (Sig. =0.000, $p<0,05$) anlamlı çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar analizlere devam edileceğini göstermektedir. Sosyal bilimlerde, temel bileşenler analizi ile varimax döndürme yöntemi ve Kaiser kıstasları kabul edilmektedir (Costello ve Osborne, 2005: 7). Bu nedenle, temel bileşenler analizi ve varimaks döndürme yöntemi ile analizler yapılmıştır. Öz değere ilişkin yapılan değerlendirmede, Kaiser kriterleri esas alınmaktadır ve buna göre öz değeri 1'e eşit olan ya da birden büyük olan faktörler kabul edilmektedir (Costello ve Osborne, 2005).

Bu çalışmada, özdeğeri 1'den büyük (özdeğer: 3,20) tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen sonuç, Mael ve Ashforth (1992) 'nin geliştirdiği ölçek ile uyumludur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans 53,47 olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayısı ise 0,822 olarak bulunmuştur. Faktör yüklerinin 0,584 ile 0,788 arasında değerler aldığı görülmektedir. Tablo 7'de her bir maddeye ait faktör yükleri gösterilmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Ait KFA Sonuçları

Örgütsel Özdeşleşme Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 3,20 % Varyans: 53,47	
Maddeler	1.faktör
Herhangi birisi çalıştığım iş yerini eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik bir eleştiri olarak algıları.	0,788
Başkalarının işyerim hakkında ne düşündüklerini çok fazla önemserim.	0,783
İşyerim hakkında konuşurken her zaman "onlar" yerine "biz" ifadesini kullanırım.	0,751
İş yerimin başarısı benim başarımdır.	0,744
Herhangi birisi çalıştığım iş yerini övdüğünde, bunu şahsıma yönelik bir iltifat olarak algıları.	0,717
İşyerimle ilgili medyada biri eleştiri yapmışsa, bu durum beni utandırır.	0,584

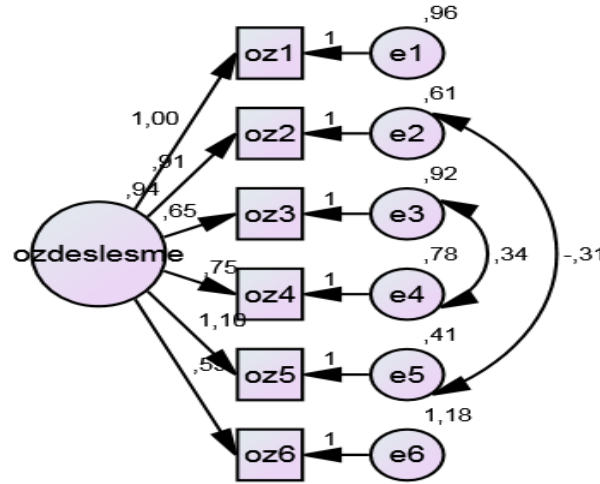
5.4.1.2. Örgütsel Özdeşleşme Doğrulayıcı Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılarak (Costello ve Osborne, 2005: 8) ölçeğin öngörülen kuramsal yapısı doğrulanmaya çalışılır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 326). Doğrulayıcı faktör analizi hem çıkarımsal teknikler ile araştırmacılara hipotezlerini test etme olanağı sunmaktadır hem de daha fazla bilgi verici analitik seçenekler sunmaktadır (Costello ve Osborne, 2005: 8). Öte taraftan, değişkenler arasında beklenen nedensel ilişkilerin olup olmadığının incelenmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır (Hurley, Scandura, Schriesheim, Brannick, Seers, Vandenberg ve Williams, 1997: 667).

Doğrulayıcı faktör analizi ile, kurulan modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyilik değerlerine bakılarak yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984: 155). CMIN/df, RMSEA, AGFI, GFI, CFI ve NFI gibi farklı uyum iyilik değerlerine bakılarak ölçeğin toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, ölçeğin yapısının elde edilen veri ile benzer olup olmadığının anlaşılması için AMOS paket programı ve maximum olasılık (likelihood) yöntemi kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Şekil 3’de ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini yapmak üzere oluşturulan model yer almaktadır. Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığı için AMOS

programının önerdiği hata varyansları arasına kovaryans koyulmuştur. Şekil 3’de görüldüğü üzere, e2 ve e5 hata varyansları ve e3 ve e4 hata varyansları arasına kovaryanslar koyulmuştur. Bunun sonucunda, model uyum iyilik değerlerinde iyileşmeler olduğu görülmüştür.

Şekil 3. Örgütsel Özdeşleşme Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerine bakılarak ölçeğin geçerliliğine ilişkin yorumlamalar yapılmıştır. Tablo 8’de, ölçeğe ait uyum iyilik değerleri yer almaktadır. Buna göre; CMIN/df ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. AGFI, GFI, CFI ve NFI değerleri ise modelin iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşme Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları

Örgütsel Özdeşleşme Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları					
Kabul Edilebilir: $3 < X^2/df < 5$, AGFI>0,90, GFI>0,90, CFI>0,90, NFI>0,90, RMSEA<0,08					
İyi Uyum: $X^2/df < 3$, AGFI>0,95, GFI>0,95, CFI>0,95, NFI>0,95, RMSEA<0,05					
CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
3,024	0,952	0,984	0,983	0,975	0,070

AGFI: Adjustment goodness of fit index (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi); GFI: Goodness of fit index (İyilik uyum indeksi); CFI: Comparative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksleri); NFI: Normed fit index (Normlaştırılmış uyum indeksi); RMSEA: Root mean square error of approximation (Yaklaşık hataların ortalama kare kökü)

5.4.2. Örgütsel İtibar Ölçeği

Örgütsel itibarı ölçümlemek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte toplam sekiz soru bulunmaktadır ve bu soruların 4'ü ters sorulardır. Olumsuz soruların puanlaması ters yönde yapılmıştır. Ölçekte, “Çalıştığım işyerinin içinde bulunduğum çevrede saygınlığı çok yüksektir.”, “Bu işyeri kendi sektörünün en iyisi olarak görülür.” ve “Sektörümüzdeki diğer işletmeler birbirinden personel transferi yaptıklarında çalıştığım işletmeyi çok fazla tercih etmezler.” şeklinde sorular bulunmaktadır. Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevapları “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine kadar uzanan 5’li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçeğin tek faktörlü bir yapısı bulunmaktadır. Yeşiltaş ve arkadaşları (2011) çalışmalarında ölçeğin tek faktörlü bir yapısı olduğunu ortaya koymuştur ve örgütsel itibar ölçeği için Yeşiltaş ve arkadaşları (2011)’in çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,847 olarak bulunmuştur. Ölçeğin, yapı geçerliliğinin ve beklenen faktör yapısına uygunluğunun anlaşılması için keşfedici faktör analizi yapılmıştır.

5.4.2.1. Örgütsel İtibar Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Faktör yapısına, ortak faktörlerin sayısına ya da faktör yüklerinin yapısına karar vermek (Norris ve Lecavalier, 2010: 8) için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi ve değişkenlerin faktör yapısının anlaşılmasında Kaiser-Meyer-Olkin testi yapılmaktadır (Beavers ve diğerleri, 2013: 4). Bu sebeple, örneklem üzerinden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. Örneklemde elde edilen verilere yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,847 olarak bulunmuştur. Tablo 6’ da yer alan KMO örneklem yeterliliği testi değerlerine bakıldığında, elde edilen değerin çok iyi görülmektedir. Bartlett normal dağılım testinin sonucu (Sig. =0.000, $p < 0,05$) anlamlı çıkmıştır. Öz değere ilişkin yapılan değerlendirmede, Kaiser kriterleri esas alınmaktadır ve buna göre öz değeri 1’e eşit olan ya da birden büyük olan faktörler kabul edilmektedir (Costello ve Osborne, 2005). Analiz sonucunda, özdeğeri 1’den büyük (özdeğer: 3,71) tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Mael ve Ashforth (1992) geliştirdiği ölçek ile uyumludur. Ancak, bir maddeye ilişkin faktör yük değeri iki ayrı faktör altında toplanmış ve bu değerlerin birbirine çok yakın olduğu

görülmüştür. İki faktör yük değeri arasındaki farkın en az 0.1 olması gerekmektedir (akt: Şahin ve Gürbüz, 2014: 312). Bu sebeple, çapraz yüklenme olduğu görülen bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan madde Tablo 9’da gösterilmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans 53,04 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,686 ve 0,804 arasında değerler almaktadır.

Tablo 9. Örgütsel İtibar KFA Sonuçları

Örgütsel İtibar Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 3,71 % Varyans: 53,04	
Maddeler	1.faktör
Çalıştığım işyerinin içinde bulunduğum çevrede saygınlığı yüksektir.	0,804
Bu işyerinde çalışıyor olmak, çalışanlarına toplumda prestij kazandırmaktadır.	0,780
Bu işyeri kendi sektörünün en iyisi olarak görülür.	0,742
Sektörümüzdeki diğer işletmelerin çalışanları, çalıştığım işletmeye küçümseyerek bakar.	0,598
Sektörümüzdeki diğer işletmelerin çalışanları, imkân olması durumunda benim çalıştığım işletmede çalışmayı çok arzular.	0,765
Sektörümüzde iyi bir kariyer planlayan bir kişi için çalıştığım işyeri çok cazip değildir.	0,703
Sektörümüzdeki diğer işletmeler birbirlerinden personel transferi yaptıklarında çalıştığım işletmeyi çok tercih etmezler.	0,686
Ölçekten çıkarılan madde	
İçinde yer aldığım çevrede işyerim çok itibarlı değildir.	

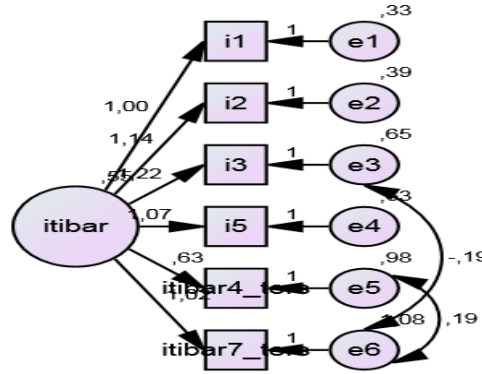
Faktörlerin sayısına ya da faktör yüklerinin yapısına karar verilmesi ve ölçeğin yapısal geçerliliğinin sağlanması ile birlikte doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

5.4.2.2. Örgütsel İtibar Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapısının elde edilen veri ile uygunluğunun anlaşılması için AMOS programı ve maksimum olasılık yöntemi kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile, kurulan modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı

uyum iyilik değerlerine bakılarak yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984: 155). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerine bakılarak yorumlamalar yapılmıştır. Şekil 4’de ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini yapmak üzere oluşturulan model yer almaktadır. Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığı için AMOS programının önerdiği şekilde hata varyansları arasına kovaryanslar koyulmuştur. Buna göre, e3 ve e6 hata varyansları ve e5 ve e6 hata varyansları arasına kovaryans koyulmuştur. Yapılan düzenlemeler sonucunda model de iyileşme olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, AMOS programının önerileri doğrultusunda bir maddenin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür. Buna göre, ölçeğin sekizinci maddesi olan “Sektörümüzdeki diğer işletmeler birbirlerinden personel transferi yaptıklarında çalıştığım işletmeyi pek fazla tercih etmezler” maddesi ölçekten çıkarılmıştır. Hatırlanacağı üzere, keşfedici faktör analizi sonuçlarına bakılarak bir madde ölçekten çıkarılmıştı. Böylelikle ölçekten çıkarılan madde sayısı iki olmuştur.

Şekil 4. Örgütsel İtibar Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Doğrulayıcı faktör analizi ile, kurulan modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyilik değerlerine bakılarak yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984: 155). CMIN/df, RMSEA, AGFI, GFI, CFI ve NFI gibi farklı değerlere bakılarak ölçeğin toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığı anlaşılmaktadır. Tablo 5’de uyum iyilik değerleri yer almaktadır. Buna göre; CMIN/df ve RMSEA değerleri modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu, AGFI, GFI, CFI ve NFI değerleri ise modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Örgütsel İtibar Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları

Örgütsel İtibar Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları					
Kabul Edilebilir: $3 < X^2/df < 5$, AGFI>0,90, GFI>0,90, CFI>0,90, NFI>0,90, RMSEA<0,08					
İyi Uyum: $X^2/df < 3$, AGFI>0,95, GFI>0,95, CFI>0,95, NFI>0,95, RMSEA<0,05					
CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
3,196	0,951	0,983	0,983	0,976	0,072

AGFI: Adjustment goodness of fit index (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi); GFI: Goodness of fit index (İyilik uyum indeksi); CFI: Comparative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksleri); NFI: Normed fit index (Normlaştırılmış uyum indeksi); RMSEA: Root mean square error of approximation (Yaklaşık hataların ortalama kare kökü)

5.4.3. Benlik Saygısı Ölçeği

Benlik saygısını ölçümlemek için Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen “Benlik Saygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek çoktan seçmeli altmış üç sorudan ve on iki alt kategoriden oluşmaktadır. Benlik saygısı (D1), kendilik kavramının sürekliliği (D2), insanlara güvenme (D3), eleştiriye duyarlılık (D4), depresif duygulanım (D5), hayal perestlik (D6), psikosomatik belirtiler (D7), kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme (D8), tartışmalara katılabilme derecesi (D9), ana-baba ilgisi (D10), babayla ilişki (D11) ve psikik izolasyon (D12) ölçeğin alt kategorilerini oluşturmaktadır. Bu araştırmada, benlik saygısını ölçümlemek için D1 kategorisi içerisinde yer alan 10 maddelik ölçek kullanılmıştır ve bu soruların beşi ters yöndedir. Ölçekte, “Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum”, “Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim” ve “Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum” şeklinde sorular yer almaktadır. Ölçeğin her bir maddesi için puan ağırlığı farklıdır. “Benlik Saygısı” alt testinde cevaplar 0-6 puan arasında değerlendirilmektedir. Buna göre, “Benlik Saygısı” alt testinde 0 –1 puan alan kişilerin “yüksek”; 2–4 puan alan kişilerin “orta” ve 5–6 puan alan kişilerin “düşük” benlik saygısına sahip oldukları kabul edilmektedir. Ölçek, Çuhadaroglu (1986) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Örneklemden elde edilen verilerin yapı geçerliliğinin ve beklenen faktör yapısına uygunluğunun incelenmesi için keşfedici faktör analizi yapılmıştır.

5.4.3.1. Benlik Saygısı Keşfedici Faktör Analizi

Faktör yapısına karar vermek (Norris ve Lecavalier, 2010: 8) ve yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi için keşfedici faktör analizi (Conway ve Huffcutt, 2003: 147) yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi ve değişkenlerin faktör yapısının anlaşılmasında Kaiser-Meyer-Olkin testi yapılmaktadır (Beavers ve diğerleri, 2013: 4). Bu sebeple, örneklem üzerinden elde verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. Verilere yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,837 olarak bulunmuştur. Tablo 6'da yer alan KMO örneklem yeterliliği testi değerlerine bakıldığında, elde edilen değer çok iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Bartlett normal dağılım testinin sonucu (Sig. =0.000, $p<0,05$) anlamlı çıkmıştır. Öz değere ilişkin yapılan değerlendirmede, Kaiser kriterleri esas alınmaktadır ve buna göre öz değeri 1'e eşit olan ya da birden büyük olan faktörler kabul edilmektedir (Costello ve Osborne, 2005). Analiz sonucunda, özdeğeri 1'den büyük (özdeğer: 3,44) tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, Rosenberg (1965)'in geliştirdiği ölçek ile uyumludur. Ancak, bir maddeye ilişkin faktör yük değeri iki ayrı faktör altında toplanmış ve bu değerlerin birbirine çok yakın olduğu görülmüştür. İki faktör yük değeri arasındaki farkın en az 0.1 olması gerekmektedir (akt: Şahin ve Gürbüz, 2014: 312). Bu sebeple, çapraz yüklenme olduğu görülen bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Bununla birlikte faktör yük değerleri 0,4'ün altında olan faktörler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan maddeler Tablo 11'de gösterilmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans 57,34 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenirlik katsayısı ise 0,837 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,577 ve 0,831 arasında değerler almaktadır.

Tablo 11. Benlik Saygısı KFA Sonuçları

Benlik Saygısı Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	
Özdeğer: 3,44 % Varyans: 57,34	
Maddeler	1.faktör
Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.	0,783
Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.	0,790

Genel olarak kendimden memnunum.	0,714
Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.	0,577
Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.	0,819
Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum	0,831

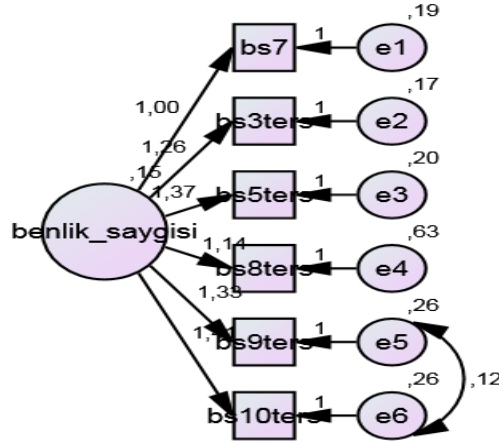
Ölçekten Çıkarılan Maddeler

Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.
Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.
Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.
Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.

5.4.3.2. Benlik Saygısı Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapısının elde edilen veri ile uygunluğunun ve ölçeğin geçerliliğinin anlaşılması için AMOS paket programı ve maximum olasılık yöntemi kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile kurulan modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyilik değerlerine bakılarak yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984: 155). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerine bakılarak yorumlamalar yapılmıştır. Şekil 5’de, doğrulayıcı faktör analizini yapmak üzere oluşturulan model yer almaktadır. Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığı için AMOS programının önerdiği şekilde hata varyansı arasına kovaryans koyulmuştur. Şekil 5’de görüldüğü üzere, e5 ve e6 hata varyansları arasına kovaryans koyulmuştur. Yapılan düzenlemeler sonucunda model uyum iyilik değerlerinde iyileşmeler olduğu görülmüştür.

Şekil 5. Benlik Saygısı Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Doğrulayıcı faktör analizi ile, kurulan modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyilik değerlerine bakılarak yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984:155). CMIN/df, RMSEA, AGFI, GFI, CFI ve NFI gibi farklı değerlere bakılarak ölçeğin toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığı anlaşılmaktadır. Tablo 12’de elde edilen uyum iyilik değerleri yer almaktadır. Elde edilen uyum iyiliği değerleri modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 12. Benlik Saygısı Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları

Benlik Saygısı Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları					
Kabul Edilebilir: $3 < X^2/df < 5$, AGFI>0,90, GFI>0,90, CFI>0,90, NFI>0,90, RMSEA<0,08					
İyi Uyum: $X^2/df < 3$, AGFI>0,95, GFI>0,95, CFI>0,95, NFI>0,95, RMSEA<0,05					
CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
1,31	0,978	0,992	0,997	0,99	0,027

5.4.4. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği

Bu araştırma kapsamında sosyal rol kimliğini ölçümlemek için bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek iki faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçekte toplam 8 soru bulunmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçekte “Mevcut yaptığım iş uzmanlık

gerektirmektedir”, “Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım” ve “Kurum içinde sahip olacağım statü ve saygınlık; kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statü ve saygınlıktan daha önemlidir” şeklinde sorular bulunmaktadır. Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevapları “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine kadar uzanan 5’li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçeğin güvenirliği 0,80 olarak tespit edilmiştir.

