

Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü

The Role of Academic Success and Conscientiousness on Identification with School as an Organizational Form

Cem Harun MEYDAN*

Mustafa POLAT**

Kara Kuvvetleri Komutanlığı

Öz

Bu çalışma, öğrencilerin okulları ile özdeşleşmeleri ile akademik başarı ve kişilikleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı hedeflemektedir. Kişilik değişkeni olarak Beş Faktör Kişilik özelliklerinden özdisiplin ele alınmıştır. Özdisiplin kişilik özelliği, itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özellikleri bünyesinde barındırmakta, bu özelliklerin yanında öğrenme ve sosyalleşmenin sonucu olmakta ve değerlendirci bir yönü de bulunmaktadır. Araştırmanın diğer değişkeni olan özdeşleşme, bireyin kendi benliğiyle örgütünü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ olarak ifade edilmektedir. Okullar değerlendirildiğinde öğrencilerin akademik başarılarının okullar için önemi ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda, akademik başarı yüksek ve bireysel hedeflerini gerçekleştirmeye çalışan öğrenciler aynı zamanda okulun hedeflerine de katkıda bulunmaktadır. Akademik başarı seviyesi yüksek ve özdisiplinli öğrencilerin kendilerini okullarıyla tanımlama düzeylerinin yüksek olacağı değerlendirilerek hipotezler geliştirilmiş ve geliştirilen hipotezler 506 üniversite öğrencisinden toplanan veri ile analiz yapılarak test edilmiştir. Veriler anket yöntemi ile toplanmış, bu maksatla özdeşleşme ve özdisiplin ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, öğrencilerin okulda buldukları süre ile özdisiplinli olmalarının okulları ile özdeşleşmede etkili faktörler olduğuna, ancak akademik başarının etkili bir faktör olmadığına işaret etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Özdeşleşme, okul, öğrenci, akademik başarı, özdisiplin.

Abstract

This study aims to identify the relationship between students' organizational identification with their personality and academic success. Conscientiousness, one of the most important five personality traits, has been taken as a personality trait involving submissiveness, orderliness, discipline, responsibility, and achievement orientation. Furthermore, it is a result of learning and socialization while functioning as an evaluator. Considering schools, students' academic success is an important factor since students who have a high level of academic success try to achieve their personal goals that contribute to schools' overall goals. Organizational identification as the other variable of the study is defined as a cognitive linking between the definition of the organization and the definition of the self. Considering the students who have high level of academic success and have self-discipline, they would identify themselves with their school. Taking this as the hypothesis of the study, data have been gathered from 506 collage students. Research results showed that individuals' time spent at school and their conscientiousness were effective while academic success was not effective on their organizational identification.

Keywords: Identification, school, student, academic success, conscientiousness.

* Dr. Cem Harun MEYDAN, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Kara Harp okulu, chmeydan@gmail.com

** Dr. Mustafa POLAT, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Kara Harp okulu, mpolat@kko.edu.tr

Summary

Introduction

The importance of organization and person relationship is continuously increasing since organizations aim to be successful in a rapid changing environment. Individuals who are in harmony with their organizations internalize organizational goals and contribute to their organizations in a more effective manner. Having individuals with such characteristics is of critical success for organizations. Identification of individuals themselves with their organizations is one of the characteristics of people who are in harmony with their organizations. Considering schools as organizations, identification of students with their schools is important for student and school integration. It can be said that students can be more willing to achieve personal and organizational goals when they identify themselves with their schools. Organizational identification is described as "the degree to which a member defines him or herself by the same attributes that he or she believes define the organization" (Dutton et al., 1994, p. 240). Considering this definition, the harmony of personal characteristics and school values is seen to be an important factor for an individual's identification of himself/herself with his/her organization. For this reason, personality traits need to be taken into consideration in organizational identification studies. Conscientiousness, one of the personality traits, has been taken as a personality trait in this study since it is considered to be a factor affecting organizational identification since high conscientious students are expected to be academically more successful. Another important factor for schools is the level of students' academic success. Students who have a high level of academic success try to achieve their personal goals which at the same time contribute to their schools' goals. Thus, it can be said that academic success may have a relationship with organizational identification. In other words, students who want to have high academic success might want to contribute to the success of their schools.

Purpose

Studies on organizational identification in the Turkey are limited while studies focusing on school organizations are scarce. This study will contribute both to the relevant literature by interpreting students' identification with their schools and some possible antecedents of organizational identification. In this context, one of the antecedents of organizational identification is expected to be conscientiousness and one other antecedent is expected to be academic success. Hence, the purpose of this study is to identify the relationship between organizational identification with conscientiousness and academic success. For this purpose four hypotheses have been developed.

Results

Correlation analysis showed that there was a significant relationship between organizational identification with conscientiousness and there was a significant relationship between conscientiousness with academic success. To identify intergroup differences the data was tested through one way analysis of variance (ANOVA). Results showed that students' identification level was higher in the first year of school and the level of identification decreases as the grades of the students get higher. Hierarchical regression analysis was performed to identify the effect of conscientiousness and academic success on organizational identification. Results showed that conscientiousness had a significant effect on organizational identification while academic success had no significant effect on organizational identification.

Discussion and Conclusion

Results showed that conscientiousness was an antecedent of organizational identification as was expected while academic success was not. We concluded from the latter finding that individuals did not relate their personal success with organizational success. This could be

because of the fact that academic success was not emphasized as an organizational goal. Results also showed that the highest level of identification was in the first year of membership. On the other hand, organizational identification decreases as seniority increases. We concluded from this finding that students felt worn-out as their seniority increased and feeling worn-out decreased their identification with the school. Considering students' academic success as an organizational goal for schools, this goal can be achieved by having conscientious students. From the managerial point of view, having conscientious individuals might yield successful results for organizations. Limitations of the study and possible future research topics are also discussed in the body of this paper.

