

Örgütsel Özdeşim ve Örgütsel Bağlılık Birbirinden Farklı Yapılar Mıdır? Bir Faktör Analizi Çalışması

Evrım Güleriyüz
Yaşar Üniversitesi

Orhan Aydın
Ufuk Üniversitesi

Özet

Bu araştırma örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birbirinden ayrı yapılar olup olmadığını ampirik olarak incelemek amacıyla yürütülmüştür. Araştırma çeşitli illerde kamu sektörü ve özel sektörde görev yapan 444 katılımcı ile yürütülmüştür. Bütün ölçek maddelerinin tek bir yapıyla bağlantılı olduğu tek faktörlü A Modeli, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ölçeklerinin maddelerinin tek bir örgütsel bağlılık yapısıyla ve örgütsel özdeşim ölçeği maddelerinin ise örgütsel özdeşim yapısıyla bağlantılı olduğu iki faktörlü B Modeli, her bir ölçek maddesinin kendi ölçeğiyle ilgili yapıyla bağlantılı olduğu üç faktörlü C Modeli birbirleri ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi (LISREL 8.3) ile karşılaştırılmıştır. Uyum indeksleri ele alındığında C Modeline daha fazla destek sağlandığı ve bu üç yapının da birbirinden ayrı olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık, normatif bağlılık

Abstract

The present study was carried out to investigate the empirical distinctions between organizational identification, affective commitment and normative commitment. Data were obtained from 444 employees of various government and private organizations. Confirmatory factor analysis (LISREL 8.3) was used to test the discriminant validity of the three constructs. Discriminant validity between constructs was assessed by comparing single-factor structure (Model A- all items linked to one construct), two factor structure (Model B -affective and normative commitment as first construct and organizational identification as second construct,) and a final three factor structure (Model C- affective commitment, normative commitment and organizational identification each as a different construct). Results indicated that the model used to reflect the three constructs (Model C) was empirically distinct from the others.

Key words: Organizational identification, affective commitment, normative commitment

Yazışma Adresi: Yrd. Doç. Dr. Evrim Güleriyüz, Yaşar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, Selçuk Yaşar Kampusu, Üniversite Cad, No: 37-39 Ağaçlı Yol 35100 Bornova, İzmir

E-posta: evrimguleryuz@yasar.edu.tr

Yazar Notu: Bu araştırma, ilk yazarın doktora tezinin bir bölümüdür.

Çalışanların kendilerini örgütleriyle bir bütün olarak algılamaları olarak tanımlanan örgütsel özdeşim (Ashforth ve Mael, 1989) ve genel olarak çalışanların örgüt üyesi olarak kalmaya istekliliği olarak tanımlanan örgütsel bağlılığın (Mowday, Steers ve Porter, 1979) birbirinden farklı olgular olup olmadığı devam eden bir tartışma konusudur. Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılığı normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık olmak üzere 3 boyutlu bir yapı olarak ortaya koymasından sonra bu tartışmalar özellikle örgütsel özdeşim ile duygusal bağlılık arasındaki farka odaklanmıştır. Yazında farklı araştırmacılar tarafından bu iki kavramın birbirinden farklı olduğunu (Ashforth ve Mael, 1989), birbirinin aynı olduğunu (Edwards, 2005), aynı yapının iki boyutu olduğunu (Riketta ve Van Dick, 2005) savunan farklı görüşler ileri sürülmüştür. Riketta ve Van Dick (2005) meta-analiz çalışmalarında bu iki yapıyı bağlanma (attachment) kavramı altında toplamıştır. Bunun yanı sıra çeşitli araştırmacılar da normatif bağlılığın hem duygusal bağlılık hem de örgütsel özdeşimle yüksek ilişki göstermesi nedeniyle bu üç yapının birbirine benzer yapılar olduğunu iddia etmektedir (Van Dijk, 2004). Devam eden tartışmalardan hareketle bu çalışmada, örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarının birbirinden tamamen farklı yapılar olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramının ortaya atılmasından bu yana, bu kavramın nasıl tanımlanması gerektiği ve hangi boyutlardan oluştuğu konusunda değişik görüşler öne sürülmüştür. Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) örgütsel bağlılığı çalışanın örgüt için çaba sarf etme isteğinin, örgütle özdeşiminin ve örgütsel katılımının (involvement) gücü olarak tanımlamıştır. O'Reilly ve Chatman da (1986) örgütsel bağlılık tanımlarında Porter ve arkadaşları (1974) gibi bir boyut olarak örgütsel özdeşime yer vermiş, ancak örgütsel bağlılığın diğer boyutlarını uyma ve içselleştirme olarak belirlemişlerdir.

Mowday, Steers ve Porter (1979) örgütsel bağlılığı bireyin belirli bir örgütle kurduğu özdeşimin ve bu örgütte katılımının gücü olarak tanımlamışlardır. Bu araştırmacılara göre örgütsel özdeşim (a) örgütün değerlerini ve amaçlarını kabul etme ve bunlara inanma (b) örgütün yararına çaba sarf etmeye istekli olma ve (c) örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme isteği ile karakterize edilmektedir. Ashforth ve Mael'e (1989) göre, örgütsel bağlılığı tanımlayan özelliklerin ilki örgütün değerlerinin içselleştirilmesine, ikincisi davranışsal bir niyete, üçüncüsü ise örgüte ilişkin duygulara işaret etmektedir. Dolayısıyla, Ashforth ve Mael'e (1989) göre, Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığı örgütsel özdeşimin

ve örgüte katılımın gücü olarak tanımlasa da, kendileri tarafından önerilen belirleyici özellikler arasında özdeşime işaret eden herhangi bir ifade yer almamaktadır.

Son yıllarda ilgili yazında oldukça sık rastlanan tanımlardan biri Meyer ve Allen (1991) tarafından önerilen üç boyutlu örgütsel bağlılık tanımıdır. Bu araştırmacılara göre bağlılık, örgüte karşı duygusal bir yönelimi, örgütü terk etmenin bedelinin değerlendirilmesini ve örgütte kalmak yönünde ahlaki bir zorunluluk duygusunu içermektedir. Her biri bağlılığın farklı bir yönüne işaret eden bu boyutlar duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırılmaktadır.