5.4.4.1. Yabancı Yazında Yer Alan Sosyal Kimliği Ölçekleri

Yabancı yazın incelendiğinde sosyal rol kimliği ile ilgili farklı ölçeklerin olduğu ve genel kabul görmüş bir ölçek bulunmadığı görülmektedir. Sosyal rol kimliğinin ele alındığı bu çalışmada yazında var olan ölçeklerin Türkçe’ye uyarlanması yerine yeni bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Daha önceden var olan ölçeklerin kullanılması araştırmacıya zaman ve kaynak tasarrufu sağlamaktadır ancak bu ölçeklerin araştırmacının yapacağı örnekleme için uygun olması gerekmektedir (Şahin ve Gürbüz, 2014: 326). Benzer şekilde, ölçeğin araştırmanın yapılacağı kültüre uyumlu olması beklenmektedir. Fuller ve arkadaşları (2009) yabancı yazında yer alan ölçeklerin içerisinde sadece kendi ölçeklerinin sosyal rol kimliğini doğrudan ölçtüğünü savunmaktadır. Ancak bu ölçeğin içerisinde yer alan sorulara bakıldığında, sorular arasında kimlik bilgisinin istendiği sorular olduğu görülmektedir. Kültürel açıdan bu ölçeğin kullanılarak veri toplanmasının güç olacağı öngörülmüş olup yeni bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu noktadan hareketle, kültürel bağlam göz önünde bulundurularak Türkiye bağlamında geçerli yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Sosyal rol kimliği ölçek geliştirme çalışmalarına geçmeden önce yabancı yazında var olan sosyal rol kimliği ölçeklerine değinilecektir.

Gouldner (1957) çalışmasında ortaya bir kuram çıkarmış, bu kuramın içerisinde yer alan örtük kimliklere ve rollere ilişkin bir ölçüm geliştirmiş ve bu inşayı kozmopolitlik ve yerellik olarak nitelendirmiştir (Grimes ve Berger, 1970: 407). Bu inşada Gouldner; sadakat, bağlılık ve referans yönelimi değişkenlerini ele almıştır ve her bir değişken için Guttman ölçeğini geliştirmiştir (Grimes ve Berger, 1970: 408). Bu ölçekteki ölçüm sorunlarını fark eden Gouldner, 1958 yılında ikinci bir çalışma yapmıştır ve ilk çalışmada elde etmiş olduğu verilere yeniden bir faktör analizi yaparak elindeki veriyi yeniden incelemiştir (Grimes ve

Berger, 1970: 408). Yapılan analiz sonucunda altı bağımsız faktör elde edilmiştir. Buna göre; adanmışlar, doğru bürokratlar, yaşlılar ve şirket koruyucuları yerellik kavramı altında toplanmış ve dışarıdakiler ve şirket kurucuları kozmopolitlik kavramı altında toplanmıştır. Ancak Gouldner (1958)'in analiz sonucunda elde ettiği boyutlar, 1957 yılında yaptığı kavramsallaştırmayı desteklememektedir. Bu altı boyut birbirinden bağımsız olduğu için, bir kişinin hem kozmopolit hem de yerel olarak nitelendirilebilir (Stahl ve diğerleri, 1979: 40). Berger ve Grimes (1973), Gouldner'ın çalışmasına benzer bir çalışma yapmış, çalışmasında boyut konusuna odaklanmıştır. Çalışma sonunda Gouldner ile aynı sonuca ulaşılmıştır ve ölçümün çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde, Flango ve Brumbaugh (1974), ölçeğin çok boyutlu bir yapısı olduğunu ortaya koyan bir çalışma yapmıştır. Bu kavrama ilişkin bir çalışma da Katz ve Lazarsfeld (1955) tarafından yapılmıştır. Katz ve Lazarsfeld (1955) yaptığı çalışmada, kozmopolitlerden ortancalara ve ortancalardan yerellere olmak üzere yeni bir yönelim ortaya koymuştur. Bu noktada,

Goldberg (1976) kozmopolit-yerel yönelimleri ölçmek için iki boyuttan oluşan dört maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Ölçekte bulunan soruların ikisi kozmopolit yönelimi ölçerken diğer iki soruda yerel yönelimi ölçmektedir. Goldberg (1976)'nın çalışmasında doküman alanında lider olan bir şirketin araştırma ve geliştirme laboratuvarında çalışanlar örneklem grubu olarak ele alınmıştır. Goldberg (1976) bu örneklem grubunu olağan dışı (deviant) olarak tanımlamıştır ve ölçek maddelerini endüstri mühendislerini baz alarak oluşturmuştur.

Daha sonra, Wright ve Larwood (1997) sosyal rol kimliği ölçeği geliştirmiştir. Bu ölçekte, kozmopolit sosyal rol kimliğini ölçümlemek için yedi madde bulunurken, yerel kimliği ölçümlemek için dört madde bulunmaktadır. Ankete verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle Katılıyorum (5)” ifadesine kadar uzanan 5’li Likert ölçeği şeklindedir. En son olarak, Fuller ve arkadaşları (2009), sosyal rol kimliğini ölçümlemek için üç boyuttan oluşan dokuz maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Bilginin ilerlemesi, dışsal performans değerlendirme ihtiyacı ve dışsal eğitim ihtiyacı oluşturulan ölçeğin boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçeğe verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ifadesinden “Kesinlikle Katılıyorum (7)” ifadesine kadar uzanan 7’li likert ölçeği şeklindedir. Yazarlar oluşturdıkları bu ölçeğin, kozmopolit- yerel kavramlarını doğrudan ölçtüğünü savunmaktadır. Diğer bir ifade ile, kozmopolit ve yereli birbirinden farklılaştıran dolaylı

ölçümler yerine kozmopolit- yerel kavramlarını doğrudan ölçtüklerini savundukları yeni bir ölçek geliştirmişlerdir.

Sonuç olarak, sosyal rol kimliğini ölçmek için yabancı yazında yer alan ölçekler mevcuttur. Bu kavrama ilişkin farklı çalışmalarda farklı ölçekler kullanıldığı ve genel kabul görmüş bir ölçeğin bulunmadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda, çalışmamızda Türkiye bağlamında geçerli olan yeni bir ölçek geliştirilmesi planlanmış ve bunun için gerekli olan çalışmalar yapılmıştır.

5.5. Sosyal Rol Kimliği Ölçek Geliştirme Çalışması

Ölçek geliştirmek zor ve zaman isteyen bir çalışmadır. Ölçek geliştirmek isteyen bir araştırmacının yerine getirmesi gereken bazı aşamalar bulunmaktadır. Ancak bu aşamalardan önce araştırmacının ölçmek istediği kavramı belirlemesi ve bu konu ile ilgili derinlemesine araştırmalar yaparak kavramı çok iyi anlaması gerekmektedir. İlgili kavramın çok iyi kavranması ile birlikte bu kavrama ilişkin maddeler yazılmaya başlanmaktadır ve böylelikle ölçek geliştirme süreci başlamaktadır (Hinkin, 2005: 164). Madde geliştirme süreçlerinde tümdengelim ve tümevarım olmak üzere iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Tümdengelimci yaklaşımda veri toplanmadan önce bir sınıflandırma şeması ya da tipoloji gerekmektedir ve ölçülmek istenen kavrama ilişkin derinlemesine bir yazın taraması yapılması gerekmektedir (Hinkin, 2005: 164). Yazında var olan kuramsal bir tanımlamadan yola çıkarak ölçekte yer alması tasarlananan maddelerin oluşturulması tümdengelimci bir yaklaşımı göstermektedir (Hinkin, 2005: 164). Kısacası, kurama ve değişkene ilişkin yeterli bilgi sahibi olunması durumunda tümdengelimci bir yaklaşım ile ölçek geliştirilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 188). Öte taraftan, kuramda araştırmacıyı yönlendirecek çok kısıtlı bir bilgi varsa ya da araştırmacı keşfedici bir çalışma yapmak istiyorsa o zaman tümevarımcı bir yaklaşım ile ölçek geliştirilmelidir (Hinkin, 2005: 165). Tümevarımcı yaklaşımda araştırmacı, katılımcılara örgütle ilgili düşüncelerini sorarak ya da sergiledikleri davranışlara ilişkin birtakım sorular sorularak ölçeği geliştirmektedir daha açık bir ifadeyle çalışana “Yöneticiniz sizinle nasıl bir iletişim kuruyor” şeklinde sorular sorulmaktadır (Hinkin, 2005: 165). Ayrıca bu yaklaşımda, maddelerin geliştirilme aşamasında nitel araştırma yöntemleri kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 188). Tümdengelimci veya tümevarımcı yaklaşımlarıyla oluşturulan maddelere bir dizi istatistikler analizler yapılarak ayıklanma

işlemi yapılmaktadır ve böylelikle soru havuzunda yer alması planlanan maddeler oluşturulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 188).

İlgili yazın incelendiğinde ölçek geliştirme aşamalarını gösteren farklı modeller bulunmaktadır. Bütün bu modeller birbirleri ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada ise, ölçek geliştirme sürecinde Gürbüz ve Şahin (2014)'ün ölçek geliştirme modeli benimsenmiştir.

5.5.1. Ölçek Geliştirme Süreci

5.5.1.1. Soru havuzunun oluşturulması

Bu aşamada; kuramsal çerçevenin oluşturulması, ölçekte yer alabilecek maddelerin oluşturulması, görünüm geçerliliğinin sağlanması ve uygun olmayan maddelerin elenmesi olmak üzere toplam dört süreç bulunmaktadır. Bu bağlamda, ilk olarak sosyal rol kimliği ile ilgili kapsamlı bir yazın taraması yapılarak konu ile ilgili derinlemesine bilgi sahibi olunmuştur. Kavramın çok iyi anlaşılması ile birlikte bu kavrama ilişkin yapılan tanımlamalardan yola çıkılarak maddeler oluşturulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla, ölçek geliştirme sürecinde tümdengelimci bir yaklaşım benimsenmiştir.

Ölçekte yer alması planlanan maddeler geliştirilirken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar bulunmaktadır. Oluşturulan ifadelerin basit, kısa ve anlaşılır olması gerekmekte, katılımcıların aşına oldukları bir dil seçilmeli, katılımcıyı yönlendirecek sorulardan kaçınılmalı ve ters sorulardan kaçınılmalıdır şöyle ki bazı araştırmacılar ters soruların önyargıları kırmak adına gerekli olduğunu savunurken diğerleri de bu tarz soruların kullanılmaması gerektiğini savunmaktadır (Hinkin, 2005: 165). Bunlara ilaveten; soru cümleleri yerine düz cümleler yazılmalı ve seçenek sayısına dikkat edilmelidir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 188).

Bu konulara dikkat edilmesi ile birlikte ölçeğin yüzey/ görünüm geçerliliği de sağlanmış olur başka bir deyişle maddelerin anlaşılır olması, uzunluğu ve kolay okunması gibi hususlar ile katılımcıların görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda görünüm geçerliliği sağlanmış olur (Gürbüz ve Şahin, 2014: 188). Maddelerin oluşturulması aşamasında yazarlar

tarafından dikkat edilmesi gerektiği belirtilen bütün hususlara dikkat edilerek maddeler oluşturulmuştur. Böylelikle, ölçeğin görünüm geçerliliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Tablo 13’de sosyal rol kimliği kavramı ile ilgili oluşturulan taslak maddeler yer almaktadır.

Tablo 13. Sosyal Rol Kimliği Taslak Anket Formu

SOSYAL ROL KİMLİĞİ TASLAK ANKET FORMU						
1: Kesinlikle Katılmıyorum 6: Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5	6
1. Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir.						
2. Mevcut yaptığım iş, soyut kavramlar ya da yeni fikir üretimi gerektirmektedir.						
3. Yaptığım işin büyük bir kısmı yeni fikirlerin üretilmesini gerektirmektedir.						
4. Mevcut yaptığım iş, karmaşık ve gizli yetenek ve becerileri içermektedir.						
5. Mevcut yaptığım işi, kurumda yapabilen hiç kimse yoktur ya da yapabilen kişi sayısı çok azdır.						
6. Kurum içindeki çabamın çoğu kendi mesleğimi geliştirmeye yöneliktir.						
7. Çalıştığım kurumdaki mevcut konumumdan daha iyi bir iş bulduğumda başka bir kuruma geçerim.						
8. Çalıştığım kurumdan daha itibarlı bir kurumda iş bulduğumda, işimi değiştiririm.						
9. Maaşı daha düşük olsa bile daha itibarlı bir kuruma geçerim.						
10. Kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmeyi isterim.						
11. Amirim işimi değerlendirebilecek yeterli bilgiye sahip değildir.						
12. İşim uzmanlık gerektirdiğinden, işimin büyük bir kısmı kurum dışındaki kişiler tarafından değerlendirilmektedir.						
13. Amirim işimi değerlendirebilecek yeterli bilgiye sahip olmadığından, işimin sadece küçük bir kısmını değerlendirebilmektedir.						
14. Mesleki itibar, kurumun itibarından daha önemlidir.						
15. Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım.						
16. Kariyerimi, mevcut çalıştığım kurumda ilerletmek istiyorum.						

17. Kurum içinde sahip olacağım statü ve saygınlık, kurum içindeki veya kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statü ve saygınlıktan daha önemlidir.						
18. Kurum içindeki üstlerim tarafından kabul görmek, kurum içindeki veya kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmekten daha önemlidir.						
19. Çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.						
20. Gerektiğinde, kurum içindeki başka bir bölüme transfer edilebilirim.						
21. Kurum içindeki çabam, mesleğimi ilerletmekten ziyade kurumun hedeflerinin gerçekleştirilmesine yöneliktir.						
22. Görev yaptığım kurumun hedef ve değerleri, benim kendi hedef ve değerlerimden daha önemlidir.						

5.5.1.2. Ölçeğin Yapılandırılması

Bu aşamada; içerik (kapsam) geçerliliğinin sağlanması, görünüm geçerliliğinin sağlanması (tekrar) ve uygun olmayan maddelerin elenmesi olmak üzere toplam üç süreç bulunmaktadır. Bu aşamalar doğrultusunda, ilk önce içerik geçerliliğinin sağlanması için bir taslak anket hazırlanarak oluşturulan maddeler alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. 15 alan uzmanına gönderilen taslak ölçekte, kavramsal yapıya ilişkin kısa bir tanımlama verilmiş ve bu tanımlamaya göre, uzmanların maddelerin uygunluğunu değerlendirmeleri istenmiştir. Oluşturulan maddelerin alan uzmanlarına gönderilerek uygunluğunun değerlendirilmesi ile birlikte kapsam geçerliliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Uzmanlardan elde edilen görüşlerin değerlendirilmesine ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. İlk olarak; uzmanlardan, 4'lü likert şeklinde oluşturulmuş anket formu üzerinden maddeleri değerlendirmeleri istenmektedir ve farklı çeşitleri olmakla birlikte, “1= ilgisiz”, “2=çok az ilgili”, 3=oldukça ilgili” ve “4=çok fazla ilgili” şeklinde olabilmektedir (Polit ve diğerleri, 2007: 460). Ancak bu çalışmada, her bir ölçek sorusunun “Hiç uygun değil (1)” ve “Çok Uygun (6)” şeklinde değerlendirilmesi istenmiştir.

15 alan uzmanından elde edilen görüşler neticesinde kapsam geçerlilik oranları ve indeksleri hesaplanmıştır. Kapsam (içerik) geçerlilik indeksi; taslak ankette oluşturulan maddelerin, ölçekten çıkarılıp çıkarılmayacağına ilişkin yapılan bir istatistiksel işlemdir (Lawshe, 1975: 568). Yeni ölçek geliştirilirken, ölçekte yer alan maddelerin ve ölçeğin

tamamının kapsam geçerliliğinin sağlanması gerekmektedir (Polit, Beck ve Owen, 2007: 459). Kapsam geçerlilik indeksi hem madde bazında (I-CVI) hem de ölçek bazında (S-CVI) yapılabilmektedir (Polit ve diğerleri, 2007: 460). Madde bazında kapsam geçerlilik indeksinin amacı, maddelerin ne kadar anlaşılır ve açık olduğunun anlaşılmasıdır (Polit ve Beck, 2006: 490).

Madde bazında kapsam geçerlilik indeksi (I-CVI), ilgili maddeye 3 ve 4 veren uzmanların sayısı (4'lü likert tipi ölçeklerde) toplam uzman sayısına bölünerek elde edilmektedir (Polit ve diğerleri, 2007: 460). Tüm ölçeğin kapsam geçerlilik indeksinin hesaplanmasında ise farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Birinci yaklaşımda; uzman görüşleri neticesinde elde edilen puanların ortalamaları alınmaktadır; ikinci yaklaşımda, madde bazında elde edilen kapsam geçerlilik indeksinden (I-CVI) elde edilen puanlar toplanmakta ve elde edilen toplam, madde sayısına bölünmektedir ve son olarak da uzmanların her bir maddeye verdiği puanların (3 ve 4 puan verilen maddelerin) tek tek toplanması ve toplam değerlendirme sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir (Polit ve Beck, 2006: 492). Bir diğer yaklaşım ise, ortalama uyum (average congruency) yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda, ölçekte yer alacak her bir maddenin ölçeğin tamamı ile olan uyumuna bakılmaktadır ve maddelere ilişkin uzman değerlendirmelerinin ortalaması alınmaktadır (Polit ve Beck, 2006: 490).

Lawshe (1975), kapsam geçerlilik oranının hesaplanmasında aşağıdaki formülün kullanılmasını önermektedir. Bu çalışmada, Lawshe (1975) tarafından önerilen formül kullanılarak kapsam geçerlilik oranları hesaplanmıştır.

$$KGO = \frac{ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

KGO: Ölçeğe ait kapsam geçerlilik oranı

ne : Maddenin gerekli olduğunu belirten uzman sayısı

N: Toplam uzman sayısı

Uzmanların yarısından daha az kişi ilgili madde için gerekli görüşünü bildirirse kapsam geçerlilik indeksi olumsuz olur ve o madde ölçekten çıkarılır, uzmanların yarısı gerekli görüşünü bildirirse kapsam geçerlilik indeksi sıfır, uzmanların tamamı gerekli görüşünü bildirirse kapsam geçerlilik indeksi bir ve uzmanların yarısından fazlası gerekli görüşünü bildirirse kapsam geçerlilik indeksi 0 ve 0.99 arasında bir değer olur (Lawshe, 1975: 567-568). Uzmanların “uygun” olarak belirttiği cevap sayısı ile Lawshe katsayısının yüksekliği ve düşüklüğü ortaya konmakta ve bu katsayı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 162).

Lawshe, madde bazında tek tek kapsam geçerlilik oranlarının belirlenmesinden sonra ölçeğin tamamı için de kapsam geçerlilik indeksinin hesaplanması gerektiğini belirtmektedir (1975: 568). Kapsam geçerlilik indeksi; uygun olmayan maddeler çıkarıldıktan sonra kalan maddelerin kapsam geçerlilik oranlarının ortalamasının alınması ile bulunmaktadır (Lawshe, 1975: 569). Ancak burada belirtilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır şöyle ki kapsam geçerlilik oranlarının kabul edilmesi için bir alt sınır bulunmaktadır. Lawshe (1975)’e göre, uzman sayısına göre kapsam geçerlilik değerinin kabul edilebilir alt sınırları Tablo 14’de gösterilmektedir.