Giriş

21. yüzyılda örgütlerin içinde bulunduğu dış çevre koşullarındaki büyük çaplı değişim ya da dönüşümler, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin önemini artırmıştır. Bu çerçevede çalışan ve örgüt arasındaki ilişki ve uyum düzeyinin algılanması, örgütler açısından önem kazanmıştır. Çalışan ve örgütün bu uyuma ilişkin algılamalarındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek, çalışanların örgütsel hedeflere yönelik tutum ve davranışlarını tahmin edebilmenin de bir yolu haline gelmiştir. Ayrıca, örgütsel amaçları benimseyebilecek insan kaynağını temin ve istihdamın sürekliliğini sağlamak örgütler açısından kritik başarı faktörlerinden biri olmuştur.

Örgütlerin yukarıda ifade edilen başarıyı sağlayabilmelerinin yollarından biri, örgütleriyle bütünleşebilecek çalışanları istihdam edebilmesidir. Bunu sağlamada örgütlerin elindeki seçeneklerden biri, çalışanlarının örgütle özdeşleşmelerini sağlamaktır. Bu şekilde örgütler daha uzun süreli istihdam ve daha az sosyalizasyon maliyeti ile stratejik hedeflerine ulaşabilecektir. Bu nedenlerle, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri bugün önemli ve derinlemesine değerlendirilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aslında örgütle özdeşleşme süreci, ekonomik eylemlerden daha öte bir şeydir (Dutton vd., 1994: 260). Örgütler günümüz iş yaşamında işgörenlerden işyerini sevme, sadakat duygusuna sahip olma ve işyerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi birtakım duyguların da ötesine geçmelerini beklemekte; örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemektedir. O halde örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası haline getirmenin ve onların kendilerini örgüte üye olmakla tanımlarken gurur duymalarını sağlamanın, bugün içinde bulunduğumuz koşullarda, örgütler açısından uzun vadeli başarılar kazanmada anahtar nitelikte bir role sahip olduğu ifade edilebilir (İşçan, 2006: 161).

Bir örgüt formu olarak okullarda (Slavin, 1987; Bidwell ve Kasarda, 1980) da öğrencilerin okullarıyla özdeşleşmeleri, okul-öğrenci uyumu açısından önem arz etmektedir. Özdeşleşme düzeyleri yüksek öğrencileri bünyesinde barındıran okullarda, öğrencilerin bireysel-örgütsel hedefleri bir arada gerçekleştirme konusunda daha istekli davranacakları ifade edilebilir (Leithwood ve Jantzi, 1999). Bu çerçevede okullar açısından da özdeşleşme düzeyi yüksek öğrencilere sahip olmanın önemli olduğu ifade edilebilir.

Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşmenin "çalışanların, çalıştıkları örgüt ve kurumları tanımakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesi" (Dutton vd. 1994: 240) olarak tanımlandığı dikkate alındığında, kişilik özellikleri-okul değerleri uyumunun da örgütle özdeşleşme açısından önemli bir faktör olduğu değerlendirilebilir. Bireyler kendi kişilik özelliklerini destekleyen ve bu özellikleri kritik başarı faktörü olarak algılayan örgütlerle daha fazla özdeşleşebilecek ve örgüt için kendisinden beklenenin ötesinde ekstra rol davranışları sergileyebilecektir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme çalışmalarında kişilik özelliklerinin de dikkate alınması gerektiği ifade edilebilir.

Okullar açısından önemli olan bir diğer husus ise öğrencilerin akademik başarı düzeyleridir. Yüksek akademik başarı düzeyine ulaşmış öğrencilerin, kendi hedeflerinin yanında, okullarının da hedeflerine ulaşabilmeleri açısından olumlu katkılar sağlayabilecekleri değerlendirilmektedir.

Bu noktada akademik başarı düzeyi ile okulla özdeşleşme düzeyi arasında olumlu bir ilişki beklenebilir.

Öte yandan Türkçe yazında özdeşleşme çalışmalarının az olduğu ve az sayıda olan bu çalışmaların da eğitim kurumlarını örneklem olarak almadığı görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışma, hem bireylerin özdeşleşme düzeylerinin açıklanmasına yardımcı olmada farklı değişkenlerin etkisini, hem de okulların temel öğelerinden biri olan öğrencilerin okullarıyla özdeşleşmeleri konusunda akademik başarı ve kişilik özelliklerinin ne denli etkili olduğunu ortaya koymak amacıyla tasarlanmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme, örgütün amaç ve değerlerine, amaç ve değerlerin gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak kendi rolüne ve örgütüne yanlı, duyuşsal bir bağlılıktır (Buchanan, 1974: 533). Aynı zamanda özdeşleşme, sosyal kimliğin özel bir şekli olarak Sosyal Kimlik Kuramı önemli kavramlarından biri olarak ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 22; Hortaçsu, 2007: 65). Bir örgütün üyesi olarak; bir kişinin kimlik algısı alternatif kimliklere göre daha belirgin ise ve sosyal bir grup olarak örgütü tanımladığı özelliklerle birey olarak kendini tanımladığı özellikler fazla ve benzer ise, o kişinin örgütle daha çok özdeşleştiği söylenebilir (Dutton vd. 1994: 239).