Duygusal bağlılık; çalışanların örgütle bütünleşmesi, örgütle özdeşim kurması ve örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyması anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Jonas ve Leberherz (2008), duygusal bağlılığı bir çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığının, örgütle kurduğu özdeşimin ve örgüte katılımının derecesine işaret eden özel bir tür iş tutumu olarak tanımlamaktadır. Yüksek duygusal bağlılığı olan çalışanlar sadece istedikleri için örgütlerinde kalmaya devam ederler. Devamlılık bağlılığı ise çalışanın örgütten elde ettiği çıkarın (interest) ve bu çerçevede örgütü terk etmenin bedellerinin farkında olmasından kaynaklanır. Örgütle öncelikli bağlantıları devamlılık bağlılığı temelinde olan çalışanlar bir işe ihtiyaçları olduğu ve daha iyi bir seçenekleri bulunmadığı için örgütte kalmayı isterler (Meyer ve Allen, 1991). Dolayısıyla, bu çalışanlar karşılıklarına daha iyi bir seçeneğin çıkması halinde örgütten ayrılmayı tercih ederler (Spector, 2006). Normatif bağlılık ise temel olarak bireyin değerleriyle ilgilidir. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalmayı bir ahlaki bir zorunluluk (obligation), doğru olduğu için yapılması gereken bir davranış olarak görme eğilimindedirler (Meyer ve Allen, 1991).

Meyer, Allen ve Smith (1993) örgütsel bağlılığın bu üç türünün temel öncüllerinin farklı olabileceğini belirterek, duygusal bağlılığın daha çok iş koşulları ve örgütün çalışanların beklentilerini karşılama düzeyi, devamlılık bağlılığının çalışanların örgütten sağladıkları yarar ve iş seçenekleri, normatif bağlılığın ise çalışanların kişisel değerleri ve örgütün kendileri için yaptıkları nedeniyle duydukları bir zorunluluk ile ilişkili olduğunu öne sürmektedirler. Benzer şekilde, Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) yaptıkları bir meta-analiz çalışmasına dayanarak, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın farklı öncül ve sonuç değişkenleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada iş deneyimi ve algılanan örgütsel desteğin özellikle duygusal bağlılığın güçlü bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar, eleman devri ve işten ayrılma niyetinin en güçlü yordayıcısının duygusal bağlılık olduğunu, devamsızlığın sadece duygusal bağlılığın yordadığını örgütsel yurttaşlık davranışını ise hem duygusal bağlı-

lik hem de normatif bağlılığın yordadığını bulmuşlardır. Görev performansının da duygusal ve normatif bağlılıkla pozitif ilişkili, devamlılık bağlılığıyla ise negatif ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Örgütsel Özdeşim

Örgütsel özdeşim kavramı, ilgili yazında 1970'li yılların başından itibaren görülmeye başlamakla birlikte, bu kavramın tanımlanmasına ilişkin asıl gelişme ve tartışmalar Tajfel'in (1978) Sosyal Kimlik Kuramı ve Turner'ın (Turner, 1982; Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Whetherell, 1987) Kendini Kategorileme Kuramı (self-categorization theory) ile şekillenen sosyal kimlik yaklaşımının (social identity approach) ortaya atılmasından sonra başlamıştır. Örgütsel özdeşim kavramı ilk olarak Patchen (1970) tarafından kullanılmıştır. Patchen (1970) örgütsel özdeşimi benzerlik, sadakat ve üyelik olmak üzere üç bileşenden oluşan ve çalışan ile örgütün aynı amaçları paylaşmasını içeren bir yapı olarak tanımlamıştır. Aynı dönemde farklı araştırmacılar aynı kavramı benzer şekillerde tanımlamışlardır (Hall, Schneider ve Nygren, 1970; Lee, 1971; O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel özdeşimin özel bir tür sosyal kimlik olduğunu öne süren Ashforth ve arkadaşları (Ashforth ve Mael, 1989; Mael, 1988; Mael ve Ashforth, 1992), bu kavramı bireylerin kendilerini örgütün özellikleri ile tanımlamalarını içeren, örgütle bir olma ya da örgüte ait olma algısı olarak tanımlamışlardır. Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşimi tanımlamanın yanı sıra, bu kavramın belirleyici özelliklerini de sıralamışlardır. Bu araştırmacılara göre özdeşim duygusal ya da davranışsal öğeler içermeyen algısal ve bilişsel bir kavramdır.

Örgütsel Özdeşim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılık ve Benzerlikler

Örgütsel özdeşim kavramının ortaya atılmasından bu yana, bu kavramın çalışanların örgütle kurdukları psikolojik bağa işaret etmek için kullanılan diğer kavramlardan farklı bir olguya işaret edip etmediği tartışılan bir konu olmuştur. Bu bağlamda üzerinde en fazla durulan kavram ise örgütsel bağlılık, özellikle de örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutudur. Örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın farklı olgulara işaret ettiğini savunan araştırmacıların vurguladıkları noktalardan biri, bu iki kavramın benlik ya da kimlikle olan ilişkileridir. Bu araştırmacılar genellikle örgütsel özdeşimin benlik tanımlaması ile ilişkili olduğunu, örgütsel bağlılığın ise benlik tanımlamasını içermediğini savunmaktadır. Örneğin, Ashforth ve Mael'e (1989) göre örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılık arasındaki en temel farklılık, örgütsel özdeşimin bireyin sorduğu "ben kimim" sorusuna kısmen yanıt sağlarken, örgütsel bağlılıkta böyle bir durumun söz konusu olmamasıdır. Benzer şekilde, Meyer, Becker ve Van Dick de (2006) özel bir tür sosyal kimlik

olarak örgütsel özdeşimin, tanımı gereği belirli bir toplulukla benliği yansıtacak şekilde birleşmeyi içerdiğini, örgütsel bağlılığın ise belirli bir örgüte, hedefe ve harekete tarzına benlikle ilişkilendirilmeden bağlanma anlamı taşıdığını belirtmektedir. Örgütsel özdeşim ile bağlılık arasındaki farkın temelde özdeşimin benlikle ilişkisi olmasından kaynaklandığı görüşü başka araştırmacılar tarafından da dile getirilmiştir (Haslam, Powell ve Turner, 2000; Pratt, 1998; Rousseau ve Parks, 1993; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006).

Özetle, örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın farklı olgulara işaret ettiğini savunan araştırmacıların öne sürdükleri gerekçelerin üç başlık altında toplanabileceğini söylemek mümkündür: (1) Örgütsel özdeşim bireyin örgütü benliğinin bir parçası olarak algılamasını içerirken, örgütsel bağlılık benlikle ilişkili değildir. (2) Örgütsel özdeşim sadece bir grup üyeliği algısını içerirken, bağlılık duygusal ve davranışsal boyutları olan bir yapıdır. (3) Örgütsel özdeşim bir benlik sınıflandırması (self-categorization) sonucunda oluşurken, bağlılık bir mübadele ilişkisi (sosyal takas) sonucunda oluşur ve devam eder (Thibaut ve Kelley, 1959).

Örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılık arasındaki benzerlik ve farklılıklar üzerinde duran araştırmacıların bir kısmı, özdeşimin daha çok örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla benzerlik gösterdiğini, bu nedenle özdeşimin genel olarak örgütsel bağlılıkla değil, duygusal bağlılıkla olan farkının ortaya konmasının daha uygun olacağını öne sürmüşlerdir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Bu araştırmacılara göre, örgüte duygusal olarak bağlanma, örgütle özdeşim kurma ve örgüte katılım olarak tanımlanan duygusal bağlılık (Allen ve Meyer, 1990), örgütsel bağlılığın boyutları arasında örgütsel özdeşime kavramsal olarak en yakın (Harris ve Cameron, 2005) ve özdeşimle en fazla karşılaştırılabilir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006) olan boyuttur. Örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın değişik boyutları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar genellikle, özdeşimin sadece duygusal bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermiştir (Bergami ve Bagozzi, 2000; Herrbach, 2006; Lane ve Scott, 2007; Oliver, 1990). Türkiye'de yapılan çeşitli çalışmalarda da örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın güçlü bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Güteryüz, Giray ve Ceylan, 2006; Ok, 2007).

Diğer yandan, özdeşimin aynı zamanda normatif bağlılıkla da ilişkili olduğunu gösteren çeşitli araştırmalar da vardır (Van Dijk, 2004). Bu bulgulardan hareketle, Van Dijk (2004) özdeşim, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birbirlerine benzer yapılar olabileceğini öne sürmüştür. Bazı araştırmalarda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında, duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı arasındaki ilişkiye kıyasla çok daha yüksek bir korelasyon olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir (örn., Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky,

2002; Van Dijk, 2004; Wasti, 2003) ve örgütsel özdeşimin duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu halde devamlılık bağlılığı ile ilişkili olmadığına ortaya konulması (örn., Herrbach, 2006) nedeniyle bu çalışmada örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenleri ele alınmış, devamlılık bağlılığı değişkeni araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Özetle, örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkışına baktığımızda çeşitli araştırmacılar tarafından örgütsel özdeşim örgütsel bağlılığın bir parçası veya alt boyutu olarak görülmektedir. Bu yapıların birbirine benzeyen yönlerinin olması, özellikle de duygusal bağlılık ve örgütsel özdeşimin kavramsal olarak birbirine çok yakın olması bu kavramların birbirinden farklı olup olmadığı sorusunu akla getirmektedir. Diğer taraftan normatif bağlılığın hem örgütsel özdeşim hem de duygusal bağlılıkla güçlü bir ilişki göstermesi nedeniyle bu çalışmada örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık kavramlarının birbirlerinden farklı yapılar olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırma Afyon, Ankara, Antalya, Balıkesir, Kayseri ve Kırklareli illerinde kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde çalışan 444 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yüz yetmiş (%38.9) kadın, 267'si (%61.1) erkek olan katılımcıların 293'ü (%67) kamu kurumunda, 144'ü (%33) ise özel sektörde çalışmaktadır. Meslek gruplarına göre baktığımızda örneklem 222 (%52.6) memur, 116 (%24.7) mühendis, 34 (%7.8) muhasebeci, 31 (%7.1) hemşire, 21 (%4.8) öğretmen, 13 (%3) doktordan oluşmaktadır. Kamu sektöründe çalışan katılımcıların yaş ortalamasının 34.36 ($S = 9.32$), kurumdaki kıdem ortalamasının 6.20 ($S = 7.71$) yıl, özel sektörde çalışan katılımcıların yaş ortalamasının 29.66 ($S = 11.42$), kurumdaki kıdem ortalamasının 1.30 ($S = 0.57$) yıl, genel yaş ortalamasının 33.38 ($S = 9.91$), kurumdaki kıdem ortalamasının ise 5.08 ($S = 7.07$) olduğu bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Özdeşim Ölçeği. Mael (1988) tarafından geliştirilen Örgütsel Özdeşim Ölçeği (Organizational Identification Scale) altı maddeden oluşan (örn., "Bu kurum hakkında konuşurken genellikle "onlar" yerine "biz" derim" "Bu kurumun başarıları benim başarılarımdır.") 5 basamaklı Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 6 en yüksek puan 30'dur. Mael (1988) çalışan, işletme bölümü ve psikoloji bölümü öğrencilerinden oluşan bir örnekleme ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının .81 olduğunu hesaplamıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Güleriyüz (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kamu ve özel sektörde görev

yapan 77 çalışanın katıldığı çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının .80 olduğu, ayrıca, orijinaline uygun olarak, ölçeği temsil eden tek faktörün, toplam varyansın %52'sini açıkladığı saptanmıştır. Türkiye'de farklı sektörlerde çalışan katılımcıların örneklemini oluşturduğu çeşitli araştırmalarda ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının .84 ile .92 arasında değiştiği görülmüştür (Güleriyüz ve ark., 2006; Öztürk, 2014; Tokgöz, 2012; Yeşiltaş, 2012).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği. Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin (Organizational Commitment Scale) Türkçeye uyarlaması Wasti (1999) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin üç boyutu bulunmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu 8 (örn., "Çalıştığım kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum." ve "Çalıştığım kurumun benim için çok özel bir anlamı var"), devamlılık bağlılığı boyutu 7 ("Çalıştığım kurumdan ayrıлып başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim." ve "Çalıştığım kurumdan ayrılırsam hayatım büyük ölçüde alt üst olur."), normatif bağlılık boyutu 10 ("Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu an ayrılmazdım." ve "Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.") madde olmak üzere toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 7 basamaklı ölçekler üzerinde (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum) değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları duygusal bağlılık boyutu için .83, normatif bağlılık boyutu için .87, devamlılık bağlılığı boyutu için ise .77 olarak bulunmuştur (Wasti, 2003). Bu çalışmada da duygusal bağlılık boyutu için .81, normatif bağlılık boyutu için ise .88 Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı bulunmuştur.