Tablo 14. Uzman Sayısına Göre Olması Beklenen Asgari Kapsam Geçerlilik Oranları

Uzman Sayısına Göre Olması Beklenen Minimum Kapsam Geçerlilik Oranları (KGO)	
Uzman Sayısı	Asgari Kapsam Geçerlilik Oranları
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.75
9	0.78
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49

20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

p=0.05 güven aralığı

Hatırlanacağı üzere bu çalışmada, oluşturulan maddelerin değerlendirilmesi için 15 alan uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Bu bağlamda, oluşturduğumuz her bir maddenin ölçekte yer alabilmesi için gerekli olan kapsam geçerlilik oranı alt sınırı 0,49 olarak belirlenmiştir. Kapsam geçerlilik oranı her bir madde için yapılmalıdır ve her bir maddenin uzman sayısına göre olması gereken asgari kapsam geçerlilik oranına sahip olması gerekmektedir (Lawshe, 1975: 568).

Her bir maddenin için kapsam geçerlilik oranı yukarıda belirtilen Lawshe (1975) tekniği ile hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 15’de paylaşılmıştır. Daha önce belirtildiği gibi, 4’lü likert tipi bir ölçekte, sorulara verilen 3 ve 4 cevapları gerekli olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada ise, 6’lı likert tipi bir ölçek kullanılmıştır ve ilgili maddeye verilen 4 ve üzeri cevaplar gerekli olarak ele alınmıştır.

Tablo 15. Uzman Görüşlerinin Sonucuna Göre Elde Edilen KGO Değerleri

Kapsam Geçerlilik İndeksleri			
Maddeler	Uzman Sayısı(N)	Gerekli Görüşü	Kapsam Geçerlilik Oranları
		Bildiren Uzman Sayısı	
K2	15	15	1,00
K3	15	14	0,86
K4	15	14	0,86
K5	15	13	0,73
K6	15	8	0,06
K7	15	15	1,00
K8	15	8	0,06

K9	15	9	0,20
K10	15	14	0,86
K11	15	12	0,60
K12	15	9	0,20
K13	15	9	0,20
K14	15	10	0,33
K15	15	13	0,73
Y1	15	13	0,73
Y3	15	14	0,86
Y4	15	14	0,86
Y5	15	14	0,86
Y6	15	11	0,46
Y7	15	10	0,33
Y8	15	13	0,73
Y9	15	13	0,73

Tablo 15 'de görüldüğü gibi, maddelerin ölçek formunda yer alabilmesi için kabul edilecek olan alt sınır 0,49 olarak kabul edilmiştir. Uzman sayısına göre olması gereken asgari kapsam geçerlilik oranından küçük olan değerler ölçekten çıkarılmalıdır (Lawshe, 1975: 568). Bu sebeple; alt sınır olan 0.49 değerinin altında kalan maddeler; K6, K8, K9, K12, K13, K14, Y6 ve Y7 ölçekten çıkarılmıştır. Kapsam geçerlilik oranlarının değerlendirilmesi sonrasında sekiz madde ölçekten çıkarılmış ve geriye on dört madde kalmıştır.

Lynn (1986)'ya göre; hem ölçekte yer alacak olan her bir maddenin kapsam geçerlilik oranına tek tek bakılması gerekmektedir hem de ölçeğin tamamının kapsam geçerlilik indeksine bakılması gerekmektedir (akt: Polit ve Beck, 2006: 490). Bu bağlamda, Lawshe (1975) tekniğinde belirtildiği şekilde; kapsam geçerlilik oranı değerlendirmesinden sonra geriye kalan kapsam geçerlilik oranlarının ortalamasının alınması ile birlikte kapsam geçerlilik indeksi (tüm ölçeğin kapsam geçerlilik) elde edilmiştir. Ölçeğin toplam kapsam geçerlilik indeksi 0,815 olarak bulunmuştur. Ölçek geliştirenler, ölçek bazında kapsam geçerlilik indeksinin kabul edilebilmesi için alt sınırı 0,80 olarak kabul etmektedirler (Polit

ve diğerleri, 2007: 461). Ancak Lynn (1986)'ya göre, uzman sayısı altı ve üzeri olduğunda bu sınır esneklik gösterebilmektedir ve bu sınır 0.78 olarak da kabul edilebilmektedir (akt: Polit ve Beck, 2006:491). Elde edilen sonuç, maddelerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Bu öngörülerden hareketle, ölçek geliştirmenin bir sonraki aşamasına geçilmiştir.

5.5.1.3. Ölçeğin Değerlendirilmesi

Bu son aşamada ise; iç tutarlılık analizi, madde analizi, güvenilirliğin ölçülmesi, uygun olmayan maddelerin elenmesi, keşfedici faktör analizinin yapılması, güvenilirliğin ölçülmesi, uygun olmayan maddelerin elenmesi, doğrulayıcı faktör analizinin yapılması süreçleri bulunmaktadır.

Görünüm geçerliliğinin ve kapsam geçerliliğinin sağlanması ile birlikte bir taslak anket oluşturulmuştur. Bu anket e-mail yolu ile katılımcılara yollanmıştır. Pilot çalışma kapsamında gönderilen ankete 230 kişi geri dönüş sağlamıştır. Örneklem büyüklüğü ölçekteki madde sayısının en az 5 katı veya 10 katı kadar olmalıdır ve analiz için gerekli olan asgari örneklem sayısı 100 olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 304). Bu bağlamda, pilot çalışma için örneklem sayısının oldukça iyi olduğu görülmektedir. Katılımcıların araştırmaya katılımında sadece “bir kurumda çalışma” kriteri kıstas olarak ele alınmıştır. Diğer bir ifade ile, mevcut olarak işsiz olan ya da kendi işini yapan kişiler araştırmaya dahil edilmemiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler ile ilk olarak bir pilot çalışma yapılarak ölçeğin geçerliliğine ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.

5.5.1.4. Madde analizi yapılması

Hangi maddelerin istatistiksel açıdan çalıştığının anlaşılması için bir madde analizinin yapılması gerekmektedir ve bu aşamada her maddenin genel ölçek puanı ile olan ilişkisi (madde-toplam korelasyon) ile analizlere başlanması doğru olacaktır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 189). Madde-toplam korelasyon ve maddeler arası korelasyon değerlerine bakılarak 0,3'ün altında değer alan K7, K10, K11, K15, Y8 ve Y9 maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan maddelere ait madde-toplam korelasyon değerleri Tablo 16'da yer almaktadır. Tablo 17 ve 18'de ise maddeler arası korelasyon değerleri yer almaktadır.

Tablo 16. Madde-Toplam Korelasyon Değerleri

Her Bir Madde İle Toplam Arasındaki Korelasyon	
K2	0,435
K3	0,620
K4	0,589
K5	0,477
Y1	0,423
Y3	0,347
Y4	0,466
Y5	0,372

Tablo 17. Maddeler Arası Korelasyon Matrisi

Maddeler Arası Korelasyon Matrisi				
	K2	K3	K4	K5
K2	1,000	0,485	0,457	0,341
K3	0,485	1,000	0,803	0,527
K4	0,457	0,803	1,000	0,533
K5	0,341	0,527	0,533	1,000

Tablo 18. Maddeler Arası Korelasyon Matrisi

Maddeler Arası Korelasyon Matrisi				
	Y1	Y3	Y4	Y5
Y1	1,000	0,397	0,388	0,470
Y3	0,397	1,000	0,342	0,331
Y4	0,388	0,342	1,000	0,599
Y5	0,470	0,331	0,599	1,000

Madde analizi yapıldıktan sonra geriye kalan maddeler için keşfedici faktör analizi yapılarak ölçeğin yapısal ve faktöriyel geçerliliğinin sağlanması amaçlanmıştır.

5.5.1.5. Keşfedici Faktör Analizi (KFA)

Ölçek geliştirme aşamasında analizlere keşfedici faktör analizi ile başlanması uygun olacaktır (Kelloway, 1995: 223; Hurley ve diğerleri, 1997: 668). Keşfedici faktör analizi (KFA), özellikle sosyal bilimlerde alanında oldukça sık kullanılan bir istatistiksel tekniktir (Costello ve Osborne, 2005: 1; Conway ve Huffcutt, 2003: 147). Faktör yapısına, ortak faktörlerin sayısına ya da faktör yüklerinin yapısına karar vermek (Norris ve Lecavalier, 2010: 8), ölçümleri belirlemek ve yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi için keşfedici faktör analizi (Conway ve Huffcutt, 2003: 147) yapılmaktadır. Ayrıca, keşfedici faktör analizi ile birlikte ölçekteki içsel tutarlılık anlaşılmaktadır (Hurley ve diğerleri, 1997: 672).

Ölçeğin yapısal geçerliliğinin anlaşılması için temel bileşenler analizi ve varimax eksen döndürmesi ile keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde ve değişkenlerin faktör yapısının anlaşılmasında Kaiser-Meyer-Olkin testi yapılmaktadır (Beaver ve diğerleri, 2013: 4). Bu sebeple, örneklem üzerinden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. Verilere yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,738 olarak bulunmuştur. KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:303). Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir.

Bartlett küresellik testinin sonucu (Sig. =0.000, $p<0,05$) anlamlı çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar analizlere devam edileceğini göstermektedir. Faktör sayısının belirlenmesi için öz değere ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Öz değere ilişkin yapılan değerlendirmede, Kaiser kriterleri esas alınmaktadır ve buna göre öz değeri 1'e eşit olan ya da birden büyük olan faktörler kabul edilmektedir (Costello ve Osborne, 2005). Verilere yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 1. faktörün özdeğeri 3,09, ikinci faktörün özdeğeri 1,751 olarak bulunmuştur. K2, K3, K4 ve K5 maddelerinin birinci faktör altında, Y1, Y3, Y4 ve Y5 maddelerinin ise ikinci faktör altında toplandığı görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın %38,57'sini açıklarken, ikinci faktör toplam varyansın %21,89'unu açıklamaktadır. Bu iki faktör birlikte, toplam varyansın % 60,46'sını açıklamaktadır. Faktör yüklerinin 0,469 ve 0,801 arasında değerler aldığı görülmektedir. Hangi maddelerin hangi faktörler altında toplandığı ve faktör yük

değerleri Tablo 19’da detaylı olarak gösterilmektedir. 0,3’ün altındaki faktör yük değerlerine yer verilmemiştir.

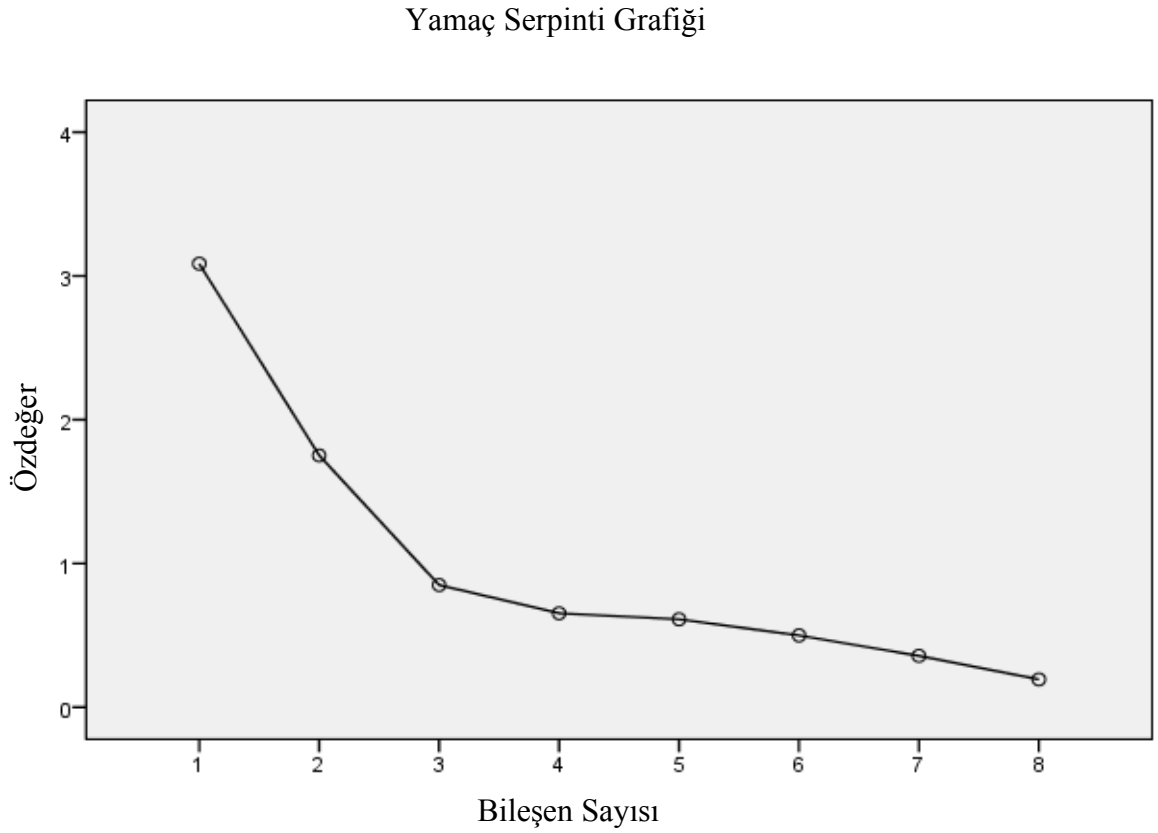
Tablo 19. Pilot Çalışma Sosyal Rol Kimliği KFA Sonuçları

Pilot Çalışma: Sosyal Rol Kimliği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları			
Faktör 1--> Özdeğer:3,09 % Varyans: 38,57			
Faktör 2--> Özdeğer: 1,751 % Varyans: 21,89			
Maddeler	1.faktör	2. faktör	
K2. Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir.	0,469		
K3. Mevcut yaptığım iş, soyut kavramlar ya da yeni fikir üretimi gerektirmektedir.	0,801		
K4. Yaptığım işin büyük bir kısmı yeni fikirlerin üretilmesini gerektirmektedir.	0,793		
K5. Mevcut yaptığım iş, karmaşık ve gizli yetenek ve becerileri içermektedir.	0,535		
Y1. Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım.		0,574	
Y3. Kariyerimi mevcut çalıştığım kurumda ilerletmek istiyorum.		0,370	
Y4. Kurum içinde sahip olacağım statü ve saygınlık, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statüden daha önemlidir.		0,640	
Y5. Kurum içindeki üstlerim tarafından kabul görmek, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmekten daha önemlidir.		0,655	

5.5.1.6. Yamaç Serpinti Grafiği

Faktör sayısına karar vermek için yamaç serpinti grafiği de incelenmiştir. Faktörlerin açıklama gücünü gösteren yamaç serpinti grafiği, plato ya da düzleşme yapmaya başladığı noktadan sonraki faktörlerin açıklanan varyansa çok büyük katkı yapmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin,2014: 304). Buna göre, eğri üçüncü noktada düzleşme yapmaya başlamaktadır. Dolayısıyla, üçüncü noktadan sonraki faktörlerin varyansa çok büyük katkı yapmadığı görülmektedir. Ölçeğin iki faktörlü olarak ele alınmasının uygun olacağı anlaşılmaktadır.

Şekil 6. Yamaç Serpinti Grafiği



5.5.1.7. Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin tutarlı bir ölçüm yapıp yapmadığı ya da ölçek maddeleri arasındaki tutarlılığın anlaşılması için en yaygın olarak kullanılan yöntem güvenilirlik analizidir (Gürbüz ve Sait, 2014: 315). Ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı 0,763 olarak tespit edilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmalarında Cronbach alfa katsayısının 0,60 ve üzerinde olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin,2014). Elde edilen değerin yeterli olduğu görülmüş olup bir sonraki analiz olan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

5.5.1.8. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılarak faktör yapıları ile ilgili daha detaylı bilgiler edinilmektedir (Kelloway, 1995: 223). Bununla birlikte, yeni geliştirilen bir ölçeğin yapısal geçerliliğinin ortaya koyulması (Gürbüz ve Şahin, 2014: 326)

ve değişkenler arasında beklenen nedensel ilişkilerin olup olmadığının incelenmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır (Hurley ve diğerleri, 1997: 667). Doğrulayıcı faktör analizi hem çıkarımsal teknikler ile araştırmacılara hipotezlerini test etme olanağı sunmaktadır hem de daha fazla bilgi verici analitik seçenekler sunmaktadır (Costello ve Osborne, 2005: 8). Araştırmacının bir ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulaması ölçeğin geçerli olduğunun bir göstergesidir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 326).

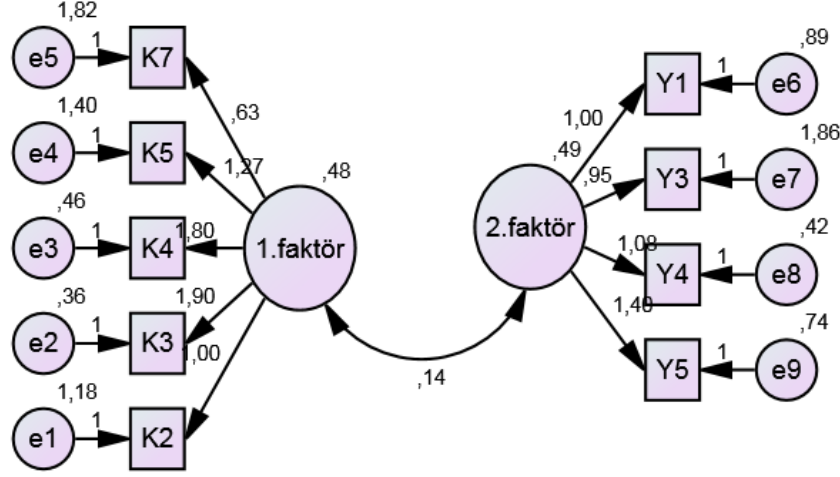
Doğrulayıcı faktör analizi ile, kurulan modelin elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyilik değerlerine bakılarak yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984: 155). Her uyum indeksinin güçlü ve zayıf yönleri birbirinden farklı olmaktadır bundan dolayı modelin doğruluğuna ilişkin yapılan değerlendirmelerde farklı uyum indekslerine bakılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 329). CMIN/df, RMSEA, AGFI, GFI, CFI ve NFI gibi farklı değerlere bakılarak ölçeğin toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığına ilişkin çıkarımlar yapılmaktadır. Bu bağlamda, ölçeğin yapısının elde edilen veri ile benzer olup olmadığının anlaşılması için AMOS paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizlerin yapılmasında maximum olasılık (likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Uyum iyilik değerlerine bakıldığında, AGFI, NFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir olduğu, CMIN/df, GFI ve CFI değerleri ise modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20. Pilot Çalışma SRK Uyum İyiliği Değerleri

Pilot Çalışma: Sosyal Rol Kimliği Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları					
Kabul Edilebilir: $3 < X^2/df < 5$, AGFI>0,90, GFI>0,90, CFI>0,90, NFI>0,90, RMSEA<0,08					
İyi Uyum: $X^2/df < 3$, AGFI>0,95, GFI>0,95, CFI>0,95, NFI>0,95, RMSEA<0,05					
CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
1,865	0,933	0,965	0,973	0,944	0,061

AGFI: Adjustment goodness of fit index (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi); GFI: Goodness of fit index (İyilik uyum indeksi); CFI: Comparative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksleri); NFI: Normed fit index (Normlaştırılmış uyum indeksi); RMSEA: Root mean square error of approximation (Yaklaşık hataların ortalama kare kökü)

Şekil 7. Pilot Çalışma Sosyal Rol Kimliği Ölçeği DFA Sonuçları



Toparlamak gerekirse, oluşturulan maddelerin görünüm ve kapsam geçerliliğinin elde edilmesi ile birlikte gerekli olan istatistiksel analizler yapılmıştır. Buna göre keşfedici faktör analizi, güvenirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin ilk haline ulaşılmıştır. Ölçeğin nihai halinin elde edilmesi için veri toplanmaya devam edilmiştir. Pilot çalışma ve sonrasında elde edilen veriler birleştirilerek ve gerekli analizler yapılarak nihai ölçeğe ulaşılmaya çalışılmıştır.