Üyesi oldukları örgütle özdeşleşen bireyler örgütle dayanışma duyguları içinde olmakta, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmakta (Miller vd., 2000:629) kendilerini örgüt özellikleriyle aynı şekilde tanımlamaktadır (Dutton vd., 1994: 239). Bu çerçevede bireyler kendilerini, sosyal bir varlık olan örgütler ile derin bilişsel ve duyuşsal bağ içerisinde hissetmektedir (Edwards, 2005: 207-230). *Bilişsel bağ* bireyin "kendi benliğiyle örgütünü tanımlaması arasındaki bağ" ya da örgüt üyesinin benlik kimliği ile örgütün yapılandığı "bilişsel imaj" arasındaki örtüşmedir (Dutton vd. 1994: 223-240). Bu bağ sonucunda bireyler, örgüt içi işbirliği ve prososyal davranışlar sergileyebilmekte (Dutton vd. 1994: 240), arkadaşlarına güvenmekte, amaç belirleme süreci, örgütsel norm ve uygulamaların içselleştirilmesi ve örgütte kalma isteği gibi bazı kritik tutum ve davranışlar geliştirmektedir (Wiesenfeld vd., 1999: 778). *Duyuşsal bağ* ise bireyin bir örgüte ait olması ve örgütle gurur duyma/örgütte kabul görmeyi kapsamaktadır (Smidts vd., 2001: 1051-1062). Bu bağ bireylerin örgütle dayanışma duyguları içinde olmasını, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmasını içermektedir (Miller vd., 2000: 629).

Özdeşleşme bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesi, örgütsel rolünü oluşturan eylemleri isteyerek yapması, örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması, örgütünü destekleyici davranışlarda bulunması, kendisini örgütüyle kişileştirmesi anlamına gelmektedir (Dutton vd., 1994: 243; İşcan, 2006: 161; Hall vd., 1970: 176-177; Mael ve Asforth, 1995: 312; Polat, 2010; Tosun, 1981: 145-150;). Örgütle özdeşleşen bireyler, ücret, yükselme ve saygınlık bakımından daha elverişli koşullar bulsalar bile örgütten ayrılmayabilirler (Tosun, 1981: 145-150). Ancak özdeşleşme gücü ile ilgili net bir ifadede bulunmak güçtür. Zira özdeşleşmenin zaman içinde dengesiz olarak değişebildiği (Gioia vd., 2000: 63-81), örgütte geçirilen süre ve kişilik özelliklerine göre farklılaştığı görülmektedir (Eicholtz, 2000: 6; March ve Simon, 1975: 74-75)

Özdeşleşmeye süre açısından yaklaşıldığında, örgütte geçirilen sürenin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkisinin olduğu çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. (Hall vd. 1970: 176-190; Schneider vd. 1971: 397-416; Hall ve Schneider 1972: 340-350; Lee, 1971: 213-226; Cheney, 1983: 342-362; Barker ve Tompkins, 1994: 223-240; Bhattacharya vd., 1995: 46-57; Wan-Huggins vd., 1998: 724-749; Bamber ve Iyer, 2002: 21-38; Pepermans vd., 2003: 660-678; İşcan, 2006: 173; Ertürk, 2003: 129).

Bir Örgüt Formu Olan Okul ve Okulla Özdeşleşme

Okullar da eğitim kurumu olarak bir örgüt formudur (Slavin, 1987; Bidwell ve Kasarda, 1980). Okul örgütleri, bir makine olarak görülmemekte, amaç ve fonksiyonları düşünüldüğünde politik, kültürel ve birey boyutu önem taşıyan örgütler olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2000). Ayrıca

okulların diğer bir özelliğinin de üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdaki gelen ve topluma giden insan olduğu (Bursalıoğlu, 2002) ifade edilmektedir. Öğrenciler açısından bakıldığında, üstlenilen rol neticesinde kazandırdıklarının kaybettirdiklerinden fazla olması halinde okulla özdeşleşme gerçekleşecektir. Çünkü bir yetişkin için çalıştığı örgüt nasıl görülmekte ise bir öğrenci için de okulu o şekilde görülmektedir (Burton ve Near, 1995). Bu bağlamda, özdeşleşme, işgörenler açısından olduğu kadar, bir okulda öğrenim gören öğrenciler için de geçerlidir.

Öğrencilerin okulla özdeşleşme süreçleri de yetişkinlerin çalıştıkları örgütleriyle özdeşleşme sürecine benzerdir. Bu süreçte öğrenciler örgütlü çalışma yaşamına hazırlanmadan önce öğrenim gördükleri okullarla bir şekilde tanışır, sonraki yaşamlarında seçecekleri mesleklerine yönelik alacakları eğitimi hangi okulda ve nasıl bir ortamda alacaklarına karar verirler. Böylece ilk tanışma söz konusu olur.

Özdeşleşme sürecinde üniversiteye kayıt öncesinde başlayan ilk tanışma bazen diğer bireylerin etkisiyle yıllar öncesinden gerçekleşirken, bazen de bu süreç okula kayıt anında başlar. Üniversite ile tanışmayla başlayan özdeşleşme sürecinde öğrenciler, okullarını uzaktan tanıma fırsatı bulurlar, okula katılım ve okulun örgütsel sosyalizasyon çabalarıyla birlikte ise öğrenciler üniversitelerinin değerlerini belirli düzeylerde içselleştirirler. Okulla bütünleştiklerini hissettiklerinde ise artık öğrencilerin üniversiteleri ile özdeşleştikleri ifade edilebilir. Okul hayatının sonlarında ise öğrenciler yeni iş yaşamlarına doğru yöneleceklerinden, okulla özdeşleşme düzeyleri zaman içerisinde düşmekte, okulun yerini, öğrencilerin muhtemel olarak çalışacakları yeni örgütler almaktadır.

Bir bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyinin örgüte üyelik süreci boyunca farklı zamanlarda ve farklı noktalarda değişim gösterebildiği dikkate alındığında, örgüt üyeliğinin ilk yılında olup olmama durumunun önemi ön plana çıkmakta, örgüte üyeliğin birinci yılının dışında, örgütte geçirilen hizmet yılları ne kadar çoksa bireyin örgütle özdeşleşmesinin o kadar kuvvetli olduğu ve örgüte üyeliğin birinci yılında örgütsel özdeşleşme düzeyinin diğer yıllara oranla en üst seviyede olduğu ifade edilmektedir (March ve Simon, 1975:83-84).