İşlem

Araştırmada 444 katılımcıdan veri toplanmıştır. Kullanılan ölçekler en üstte bir açıklama formu olmak üzere karışık sırada birbirlerine zımbalanarak uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Açıklama formunda araştırmanın amacı konusunda genel bir bilgi, ölçeklerin nasıl doldurulacağına ilişkin bir yönerge ve araştırmacının iletişim bilgileri yer almaktadır. Ölçekler araştırmacı tarafından katılımcılara çalıştıkları kurumlarda dağıtılmış ve bir hafta sonra da toplanmıştır. Analizlere geçmeden önce tek değişkenli ve çok değişkenli 7 aşırı değer (outlier) örneklemeden çıkarılmış, analize kalan 437 katılımcıdan elde edilen veriler ile devam edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların ortalamaları, standart sapmaları, ölçeklerin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları ile ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki korelasyonlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Ölçeklerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları, Cronbach Alfa Puanları ve Ölçekler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Cinsiyet	-						
2. Yaş	-.11*	-					
3. Kıdem	-.04	.90***	-				
4. Kurumdaki Kıdem	.01	.80***	.87***	-			
5. Örgütsel Özdeşim	.01	.01	.13**	.12*	-		
7. Duygusal Bağlılık	-.02	.25***	.30***	.28***	.59***	-	
8. Normatif Bağlılık	-.06	.24***	.29***	.31***	.40***	.62***	--
<i>Ort.</i>	-	36.60	14.10	11.60	3.77	4.98	4.66
<i>SS</i>	-	9.08	9.24	9.40	.88	1.21	1.42
<i>Cronbach Alfa</i>	-	-	-	-	.87	.81	.88

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N = 437$

Tablo 2. Örgütsel Özdeşim, Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık Ölçek Maddeleri

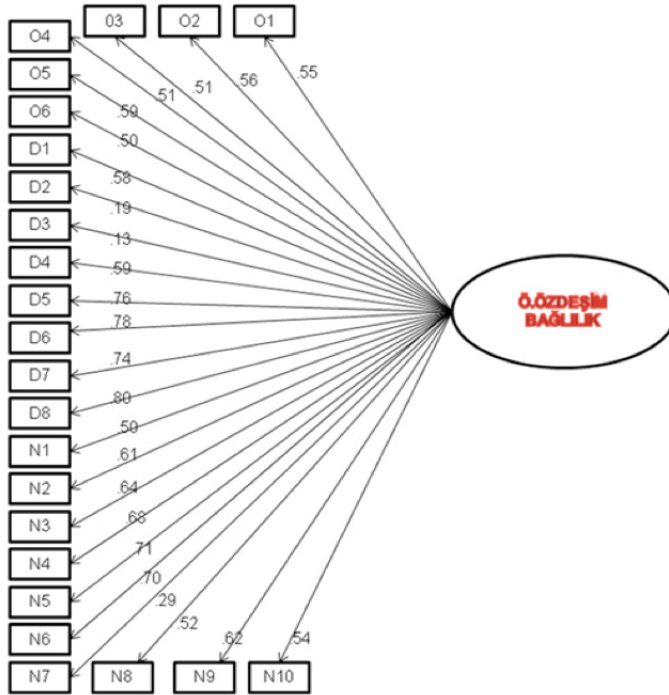
No	Ölçek Maddesi
O1	Birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde bu bana kişisel bir hakaret gibi gelir.
O2	Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündüğü benim için çok önemlidir.
O3	Bu kurum hakkında konuşurken genellikle “onlar” yerine “biz” derim.
O4	Bu kurumun başarıları benim başarılarımdır.
O5	Birisi bu kurumu övdüğünde bu, bana kişisel bir iltifat gibi gelir.
O6	Basına yansıyan bir olayda bu kurum eleştiriliyorsa bundan çok rahatsız olurum.
D1	Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.
D2	Çalıştığım kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.
D3	Çalıştığım kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.
D4	Çalıştığım kurumun amaçlarını benimsiyorum.
D5	Çalıştığım kurumun benim için çok özel bir anlamı var.
D6	Çalıştığım kurumun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.
D7	Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görüyorum.
D8	Kendimi kurumumda ailenin bir parçası gibi hissediyorum.
N1	Benim için avantajlı olsa da çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmam doğru olmaz.
N2	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu an ayrılmazdım.
N3	Çalıştığım kurum maddi olarak zor durumda olsa bile, sonuna kadar kalırdım.
N4	Çalıştığım kurum sayesinde ekmeke parası kazanıyorum, karşılığında sadakat göstermeliyim.
N5	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.
N6	Çalıştığım kuruma sadakat göstermenin görevim olduğunu düşünüyorum.
N7	Çalıştığım kurumda kalmak için hiçbir yükümlülük hissetmiyorum.
N8	Çalıştığım kurumdan ayrılarak burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.
N9	Çalıştığım kurumdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.
N10	Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.

Not. O1-O6 Örgütsel özdeşim ölçeğine, D1-D8 duygusal bağlılık ölçeğine, N1-N10 normatif bağlılık ölçeğine ait maddelerdir.

Demografik değişkenlerin korelasyonlarına bakıldığında cinsiyetin yaş, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile, kıdemın örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve kurumdaki kıdem ile, kurumdaki kıdemın ise örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile anlamlı olarak ilişkili olduğu bulunmuştur. Ölçek puanları arasındaki korelasyonlara bakıldığında ise duygusal bağlılık ile normatif bağlılık ($r = .62, p < .001$), duygusal bağlılık ile örgütsel özdeşim ($r = .59, p < .001$) ve normatif bağlılık ile örgütsel özdeşim ($r = .40, p < .001$) arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 1).

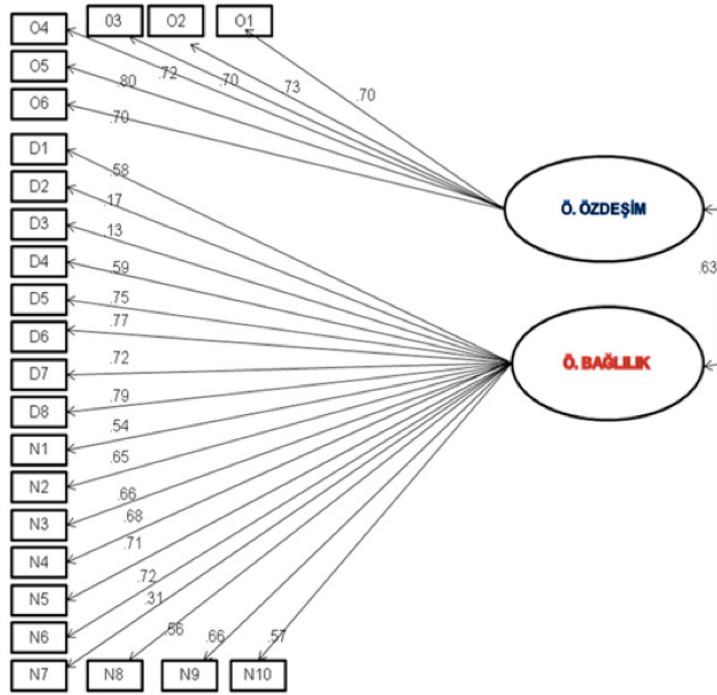
Örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birbirlerinden farklı yapılar olup olmadıklarını belirlemek amacıyla üç farklı model Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilmiştir. Analizler LISREL 8.3 (Jöreskog ve Sörbom, 1988) kullanılarak kovaryans matrisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. A Modeli; örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın tek bir yapıyı yansıttığını öngören tek faktörlü modeldir. B