5.6. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Ölçeği

5.6.1. Örneklem Grubu

Ölçeğin nihai şekline ulaşmak için veri toplama sürecine devam edilmiş ve katılımcılara e-posta ile elektronik anket formu gönderilmiş ve anket formunu doldurmaları istenmiştir. Gönderilen elektronik anket formuna 419 kişi geri dönüş yapmıştır. Pilot çalışma ile birlikte toplamda örneklem sayısı 649 olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilere gerekli istatistiksel işlem yapılmıştır.

5.6.2. İç tutarlılık analizi

İç tutarlılık güvenirliği Cronbach alfa katsayısının hesaplanması ile bulunmuştur. Buna göre dört maddeden oluşan birinci faktörün Cronbach alfa katsayısı 0,814 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer ölçeği oluşturan dört maddenin iç tutarlılık değerini göstermektedir. Dört maddeden oluşan ikinci faktörün Cronbach alfa katsayısı ise 0,790 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer ölçeği oluşturan dört maddenin iç tutarlılık değerini göstermektedir. Ölçeğin tamamının Cronbach alfa katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur.

Tablo 21. İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

İç Tutarlılık Analizi Sonuçları	
	Cronbach Alfa Katsayısı
Birinci Faktör	0,814
İkinci Faktör	0,790
Toplam Ölçek	0,800

5.6.3. Madde analizi

Hangi maddelerin istatistiksel açıdan çalıştığının anlaşılması için bir madde analizinin yapılması gerekmektedir ve bu aşamada her maddenin genel ölçek puanı ile olan ilişkisi (madde-toplam korelasyon) ile analizlere başlanması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 189). Tablo 22’de madde-toplam korelasyonlarına ait değerler yer almaktadır. Madde-toplam korelasyon değerleri 0,438 ve 0,579 arasında değişmektedir.

Tablo 22. Madde-Toplam Korelasyonları

Her Bir Madde İle Toplam Arasındaki Korelasyon	
K2	0,489
K3	0,533
K4	0,499
K5	0,484

Y1	0,539
Y3	0,438
Y4	0,579
Y5	0,501

Madde-toplam korelasyon değerlerinde 0,3'ün altında hiçbir madde bulunmadığından ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Tablo 23'de birinci faktöre ait maddeler arası korelasyon değerleri gösterilmektedir. Maddeler arası korelasyon değerleri 0,371 ve 0,778 değerleri arasında değişmektedir.

Tablo 23. Birinci Faktöre Ait Maddeler Arası Korelasyon Matrisi

Maddeler Arası Korelasyon Matrisi				
	K2	K3	K4	K5
K2	1,000	0,463	0,425	0,341
K3	0,463	1,000	0,778	0,527
K4	0,425	0,778	1,000	0,533
K5	0,371	0,532	0,555	1,000

Tablo 24'de ikinci faktöre ait maddeler arası korelasyon değerleri gösterilmektedir. Maddeler arası korelasyon değerlerinin 0,387 ve 0,775 değerleri arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 24. İkinci Faktöre Ait Maddeler Arası Korelasyon Matrisi

Maddeler Arası Korelasyon Matrisi				
	Y1	Y3	Y4	Y5
Y1	1,000	0,524	0,490	0,462
Y3	0,524	1,000	0,387	0,394
Y4	0,490	0,387	1,000	0,775
Y5	0,462	0,394	0,775	1,000

Tablo 23 ve 24’de yer alan K2, K3, K4, K5, Y1, Y3, Y4 ve Y5 değişkenlerine bakıldığında, bütün değişkenlerin 0,3’ün üstünde değer aldığı görülmektedir. Bu sebeple, ölçekten herhangi bir maddde çıkarılmamıştır. Bu analizlerden sonra bir sonraki aşama olan keşfedici faktör analizine geçilmiştir.

5.6.4. Keşfedici Faktör Analizi

Ölçeğin yapısal geçerliliğinin anlaşılması için temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürmesi ile keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Örneklem üzerinden elde verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. Verilere yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,75 olarak bulunmuştur. KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:303). Bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testinin sonucu (Sig. =0.000, $p<0,05$) anlamlı çıkmıştır. Öz değere ilişkin yapılan değerlendirmede, Kaiser kriterleri esas alınmaktadır ve buna göre öz değeri 1’e eşit olan ya da birden büyük olan faktörler kabul edilmektedir (Costello ve Osborne, 2005). Analiz sonucunda, özdeğeri 1’den büyük iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Birinci faktörün özdeğeri 3,34, ikinci faktörün özdeğeri 1,78 olarak bulunmuştur. Birinci faktörün açıkladığı toplam varyans 41,73, ikinci faktörün açıkladığı toplam varyans 22,18 olarak bulunmuştur. İki faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans 63,91 olarak bulunmuştur. Maddelerin faktör yükleri 0,46 ve 0,797 arasında değişmektedir. Verilere yapılan faktör analizi neticesinde dokuz sorudan oluşan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 25’de detaylı olarak gösterilmektedir.

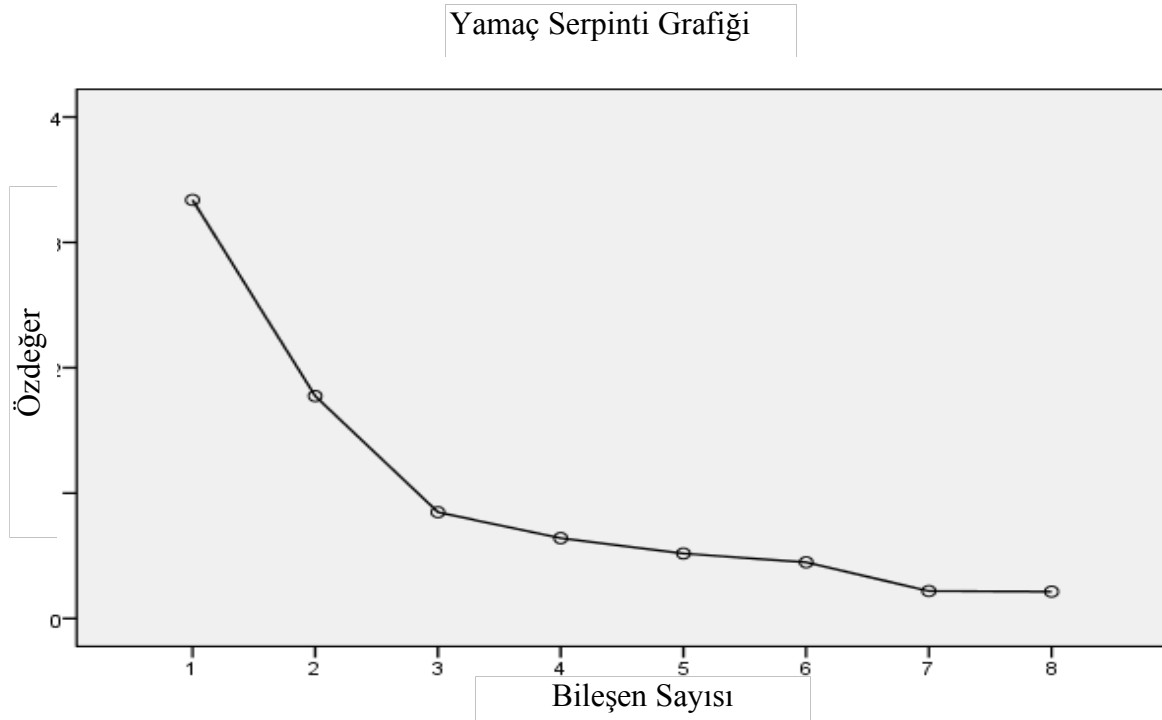
Tablo 25. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Ölçeği KFA Sonuçları

Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları		
Faktör 1--> Özdeğer: 3,34 % Varyans: 41,73		
Faktör 2--> Özdeğer: 1,78 % Varyans: 22,18		
Maddeler	1.faktör	2. faktör
Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir.	0,460	
Mevcut yaptığım iş, soyut kavramlar ya da yeni fikir üretimi gerektirmektedir.	0,795	
Yaptığım işin büyük bir kısmı yeni fikirlerin üretilmesini gerektirmektedir.	0,797	
Mevcut yaptığım iş, karmaşık ve gizli yetenek ve becerileri içermektedir.	0,574	
Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım.		0,598
Kariyerimi mevcut çalıştığım kurumda ilerletmek istiyorum.		0,429
Kurum içinde sahip olacağım statü ve saygınlık, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statüden daha önemlidir.		0,758
Kurum içindeki üstlerim tarafından kabul görmek, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmekten daha önemlidir.		0,702

5.6.5. Yamaç Serpinti Grafiği

Faktör sayısına karar vermek için yamaç serpinti grafiği de incelenmiştir. Faktörlerin açıklama gücünü gösteren yamaç serpinti grafiği, plato ya da düzleşme yapmaya başladığı noktadan sonraki faktörlerin açıklanan varyansa çok büyük katkı yapmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Gülbüz ve Şahin,2014: 304). Buna göre, eğri üçüncü noktada düzleşme yapmaya başlamaktadır. Dolayısıyla, üçüncü noktadan sonraki faktörlerin varyansa çok büyük katkı yapmadığı görülmektedir. Ölçeğin iki faktörlü olarak ele alınmasının uygun olacağı anlaşılmaktadır.

Şekil 8. Yamaç Serpinti Grafiği



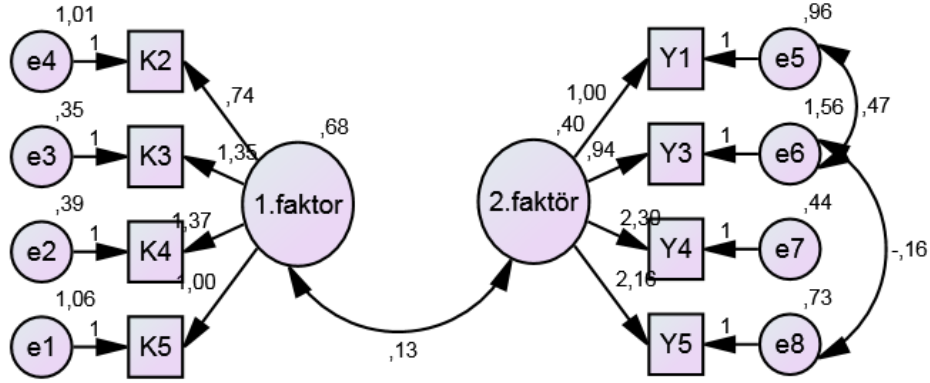
5.6.6. Güvenirlik Analizi

Ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmalarında Cronbach alfa katsayısının 0,60 ve üzerinde olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

5.6.7. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapısının elde edilen veri ile uygunluğunun anlaşılması için AMOS paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizler maximum olasılık yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerine bakılarak yorumlamalar yapılmıştır. Model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığı için AMOS programının önerdiği şekilde hata varyansları arasına kovaryans koyulmuştur. Şekil 9'da görüldüğü üzere, e5 ve e6 ve e6 ve e8 hata varyansları arasına kovaryans koyularak uyum iyilik değerlerinde iyileştirmeler yapılmıştır. Böylelikle model ölçüm için uyumlu hale gelmiştir.

Şekil 9. Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Ölçeği DFA Sonuçları



Uyum iyilik değerlerine bakıldığında; CMIN/df, AGFI, NFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ve GFI ve CFI değerlerinin iyi uyuma karşılık geldiği görülmektedir. Elde edilen değerler Tablo 26’da gösterilmektedir.

Tablo 26. Geliştirilen SRK Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Geliştirilen Sosyal Rol Kimliği Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları					
Kabul Edilebilir: $3 < X^2/df < 5$, AGFI>0,90, GFI>0,90, CFI>0,90, NFI>0,90, RMSEA<0,08					
İyi Uyum: $X^2/df < 3$, AGFI>0,95, GFI>0,95, CFI>0,95, NFI>0,95, RMSEA<0,05					
CMIN/DF	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
4,91	0,934	0,934	0,969	0,962	0,078

AGFI: Adjustment goodness of fit index (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi); GFI: Goodness of fit index (İyilik uyum indeksi); CFI: Comparative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksleri); NFI: Normed fit index (Normlaştırılmış uyum indeksi); RMSEA: Root mean square error of approximation (Yaklaşık hataların ortalama kare kökü)

Sonuç olarak, ölçeğin yapısal geçerliliğinin anlaşılması, faktör yapısının belirlenmesi ve faktör yüklerinin değerlendirilmesi için ilk olarak keşfedici faktör analizi yapılmış ve

daha sonra güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin yapısının elde edilen veri ile doğrulanıp doğrulanmadığı ve faktör yapıları arasındaki ilişkilerin anlaşılması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bütün bu analizler neticesinde ölçeğin nihai şekline ulaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan istatistikler neticesinde elde edilen iki faktörlü yapı isimlendirilerek ölçeğin nihai şekline ulaşılmıştır.

5.6.8. Faktörlerin İsimlendirilmesi

Faktörlerin hangi maddeler altında toplandığı incelenmiştir. Birinci faktör altında K2, K3, K4 ve K5 maddelerinin toplandığı görülmüştür. Bu maddelerin sosyal rol kimliğinin kozmopolit yönü ile ilişkili olduğu görüldüğünden bu faktör kozmopolit kimlik olarak adlandırılmıştır. Öte yandan Y1, Y3, Y4 ve Y5 maddelerinin ikinci faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu maddelerin sosyal rol kimliğinin yerel kimlik yönü ile ilişkili olduğu görüldüğünden bu faktör yerel kimlik olarak adlandırılmıştır. Böylelikle, iki boyutlu ve 8 sorudan oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin nihai şekli Tablo 27’de yer almaktadır.

Tablo 27. Sosyal Rol Kimliği Nihai Ölçek Formu

SOSYAL ROL KİMLİĞİ ANKET FORMU					
1: Kesinlikle Katılmıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
1. Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir.					
2. Mevcut yaptığım iş, soyut kavramlar ya da yeni fikir üretimi gerektirmektedir.					
3. Yaptığım işin büyük bir kısmı yeni fikirlerin üretilmesini gerektirmektedir.					
4. Mevcut yaptığım iş, karmaşık ve gizli yetenek ve becerileri içermektedir.					
5. Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyuyorum.					
6. Kariyerimi, mevcut çalıştığım kurumda ilerletmek istiyorum.					

7. Kurum içinde sahip olacağım statü ve saygınlık, kurum içindeki veya kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statü ve saygınlıktan daha önemlidir.					
8. Kurum içindeki üstlerim tarafından kabul görmek, kurum içindeki veya kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmekten daha önemlidir.					

Ölçeğin geliştirilmesi ile birlikte örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde benlik saygısının ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici etkilerinin anlaşılması için veri toplanmaya başlanmıştır. Verinin toplanması ile birlikte gerekli istatistiksel analizler yapılarak hipotezlerin sınanması işlemine geçilmiştir.

BÖLÜM VI. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

6.1. İstatistiksel İşlemler

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılması planlanan ölçeklerin beklenen faktör yapısına uygunluğunun test edilmesi ve yapı geçerliliğin anlaşılması için öncelikli olarak keşfedici faktör analizi yapılmış, daha sonra güvenirlik analizleri yapılmış ve en son olarak modelin toplanan veri ile uyumlu olup olmadığının anlaşılması için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken olan örgütsel itibarın ile bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme arasındaki nedensellik ilişkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirleyeceği düşünülen düzenleyici değişkenlerin (sosyal rol kimliği ve benlik saygısı) etkilerinin ortaya çıkarılması için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

6.2. Standart Sapma, Varyans, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Araştırma kapsamında her bir ölçeğin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin ortalaması 3,43 (SS=0,89, Varyans= 0,79), örgütsel itibarın ortalaması 3,85 (SS=0,83, Varyans=0,68), benlik saygısının ortalaması 3,23 (SS=0,54, varyans=0,29), kozmopolit kimliğin ortalaması 3,81(SS=0,82, Varyans=0,68) ve yerel kimliğin ortalaması 3,34 (SS=0,89, Varyans=0,79) olarak çıkmıştır.

Değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında, çalışanların örgüt ile özdeşleşmelerinin görece yüksek olduğu, örgütsel itibar algılarının yüksek olduğu, benlik saygı düzeylerinin görece yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 28’de gösterilmektedir.

Tablo 28. Ortalama, Standart Sapma, Varyans, Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	3,43	0,89	0,79	-0,37	-0,17
Örgütsel İtibar	3,85	0,83	0,68	-0,64	-0,04
Benlik Saygısı	3,23	0,54	0,29	-0,60	0,40
Kozmopolit Kimlik	3,81	0,82	0,68	-0,63	0,20
Yerel Kimlik	3,34	0,89	0,79	-0,38	-0,30

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel itibar, benlik saygısı, kozmopolit kimlik ve yerel kimliğin aldığı basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında hepsinin +1.0 ile – 1.0 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Normal bir dağılımda çarpıklık ve basıklık değerleri +1.0 ile -1.0 arasında bir değer almaktadır. Tablo 28’de yer alan basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında, verilerin normal dağıldığı anlaşılmaktadır.

6.3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı +1 ile – 1 arasında bir değer almaktadır ve bu değer “r” ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısı $-1 \leq r < -0.7$ arasında ise olumsuz yönde kuvvetli bir ilişki, $-0.7 \leq r < -0.3$ arasında ise olumsuz yönde orta düzeyde bir ilişki, $-0.3 \leq r < 0$ arasında ise olumsuz yönde zayıf bir ilişki, $0 < r \leq 0.3$ arasında ise olumlu yönde zayıf bir ilişki, $0.3 < r \leq 0.7$ arasında ise olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki ve $0.7 < r \leq +1$ arasında ise olumlu yönde kuvvetli bir ilişki söz konusudur (Gürbüz ve Şahin: 2014: 258).

Çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalıştıkları sektör, çalışma süreleri, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel itibar arasındaki ilişkilerin anlaşılması için ilk olarak çoklu korelasyon analizi yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 29’da gösterilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde; çalışanların yaşı ve medeni durumu arasında olumlu yönde orta düzeyde ($r_{(419)}=0.46$) ve anlamlı bir ilişki ($p<0.01$), çalışanların yaşı ile çalıştıkları sektör arasında olumlu yönde zayıf ($r_{(419)}=0.257$) ve anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki, çalışanların yaşı ile çalışma süreleri arasında olumlu yönde orta düzeyde ($r_{(419)}=0.583$) ve anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki saptanmıştır. Ancak çalışanların yaşı ile cinsiyetleri ($r_{(419)}=0.096$, $p>0.05$), çalışanların

yaşı ile örgütsel özdeşleşme ($r_{(419)}=-0.029$, $p>0.05$) ve yaş ile örgütsel itibar ($r_{(419)}=-0.062$, $p>0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların cinsiyeti ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde zayıf ($r_{(419)}=0.124$) ve anlamlı ($p<0.05$) bir ilişki bulunmuştur. Ancak cinsiyet ile medeni durum ($r_{(419)}=0.007$, $p>0.05$), cinsiyet ile çalıştıkları sektör ($r_{(419)}=-0.123$, $p>0.05$), cinsiyet ile çalışma süresi ($r_{(419)}=-0.027$, $p>0.05$) ve cinsiyet ile örgütsel itibar ($r_{(419)}=0.037$, $p>0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışanların medeni durumu ile çalıştıkları sektör arasında olumlu yönde zayıf ($r_{(419)}=0.138$) ve anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki ve çalışanların medeni durumu ile çalışma süresi arasında olumlu yönde orta düzeyde ($r_{(419)}=0.338$) ve anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak çalışanların medeni durumu ile örgütsel özdeşleşme ($r_{(419)}=0.04$, $p>0.05$) ve medeni durum ile örgütsel itibar ($r_{(419)}=-0.003$, $p>0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bireylerin çalıştıkları sektör ile çalışma süresi arasında olumlu yönde orta düzeyde ($r_{(419)}=0.302$) ve anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki bulunmuştur. Ancak bireylerin çalıştıkları sektör ile örgütsel özdeşleşme ($r_{(419)}=-0.08$, $p>0.05$) ve çalıştıkları sektör ve örgütsel itibar ($r_{(419)}=-0.045$, $p>0.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Son olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel itibar arasında olumlu yönde orta düzeyde ($r_{(419)}=0.361$) ve anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki bulunmuştur. Değişkenler arasındaki olumlu ilişki iki değişkenin aynı anda azaldığını ya da arttığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin,2014: 260). Bu bağlamda örgütsel itibar değişkenin artması veya azalması ile birlikte örgütsel özdeşleşme de artacak ya da azalacaktır.

Tablo 29. Değişkenlere Ait Çoklu Korelasyon Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Yaş	1,000	0,096	0,460**	0,257**	0,583**	-0,029	-0,062
2.Cinsiyet	0,096	1,000	0,007	-0,123	-0,027	0,124*	0,037
3. Medeni Durum	0,460**	0,007	1,000	0,138**	0,338**	0,04	-0,003
4. Sektör	0,257**	-0,123	0,138**	1,000	0,302**	-0,08	-0,045

5. Çalışma Süresi	0,583**	-0,027	0,338**	0,302**	1,000	0,015	0,024
6. Örgütsel Özdeşleşme	-0,029	0,124*	0,04	-0,08	0,015	1,000	0,361**
7.Örgütsel İtibar	-0,062	0,037	-0,003	-0,045	0,024	0,361**	1,000

** 0.01 düzeyinde anlamlı, * 0.05 düzeyinde anlamlı

Çoklu korelasyon analizinden sonra kısmi korelasyon analizi yapılmıştır. Kısmi korelasyon analizi ile bir ya da birden fazla değişken kontrol altına alınarak iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi ile ilgili değerlendirmeler yapılır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 260). Bu bağlamda çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalıştıkları sektör ve çalışma süreleri kontrol altına alınarak örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Tablo 30. Kısmi Korelasyon Analizi Sonuçları

Kontrol Değişkenleri	Değişkenler	1	2
Yaş			
Cinsiyet			
Çalışma Süresi	1. Örgütsel İtibar	1,000	0,361**
Medeni Durum		0,361**	1,000
Sektör	2. Örgütsel Özdeşleşme		

Çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalıştıkları sektör ve çalışma süreleri kontrol altına alınarak örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişkinin anlaşılması için kısmi korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalıştıkları sektör ve çalışma süreleri kontrol altına alındığında örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r_{(419)}=0.361$, $p<0.01$) tespit edilmiştir. Çoklu korelasyon ve kısmi korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular karşılaştırıldığında, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısında bir değişiklik olmadığı anlaşılmıştır. Bu durum, çalışanların yaşının, cinsiyetinin, medeni durumunun, çalıştıkları sektörün ve çalışma sürelerinin örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerinde etkilerinin olmadığı şeklinde yorumlanmalıdır.

Son olarak örgütsel özdeşleşme, örgütsel itibar, benlik saygısı, kozmopolit ve yerel kimlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 31’de yer verilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna bakıldığında; örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasında olumlu yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r_{(419)}=0.36$, $p<0.01$), örgütsel özdeşleşme ile kozmopolit kimlik arasında anlamlı, olumlu yönde ve zayıf bir ilişki ($r_{(419)}=0.13$, $p<0.01$), örgütsel özdeşleşme ile yerel kimlik arasında olumlu yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r_{(419)}=0.49$, $p<0.01$) ve örgütsel özdeşleşme ile benlik saygısı arasında anlamlı, olumlu yönde ve zayıf bir ilişki ($r_{(419)}=0.017$, $p<0.01$) olduğu görülmektedir. Örgütsel itibar ile yerel kimlik arasında anlamlı, olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r_{(419)}=0.46$, $p<0.01$), örgütsel itibar ile kozmopolit kimlik arasında anlamlı, olumlu yönde zayıf bir ilişki ($r_{(419)}=0.26$, $p<0.01$) ve örgütsel itibar ile benlik saygısı arasında anlamlı, olumlu yönde zayıf bir ilişki ($r_{(419)}=0.19$, $p<0.01$) tespit edilmiştir. Benlik saygısı ile kozmopolit kimlik arasında anlamlı, olumlu yönde zayıf bir ilişki ($r_{(419)}=0.21$, $p<0.01$) ve benlik saygısı ile yerel kimlik anlamlı, olumlu yönde zayıf bir ilişki ($r_{(419)}=0.08$, $p<0.01$) bulunmuştur.

Tablo 31. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar					
Değişkenler	1	2	3	4	5
1. Örgütsel Özdeşleşme	1	0,36**	0,017**	0,13**	0,49**
2. Örgütsel İtibar	0,36**	1	0,19**	0,26**	0,46**
3. Benlik Saygısı	0,017**	0,19**	1	0,21**	0,08**
4. Kozmopolit Kimlik	0,13**	0,26**	0,21**	1	0,22**
5. Yerel Kimlik	0,49**	0,46**	0,08**	0,22**	1

** $p<0.01$

Değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade eden korelasyon nedensellik anlamına gelmemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 256). Korelasyon ve nedensellik birbirine yakın kavramlar olmasına karşın farklı anlamlara sahiptir şöyle ki nedensellik için korelasyon gereklidir ancak her korelasyon değişkenler arasında nedensellik ilişkisi olduğu anlamına gelmemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 256). Kısacası, değişkenler arasındaki nedensellik

ilişkinin incelenebilmesi için korelasyon gereklidir ancak her korelasyon değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi olduğunu göstermez. Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişki incelenirken değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken olarak ele alınmaz; regresyon analizinde ise değişkenler arasındaki ilişki incelenirken değişkenler bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda, değişkenler arasındaki nedensellik incelemesinde korelasyon analizi sadece bir ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır ve nedenselliğin araştırılması için regresyon analizinin yapılması gerekmektedir. Sonuç olarak, yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı, olumlu ve orta düzeyde ($r_{(419)}=0.36$, $p<0.01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak bu iki değişken arasındaki nedensellik ilişkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılması gerekmektedir.

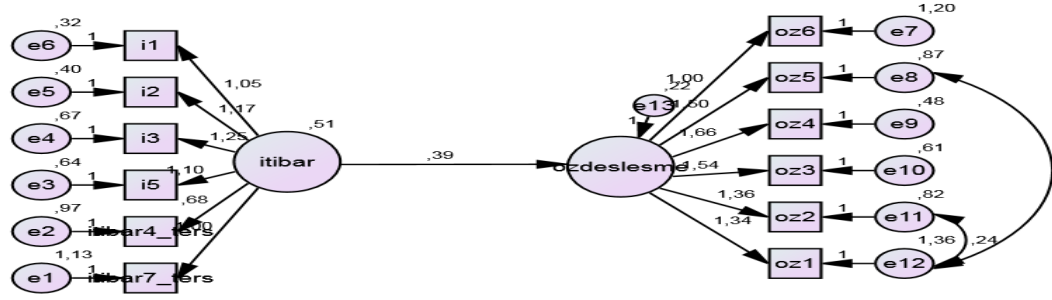
6.4. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Aynı anda birden çok bağımlı değişken analize dahil edilerek karmaşık modellerin test edilmesini kolaylaştıran yapısal eşitlik modellemesi, kuramsal bir temeli olan ilişki örüntüsünün örneklemden elde edilen veri ile doğrulanmasına çalışmaktadır ve bu modelde, parametrelerin ölçüm hataları göz önünde bulundurularak modeller test edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 323). Bu sebeple, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapısal eşitlik modellemesine başvurulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkiden yola çıkılarak oluşturulmuş hipotezlerin kuramsal yapısının ortaya koyulması ile başlamaktadır (Anderson, 1987: 49). Yapısal eşitlik modellemesinde yer alan her bir eşitlik hem değişkenler arasındaki kuramsal ilişkiyi göstermekte hem de hipotezleştirilmiş nedensel ilişkileri göstermektedir (Anderson, 1987: 49). Yapısal eşitlik modellemesi ile birlikte birden fazla bağımsız değişken ile bir ya da birden fazla bağımlı değişken arasındaki ilişki test edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 323). Regresyon analizinden farkı ise, bağımlı değişkendeki değişiminin ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığını göstermektedir. Diğer bir deyişle, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 263).

Yapısal eşitlik modellemesi ile bağımsız değişken olan örgütsel itibar ile bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki test edilmiştir. Şekil 10'da yapısal eşitlik modellemesine yer verilmiştir. Analizler neticesinde, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme

üzerindeki ($\beta=0,39$ ve $p<0.01$) yol katsayı değerleri anlamlı çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde hipotez 1 desteklenmiştir.

Şekil 10. Yapısal Eşitlik Modellemesi



Model uyum iyilik değerleri yeterli olmadığı için AMOS programının önerdiği şekilde hata varyansları arasına kovaryans koyulmuştur. Buna göre; e8 ve 12 ve e11 ve 12 hata varyansları arasına kovaryans koyulmuştur. Hata varyansları arasına kovaryans koyulması ile birlikte modelde iyileşme olduğu gözlemlenmiştir. Model uyum iyiliği değerlerine bakıldığında; CMIN/df (3,409), CFI (0,935), NFI (0,912), RMSEA (0,074) değerleri modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 32. Yapısal Eşitlik Modellemesi Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları

Yapısal Eşitlik Modellemesi Uyum İyiliği Değerleri Sonuçları			
Kabul Edilebilir: $3 < X^2/df < 5$, CFI>0,90, NFI>0,90, RMSEA<0,08			
İyi Uyum: $X^2/df < 3$, CFI>0,95, NFI>0,95, RMSEA<0,05			
CMIN/df	CFI	NFI	RMSEA
3,409	0,935	0,912	0,074

AGFI: Adjustment goodness of fit index (Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi); GFI: Goodness of fit index (İyilik uyum indeksi); CFI: Comparative fit index (Karşılaştırmalı uyum indeksleri); NFI: Normed fit index (Normlaştırılmış uyum indeksi); RMSEA: Root mean square error of approximation (Yaklaşık hataların ortalama kare kökü)

Yapılan analizler neticesinde, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkması ile birlikte düzenleyici değişken analizlerine geçilmiştir. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici etkisi tartışılmıştır.

6.5. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Etkisi

Düzenleyici değişken, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyebilen değişkenlerdir (Gürbüz ve Şahin,2014: 286). Düzenleyici değişkenin değeri değiştikçe, bağımlı ve bağımsız değişken arasında sistematik değişimler meydana gelmektedir (Herrbach ve diğerleri, 2004: 1394). Diğer bir ifade ile, düzenleyici değişken farklı değerler aldığı anda, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin şiddeti ve hatta bazı durumlarda yönü bile etkilenebilmektedir bu sebeple düzenleyici değişkenin durumsal bir etkiye sahip olduğu düşünülebilir (Gürbüz ve Şahin, 2014:286).

Gürbüz ve Şahin (2014: 286)’e göre:

“Düzenleyici etki; arttırıcı yönde olabilir. Düzenleyici değişken artan değerler aldıkça bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde artmaktadır. Bununla birlikte, azaltıcı yönde olabilir. Düzenleyici değişken artan değerler aldıkça bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmaktadır. Öte yandan, karşıt yönde olabilir. Düzenleyici değişken artan değerler aldıkça bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ters yöne çevirmektedir”.

Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin (kozmopolit/yerel kimlik) düzenleyici etkisine bakılması, profesyonel ve örgütsel kimliğe sahip kişiler arasındaki farklılıkların anlaşılmasını sağlayacaktır. Böylelikle, farklı kimliğe sahip bireylerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığı anlaşılacaktır. Bu sebeple, bireylerin sahip olduğu kimliklerin (kozmopolit/yerel) bu iki değişken arasındaki ilişki de belirleyici olabileceği göz önünde bulundurulmuş olup kozmopolit/ yerel kimlik düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Kısacası, kozmopolit ve yerel kimliklerin örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin gücünü

belirleyebileceği öngörülmektedir. Öte yandan, bireyin örgütsel itibara verdiği önem benlik saygısı ile ilintilidir. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının etkili olacağı düşünülmektedir. Bu varsayımlardan hareketle, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolü incelenmiştir.

6.5.1. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi

Örgütsel özdeşleşmenin bireyin benlik saygısını korumasını sağladığı (Cramer, 2001: 668) ve örgütün itibarının (Cramer, 2001: 668) benlik saygısını arttırdığı göz önünde bulundurulmuş ve benlik saygısının, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide etkili olacağı öngörülmüş olup benlik saygısı düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. İlk olarak, yüksek benlik saygısına sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin anlaşılması için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ilk modelde örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(2,219)} = 18,796, p < 0.05$). İlk modelde düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,139 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer, örgütsel özdeşleşmedeki %13.9'luk oranındaki varyansın örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısı tarafından açıklandığını göstermektedir. Daha sonra etkileşimsel terim analize sokulmuştur. Etkileşimsel terimin regresyon analizine girmesi ile oluşan ikinci modelde örgütsel özdeşleşme üzerinde %1.8'lik ilave varyansı açıkladığı görülmüştür ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur. ($F_{(3,218)} = 14,396, p < 0.01$). Sonuç olarak, bütün değişkenler regresyon analizine dahil edildiğinde, örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının çarpılması ile ortaya çıkan etkileşimsel terimin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Başka bir deyişle, bağımsız değişken olan örgütsel itibar ($B=0,301, p < 0.01$) ile düzenleyici değişken olan yüksek benlik saygısının ($B=0.103, p < 0.05$) çarpılması ile elde edilen etkileşimsel terimin ($B=0,134, p < 0.05$) anlamlı çıkması bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu bir göstergesidir.

Tablo 33. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi

N=197

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S.H.	B	S.H
Örgütsel Özdeşleşme	3,408**	0,054	3,41**	0,054
Örgütsel İtibar	0,316**	0,055	0,301**	0,055
Yüksek Benlik Saygısı	0,101	0,055	0,103*	0,054
Örgütsel İtibar X Yüksek Benlik Saygısı			0,134*	0,06
R	0,383		0,407	
R ²	0,147		0,165	
Düzeltilmiş R ²	0,139		0,154	

*p<0.05, **p<0.01

Örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının çarpılması ile elde edilen etkileşimsel terimin anlamlı çıkması, bu iki değişkenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Regresyon katsayıları etki büyüklüklerini göstermektedir (Gülbüz ve Şahin, 2014: 294) ancak düzenleyici değişken analizlerinde, Aiken ve West'in önerdiği şekilde aşağıdaki formül ile etki büyüklüğü hesaplanmıştır.

$$f^2 = \frac{r_2^2 - r_1^2}{1 - r_1^2}$$

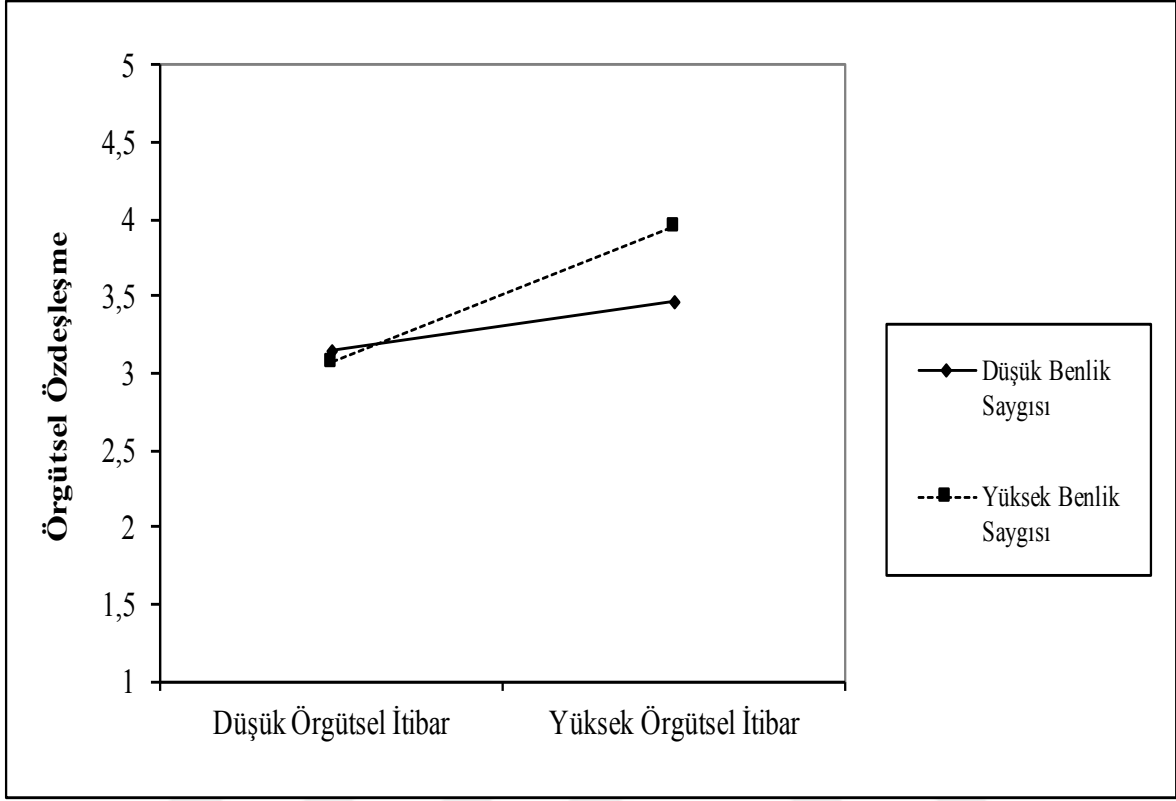
$$f^2 = \frac{0.165 - 0.147}{1 - 0.147}$$

$$f^2 = 0,02$$

Cohen'e göre $f^2 = 0.02$ ise düşük etki, $f^2 = 0,15$ ise orta etki, $f^2 = 0.26$ ise büyük bir etki bulunmaktadır (akt: Gürbüz ve Şahin, 2014: 294). Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yüksek benlik saygısının düzenleyici etkisinin anlaşılması için yapılan etki büyüklüğü hesaplaması sonucunda etki büyüklüğünün 0,02 olarak bulunması etki büyüklüğünün düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının etkileşiminin biçimi ve yönünün tespit edilmesi için düşük ve yüksek benlik saygısının olduğu durumlarda, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi bir grafik halinde verilmektedir.