Bu bağlamda okul örneğinde ve ABD'nin Orta-Batısında bulunan iki üniversitede eğitim gören 263 öğrenciyle yapılmış olan bir çalışmada (Mael; 1988) okulda kıdem ile okulla özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Farklı bir çalışmada ise (Mael ve Ashforth; 1992), bireyden ve okuldan kaynaklanan çeşitli öncüllerin özdeşleşme üzerindeki etkileri incelenmiş, neticede okulda kalınan süre (kıdem) ile özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bütün bu değerlendirme ve yapılan çalışmalarda ifade edilen sonuçlardan hareketle, okul örneğinde yapılacak çalışmalarda üst sınıf olmanın (okulda geçirilen sürenin) okulla özdeşleşme düzeyini artıracığı değerlendirilmesini yapmak mümkündür. Aslında uzun uzadıya bireyin işyeri olarak bir kurumla özdeşleşmesi üzerinde durmak yerine, spesifik olarak öğrencinin okul kurumuyla özdeşleşmesi üzerinde durulabilir. Yani aşağıdaki başlık altında toplanan bilgiler şeklinde bilgilere yer verilebilir.

Kişilik, Özdisiplin ve Özdeşleşme

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

Kişilik, bireyin bütün özellikleri ile ilgili olup, bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Cüceloğlu, 1991: 19). O halde kişilik, bir insanın nesnel ve öznel yanlarıyla diğer insanlardan farklılaşan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tamamı olarak ifade edilebilir (Köknel, 1997:19). Kişiliğin oluşumunda başta kalıtım olmak üzere, sosyal çevre, aile, coğrafi ve fiziksel şartlar gibi birçok faktör etkili olabilmektedir.

Araştırmacılar tarafından bugüne kadar kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik farklı modeller ortaya konmuştur. Kişiliğin beş boyutta açıklanması 1960'lı yıllardan itibaren başlamıştır. 1980'lerin sonlarına doğru ise kişilik psikologları kişilik yazınındaki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflama sağlayabilen "Beş Faktör Modeli" üzerinde bir anlaşmaya varmışlardır (Taggar vd., 1999). Bu beş boyutlu yaklaşım Büyük Beşli (Big Five) olarak adlandırılmıştır (Friedman ve Schustack, 1999). Beş Faktör Kişilik Modeli, son zamanlarda kapsamlı bir kişilik özellikleri modeli olarak oldukça dikkat çekmektedir. Model, kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir organizasyonudur ve dışadönüklük, uyumluluk, özdisiplin, nevroitiklik ve gelişime açıklık olmak üzere beş temel boyutta adlandırılmaktadır (McCrae ve John, 1992).

Beş Faktör Kişilik Modelindeki boyutlar birçok araştırmaya konu olduğu gibi örgütsel özdeşleşme yazınında az da olsa yer bulmuştur. Yazında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden özdisiplinli olmanın bireylerin örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkili olduğuna ilişkin ipuçları elde edilmiştir (Polat, 2010). Bu ipuçları değerlendirildiğinde, özdisiplinli olmanın çalışanlar açısından örgütleriyle özdeşleşmelerinde diğer kişilik özelliklerine göre öne çıktığı görülmektedir. Ayrıca özdisiplinli olan öğrencilerin akademik olarak daha başarılı olmaları ve okulla daha fazla bütünleşmeleri beklendiğinden bu çalışmada, Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden özdisiplin boyutu ele alınmıştır.

Özdisiplin kişilik özelliği, itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özellikleri bünyesinde barındırır. Bu özelliklerin yanında öğrenme ve sosyalleşmenin sonucu olduğu ve değerlendirici bir yönünün de olduğu ifade edilmektedir (Liebert ve Spiegler, 1990: 220).

Özdisiplin, bütün meslek gruplarında bütün iş performansı kriterleri ile tutarlı ve anlamlı ilişkiler gösteren bir kişilik boyutu olarak tespit edilmiştir. Özdisiplini yüksek bireyler bütün mesleklerde işlerini başarı ile tamamlama özelliğine sahiptirler. Özdisiplin boyutuyla eğitim başarısı ve mesleki başarı arasında da olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Barrick ve Mount, 1991).

Özdisiplinli bireyler güçlü bir kararlılık, sorumluluk ve sebatkârlık özelliği ile bu özelliklere sahip olmayan bireylerden daha iyi iş performansı sergilerler. Özdisiplin boyutundan yüksek puan alan bireylerin ayrıntı yönelimli, sonuç yönelimli ve ödül yönelimli örgütsel kültürleri daha çok tercih edecekleri, ancak yenilik getirici örgütsel kültürleri daha az tercih edecekleri gösterilmiştir (Judge ve Cable, 1997). Bu bireylerin işe devamsızlık oranları da düşüktür (Judge vd., 1997).

Özdisiplin faktörünün alt boyutları yeterlilik, düzen, görevşinaslık, başarı çabası, özdisiplin ve tedbirlilik olarak tanımlanmıştır (Costa vd., 2001). Özdisiplin ile ilgili kişilik özellikleri hem güvenilirliği (dikkatli, titiz, sorumluluk, organizasyon, planlı, iş bilir) hem de iradeyi (sıkı çalışma, başarıya odaklanma, azim) yansıtmaktadır (Costa ve McCrae, 1992). Beş Faktör Kişilik Modelinin belirtilen özdisiplin faktörünün bir alt boyutu olan başarı çabasının akademik performansın önemli bir harekete geçiricisi olduğu ifade edilmektedir (Gray-Watson, 2002:177). Özdisiplin ile birlikte akademik başarının da okulla özdeşleşme üzerinde etkili olduğu değerlendirilmesinden hareketle bu çalışmada diğer bir değişken olarak akademik başarı ele alınmıştır.