Modeli; örgütsel özdeşimin bir faktör, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birlikte diğer faktörü oluşturduğunu öngören iki faktörlü modeldir. C Modeli ise örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenlerinin her birinin ayrı birer faktör olduğunu öngören üç faktörlü modeldir. A, B ve C Modellerine ilişkin standart maksimum olasılık tahminleri (standardized maximum likelihood estimates) Şekil 1, Şekil 2 ve Şekil 3'te gösterilmiştir. Şekil 1, 2 ve 3'ten de izlenebileceği gibi, A, B ve C modellerinin üçünde de açık değişkenlerden (gözlenen değişken - indicator) gizli değişkenlere (latent variable) giden bütün bağlantılar (path) istatistiksel olarak ($p < .05$) anlamlıdır. Bu modellere ilişkin maksimum olasılık tahminlerine bakıldığında, bu değerlerin en yüksek olduğu modelin, örgütsel özdeşim gizli değişkenine ait 6 açık değişkeni (gözlenen değişkeni), duygusal bağlılık gizli değişkenine ait 8 açık değişkeni (gözlenen değişkeni) ve normatif bağlılık değişkenine ait 10 açık değişkeniyle (gözlenen değişkeniyle), C Modeli olduğu görülmektedir (Şekil 3).



Şekil 1. A Modeline İlişkin Standart Maksimum Olasılık Tahminleri

Not. O1-O6 Örgütsel özdeşim ölçeğine, D1-D8 duygusal bağlılık ölçeğine, N1-N10 normatif bağlılık ölçeğine ait maddelerdir. Tüm bağlantılar (path) anlamlıdır, ($p < .05$).



Şekil 2. B Modeline İlişkin Standart Maksimum Olasılık Tahminleri

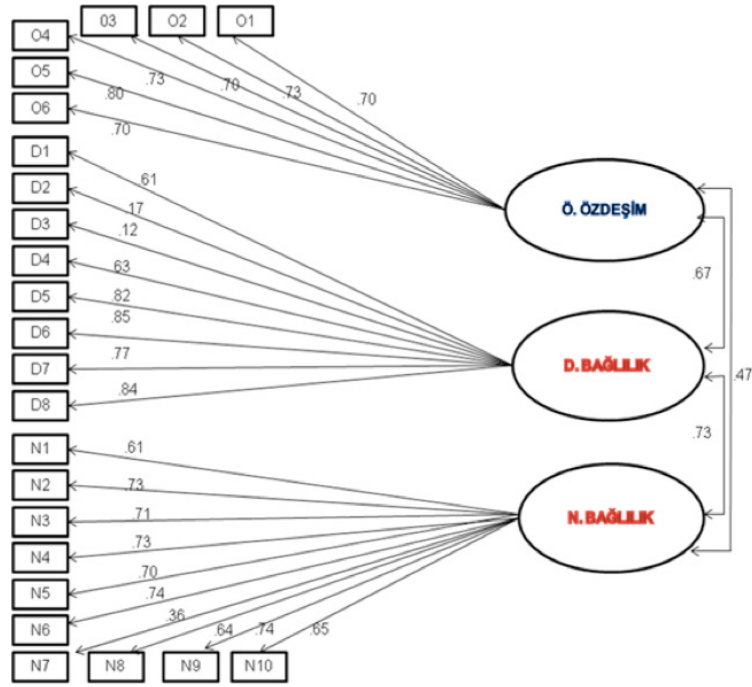
Not. O1-O6 Örgütsel özdeşim ölçeğine, D1-D8 duygusal bağlılık ölçeğine, N1-N10 normatif bağlılık ölçeğine ait maddelerdir. Tüm bağlantılar (path) anlamlıdır, ($p < .05$).

Üç modelin verilerle uygunluğunun test edilmesi amacıyla 8 indeks kullanılmıştır: Ki-Kare uyum testi, gerçek (exact) P, Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (RMSEA), Beklenen Çapraz Geçerlik İndeksi (ECVI), İyilik Uyum İndeksi (GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Tucker-Lewis İndeksi veya Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (TLI, NNFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI). A, B ve C modellerinin uyum indeksleri ve bu modellere ilişkin karşılaştırmalar Tablo 3 ve Tablo 4'te gösterilmiştir.

Ki-Kare uyum testi, örnekleme ait kovaryans matrisi ile modele ilişkin tahmini kovaryans matrisi arasındaki uyum değerinin, veri sayısından bir çıkarılarak çarpılmasıyla elde edilir. Elde edilen sonuç Ki-Kare dağılımını verir (Chou ve Bentler, 1995). Veri ile model arasındaki uyum mükemmel ise elde edilen değer sıfıra yaklaşacaktır. Ki-Kare'nin SD'ye oranı da ayrı bir uyum yeterliliği ölçütüdür. Bu oran 3 ve daha düşükse iyi bir uyum, 5'e kadar ise yeterli bir uyum olduğuna işaretir (Marsh ve Hocevar, 1985). Araştırmadaki üç modele bakıldığında tüm Ki-Kare değerleri anlamlı bulunmakla birlikte, en düşük Ki-Kare değerlerinin C Modelinde

($\chi^2 = 895.17$, $sd = 249$, $p < .001$) olduğu, C modelinin Ki-Kare değerinin A Modelinin ($\chi^2 = 2001.74$, $sd = 1$, $p < .001$) ve B Modelinin ($\chi^2 = 451.04$, $sd = 1$, $p < .001$) Ki-Kare değerlerinden anlamlı olarak farklı olduğu görülmektedir. χ^2/sd değeri ise A, B ve C modelleri için sırasıyla 11.49, 5.36, 3.39'dur. Ayrıca her üç model için gerçek (exact) p değeri .00'dır. Ki-kare ve gerçek p değerleri bu modellerin üçünün de iyi bir uyum vermediğini göstermekle birlikte, C Modelinde Ki-kare değerindeki anlamlı düşüş ve χ^2/sd oranının 5'in altında hatta 3'e yakın olması C Modelinin diğer iki modelden daha iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Ki-Kare testi örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğu ve genellikle modelleri reddedeceği için diğer uyum indeksleri geliştirilmiştir (Bentler ve Bonett, 1980). Beklenen Çapraz Geçerlik İndeksi bunlardan biridir. ECVI değeri A, B, C modelleri için sırasıyla, 6.86, 4.29, 2.38'dir (Tablo 3). Modeller arasındaki karşılaştırmalara bakacak olursak C modelinin A ve B modellerinden daha düşük bir ECVI değerine sahip olduğu görülmektedir. Bu da C modelinin en yüksek replikasyon potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 3. C Modeline İlişkin Standart Maksimum Olasılık Tahminleri

Nota. O1-O6 Örgütsel özdeşim ölçeğine, D1-D8 duygusal bağlılık ölçeğine, N1-N10 normatif bağlılık ölçeğine ait maddelerdir. Tüm bağlantılar (path) anlamlıdır, ($p < .05$).

Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (RMSEA) her bir serbestlik derecesi için gözlenen ve tahmin edilen kovaryans matrisleri arasındaki farklılığı örneklem yerine evren temelinde ölçmektedir (Steiger, 1990). RMSEA değeri 0.05'in altındaysa iyi, 0.08'e kadar ise makul, 0.08-0.10 arasında ise vasat bir uyumdan söz etmek mümkündür (Hoe, 2008). A, B, C modellerinin RMSEA değerlerinin sırasıyla .16, .12, .079 olduğu görülmektedir (Tablo 3). Diğer iki modelle kıyaslandığında sadece C Modelinin Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (RMSEA) değerinin kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ise bağımsızlık modelinin (gizli değişkenler arasında ilişkinin olmadığını öngören model) ürettiği kovaryans matrisi ile önerilen modelin ürettiği kovaryans matrisini karşılaştırır ve ikisi arasındaki oranı verir (Bentler, 1990). A Modelinin CFI değeri .68, B Modelinin .79 ve C Modelinin ise .88 olduğu saptanmıştır (Tablo 3). C Modeli en yüksek Karşılaştırmalı Uyum İndeksi değerine sahip olsa da, bu değer uyum istatistiği açısından vasattır.

Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), karşılaştırdığı modeller bakımından CFI'ya benzemekle birlikte Ki-Kare dağılımının gerektirdiği varsayımlara uyma zorunluluğu olmaksızın karşılaştırma yapar. TLI veya Normlaştırılmamış Uyum İndeksi ise Normlaştırılmış Uyum İndeksine benzer ancak SD'leri hesaba katarak model karmaşıklığını dikkate alarak bir değer verir (Bentler ve Bonett, 1980). A Modelinin TLI değerinin .66, NFI değerinin .65, B Modelinin TLI değerinin .77, NFI değerinin .75 ve C Modelinin TLI değerinin .86, NFI değerinin ise .84 olduğu bulunmuştur (Tablo 3). C Modeli diğer modellerden yüksek olmakla birlikte vasat bir uyuma işaret etmektedir.

Tablo 4'te yer alan A, B ve C Modelleri için uyum istatistiklerinin karşılaştırmasına bakacak olursak; C Modeli ile A Modeli ($\chi^2_{diff}(1) = -2001.74, p < .001$) ve C Modeli ile B Modeli ($\chi^2_{diff}(1) = -451.04, p < .001$) Ki-Kareleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, A Modeli ile B Modelinin Ki-Kareleri arasındaki farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($\chi^2_{diff}(1) = -1550.7, p < .001$).

Tablo 3. A, B ve C Modelleri İçin Uyum İndeksleri (N = 437)

Model	χ^2/SD	χ^2 Exact	Sd	P Exact	GFI	RMSEA	ECVI	CFI	TLI	NFI
Yokluk (Null)	19.90	5493.82	276	-	-	-	12.71	-	-	-
A Modeli (Tek Faktörlü Model)	11.49	2896.91	252	0.00	.64	.16	6.86	.68	.66	.65
B Modeli (İki Faktörlü Model)	5.36	1346.21	251	0.00	.75	.12	4.29	.79	.77	.75
C Modeli (Üç Faktörlü Model)	3.59	895.17	249	0.00	.85	.079	2.38	.88	.86	.84

Tablo 3. A, B ve C Modelleri İçin Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri (N = 437)

Model	$\Delta\chi^2$ Exact	df	ΔP Exact	ΔGFI	$\Delta RMSEA$	$\Delta ECVI$	ΔCFI	ΔTLI	ΔNFI
C Modeli - A Modeli	-2001.74**	1	0.00	.21	-.081	-4.56	.20	.20	.19
C Modeli - B Modeli	-451.04**	1	0.00	.10	-.041	-1.91	.09	.09	.09
A Modeli - B Modeli	-1550.70**	1	0.00	-.11	-.040	2.57	-.11	-.11	-.10

** $p < .001$

Bu üç modelin de Ki-karelerinin anlamlı olması iyi bir model uyumuna işaret etmemekle birlikte Ki-Karesi en düşük olan C modelinin A ve B'ye göre, B Modelinin de A'ya göre daha iyi bir uyum sergilediği düşünülebilir.

Diğer uyum istatistikleri de dikkate alındığında en yüksek CFI, TLI, NFI ve en düşük RMSEA, ECVI değerlerine sahip olan C Modelinin A ve B Modeline, B Modelinin ise A Modeline üstünlük sağladığı görülmektedir (Tablo 4). Sonuç olarak, doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının, yapısal eşitlik modeli açısından verilerle uyumu çok iyi olmasa da C Modelinin A ve B modellerine göre daha kabul edilebilir bir uyum gösterdiğine işaret ettiği söylenebilir.

Tartışma

Araştırma temel olarak örgütsel özdeşim ile duygusal bağlılığın birbirinden farklı yapılar olup olmadıkları sorusuna yanıt bulmak amacıyla tasarlanmıştır. Ancak normatif bağlılık ve duygusal bağlılığın bir bütün olabileceği yönündeki tartışmalar (örn., Bergman, 2006) aynı zamanda örgütsel özdeşim ile normatif bağlılık arasında ilişkili olduğunu gösteren bazı araştırmalar da (örn., Van Dijk, 2004) göz önüne alınarak duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin de açıklığa kavuşturulmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının bu üç değişkenin ayrı yapılar olarak ele alındığı modele daha fazla destek sağladığı görülmüştür.

Daha önce de belirtildiği gibi, örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın farklı olgulara işaret ettiği görü-

şü birçok araştırmacı tarafından dile getirilmiştir (örn., Ashforth ve Mael, 1989; Meyer ve ark., 2006). Bu düşünceler temel olarak örgütsel özdeşimin aksine örgütsel bağlılığın benlikle ve benlik sınıflandırması (self-categorization) ile ilişkili olmamasına ve bir mübadele ilişkisi (sosyal takas) sonucunda oluşmasına dayandırılmaktadır (Thibaut ve Kelley, 1959). Bu araştırma, ilgili gerekçelerin ne ölçüde geçerli olduğunu test etmek amacıyla düzenlenmediğinden elde edilen bulgulara dayanarak, örneğin, özdeşimin benlik sınıflandırması (self-categorization) ya da bağlılığın mübadele ilişkisi (Thibaut ve Kelley, 1959) sonucunda oluşup oluşmadığı sorusuna yanıt vermek mümkün değildir. Bununla birlikte, tek, iki ve üç faktörlü modellerin karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulguların, özdeşim ile duygusal bağlılığın farklı olgulara işaret ettiğini savunan araştırmacıların görüşünü desteklediği söylenebilir. Bu bulgular, aynı zamanda yapısal eşitlik teknikleri kullanılarak duygusal bağlılık ve örgütsel özdeşimi ayrı faktörler olarak ele alan modelin, bu iki değişkeni bir arada ele alan tek faktörlü modelden daha iyi uyum sağladığını gösteren çeşitli araştırmaların sonuçlarıyla tutarlıdır (örn., Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004; Mael ve Tetrick, 1992).