Şekile bakıldığında, örgütsel özdeşleşme üzerinde, örgütsel itibar ve yüksek benlik saygısının birlikte bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Yüksek ve düşük benlik saygısında, düşük ve yüksek düzeydeki örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini gösteren Şekil'deki eğimlerin anlamlı düzeyde farklılık göstermediğinin anlaşılması için eğim analizi yapılmıştır (Aiken ve West, 1991, akt: Gürbüz ve Şahin, 2014). Yüksek benlik saygısına sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğu grafikten anlaşılmaktadır. Bu durum, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki de yüksek benlik saygısının düzenleyici bir etkiye sahip olduğunun bir göstergesidir.

Şekil 11. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi



Öte taraftan birinci ve ikinci modelde yer alan değişkenlerde çoklu eş doğrusallık sorunun olup olmadığının anlaşılması için VIF ve Tolerance değerleri incelenmiştir.

İlk modelde Tolerance değerlerinin karşılaştırılması için gerekli olan kritik değer

$$1 - R^2 = 1 - 0,147$$

$$1 - R^2 = 0.853$$

Tolerance değerlerine bakıldığında, bu değer (0,99) kritik değerden daha büyük olduğu görülmektedir. İkinci modelde Tolerance değerlerinin karşılaştırılması için gerekli olan kritik değer

$$1 - R^2 = 1 - 0.165$$

$$1 - R^2 = 0.835$$

Tolerance değerlerine bakıldığında, bu değer (0,984) kritik değerden daha büyük olduğu görülmektedir. O halde elde edilen bu sonuçlar, birinci ve ikinci modelde yer alan değişkenlerde çoklu doğrusallık olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yüksek benlik saygısının düzenleyici etkisinin olduğu anlaşılmış olup aynı analizler orta düzeyde benlik saygısına sahip kişiler için de yapılmıştır. Bir sonraki kısımda örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide orta düzeyde benlik saygısının düzenleyici etkisi incelenmiştir.

6.5.2. Örgütsel İtibar ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Orta Düzey Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi

Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide orta düzey benlik saygısı düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Araştırma kapsamında, 222 kişinin orta düzey benlik saygısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada yer alan katılımcılar arasında düşük benlik saygısına sahip hiç kimse bulunmamaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşmenin regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(2,194)} = 16,386, p < 0.01$). İlk modelde düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,136 olarak bulunmuştur. Daha sonra etkileşimsel terim analize sokulmuştur. Ancak, bütün değişkenler regresyon analizine dahil edildiğinde, örgütsel itibar ($B = 0,339, p < 0,01$) ile orta düzey benlik saygısının ($B = -0,079, p > 0.05$) örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = -0,046, p > 0.05$) anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizine ilişkin sonuçlara Tablo 34’de yer verilmiştir.

Tablo 34. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Orta Düzey Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S.H.	B	S.H
Örgütsel Özdeşleşme	3,459**	0,060	3,46**	0,060
Örgütsel İtibar	0,338**	0,060	0,339**	0,060
Orta Düzey Benlik Saygısı	-0,077	0,060	-0,079	0,061
Örgütsel İtibar X Orta Düzey Benlik Saygısı			-0,046	0,059
R	0,380		0,384	
R ²	0,145		0,147	
Düzeltilmiş R ²	0,136		0,134	

*p<0.05, **p<0.01

Sonuç olarak, örgütsel itibar ile orta düzey benlik saygısının çarpılması ile elde edilen etkileşimsel terimin anlamlı çıkmaması, orta düzey benlik saygısının örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Böylelikle, hipotez 2 kısmen desteklenmiştir.

6.5.3. Örgütsel İtibar ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisi

Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin düzenleyici etkisine bakılmıştır. Kozmopolit kimliğin düzenleyici etkisinin anlaşılması için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bunun için ilk adımda standardize edilmiş bağımsız değişken ve düzenleyici değişken regresyon analizine sokulmuştur. Daha sonra standardize edilmiş düzenleyici değişken ile bağımsız değişken çarpılarak etkileşimsel terim elde edilmiştir. İkinci aşamada ise etkileşimsel terim regresyon analizine sokulmuştur. Elde edilen sonuçlar Tablo 35’de yer almaktadır. İlk modele ait hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, örgütsel itibar ile kozmopolit kimliğin regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığını göstermektedir ($F_{(2,170)} = 29,845$, $p < 0.01$). İlk modelde düzeltilmiş R^2 değeri 0,251 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer, örgütsel özdeşleşmedeki %25 oranındaki varyansın örgütsel itibar ile kozmopolit kimlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Daha sonra etkileşimsel terim analize sokulmuştur. Etkileşimsel terimin regresyon analizine girmesi ile oluşan ikinci modelde örgütsel özdeşleşme üzerinde %2’lik ilave varyansı açıkladığı görülmüştür ve R^2 ‘deki bu değişim anlamlı bulunmuştur. ($F_{(3,169)} = 21,836$, $p < 0.01$). Sonuç olarak, bütün değişkenler regresyon analizine dahil edildiğinde, örgütsel itibar ve kozmopolit kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Bağımsız değişken olan örgütsel itibar ($B = 0,130$, $p < 0.01$) ile düzenleyici değişken olan kozmopolit kimliğin ($B = 0.359$, $p < 0.01$) çarpılması ile elde edilen etkileşimsel terimin anlamlı çıkması bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin ($B = 0.113$, $p < 0.05$) olduğunu göstermektedir.

Tablo 35. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S.H.	B	S.H
Örgütsel Özdeşleşme	3,22**	0,058	3,258**	0,061
Örgütsel İtibar	0,166**	0,063	0,130**	0,065

Kozmopolit Kimlik	0,365**	0,063	0,359**	0,063
Örgütsel İtibar X Kozmopolit Kimlik			0,113**	0,053
R	0,510		0,529	
R2	0,26		0,28	
Düzeltilmiş R2	0,251		0,277	

*p<0.05, **p<0.01

Örgütsel itibar ile kozmopolit kimliğin çarpılması ile elde edilen etkileşimin anlamlı çıkması, bu iki değişkenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu gösterdiğinden dolayı etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Regresyon katsayıları etki büyüklüklerini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 294) ancak düzenleyici değişken analizlerinde, Aiken ve West'in önerdiği şekilde aşağıdaki formül ile etki büyüklüğü hesaplanmıştır.

$$f^2 = \frac{r_2^2 - r_1^2}{1 - r_1^2}$$

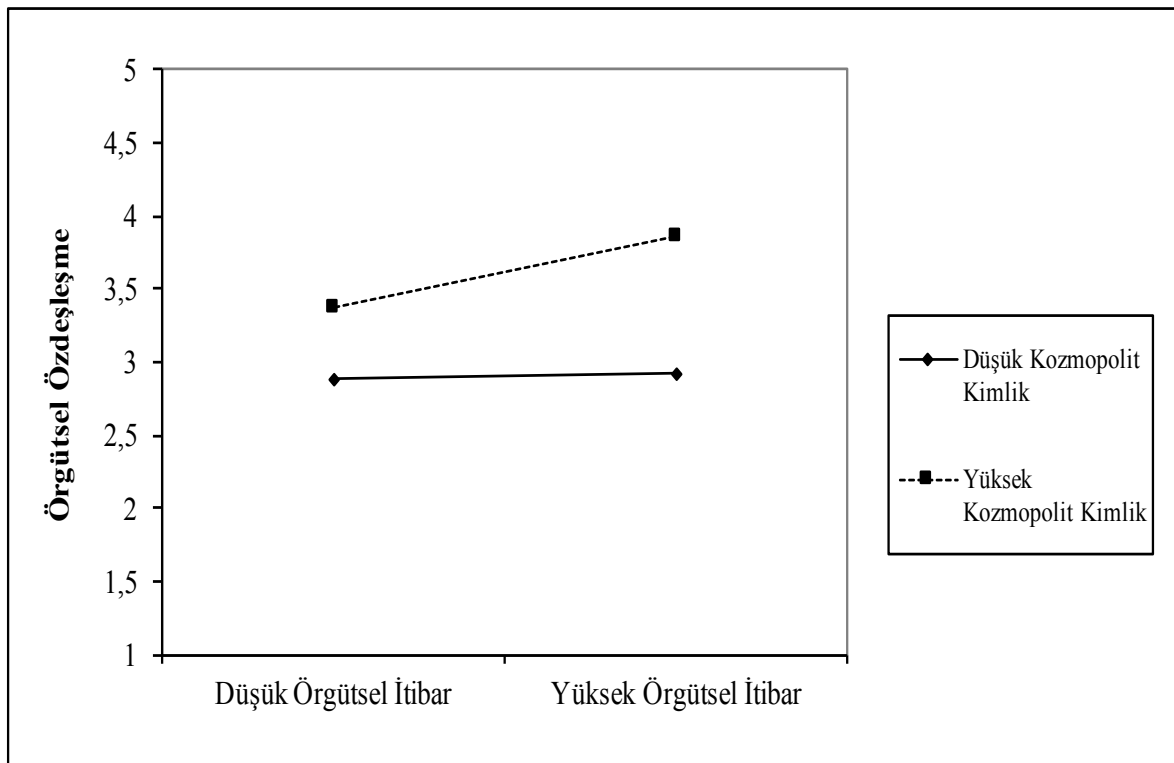
$$f^2 = \frac{0.28 - 0.26}{1 - 0.26}$$

$$f^2 = 0,028$$

Cohen'e göre $f^2 = 0.02$ ise düşük etki, $f^2 = 0,15$ ise orta etki, $f^2 = 0.26$ ise büyük bir etki bulunmaktadır (akt: Gürbüz ve Şahin, 2014: 294). Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme

arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin düzenleyici etkisinin anlaşılması için yapılan etki büyüklüğü hesaplaması sonucunda etki büyüklüğünün 0,028 olarak bulunması etki büyüklüğünün düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel itibar ile kozmopolit kimliğin etkileşiminin biçimi ve yönünün tespit edilmesi için düşük ve yüksek kozmopolit kimliğin olduğu durumlarda, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi bir grafik halinde verilmektedir.

Şekil 12. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisi



Yüksek ve düşük kozmopolit kimlikte, düşük ve yüksek örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini gösteren Şekil'deki eğimlerin anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması için eğim analizi yapılmaktadır (Aiken ve West, 1991, akt: Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu analiz ile, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin kozmopolit kimliğe bağlı olup olmadığı anlaşılmaktadır. Şekil, örgütsel özdeşleşme üzerinde örgütsel itibar ve kozmopolit kimliğin birlikte bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Şekile bakıldığında, yüksek kozmopolit kimliğe sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğu grafikten

anlaşılmaktadır. Bu durum, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki de kozmopolit kimliğin düzenleyici etkiye sahip olduğunun bir göstergesidir.

Son olarak, birinci ve ikinci modelde yer alan değişkenlerde çoklu eş doğrusallık sorunun olup olmadığının anlaşılması için VIF ve Tolerance değerleri incelenmiştir.

İlk modelde Tolerance değerlerinin karşılaştırılması için gerekli olan kritik değer

$$1 - R^2 = 1 - 0,26$$

$$1 - R^2 = 0,74$$

Tolerance değerlerine bakıldığında, bu değer (0,863) kritik değerden daha büyük olduğu görülmektedir. İkinci modelde Tolerance değerlerinin karşılaştırılması için gerekli olan kritik değer

$$1 - R^2 = 1 - 0,28$$

$$1 - R^2 = 0,72$$

Tolerance değerlerine bakıldığında, bu değer (0,912) kritik değerden daha büyük olduğu görülmektedir. O halde elde edilen bu sonuçlar, birinci ve ikinci modelde yer alan değişkenlerde çoklu doğrusallık olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

6.5.4. Örgütsel İtibar ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Yerel Kimliğin Düzenleyici Etkisi

Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında kozmopolit kimliğin düzenleyici etkisine bakıldıktan sonra örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin düzenleyici etkisinin anlaşılması için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara Tablo 36'da yer verilmiştir.

Tablo 36. Örgütsel İtibar İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Yerel Kimliğin Düzenleyici Etkisine Yönelik Yapılan Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	B	S.H.	B	S.H.
Örgütsel Özdeşleşme	3,43**	0,037	3,44**	0,041
Örgütsel İtibar	0,163**	0,042	0,155**	0,043
Yerel Kimlik	0,360**	0,042	0,357**	0,042
Örgütsel İtibar X Yerel Kimlik			-0,028	0,034
R	0,514		0,515	
R ²	0,265		0,266	
Düzeltilmiş R ²	0,261		0,260	

*p<0.05, **p<0.01

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşmenin regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(2,416)} = 74,825$ $p<0.01$). İlk modelde düzeltilmiş R^2 değeri 0,265 olarak bulunmuştur. Daha sonra etkileşimsel terim analize sokulmuştur. Ancak, bütün değişkenler regresyon analizine dahil edildiğinde, örgütsel itibar ile yerel kimliğin çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terimin örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = -0,036$, $p>0.05$) anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

BÖLÜM VII. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin (kozmopolit/yerel kimlik) düzenleyici rolünün görgül olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Kuramsal gerekçeler çerçevesinde sınanmak üzere üç tane hipotez geliştirilmiştir. Ankara'nın farklı kurum ve sektörlerinde çalışan 419 kişiden veriler toplanarak hipotezler sınanmıştır. Tablo 37'de hipotezler sonuçları yer almaktadır.

Tablo 37. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZ	SONUÇ
<i>Hipotez 1: Örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasında aynı yönde ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.</i>	Desteklenmiştir
<i>Hipotez 2: Örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının düzenleyici etkisi bulunmaktadır şöyle ki yüksek benlik saygı ihtiyacı düzeyi örgütsel özdeşleşme ve örgütsel itibar arasındaki ilişkiyi arttırmaktadır; düşük benlik saygı ihtiyacı düzeyi ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel itibar arasındaki ilişkiyi azaltmaktadır.</i>	Kısmen Desteklenmiştir
<i>Hipotez 3: Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal rol kimliğinin (kozmopolit/yerel sosyal kimlikler) düzenleyici etkisi bulunmaktadır şöyle ki kozmopolit kimlik örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi arttırmaktadır; yerel kimlik ise örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi azaltmaktadır.</i>	Kısmen Desteklenmiştir

Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolünün incelendiği bu çalışma sonucunda yazına katkı sağlayacak bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı, aynı yönde ve orta düzeyde ($\beta=0,39$ ve $p<0.01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu, Hipotez 1'in desteklendiğini göstermektedir. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan bazı çalışmalarda, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerinde bir etkisinin bulunduğu (Carmeli ve diğerleri, 2006; Mishra, 2012; Podnar, 2011; Riketta, 2005b; Bhattacharya ve diğerleri, 1995; Mael ve Ashforth, 1992; Smidts ve diğerleri, 2001; Liu ve

diğerleri, 2004) ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmanın sonucu, yukarıda bahsedilen çalışmaların sonucu ile paralellik göstermektedir. Sosyal kimlik kuramına göre örgütsel itibar, örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Podnar, 2011: 1613). Kuram, bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içinde olduğunu vurgulamaktadır (Mael ve Ashforth, 1992: 107). Bu bağlamda Hipotez 1'in sonucu, sosyal kimlik kuramının temel varsayımı ile örtüşmektedir.

Bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütle özdeşleşme eğilimi içerisinde olduğunu vurgulayan sosyal kimlik kuramı, bu ilişkinin ortaya çıkmasında benlik saygısının etkili olduğunu savunmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992: 107; Reade, 2001: 1274). Bu kuramsal gerekçeden yola çıkarak, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının önemli bir etkisinin olduğu öngörülmüş ve bu ilişkinin ortaya çıkarılması için toplanan veriler ile gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Analizler neticesinde, yazına katkı sağlayacak önemli bulgular elde edilmiştir. İlk olarak, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yüksek benlik saygısının istatistiksel olarak anlamlı ($B=0,134$, $p<0.05$) bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile bu bulgu, örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sebeple etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü 0,02 olarak bulunmuştur ve bu değer düşük bir etki olduğunu göstermektedir. Öte taraftan, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide orta düzey benlik saygısının anlamlı ($p>0.05$) bir etkisi bulunamamıştır. Bu sonuç, Fuller ve arkadaşları (2006b)'nin çalışması ile kısmen paralellik göstermektedir. Fuller ve arkadaşları (2006b) yaptıkları araştırmada yapılanmış dışsal imaj ile örgütsel itibar arasındaki ilişkinin koşulsal olduğunu ve bu ilişkinin derecesinin benlik saygı ihtiyacı tarafından belirlendiğini ortaya koymuştur. Araştırmanın sonucuna göre, benlik saygı ihtiyacı yüksek olan kişiler için bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak, benlik saygı ihtiyacı düşük kişiler için yapılanmış dışsal imaj ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının düzenleyici bir etkisi bulunduğu, yüksek benlik saygı ihtiyacı düzeyinin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasındaki ilişkiyi arttırdığı ve düşük benlik saygı ihtiyacı düzeyinin ise örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar arasındaki ilişkiyi azalttığına ilişkin

geliştirilmiş olan hipotez 2 kısmen desteklenmiştir. Benlik saygı ihtiyacı düşük olan kişiler, dışarıdakilerin olumlu düşüncelere sahip olması konusunda motive olmadıklarından dolayı bu kişiler için yapılanmış dışsal imaj ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf bir ilişki olması beklenmektedir; bunun temel nedeni ise, benlik saygı ihtiyacı düşük olan kişiler hem diğerleri tarafından reddedilip reddedilmeme konusuna önem vermemektedir hem de diğerlerinin olumlu görüşleri benlik saygı ihtiyacı düşük olan kişilerin benlik algılarını şekillendirmemektedir (Fuller ve diğerleri, 2006b: 707). Bu sebeple, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide orta düzey benlik saygısının istatistiksel olarak anlamlı ($p>0.05$) bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

Daha sonra, sosyal rol kimliğinin (kozmopolit/yerel) örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkisinin gücünü belirleyebileceği öngörülmüş olup sosyal rol kimliği düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Analizler neticesinde, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin istatistiksel olarak anlamlı ($B=0.113$, $p<0.01$) bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel itibar ile kozmopolit kimliğin çarpılması ile elde edilen etkileşimin anlamlı çıkması, bu iki değişkenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sebeple etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü, 0.028 olarak bulunmuştur ve bu değer düşük bir etki olduğunu göstermektedir. Fuller ve arkadaşları (2009) ve Farooq ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada, kozmopolit kimliğe sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Her ne kadar etki büyüklükleri farklı olsada, elde edilen sonuçlar Fuller ve arkadaşları (2009) ve Farooq ve arkadaşları (2017) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Daha sonra, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin düzenleyici etkisine bakılmıştır. Yapılan analizler neticesinde; örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde yerel kimliğin anlamlı ($p>0.05$) bir etkisine rastlanmamıştır. Bu bulgular doğrultusunda hipotez 3 kısmen desteklenmiştir.