Akademik Başarı

Örgütsel özdeşleşme ile pozitif örgüt çıktıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu yapılan birçok araştırmada ortaya konmuştur. Verimlilik ve örgütsel hedeflere daha fazla yönelme ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Lee, 1971:213-226). Ayrıca yapılan diğer araştırmalarda; motivasyon (Knippenberg ve Schie, 2000: 137-147) ve performans (Cicero ve Pierro, 2007: 297-306) ile örgütsel özdeşleşme arasında yine olumlu yönde bir ilişkinin olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Üniversite öğrencilerinin akademik başarı düzeylerinin bir örgütsel çıktı olduğu değerlendirildiğinde, yazında yapılan araştırma çerçevesinde örgütsel özdeşleşme ile akademik başarı düzeyi arasındaki ilişkinin ortaya konmasına yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bunun yanında üniversitede akademik açıdan başarılı olan öğrencilerin, okula ve okulun başarılarına sahip çıkmak, okulu ve öğrencileri temsil etme gibi görevleri icra etmelerinden dolayı,

bu öğrencilerin üniversite ile özdeşleşme düzeylerinin akademik başarıları düşük olanlara oranla daha yüksek olacağı çıkarımını yapmak mümkündür.

Bu açıklamalar ışığında çalışmanın problemi, “öğrencilerin okulları ile özdeşleşmelerinde akademik başarılarının ve özdisiplinli olmalarının rolünü belirlemek” olarak belirlenmiştir.

Yukarıdaki tespitler çerçevesinde araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez-1: Eğitim sürecinin farklı aşamalarında (her sınıfta) öğrencilerin okulla özdeşleşme düzeyleri farklılık gösterir.

Hipotez-2: Okuldaki birinci yılda öğrencilerin okulla özdeşleşme düzeyleri diğer sınıflarda okuyan öğrencilerin okulla özdeşleşme düzeylerinden daha yüksektir.

Hipotez-3: Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden özdisiplin ile okulla özdeşleşme arasında pozitif yönlü nedensel bir ilişki vardır.

Hipotez-4: Akademik olarak başarılı olmak ile okulla özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü nedensel bir ilişki vardır.

Hipotez-5: Okulla özdeşleşmede akademik başarı ve özdisiplinin rolü vardır.

Yöntem

Araştırmada bireylerin özdisiplin ve özdeşleşme seviyelerini ölçmek için geliştirilmiş ölçekler, akademik başarı puanı olarak da halihazırda elde ettikleri “kredi not ortalamaları” alınmıştır. Veriler SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Analiz sırasında değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi, gruplar arası farklılıklar tek yönlü varyans analizi ve değişkenlerin birbirini yordama gücü ise regresyon analizi ile yapılmıştır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini Ankara’da bulunan bir üniversitenin bir yerleşkesindeki mühendislik fakültesinde öğrenim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemin seçiminde öğrencilerin bir tek fakültede olmasına dikkat edilmiş, kolay ulaşılabilir olması nedeniyle mühendislik fakültesi seçilmiştir. Araştırmaya 506 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 496’sını Türk ve 10’unu ise yabancı uyruklu bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamaları 20,35 (ss.=1,31) olup öğrencilerin yaşları 17–25 arasında değişmektedir. Katılımcıların 498’i (%98,4) erkek, 8’i (%1,6) bayandır. Katılımcılardan 148’i (%29,2) birinci, 156’sı (%30,8) ikinci, 106’sı (%20,9) üçüncü ve 96’sı (%19) ise dördüncü sınıfta eğitim görmektedirler. Katılımcıların lise bitirme puan ortalamaları 100 üzerinden 71,63 (ss.=11,04)’tür. Üniversitede son dönem kredi ortalamaları ise 4 üzerinden 2,88 (ss.=0,61) olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca katılımcıların 10’u eğitim yaşamları boyunca iki yıl, 35’i ise bir yıl sınıfta kalmıştır.

Ölçüm Araçları

Özdisiplin Ölçeği

Özdisiplini ölçümlemek için Benet-Martinez ve John (1998) tarafından “The Big Five Inventory” adıyla geliştirilmiş olan ve kişilik özelliklerini “Nevrotiklik”, “Dışadönüklük”, “Gelişime Açıklık”, “Uyumluluk” ve “Özdisiplin” boyutlarıyla ölçen beş faktör kişilik ölçeğinin özdisiplin boyutunu ölçmeye yönelik 9 sorudan oluşan alt ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sümer vd. (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçek daha önce farklı çalışmalarda kullanılmıştır (Ör: Çetin, 2008)

Beş faktör kişilik ölçeğindeki 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 ve 43’üncü sorular özdisiplini ölçmekte olup 8, 18 ve 23 ve 43’üncü sorular ters kodlanmıştır. Ölçek 5’li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçekte, bireylerin “Planlar yapan ve bunları takip eden”, “İşleri verimli yapan” ve “Görevi tamamlanuncaya kadar sabır gösterebilen” türünden ifadelere katılma dereceleri sorulmaktadır.

Bu çalışmada özdisiplin faktörünün iç tutarlılığı (Cronbach Alfa) 0,90, ölçeğin örneklem yeterlilik değeri (KMO Bartlet's test) 0,875 ($p<0,001$) olarak bulunmuştur. Maddelerin faktör yüklenim değerleri 0,67 ile 0,89 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile doğrulanmıştır. DFA sonuçları ($\chi^2=23,335$, GFI=0,990, AGFI=0,974, NFI=0,990, TLI=0,994, CFI=0,997, RMR=0,016, RMSEA=0,027) ölçeğin özdisiplini ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Tabachnik ve Fidel, 2001; Meydan ve Şeşen, 2011).

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışmada örgütsel özdeşleşme konusunda öncü bir çalışma ile alana öncülük eden Mael ve Ashforth (1992)'un hazırlamış oldukları ve Türkçe geçerliği Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçek daha önce farklı çalışmalarda kullanılmıştır (Ör: Tüzün, 2006).