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları özdeşim ile bağlılığın farklı yapılar olduğunu göstermekle birlikte, bu iki değişken arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğu da gözlenmiştir. Bu iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde, bu araştırmadan elde edilen sonuçların örgütsel özdeşim ile duygusal bağlılığın birbirlerinden tamamen bağımsız yapılar olmaktan çok, birbirlerinden farklı an-

cak aralarında ilişki bulunan yapılar olduğunu öne süren araştırmacıların görüşlerine destek sağladığını söylemek mümkündür (örn., Edwards, 2005; Gautam ve ark., 2004; Harris ve Cameron, 2005; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006).

Örgütsel özdeşim ile duygusal bağlılığın oluşmasının temelinde farklı mekanizmaların yatma olasılığı oldukça yüksektir. Kendini kategorileme kuramı (Turner ve ark., 1987) açısından bakıldığında, özdeşimin kurulması için bireyin kendini bir grubun üyesi olarak kategorilemesi yeterli koşuldur. Kurulan özdeşimin ne ölçüde güçlü olacağını, kategorinin ne ölçüde belirgin olduğu belirler. Kategori belirgin olduğu ölçüde, bu kategori ile kurulan özdeşim güçlenir ve birey benliğini karakteristik grup özellikleriyle tanımlamaya ve grup normlarını kendine rehber edinmeye başlar. Bir kategorinin belirgin hale gelmesi, gruplararası sosyal rekabet örneğinde olduğu gibi, bazen bireyin kendisini üyesi olarak algıladığı grupla herhangi bir mübadele ilişkisi (Thibaut ve Kelley, 1959) ya da duygusal bağı olmaksızın da gerçekleşebilir. Buna karşı, sosyal mübadele kuramları açısından bakıldığında, bir bireyin bir grup ya da bireyle kurduğu duygusal bağ çoğu kez, bir üyelik algısı ya da aidiyet duygusu olmadan bir mübadele ilişkisi (Thibaut ve Kelley, 1959) sonucunda oluşabilir. Bu noktada, örgütsel özdeşim ile duygusal bağlılığın birbirlerinden bağımsız olarak gelişebileceğini, dolayısıyla bu iki kavramın farklı olgulara işaret ettiğini savunan araştırmacıların görüşlerinde doğruluk payının bulunduğunu söylemek mümkündür.

Daha önce de belirtildiği gibi, araştırmanın temel amacı olmamasına rağmen, duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasındaki ilişkilerin de açıklığa kavuşturulmasının yararlı olacağı düşünülmüş ve doğrulayıcı faktör analizine normatif bağlılık da dahil edilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel özdeşim ile normatif bağlılığın da farklı ancak, özdeşim ile bağlılık arasındaki ilişki kadar güçlü olmasa da, aralarında ilişki olan yapılar olduğunu göstermiştir.

Örgütsel özdeşim ile normatif bağlılığın farklı ancak aralarında ilişki bulunan yapılar olduğunu gösteren bulguları da örgütsel özdeşimin ve normatif bağlılığın oluşmasının temelinde farklı mekanizmaların yatması ve güçlü bir örgütsel özdeşimin kaçınılmaz bir biçimde normatif bağlılığa da yol açması ile açıklamak mümkündür. Yukarıda da belirtildiği gibi, özdeşim herhangi bir mübadele ilişkisi (Thibaut ve Kelley, 1959) gerektirmeksizin bir kategorileme süreci sonucunda oluşur. Örgüt üyesi olarak kalmayı ahlaki bir zorunluluk, doğru olduğu için yapılması gereken bir davranış olarak görmeyi içeren normatif bağlılık (Spector, 2006) ise, çalışanların kendine özgü sosyalleşme yaşantıları ile örgütün kendileri için yaptığı yatırımlara ilişkin algılarından kaynaklanmaktadır (Meyer ve ark., 2002). Bu nedenle örgütsel özdeşim

ile normatif bağlılık birbirlerinden bağımsız olarak gelişen yapılar olabilir. Ancak örgütle güçlü bir biçimde özdeşim kuran bir çalışanın kendisini ahlaki açıdan örgüt üyesi olarak kalmaya zorunlu hissetmesi ve örgüt üyesi olarak kalmanın yapılması gereken doğru davranış olduğuna inanması olasılığı oldukça yüksektir. Örgütsel özdeşim ile normatif bağlılık arasında gözlenen ilişki bir olasılıkla bu olgudan kaynaklanmaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları aynı zamanda, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın da farklı, ancak aralarında oldukça güçlü ilişki bulunan yapılar olduğunu göstermektedir. Amerika'da Meyer ve arkadaşları (2002), Türkiye'de Wasti (2003), Tayvan'da Chen (2008) yaptıkları doğrulayıcı faktör analizi sonucunda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ölçeklerinin maddelerinin farklı yapılara yüklendiğini saptamışlardır. Ancak, yine aynı araştırmacılar iki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetine ($r = .63-.70$) vurgu yapmışlardır. Araştırmamızda da bu ilişki .62 olarak bulunmuştur. Bu da değişkenlerden birindeki varyansın %38'sinin diğeriyle açıklandığı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın farklı, ancak aralarında ilişki bulunan yapılar olduğunu gösteren bulgularımız yukarıda sözü edilen araştırmaları desteklerken, bu yapıların aynı olguya işaret edebilecekleri olasılığını gündeme getiren araştırmacıların (örn., Bergman, 2006) görüşleriyle uyumlanmaktadır.

Sonuç olarak doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, benlik tanımının bir parçası olan ve örgütle psikolojik bir birliği ifade eden örgütsel özdeşimin, bireyin ve örgütün ayrı varlıklar olarak görüldüğü ve kısaca bireyin örgütüne duygusal yönelimi nedeniyle örgüte kalmaya devam etmesini ifade eden duygusal bağlılıktan kavramsal olarak olduğu gibi görgül olarak da farklı olduğunu Türkiye'de bir örneklemde ortaya koymaktadır. Ancak, ilgili analiz sonuçları, kavramsal ve görgül olarak birbirlerinden farklı olmakla birlikte, örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığın aralarında bir ilişkinin de bulunduğunu göstermiştir.