Fuller ve arkadaşları (2009) ve Farooq ve arkadaşları (2017) yaptıkları araştırmada kozmopolit yönelimli olan kişilerde itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğu ve yerel yönelimli kişilerde ise içsel saygı ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu araştırmada ise örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme

üzerindeki etkisinde kozmopolit kimliğin düzenleyici etkiye sahip olduğu anlaşılmış ancak yerel kimliğin bu iki değişken arasında düzenleyici bir etkisi bulunamamıştır. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin anlamlı bir etkisinin olmamasının farklı sebepleri olabileceği öngörülmektedir. İlk olarak yerel kimliğe sahip kişiler içsel yönelimli olduklarından dolayı bu kişiler için içsel saygı ihtiyacı ön plandadır. Diğer bir ifade ile, itibar algısı kozmopolit yönelimli olan kişilerin benlik kavramı ile örtüştüğünden dolayı bu kişilerin itibar algısı yüksektir; bunun aksine içsel saygı algısı, yerel yönelimli olan kişilerin benlik kavramı ile örtüştüğünden dolayı bu kişilerin içsel saygı algı ihtiyacı daha yüksektir (Farooq ve diğerleri, 2017: 962). Bu durum örgütsel itibarın, yerel kimliğe sahip bireylerin benlik algısını şekillendirmede çok fazla etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. İkinci olarak, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin çıkmaması örneklemden ve kültürel nedenlerden kaynaklanabilir. Şöyle ki daha önce bir batı ülkesinde yapılan bir çalışmada örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Bu çalışmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin anlamlı bir etkisinin bulunmamasının nedeninin toplulukçu kültürün özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Öte yandan, bu ilişkinin çıkmamasının bir diğer nedeninin katılımcıların verileri çok dikkatli doldurmamalarından kaynaklanabileceği varsayılmaktadır.

7. 1. Araştırmanın Yazına Katkısı

Batılı ülkelerde yapılan çalışmalarda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin varlığına yönelik yapılan kimi çalışmalarda bu iki değişken arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunduğu ortaya koyulurken, kimi çalışmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkinin koşulsal olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Türkiye’de, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme kavramları üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, örgütsel özdeşleşme üzerine yoğun araştırmalar yapıldığı ancak örgütsel itibar kavramı üzerinde çok fazla durulmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen yok denebilecek kadar az çalışma olduğu görülmektedir. Çiftçioğlu (2010) yaptığı çalışmada, örgütsel itibarın çalışanların duyguları üzerindeki etkisini araştırmış ve araştırma sonucunda örgütsel itibarın örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolü bulunmuştur.

Bakan, Erşahan ve Kaya (2016) ise örgütsel kimlik, örgütsel itibar ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgütsel kimlik ve örgütsel itibarın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Işık ve Zincirkıran (2016), örgütsel itibar ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü tespit etmiştir. Öz ve Bulutlar (2009) ise yaptığı çalışmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki olduğunu ve örgütsel itibar ile kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü bulmuştur. Görüldüğü üzere, Türkiye’de örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme kavramları üzerine yapılan çalışmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışmaya çok fazla rastlanmamıştır. Daha önce batılı ülkelerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma bulunmasına karşın bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek değişkenler üzerinde çok fazla durulmamıştır. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin bu iki değişken üzerindeki etkileri ortaya konarak yazına bir katkı yapılması amaçlanmıştır. Her bireyin, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşmeye verdiği önem birbirinden farklıdır. Araştırmacılar; farklı düzeylerde çalışan kişilerin sahip oldukları farkları göz ardı etmektedirler şöyle ki kıdemli bir yönetici ile düşük seviyede çalışan bir kişi arasındaki farklılıkları göz ardı ederek araştırmalarını yapmaktadırlar (Carmeli, 2004: 314). Bu açıdan, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye kozmopolit ve yerel kimlik açısından bakılması ile farklı kimliklere sahip bireylerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığının anlaşılması yazına bir katkı sağlamaktadır. Yerli yazında, sosyal rol kimliği ile ilgili daha önce yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olması ve bu kavramın ilk defa çalışılıyor olması yerli yazına yapılan bir katkı olarak görülmektedir. Öte yandan, bireyin örgütsel itibara verdiği önem benlik saygısı ile ilintilidir. Bu bağlamda, yüksek ve orta düzey benlik saygısına sahip kişiler açısından örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Böylelikle, farklı benlik saygısına sahip kişiler açısından örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığı anlaşılmıştır. Kısacası, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bireylerin sahip olduğu farklılıklar gözetilerek bakılması bu iki değişken arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasını sağlamıştır. Son olarak, sosyal rol kimliği ile ilgili yabancı yazında birçok ölçek olmasına karşın, Türkiye bağlamında geçerli yeni bir ölçek geliştirilerek yazına ayrı bir katkı yapılması amaçlanmıştır.

7. 2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya, Ankara bölgesinde faaliyet gösteren ve farklı sektör ve kurumlarda çalışan kişiler dahil edilmiştir. Araştırmanın tek bir kurumda yapılmasının farklı sonuçlar elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle elde edilen sonuçların tek bir kurum için genellenmesinde dikkat edilmesi gerekmektedir. Araştırmanın bir diğer önemli kısıtlılığı ise verilerin katılımcıların öz bildirimine dayalı olarak toplanmasıdır. Soruların bireylerin kendisine sorulması ve sosyal beğenirlik tutumu önemli bir kısıtlayıcı olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın kesitsel bir araştırma olması araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Boylamsal bir araştırma yapılması ile birlikte daha genellenebilir sonuçların ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

7. 3. Gelecekte Yapılacak Çalışmalar için Öneriler

Yerli ve yabancı yazına bakıldığında örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkiye hangi unsurların neden olduğuna ilişkin çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek farklı değişkenlerin incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Diğer bir açıdan, bu iki değişken arasındaki ilişki kamu ve özel sektör ayırımı yapılarak incelendiğinde kamu ve özel sektörde çalışan kişilerin örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bir farklılık olup olmadığı ortaya koyulabilir. Bu araştırmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit/yerel kimliğin düzenleyici etkisine bakılmış ve örneklem olarak farklı kurum ve sektörlerde çalışan kişiler seçilmiştir. Başka bir çalışmada, itibarı yüksek ve düşük örgütler ele alınarak karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir. Son olarak, yabancı yazında örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit/yerel kimliğin düzenleyici etkisine bakılmış ve kozmopolit/yerel kimliğin bu iki değişken arasında düzenleyici etkisinin olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Bu araştırmada ise, bu iki değişken arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin düzenleyici bir etkisinin olduğu ancak yerel kimliğin bu ilişkide düzenleyici bir etkisinin olmadığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Bu değişkenlere ek olarak kültür yeni bir değişken olarak ele alınarak yeni bir çalışma yapılabilir. Bu bağlamda, elde edilen bu farklılığın kültürel farklılıklardan kaynaklanıp kaynaklanmadığı ortaya koyulabilir.

7. 4. Yöneticiler için Öneriler

Örgütsel özdeşleşme birçok örgütsel çıktı ve örgütsel etkililik üzerinde etkili olduğundan dolayı yöneticiler çalışanların örgütle özdeşleşmelerini sağlayacak farklı yollar geliştirmelidir. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme üzerinde bir etkisinin olması ve örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin bir etkisinin olmamasının yöneticilere yol gösterici bir bulgu olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki, elde edilen bu bulgu kozmopolit kimliğe sahip kişilerin örgütle özdeşleşmesinde örgüt itibarının önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. O halde, yöneticiler çalışanlarının hangi kimliğe sahip olduğunu, profesyonel hedeflerinin neler olduğunu ve örgütten beklentilerini çok iyi anlamalı ve buna göre stratejiler geliştirerek çalışanların örgütle özdeşleşmelerini sağlamalıdır. Başka bir açıdan bakıldığında, elde edilen bulgular örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin kozmopolit kimliğe sahip kişilerde yüksek olduğunu göstermektedir. O halde, yöneticiler örgüt itibarını arttırmak için neler yapmaları gerektiğini ortaya koymalı ve buna yönelik stratejiler geliştirmelidir. Daha önce yapılan araştırmalar göstermektedir ki (Hameed ve diğerleri, 2016) sosyal sorumluluk projeleri çalışanların örgütsel itibara ilişkin algıları üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda, örgütler sosyal sorumluluk projeleri ile örgüt itibarını arttırarak çalışanın örgütsel itibar algısını şekillendirebilir.

KAYNAKÇA

- Aberson, C. L., Healy, M., ve Romero, V. 2000. Ingroup bias and self-esteem: A meta analysis. *Personality and Social Psychology Review*. 4(2): 157-173
- Abrahamson, M. 1965. Cosmopolitanism, dependence- identification and geographical mobility. *Administrative Science Quarterly*, 10(1): 98-106
- Abrams, D., ve Hogg, M. A. 1988. Comment on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 18: 317-334
- Abrams, D., ve Hogg, M. A. 1990. Social identification, self-categorization and social influence. *European Review of Social Psychology*, 1(1): 195-228
- Aiken, L. S., ve West, S. G. 1991. **Multiple regression: Testing and interpreting interactions**. Newbury Park: Sage
- Arslan, S. 2006. Farklı soyutlama düzeylerinde benlik temsilleri -I- Bireysel benlik ve Kolektif Benlik ya da “Ben”lik ve “Biz”lik. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9 (18): 81-99
- Albert, S., Ashforth, B. E., ve Dutton, J. E. 2000. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25 (1): 13-17
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D.W. 1984. The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49 (2): 155-173
- Anderson J. G. 1987. Structural equation models in the social and behavioral sciences: Model Building. *Child Development*, 58: 49-64
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1): 20-39
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. 1995. Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48: 309-333
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Carley, K. G. 2008. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34: 325-374

- Bakan, İ., Erşahan, B., ve Kaya, İ. 2016. Örgütsel kimliğin ve örgütsel prestijin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Fakültesi Dergisi**, 6(1): 69-88
- Bartels, J., Pruyn, A., Jong, M. D., ve Joustra, I. 2007. Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. **Journal of Organizational Behavior**, 28: 173-190
- Bartel, C. S. A., ve Wiesenfeld, B. M. 2013. The social negotiation of group prototype ambiguity in dynamic organizational contexts. **Academy of Management Review**, 38(4): 503-524
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. C., Skolits, G. J., ve Esquivel, S. L. 2013. Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. **Practical Assessment, Research and Evaluation**, 18(6): 1-13
- Bergami, M. ve Bagozzi, R. P. 2000. Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. **British Journal of Social Psychology**, 39: 555-577
- Berger, P. K., ve Grimes, A. J. 1973. Cosmopolitan-local: A factor analysis of the construct. **Administrative Science Quarterly**, 18(2): 223-235
- Bhattacharya, C. B., Rao, H., ve Glynn, M. A. 1995. Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. **Journal of Marketing**, 59: 46-57
- Boland, H. G., ve Tempel, E. R. 2004. Measuring professionalism. **New Directions for Philanthropic Fundraising**, 43: 5-20
- Brown, M. E. 1969. Identification and some conditions of organizational involvement. **Administrative Science Quarterly**, 14(3): 346-356
- Cadinu, M. R., ve Rothbart, M. 1996. Self-anchoring and differentiation processes in the minimal group setting. **Journal of Personality and Social Psychology**, 70(4): 661-677
- Carmeli, A. 2004. The link between organizational elements, perceived external prestige and performance. **Reputation Review**, 6(4): 314-331
- Carmeli, A. 2005. Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. **Organization Studies**, 26(3): 443-464

- Carmeli, A., Gilat, G., ve Weisberg, J. 2006. Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9 (2): 92-104
- Chattopadhyay, P., ve George, E. 2004. Why does dissimilarity matter? Exploring self-categorization, self-enhancement and uncertainty reduction. *Journal of Applied Psychology*, 89(5): 892-900
- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L. ve Li, C. K. 2016. Organization-based self esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of Nursing Management*, 24: 88-96
- Cheney, G., ve Tompkins, P. K. 1987. Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38 (1): 1-15
- Chun, R. 2005. Corporate reputation: meaning and measurement. *International Journal of Management Reviews*, 7 (2): 91-109
- Cole, M. S., ve Bruch, H. 2006. Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organization hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 585-605
- Conway, J. M., ve Huffcutt, A. I. 2003. A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational Research. *Organizational Research Methods*, 6(2): 147-168
- Costello, A. B., ve Osborne, J. W. 2005. Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research and Evaluation*, 10(7): 1-9
- Cramer, P. 2001. Identification and its relation to identity development. *Journal of Personality*, 69(5): 667-688
- Çiftçioğlu, A. 2010. Algılanan dışsal prestijin çalışanların duyguları üzerine etkisi: Bir tekstil firması örneği. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 85-96
- Çuhadaroğlu, F. 1986. Adölesanlarda Benlik Saygısı, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri ABD Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Ankara.
- Delbecq, A. L., ve Elfner E. S. 1970. Local-Cosmopolitan orientations and career strategies for specialists. *Academy of Management Journal*, 13: 373-387
- Dutton, J. E., ve Dukerich, J. M. 1991. Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3): 517-554

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail, C. V. 1994. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39: 239-263
- Edwards, M. R. 2005. Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7 (4): 207-230
- Evans, W. R., ve Davis, W. 2014. Corporate citizenship and the employee: An organizational identification perspective. *Human Performance*, 27(2): 129-146
- Farooq, O., Rupp D. E., ve Farooq, M. 2017. The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations, *Academy of Management Journal*, 60(3): 954-985.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., ve Morrison, R. 2015. Ostracism, self esteem, and job performance: When do we self- verify and when do we self enhance?. *Academy of Management Journal*. 58(1): 279-297
- Festinger, L. 1954. A theory of social comparison process. *Human Relations*, 7: 177-140.
- Fisher, R. J. ve Wakefield, K. 1998. Factors leading to group identification: A field study of winners and losers. *Psychology & Marketing*, 15 (1): 23-40
- Flango, V. E., ve Brumbaugh, R. B. 1974. The dimensionality of the cosmopolitan-local construct. *Administrative Science Quarterly*, 19(2): 198-210
- Foels, R. 2006. Ingroup favoritism and social self-esteem in minimal groups: Changing a social categorization into a social identity. *Current Research in Social Psychology*, 12(3): 38-53
- Foot, E. E. 1951. Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16 (1): 14-21
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., ve Beu, D. 2006a. Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59 (6): 815-846
- Fuller, J. B., Marler, B., Hester, K., Frey, L., ve Relyea, C. 2006b. Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of the need for self- esteem. *Journal of Social Psychology*, 146 (6): 701-716
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., ve Relyea, C. 2006c. Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146(3): 327-347

- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Beu, D., Frey, L., ve Relyea C. 2009. Extending the group engagement model: An examination of the interactive effects of prestige, respect, and employee role identity. *Journal of Managerial Issues*, 21(1): 119-139
- Garcia-Falières, A., ve Herrbach, O. 2015. Organizational and professional identification in audit firms: An affective approach, *Journal of Business Ethics*, 132 (4): 753-763
- Gardner, D. G., ve Pierce, J. L. 2016. Organization-based self-esteem in work teams. *Group Processes and Intergroup Relations*. 19(3): 394-408
- Gautam, T., Van Dick, R., ve Wagner, U. 2004. Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7: 301-315
- Gkorezis, P., Mylonas, N., ve Petridou E. 2012. The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification. *Gender in Management: An International Journal*, 27(1): 51-62
- Glaser, B. G. 2011. The local-cosmopolitan scientist. *Grounded Theory Review*, 10(3): 1-19
- Goldberg, L. C., Baker, F., ve Rubenstein, A. H. 1965. Local-cosmopolitan: Unidimensional or multi-dimensional?. *American Journal of Sociology*, 70(6): 704-710
- Goldberg, A. I. 1976. The relevance of cosmopolitan/local orientations of Professional values and behavior. *Work and Occupations*, 3(3): 331-356
- Gouldner, A. W. 1957. Cosmopolitans and Locals: Toward an analysis of latent social roles—I. *Administrative Science Quarterly*, 2: 281-306
- Gouldner, A. W. 1958. Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles II. *Administrative Science Quarterly*, 2(4): 444-480
- Gray, E. R., ve Balmer, J. M. T. 1998. Managing corporate image and corporate reputation. *Long Range Planning*, 31: 695-702
- Greene, C. N. 1978. Identification modes of professionals: Relationship with formalization, role strain, and alienation. *Academy of Management Journal*, 21(3): 486-492
- Grimes, A. J., ve Berger, P. K. 1970. Cosmopolitan local; evaluation of the construct. *Administrative Science Quarterly*, 15: 407-416
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. 2014. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık

- Haas, M. R. 2006. Acquiring and applying knowledge in transnational teams: The roles of cosmopolitans and locals. *Organization Science*, 17(3): 367-384
- Hall, D. T., Schneider, B., ve Nygren, H. T. 1970. Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 70 (15): 176-190
- Hameed, I., Riaz, Z., Arain, G. A., ve Farooq, O. 2016. How do internal and external CSR affect employees' organizational identification? A perspective from the group engagement model. *Original Research*, 7(788): 1-13
- Ellemers, N., Haslam, S. A., Platow, M. J., ve Van Knippenberg, D. 2003. Social identity at work: Developments, debates, directions (Der.), Haslam, S. A., Van Knippenberg, D., Platow, M. J., ve Ellemers, N. 2003. **Social identity at work: Developing theory for organizational practice**. New York : Psychological Press
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., ve Katherine, J. R. 2012. Identity, influence and change: Rediscovering John Turner 's vision for social psychology. *British Journal of Social Psychology*, 51: 201-218
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., ve Hereford, F. H. 2009. Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of Management Journal*, 52(3): 506-526
- Hekman, D. R., Van Knippenberg, D., ve Pratt, M. G. 2016. Channeling identification: How perceived regulatory focus moderates the influence of organizational and professional identification on professional employees' diagnosis and treatment behaviors. *Human Relations*, 69(3): 753-780
- Herrbach, O., Mignonac, K., ve Gatignon, A. 2004. Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 15 (8): 1390-1407.
- Herrbach, O. 2006. A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 629-643
- Highhouse, S., Lievens, F., ve Sinar, E. F. 2003. Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63 (6): 986-1001
- Hinkin, T. R. 2005. **Scale development principles and practices**. R.A. Swanson ve E.W. Holton (Der.), **Research in Organizations: Foundations and Methods in Inquiry**. Berrett-Koehler: San Francisco