Ölçek 5'li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçekte, bireylerin "Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissederim", "Diğer kişilerin bu işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir", "Bu işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım", "Bu işyerinin başarısını kendi başarım gibi hissederim" türünden ifadelerle katılma dereceleri sorulmaktadır.

Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ölçeğinin iç tutarlılığı (Cronbach Alfa) 0,91, ölçeğin örneklem yeterlilik değeri (KMO Bartlet's test) 0,87 ($p<0,001$) olarak bulunmuştur. Maddelerin faktör yüklenim değerleri 0,70 ile 0,83 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile doğrulanmıştır. DFA sonuçları ($\chi^2=11,869$, GFI=0,992, AGFI=0,976, NFI=0,994, TLI=0,995, CFI=0,997, RMR=0,018, RMSEA=0,037) ölçeğin örgütsel özdeşleşmeyi ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Tabachnik ve Fidel, 2001; Meydan ve Şeşen, 2011).

Bulgular

Araştırmada değişkenlere ait ortalamalar hesaplanmıştır. Bireylerin özdisiplin puan ortalamaları 3,937 (ss.= 0,927), özdeşleşme puan ortalamaları ise 3,940 (ss.=0,762) olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmamızın bir diğer değişkeni olan akademik başarı ortalamasının ise 2,855 (ss.=0,501) olduğu görülmektedir. Değişkenlere ait betimleyici istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Ayrıca değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak için korelasyonlar hesaplanmıştır. Korelasyon değerleri incelendiğinde (Tablo 1), örgütsel özdeşleşme ve özdisiplin arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu, ayrıca akademik başarı ile özdisiplin arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 1.

Betimleyici İstatistikler, Güvenilirlik Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

	Betimleyici İstatistikler		Korelasyonlar	
	Ort.	ss.	1	2
1. Özdisiplin	3,937	,927	(,90)	
2. Örgütsel Özdeşleşme	3,940	,762	,466*	(,91)
3. Akademik Başarı	2,855	,501	,142*	,064

* $p<0,01$, Not: Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarıdır.

Eğitim süreci içinde bireylerin üniversite ile özdeşleşme düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu maksatla bireylerin halihazırda buldukları sınıflar dikkate alınmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklar Tablo 2'de görülmektedir. Analiz sonuçları bireylerin özdeşleşme düzeylerinde

buldukları sınıfa göre anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir [$F_{(3,502)}=11,66$, $p<0,001$]. Buna göre sınıf, yani okulda bulunma süresi arttıkça, bireylerin özdeşleşme düzeylerinde düşüş meydana gelmektedir. Analiz sonuçlarına göre 1'inci sınıfta bulunan öğrencilerin özdeşleşme düzeyleri 2'nci ve 4'üncü sınıfta bulunanlara göre, 3'üncü sınıfta bulunanların özdeşleşme düzeyleri de 4'üncü sınıfta bulunan öğrencileri göre daha yüksektir.

Tablo 2.

Sınıfa Göre Özdeşleşme Düzeylerini Gösteren ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	28,262	3	9,421	11,663	,000	1-2
Gruplariçi	405,478	502	,808			1-4
Toplam	433,740	505				3-4

Özdisiplin ve akademik başarının örgütsel özdeşleşmeyi yordama gücünü bir arada görmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te görülmektedir.

Regresyon analizine ilk aşamada yaş ve sınıf dahil edilmiş ve bu değişkenlerin bu şekilde kontrol altına alınması sağlanarak, ikinci aşamada özdisiplin ve akademik başarının örgütsel özdeşleşmeyi yordama gücü ortaya konmaya çalışılmıştır.

Tablo 3.

Örgütsel Özdeşleşmeyi Yordayan Özdisiplin ve Akademik Başarı Puanlarının Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Özdeşleşme		
	β	ΔR^2	ΔF
1. Aşama Demografik Değ.		,048*	12,63*
	Yaş	-,085	
	Sınıf	-,142	
2. Aşama		,192*	63,12*
	Özdisiplin	,446*	
	Akademik Başarı	-,027	

* $p<0,001$

Demografik değişkenler kontrol altında iken, özdisiplinin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı görülmektedir ($\beta=,446$, $p<0,001$). Aynı zamanda toplam varyansın %19,2'sinin açıklandığı ($\Delta F=63,12$, $p<0,001$) görülmektedir (Tablo 3). Ancak akademik başarının özdeşleşmeyi yordamadığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler yapılan analizler çerçevesinde değerlendirildiğinde, bir, iki ve üçüncü hipotezlerin kabul edildiği, dördüncü hipotezin reddedildiği ve beşinci hipotezin kısmen kabul edildiği görülmektedir. Diğer bir ifade ile eğitim sürecinin her bir aşamasında okulla özdeşleşme düzeyinin farklılık gösterdiği, akademik başarı ile özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki olmadığı, ayrıca, özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü nedensel bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmada bireylerin akademik başarı ve kişilik olarak özdisiplinli olma düzeylerinin üniversiteleri ile özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisi ve bu ilişkinin yönü ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu maksatla üniversite öğrencilerinden toplanmış olan veriler analiz edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme, “çalışanların, çalıştıkları örgüt ve kurumları tanımakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesi”, özdisiplinli olmak ise itaatkârlık, düzenlilik, disiplinli olma, sorumluluk sahibi ve başarı yönelimlilik özelliklerini bünyesinde barındıran kişiliğe sahip olmak olarak ifade edilmektedir (Dutton vd., 1994: 240).