- Hogg, M. A., ve Abrams, D. 1988. **Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes**. London: Routledge.
- Hogg, M. A., ve Abrams, D. 1988. **Social motivation, self-esteem and social identity**. D. Abrams ve M.A. Hogg (Der.), **Social identity theory: Constructive and critical advances**. New York: Springer-Verlag
- Hogg, M. A., Hardie, E. A., ve Reynolds, K. J. 1995a. Prototypical similarity, self-categorization, and depersonalized attraction: a perspective on group cohesiveness. *European Journal of Social Psychology*, 25: 159-177
- Hogg, M. A., Terry, D. J., ve White, K. M. 1995b. A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58 (4): 225-269
- Hogg, M. A., ve Terry, D. J. 2000. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1): 121-140
- Hogg, M. A. 2001. A social identity theory of leadership, personality. *Social Psychology Review*, 5(3): 184-200
- Hogg, M. A. 2014. From uncertainty to extremism: Social categorization and identity processes. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5): 338-342
- Hornsey, M. J. 2008. Social identity theory and self-categorization theory: A historical Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1): 204-222
- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., ve Williams, L. J. 1997. Exploratory and confirmatory factor analysis: guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 667-683
- Işık, M., ve Zincirkıran, M. 2016. Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Doğu Anadolu bölgesindeki üniversiteler üzerinde bir uygulama. *Journal of Business Research Turk*, 8(3): 89-106
- Iverson, R. D., Mueller, C. W., ve Price, J. L. 2004. Revisiting the cosmopolitan-local construct: An event history analysis of employee turnover. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, 55-72
- Jauch, L. R., Glueck, W. F., ve Osborn, R. N. 1978. Organizational loyalty, professional commitment, and academic research productivity. *Academy of Management Journal*, 21(1): 84-92

- Jetten, J., Branscombe, N. R., ve Spears, R. 2002. On being peripheral: Effects of identity insecurity on personal and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 32: 105-123
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R. Meyer, C. J., ve Lloyd, J. W. 2006. Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2): 498-506
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., ve Hekman, D. R. 2012. Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33: 1142-1167
- Jones, C., ve Volpe, E. H. 2011. Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32: 413-434
- Jones, D. A, Willness, C. R., ve Madey, S. 2014. Why are job seekers attracted by corporate social performance? Experimental and field tests of three signal-based mechanisms. *Academy of Management Journal*, 57(2): 383-404
- Kamasak, R. 2011. The influence of perceived external prestige on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business and Economics*, 2(3): 209-221
- Kang, D., ve Bartlett, K. R. 2013. The role of perceived external prestige in predicting customer- oriented citizenship behaviors. *Human Resource Development Quarterly*, 24 (3): 285-312
- Kang, D., Stewart, J., ve Kim, H. 2011. The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6): 761-784
- Katrınlı, A., Atabay, G., Gunay, G., ve Güneri, B. 2009. Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1): 66-73
- Katz, E., ve Lazarsfeld, P. X. 1955. *Personal influence; the part played by people in the flow of mass communications*. Glencoe, III: Free Press
- Kelloway, E. K. 1995. Structural equation modeling in perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 215-224

- Krueger J. I. 2007. From social projection to social behavior. *European Review of Social Psychology*, 18: 1-35
- Kuhn, T., ve Nelson, N. 2002. Reengineering identity: A case study of multiplicity and duality in organizational identification. *Management Communication Quarterly*, 16(1): 5-34
- Lammers, C. J. 1974. Locals, Cosmopolitanism, and faculty response. *Sociology of Education*, 47 (1): 129-158
- Latrofa, M., Jeroen, V., Cadinu, M., ve Carnaghi, A. 2010. The cognitive representation of self- stereotyping. *Personal and Social Psychology Bulletin*, 36(7): 911-922
- Lawshe C. H. 1975. A quantitative approach to content validity, *Personnel Psychology*, 28: 563-575
- Leary, M. R. 1999. Making sense of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 8(1): 32-35
- Lee, J., ve Peccei, R. 2007. Perceived organizational support and affective commitment: the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28: 661-685
- Lemyre, L., ve Smith, P. M. 1985. Intergroup Discrimination and self-esteem in the minimal group paradigm. *Journal of the Personality and Social Psychology*, 49(3): 660-670
- Liu, Y., Lam, L. W., ve Loi, R. 2014. Examining professionals' identification in the work place: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status. *Asia Pacific Journal of Management*, 31: 789-810
- Lui, S. S., Ngo, H. Y., ve Tsang, A. W. N. 2001. Interrole conflict as a predictor of job satisfaction and propensity to leave: A study of professional accountants. *Journal of Managerial Psychology*, 16: 469-484
- Lynn, M. R. 1986. Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35: 382-38
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater; a partial test of a reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2): 103-123
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. 1995. Loyal from day one. Biodata organizational identification, and turnover among newcomers, *Personnel Psychology*, 48: 309-333

- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., ve Zanet, F. D. 2012. The relationship between perceived organizational support and affective commitment: A social identity perspective. *Group and Organization Management*, 38(1): 68-100
- Martiny, S. E., ve Rubin, M. Towards a clearer understanding of social identity theory's self-esteem hypothesis. *Understanding Peace and Conflict through Social Identity Theory*, 19-32
- Mignonac, K., Herrbach, O., ve Guerrero, S. 2006. The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 477-493
- Mishra, S. K., Bhatnagar, D., D'Cruz, P., ve Noronha, E. 2012. Linkage between perceived external prestige and emotional labor: Mediation effect of organizational identification among pharmaceutical representatives in India. *Journal of World Business*, 47: 204-212
- Mishra S. K. 2013. Perceived external prestige and employee outcomes: Mediation effect of organizational identification. *Corporate Reputation Review*, 16(3): 220-233
- Monti A., ve Soda G. 2014. Perceived organizational identification and prototypicality as origins of knowledge exchange. Contemporary Perspectives on Organizational Social Networks. *Research in the Sociology of Organizations*, 40: 357-379
- Norris, M., ve Lecavalier, L. 2010. Evaluating the use of exploratory factor analysis in developmental disability psychological research. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 40: 8-20
- Otten, S., ve Epstude, K. 2006. Overlapping mental representations of self, in group, and out group: Unraveling self-stereotyping and self-anchoring. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(7): 957-969
- Öz, E. A., ve Bulutlar, F. 2009. Algılanan kurumsal itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9 (1): 38-52
- Patchen, M. 1970. **Participation, achievement and involvement in the job**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Patterson, M. M., Bigler, R. S., ve Swann, W. B. 2010. When personal identities confirm versus conflict with group identities: Evidence from intergroup paradigm. *European Journal of Social Psychology*, 40 (4): 652-670

- Podnar, K. 2011. Perceived external prestige, organizational identification and organizational commitment: An empirical examination. *Teorija in Praksa*, 48(6): 1611-1627
- Phua, F. T. T. 2004. The antecedents of co-operative behavior among project team members: An alternative perspective on an old issue. *Construction Management and Economics*. 22(10): 1033-1045
- Polat, M., ve Meydan, C. H. 2010. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 145-172
- Polit, D. F., ve Beck, C. T. 2006. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations, *Research in Nursing and Health*, 29: 489-497
- Polit, D. F., Beck, C. T., ve Owen, S. V. 2007. Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and Recommendations, *Research in Nursing and Health*, 30: 459-467
- Ponzi, L. J., Fombrun, C. J., ve Gardberg, N. A. 2011. Reprtrak Pulse: Conceptualizing and validating a short-term measure of corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, 14 (1): 15-35
- Popescu, D. M. ve Bulei, I. 2013. Professional and organizational identity- an impact o performance. *Valahian Journal of Economic Studies*, 4(18): 27-32
- Pratt, M. G. 1998. To be or not to be? Central questions in organizational identification. Whetten D.A ve Godfrey P.C. (Der.), **Identity in Organizations: Building Theory Through Conversation**, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ravasi, D., ve Van Rekom, J. 2003. Key issues in organizational identity and identification behaviour. *Corporate Reputation Review*, 6 (2): 1-15
- Reade, C. 2001. Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8): 1269-1291
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Branscombe, N. R., Mavor, K. I., Bizumic, B., ve Subasic, E. 2010. Interactionism in personality and social psychology: An integrated approach to understanding the mind and Behavior. *European Journal of Personality*, 24: 458-482

- Richter, A., Van Dick, R., ve West, M.A. 2004. The relationship between group and organizational identification and effective intergroup relations. *Academy of Management Proceedings*, E1-E6
- Riketta, M. 2005. Cognitive differentiation between self, in-group, and outgroup: The roles of identification and perceived intergroup conflict. *European Journal of Social Psychology*, 35: 97-106
- Riketta, M. 2005b. Organizational identification: A meta- analysis. *Vocational Behavior*, 66: 358-384
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., ve Rosenberg F. 1995. Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1):141-156
- Rousseau, D. M. 1998. Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 19: 217-233
- Rubin, M. ve Hewstone, M. 1998. Social identity theory's self-esteem hypothesis: A review and some suggestions for clarification. *Personality and Social Psychology Review*, 2(1): 40-62
- Schmitt, M. T., ve Branscombe, N. R. 2001. The good, the bad, and the manly: Threats to one's prototypicality and evaluations of fellow in-group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37: 510-517
- Scott, C. R., Corman, S. R., ve Cheney, G. 1998. Development of a structurational model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3): 298- 336
- Shepherd, C. R. 1961. Orientations of scientists and engineers. *The Pacific Sociological Review*, 4(2): 79-83
- Simon, B., Hastedt, C., ve Aufderheide, B. 1997. When social –categorization makes sense: The role of meaningful social categorization in minority and majority members' self-perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2): 310-320
- Smidts, A., Pruyn, A. H., ve Van Riel, C. B. M. 2001. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 49(5): 1051-1062
- Schwartz, S. J., Luyckx, K., ve Vignoles, V. L. 2011. *Handbook of Identity Theory and Research*. R., Spears (Der.), **Group identities: The social identity perspective**. Springer

- Stahl, M. J., McNichols, C. W., ve Manley T. R. 1979. Cosmopolitan- local orientations as predictors of scientific productivity, organizational productivity, and job satisfaction for scientists and engineers. *IEEE Transactions of Engineering Management*, 26 (2): 39-43
- Stets, J. E., ve Burke, P. J. 2000. Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3): 224-237
- Stets, J. E., ve Burke, P. J. 2014. Self-esteem and identities, *Sociological Perspectives*, 57(4): 409-433
- Swann, W. B., Polzer, T. T., Seyle, D. C., ve Ko, S. J. 2004. Finding value in diversity: Verification of personal and social self views in diverse groups. *Academy of Management Review*, 29 (1): 9-27
- Tak, B., ve Aydemir, B. A. 2004. Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, **12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Uludağ Üniversitesi, Bursa
- Tanis, M., ve Beukeboom, C. J. 2011. Organizational identification and the communication of identity: Effect of message characteristics on cognitive and affective identification. *British Journal of Social Psychology*, 50(4): 784-791
- Tajfel, H. 1978. **Differentiation between social groups**. London: Academic Press
- Tajfel, H. 1981. **Human groups and social categories**. London: Cambridge University Press
- Tajfel, H. 1982. **Social identity and Intergroup Relations**: Cambridge, UK: Cambridge University Press
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. 1979. **An integrative theory of intergroup conflict**. W. G. Austin ve S. Worchel (Der.), **The social psychology of intergroup relations**. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Tak, B., ve Çiftçioğlu, A. 2009. Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir çalışma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18: 100-116
- Thistlethwaite, J. 2014. Professional identity and professionalism. *Clinical Teacher*, 11(3): 234-235
- Thompson, J. D., Avery, R. W., ve Carlson, R. O. 1968. Occupations, personnel, and careers. *Educational Administration Quarterly*, 4: 66-31
- Tropp, L. R., ve Wright S. C. 2001. In-group identification as the inclusion of in-group in the self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5): 585-600

- Turner, J. C. 1982. **Towards a cognitive redefinition of the social group.** Tajfel, H. (Der.). **Social Identity and Intergroup Relations.** Cambridge, U.K.: Cambridge University Press
- Turner J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., ve Wetherell, M. S. 1987. **Rediscovering the social group: A self-categorization theory.** Oxford: Blackwell
- Tyler, T. R. 1999. Why people cooperate with organizations: An identity based perspective. *Research in Organizational Behavior*, 21: 201-246
- Tyler, T. R., ve Blader, S. L. 2003. The group engagement model: Procedural justice, social identity and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4): 349-361
- Uen, J. F., Ahlstrom, D., Chen, S., ve Liu, J. 2015. Employer brand management, organizational prestige and employees' word-of-mouth referrals in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53: 104-123
- Van Knippenberg, D., ve Van Schie, E. C. M. 2000. Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 137-147
- Van Dick, R. 2001. Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3 (4): 265-283
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher J., ve Christ, O. 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., ve Tissington, P. A. 2005. To be (long) or not to be (long): Social identifications in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3): 189-218
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., ve Wieseke, J. 2006. Identity and extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behavior. *British Journal of Management*, 17: 283-301
- Van Knippenberg, D., ve Sleebos, A. D. 2006. Organizational identification versus organizational commitment: Self- definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27: 571-584

- Veelen, R. V., Otten, S., ve Hansen, N. 2011. Linking self and in group: Self- anchoring as distinctive cognitive route to social identification. *European Journal of Social Psychology*, 41:628-637
- Veelen, R. V., Otten, S., ve Hansen, N. 2013. Social identification when an in-group identity is unclear: The role of self- anchoring and self-stereotyping. *British Journal of Social Psychology*, 52: 543-562
- Veelen, V. R., Otten, S., Cadinu, M., ve Hansen, N. 2016. An integrative model of social identification: Self- stereotyping and self-anchoring as two cognitive pathways. *Personality and Social Psychology Review*, 20(1): 3-26
- Vijayakumar, V. S. R., ve Padma, R. N. 2014. Impact of perceived organizational culture and learning on organizational identification. *International Journal of Commerce and Management*, 24(1): 40-62
- Verkuyten, M. 1997. Intergroup evaluation and self-esteem motivations: Self-enhancement and self-protection. *European Journal of Social Psychology*, 27: 115-119
- Voci, A. 2006. Relevance of social categories, depersonalization and group processes: Two field tests of self- categorization theory. *European Journal of Social Psychology*, 36: 73-90
- Wallace, J. E. 1995. Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40: 228-255
- Wan- Huggins, V. N., Riordan, C. M., ve Griffeth, R. W. 1998. The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8): 724-749
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., ve Moltzen, K. 2006. Work motivation, organizational identification, and well-being in call centre work. *Work and Stress*, 20 (1): 60-83
- Whetten, D. A., ve Mackey, A. 2002. A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business and Society*, 41: 393-414.
- Williams, R. J., ve Barrett, J. D. 2000. Corporate philanthropy, criminal activity and firm reputation: Is there a link?, *Journal of Business Ethics*, 26: 341-350
- Wright, T. A., ve Larwood, L. 1997. Further examination of the cosmopolitan-local latent role construct. *Psychological Reports*, 81: 897-898

- Yeşiltaş, M., Türkmen, F., ve Ayaz, N. 2011. Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri, *C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 12(2): 171-189
- Zhu, Y. 2016. Organization-based self-esteem affects employees' exchange relationship perceptions and extra role behavior. *Social Behavior and Personality*. 44(3): 509-518



EKLER

Ek- 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Doktora tezi kapsamında yürütülen bir çalışma için veri toplanmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar bir bilimsel çalışma için kullanılacaktır. Aşağıda yer alan ifadelerin doğru veya yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Sorulara cevap verirken "olması gerektiğini düşündüğünüzü değil", "hali hazırda olanı" belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşılması açısından önemlidir. Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

ESRA ÇINAR

Başkent Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı Öğrencisi

1. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeler çalıştığınız kurum hakkındaki düşüncelerinizi göstermektedir. Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum					Kesinlikle Katılıyorum
1	Herhangi birisi çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik bir eleştiri olarak alırlarım.	1	2	3	4	5	
2	Başkalarının işyerim hakkında ne düşündüklerini çok fazla önemserim.	1	2	3	4	5	
3	İşyerim hakkında konuşurken her zaman "onlar" yerine "biz" ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5	
4	İşyerimin başarısı benim başarımdır.	1	2	3	4	5	
5	Herhangi birisi işyerimi övdüğünde, bunu şahsıma yönelik bir iltifat olarak algırlarım.	1	2	3	4	5	
6	İşyerimle ilgili medyada bir eleştiri yapılmışsa, bu durum beni utandırır.	1	2	3	4	5	

2. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL İTİBAR ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri mevcut çalıştığınız kurumu düşünerek işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum				Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım işyerinin içinde bulunduğum çevrede saygınlığı yüksektir.	1	2	3	4	5
2	Bu işyerinde çalışıyor olmak, çalışanlarına toplumda prestij kazandırmaktadır.	1	2	3	4	5
3	Bu işyeri sektörünün en iyisi olarak görülür.	1	2	3	4	5
4	Sektörümüzdeki diğer işletmelerin çalışanları, imkân olması durumunda benim çalıştığım işletmede çalışmayı çok arzular.	1	2	3	4	5
5	İçinde yer aldığım çevrede işyerim çok itibarlı değildir.	1	2	3	4	5
6	Sektörümüzde iyi bir kariyer planlayan bir kişi için çalıştığım işyeri çok cazip değildir.	1	2	3	4	5
7	Sektörümüzdeki diğer işletmeler birbirinden personel transferi yaptıklarında çalıştığım işletmeyi çok fazla tercih etmezler.	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM: SOSYAL ROL KİMLİĞİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum				Kesinlikle Katılıyorum
1	Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir.	1	2	3	4	5
2	Mevcut yaptığım iş soyut kavramlar ve yeni fikir üretimi gerektirmektedir.	1	2	3	4	5
3	Yaptığım işin büyük bir kısmı yeni fikir üretimi gerektirmektedir.	1	2	3	4	5
4	Mevcut yaptığım iş, karmaşık ve gizli yetenek ve becerileri içermektedir.	1	2	3	4	5
5	Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım.	1	2	3	4	5
6	Kariyerimi, mevcut çalıştığım kurumda ilerletmek istiyorum.	1	2	3	4	5
7	Kurum içinde sahip olduğum statü ve saygınlık, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statü ve saygınlıktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
8	Kurum içindeki üstlerim tarafından kabul görmek, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmekten daha önemlidir.	1	2	3	4	5

4. BÖLÜM: BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum					Kesinlikle Katılıyorum
1	Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.	1	2	3	4	5	
2	Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
3	Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.	1	2	3	4	5	
4	Bende diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar birşeyler yapabilirim.	1	2	3	4	5	
5	Kendimde guru duyacak fazla bir şey bulamıyorum.	1	2	3	4	5	
6	Kendime karşı olumlu bir tutum içerisindeyim.	1	2	3	4	5	
7	Genel olarak kendimden memnunum.	1	2	3	4	5	
8	Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.	1	2	3	4	5	
9	Bazen, kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	
10	Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	

5.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Yaşınız.....

Cinsiyetiniz

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

Medeni Durumunuz

- ☐ Bekar
- ☐ Evli
- ☐ Boşanmış
- ☐ Du

Öğrenim Durumunuz

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Yüksekokul
- ☐ Üniversite
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

Çalıştığınız Sektör

- ☐ Kamu
- ☐ Özel
- ☐ Kamu Yararı Kuruluşlar

Çalıştığınız Kurum

- ☐ Sağlık
- ☐ Eğitim
- ☐ İnşaat
- ☐ Bankacılık
- ☐ Turizm
- ☐ Enerji
- ☐ Maden
- ☐ Finans
- ☐ İletişim
- ☐ Gıda ve Tarım
- ☐ Elektrik ve Elektronik
- ☐ Bilişim Teknolojileri
- ☐ Bilgisayar Sistemleri
- ☐ Kimya, Petrol
- ☐ Diğer

Kurumda çalışma süreniz.....

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