Özdisiplin, örgütsel özdeşleşme ile akademik başarı arasında pozitif yönlü ilişki olacağı beklentisinden hareketle hipotezler oluşturulmuştur. Sonuç olarak eğitim sürecinin farklı aşamalarında (her sınıfta) öğrencilerin okulla özdeşleşme düzeylerinin farklılık gösterdiği, okuldaki birinci yılda öğrencilerin okulla özdeşleşme düzeylerinin 2. ve 4. sınıflarda okuyan öğrencilerin okulla özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu, 3. sınıfta okuyan öğrencilerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de 4. sınıfta okuyanlardan daha yüksek olduğu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü nedensel bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ancak akademik yönden başarılı olmak ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönlü nedensel bir ilişki belirlenmemiştir.

Başka bir deyişle araştırma sonuçları, özdisiplinin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği, bireylerin özdeşleşme düzeylerinde buldukları sınıfa göre anlamlı farklılıklar bulunduğu, sınıf, yani üniversitede bulunma süresi (eğitim süresi-okul kıdemi) arttıkça, bireylerin özdeşleşme düzeylerinde düşüş meydana gelmekte olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmanın bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinin olumlu olması beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (Polat, 2010). Örgütsel kıdem arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeyinin düşmesi ise alanyazındaki çalışmalarla örtüşmeyen ilginç bir bulgu olarak ifade edilebilir. Kıdem-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin alanyazındaki sonuçlarla örtüşmemesinin, yani öğrencilerin sınıflarının yükselmesi ile özdeşleşme seviyelerinin düşmesinin, uzun süren eğitim sürecinde öğrencilerin kendilerini yıpranmış olarak hissetmelerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Yıpranmış olmanın yanında örgütün faaliyetleri konusunda söz sahibi olmamanın da örgütsel özdeşleşme düzeyini olumsuz etkilemiş olabileceği diğer olası bir değerlendirme olarak ifade edilebilir. Ancak örgüte üyeliğin ilk yılındaki bireylerin özdeşleşme düzeyinin diğer üyelerin özdeşleşme düzeylerinden yüksek olması, alanyazınla örtüşen bir bulgu (March ve Simon, 1975: 83-84) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bulgular eğitim araştırmaları yönüyle değerlendirildiğinde, özdisiplini yüksek öğrencilere sahip olan bir okulda öğrencilerin özdeşleşme seviyesinin yüksek olması ve bunun sonucunda da bireylerin okulun çıkarlarını gözetme, aldığı görevleri sabır ve sebat ile takip etme ve sonuca ulaştırmak için elinden geleni yapmaları beklenen sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrencilerin özdisiplinli olmalarının özdeşleşme seviyelerini etkilemesinin bir sebebi, özdisiplinli olmanın bireysel bir çıktı olmanın yanında örgütsel bir çıktı olarak da görülmesi ve bu konu üzerinde okul yönetiminin vurgulama yapılması olabilir.

Akademik başarının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olmaması durumu, bireylerin akademik başarı ile örgüt amaçları arasında ilişki kuramamalarından kaynaklanmış olabileceğini akla getirmektedir. Akademik başarının bireysel bir çıktı olarak, çeşitli faktörlere bağlı olduğu dikkate alındığında, okulu sevmenin, benimsemenin ya da okulla özdeşleşmenin akademik başarı düzeyini etkilemeyeceği değerlendirilebilir. Bunun bir nedeni ise akademik başarının okul açısından daha bireysel ve ikincil bir çıktı olarak görülmesi ve okul tarafından akademik başarı konusunda öğrencilere kitlesel bir yönlendirme yapılmıyor olmasından kaynaklanarak akademik başarı-özdeşleşme ilişkisinin kurulmasının engellendiği düşünülebilir.

Bu bulgular yanında çalışma bazı sınırlılıklar da içermektedir. Araştırmada kullanılan örneklem tek bir okulu ve tek bir ili kapsamaktadır. Dolayısıyla, nicelik ve nitelik olarak farklılaştırılmış örneklem gruplarıyla yürütülecek diğer çalışmaların daha genellenebilir sonuçlara ulaşma imkânı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca bu çalışmada Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden sadece özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu da kişiliğin bütünsel bir bakış açısıyla ele alınarak bir değerlendirme yapılmasını engellemiştir.

Örnekleme yeteri kadar erkek katılımcı yer alırken kadın katılımcı sayısının çok düşük seviyede olması (10 kişi) ve araştırmanın sadece bir mühendislik fakültesinde yapılmış olması diğer sınırlılıklar olarak ele alınabilir.

Araştırmanın sonuçları yönetsel uygulamalar açısından ele alındığında, örgütlerin özdisiplini yüksek bireyleri bünyelerinde barındırmalarının örgütsel performans açısından olumlu sonuçlar doğurabileceği görülmektedir. Özdisiplin bir kişilik özelliği olduğundan özdisiplini yüksek bireylere sahip olmak için işe alma sırasında bir anket çalışması yapılması ve özdisiplin düzeyinin tespit edilmeye çalışılması önerilebilir. Ancak bu durumun sosyal beğenirlik etkisi ile sübjektif değerlendirmelerin oluşmasına neden olabileceği düşünülerek, grup çalışması-gözlem yöntemlerinin de kullanılması ile bir değerlendirme yapılması daha uygun olabilir. Örgütlerin mevcut çalışanları için ise, çalışanların özdisiplinli olmalarını sağlamak amacıyla eğitimler verilmesi bir yöntem olarak ele alınabilir.

Bu durum eğitim kurumları açısından ele alındığında, okullar öğrencilerin özdisiplinlerini geliştirme yönünde eğitim programları uygulayabilir. Bu tür eğitim programları kısa vadede okul başarısı üzerine, uzun vadede ise yetişen bireylerin çalıştıkları kurumların başarısı üzerine olumlu katkı sağlayabilir.

Müteakip araştırmalarda, okul ile özdeşleşme düzeyinin farklı faktörlerle olan ilişkileri ele alınabilir. Örneğin akademik çalışmaları nedeniyle dünyada ve Türkiye’de öne çıkan üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerle, diğer üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin özdeşleşme açısından karşılaştırması, öne çıkan üniversitelerin sahip olduğu olumlu imajın öğrencilerin okullarıyla özdeşleşme düzeylerini ne kadar etkilediği ortaya konabilir. Ayrıca Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin tamamı ele alınarak yapılacak benzer bir çalışmada farklı sonuçların elde edilebilmesi mümkün olabilir. Ayrıca, araştırmacıların müteakip çalışmalarda örnekleme farklı fakültelerden seçmeleri daha genellenebilir sonuçların elde edilmesinde fayda sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Ashforth B.E. & Mael, F.A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bamber, E.M. & Iyer, V. (2002). Big 5 Auditors’ Professional and Organizational Identification. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38.
- Barker, J.R. & Tompkins, P.K. (1994). Identification in the Self-Managing Organization: Characteristics of Target and Tenure. *Human Communication Research*, 21, 223-240.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Benet-Martinez V. & John, O.P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bhattacharya, C.B., Rao, H. & Glynn, M.A. (1995). Understanding the Bond of Identification: An Investigation of its Correlates Among art Museum Members. *Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Bidwell, C.E. & Kasarda, J.D. (1980). Conceptualizing and Measuring the Effects of School and Schooling. *American Journal of Education*, 88(4), 401-430.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Burton B. K. & Near J. P. (1995). Estimating the incidence of wrongdoing and whistle-blowing: Results of a study using randomized response technique, *Journal of Business Ethics*, 14 (1), 17-30.
- Cheney, G. (1983). On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Cicero, L. & Pierro, A. (2007). Charismatic Leadership and Organizational Outcomes: The Mediating Role of Employees' Work-Group Identification, *International Journal of Psychology*, 42 (5), 297-306.
- Costa, P.T. Jr., McCrae, R.R. & Dye, D.A. (1991). Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (2.Baskı): Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetin, F. (2008). "Kişilerarası İlişkilerde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı ve Kişilik Yapısının Çatışma Çözme Yaklaşımları Üzerine Etkileri: Uygulamalı Bir Araştırma", Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*, 7, 207-230.
- Eicholtz, M.M. (2000). "Organizational Identification as a Negotiated Relationship: The Dialectics of Members' Dialogue.", Unpublished Ph.D. Thesis, Ohio University, USA.
- Eicholtz, M.M. (2001). "Negotiating Organizational Identification." Paper presented at the Organizational Communication Division of International Communication Association Annual Convention, Washington D.C.
- Ertürk, A. (2003). "Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, İzmit.
- Friedman, H.S. & Schustack, M.W. (1999). *Personality: Classic Theories and Modern Research*, Allyn & Bacon, USA,
- Gioia, D.A., Schultz, M. & Corley, K.G. (2000). Organizational Identity, Image and Adaptive Instability. *Academy of Management Review*, 25 (1), 63-82.
- Gray, E. K. & Watson, D. (2002). General and Specific Traits of Personality and Their Relation to Sleep and Academic Performance. *Journal of Personality*, 70(2), 177-206.
- Hall, D.T. & Schneider, B. (1972). Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern an Organizational Type. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Hall, D.T., Schneider, B. & Nygren, H.T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Hortaçsu, N. (2007). *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler*, Ankara. İmge Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11, 160-177.
- Judge, T.A. & Cable, D.M. (1997). Applicant Personality, Organizational Culture and Organizational Attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359-394.

- Judge, T.A., Martocchio J.J. & Thoresen, C.J. (1997). Five Factor Model of Personality and Employee Absence. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 745-755.
- Knippenberg, D.V. & Schie, E.C.M. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Köknel, Ö. 1997. *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Lee, S.M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (1999). Transformational School Leadership Effects: A Replication. *School Effectiveness and School Improvement*, 10(4) ,451-479.
- Liebert, M.L. & Spiegler, M.D. (1990). *Personality Strategies and Issues*, California: Brooks/Cole Pub. Co.
- Mael, F.A. (1988). "Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni." Unpublished Doctoral Dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.
- Mael, F.A. & Ashforth, B.E. 1995. Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- March G.J. & Simon, H.A. (1975). *Örgütler*. (Çev: Ö. BOZKURT & O. ONARAN, TODAİE Yayınları, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Mc Adams, D.P. (1997). A Conceptual History of Personality Psychology. In R.Hogan vd (eds.), *Handbook of Personality Psychology* (pp.3-39), San Diego, CA:Academic Press.
- Meydan C.H., Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K. & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13 (4), 626-658.
- Pepermans, R., Vloeberghs, D. & Perkisas, B. (2003). High Potential Identification Policies: An Empirical Study Among Belgian Companies. *Journal of Management Development*, 22 (8), 660-678.
- Polat, M. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması." Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Schneider, B., Hall, D.T. & Nygren, H.T. (1971). Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organisational Identification. *Human Relations*, 24, 397-416.
- Slavin, R. (1987). A Theory of School and Classroom Organization. *Educational Psychologist*, 22(2), 89-109.
- Smidts, A., Pruyn, A.H. & Riel, C.B.M. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1051-1062.
- Sümer, N., Lajunen, T. & Özkan, T. (2005). Big Five Personality Traits as the Distal Predictors of Road Accident Involvement. In G. Underwood (Ed.), *Traffic and Transport Psychology* (pp. 215-231). UK: Elsevier Ltd.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*, Boston:Allyn and Bacon.
- Taggar, S., Hackett, R. & Saha, S. (1999). Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents and Outcomes. *Personnel Psychology*, 52, 899-926.
- Tak, B. & Aydemir, B.A. (2004). "Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulmuş Bildiri, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

- Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkililik*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları Nu:196, Ankara.
- Wan-Huggins V.N., Riordan, C.M. & Griffeth, R.W. (1998). The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (8), 724-749.
- Wiesenfeld, B.M., Raghuram, S. & Garud, R. (1999). Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization. *Organization Science*, 10, 777-790.