Uygulama açısından bakılacak olursa örgütsel özdeşim ve özellikle duygusal bağlılığın birbirinden farklı yapılar olduğunun yöneticiler tarafından bilinmesinin oldukça büyük önemi olabilir. Farklı araştırmalarda her iki yapının da iş performansı, örgütsel yurttaşlık davranışı, eleman devri ve iş stresi gibi kurumlar açısından hayati öneme sahip çeşitli konularla ilişkili olduğu gösterilmiştir (örn., Hekman, 2007; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; O'Neill ve Gaitner, 2007; Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2005). Bu noktada, kurumlar hedefledikleri sonuçlara ulaşmada bu değişkenlerden hangisinin ne oranda bir role sahip olduğunu öğrenebilirler. Örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığı yordayan ortak ve farklı değişkenlerin ortaya konulması ile kurumlar çalışanlarının örgütleriyle özdeşimlerini

ve örgütlerine bağlılıklarını arttırmak için bazen benzer bazen de farklı insan kaynakları uygulamalarına gidebilirler. Örneğin Sosyal Kimlik Kuramına (Tajfel, 1978) göre, özdeşim olabilmesi için grup üyeliğine ilişkin farkındalığın olması ve sosyal kimliğin belirgin (salient) hale gelmesi gerekmektedir. Rakip grupların varlığı ve bunun vurgulanması sosyal kimliği belirgin hale getirebilir ve grupla özdeşimi arttırabilir. Dolayısıyla kurumların çalışanlarının örgütsel özdeşimini arttırmasının bir yolu rakip kurumların varlığına yapılan vurgudan geçebilir.

Bu araştırmada ilgili değişkenlerin çeşitli öncül ve sonuçlarla ilişkisine değinilmemiş olması bu yapıların farklılığıyla ilgili sorunun cevabına yönelik bir eksiklik oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmanın örneklemde yer alan katılımcılar çok farklı meslek (memur, muhasebeci, mühendis, akademisyen, doktor, öğretmen) gruplarından gelmektedir. Örnekleme bu grupların temsil oranlarında da önemli farklılıklar olması ve bu nedenle bulguların farklı meslek grupları için ayrı ayrı test edilememesi araştırmanın bir diğer kısıtlılığıdır. Tüm verilerin katılımcıların kendi bildirimlerine dayanması çalışmada ortak yöntem varyansına ya da yanlılığına neden olmuş ve değişkenler arasındaki ilişkileri arttırmış olabilir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda bu iki yapının farklılık ve benzerliklerinin tam olarak ortaya konulması ve anlaşılması için öncülleri ve sonuçlarıyla beraber ele alınması gerekmektedir. Örneğin örgütsel adalet veya iş doyumunu gibi çeşitli öncüller bu değişkenlerden birini diğerine göre daha güçlü bir şekilde yordayabilir. Öte yandan bazı öncüller ise bu iki değişkenden sadece birini yordayabilir. Bu yapıların performans, eleman devri, üretim karşıtı davranışlar gibi çeşitli sonuç değişkeleriyle ilişkisinin araştırılması da ayrı bir önem taşımaktadır. Yazında şüphesiz bu iki değişkenin çeşitli öncül ve sonuç değişkenlerle ilişkisine ayrı ayrı bakılmıştır ancak bu değişkenlerle ilişkilere birlikte bakılan çalışmalar bize resmin tamamı konusunda daha zengin bir bilgi sağlayacaktır. Ayrıca yapılacak boylamsal çalışmalar özellikle örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığın ortaya çıkışı konusundaki bilgi eksikliklerini giderecektir.

Kaynaklar

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement ve antecedents of affective, continuance ve normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, P. M. ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests ve goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-600.
- Bergami, M. ve Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment ve group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645-663.
- Chen, N. (2008). *Causal relationship analysis between leadership behavior, organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions for employees of college athletic departments in Taiwan* (Yayınlanmamış doktora tezi). United States Sports Academy.
- Chou, C. P., ve Bentler, P. M. (1995). Estimates ve tests in structural equation modeling. R. H. Hoyle, (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* içinde (37-55). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: Conceptual and operational exploration. *XII European Congress of Work ve Organizational Psychology*, İstanbul.
- 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.
- Güleryüz, E. (2004). *Örgütsel özdeşim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması*. Yayınlanmamış çalışma, Ankara.
- Güleryüz, E., Giray, D. ve Ceylan, S. (2006). İş kontrolü, örgütsel özdeşim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *14. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Harris, G. E. ve Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 159-169.
- Haslam, S. A., Powel, C. ve Turner, J. C. (2000). Social identity, self-categorization and work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organizational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 319-339.
- Hekman, D. R. (2007). *Contingencies between organizational identification and professional employee performance* (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Washington.
- Herrbach, O. (2006). A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 629-643.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 31, 75-83.
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1988). *LISREL 8.3: User's reference guide*. Chicago: Scientific International Software, Inc.
- Lane, V. R. ve Scott, S. G. (2007). The neutral network model of organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 175-192.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- Mael, F. (1988). *Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni* (Yayınlanmamış doktora tezi). Wayne State University.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni ve their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A. ve Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational

- identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Marsh, H. W. ve D. Hocevar (1985) Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97, 562-582.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Becker, T. E ve Van Dick, R. (2006). Social identities and commitment at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates ve consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.
- Ok, A. B. (2007). *Correlates of organizational commitment: A special emphasis on organizational communication* (Yayınlanmamış doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19-31.
- O'Neill, J. L. ve Gaither, C. A. (2007). Investigating the relationship between the practice of pharmaceutical care, construed external image, organizational identification and job turnover intention of community pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3, 438-463.
- O'Reilly, C., III ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Öztürk, Y. (2014). *The relationship of authentic leadership and participative climate with employee voice: The moderating role of personality and organizational identification* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Patchen, M. (1970). *Participants, achievement and involvement on the job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. ve Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-612.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. D. A. Whetten ve P. C. Godfrey, (Ed.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* içinde. Thousand Oakes, CA: Sage.
- Riketta, M. ve Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.
- Rousseau, D. M. ve Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation ve modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Thibaut, J. W. ve Kelley, H. H. (1959). *Social psychology of group*. New York: Wiley.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the group. H. Tajfel, (Ed.), *Social identity and intergroup relations* içinde. Cambridge: 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.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational ve Organizational Psychology*, 78, 273-285.
- Van Dijk, M. S. (2004). *Understanding the employee-organization relationship: A study measuring organizational commitment, psychological contracts and captivation and identification in three government organizations* (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Minnesota, Minnesota.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571-584.
- Wasti, S. A. (1999). *Organizational commitment and collectivism: The case of Turkey* (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Illinois.
- Wasti, S. A. (2003). The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: An individual-level analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 52, 533-554.
- Yeşiltaş, M. (2012). *Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Summary

Are Organizational Identification and Organizational Commitment Different Constructs? A Factor Analysis Study

Evrım Gülerüz
Yaşar University

Orhan Aydın
Ufuk University

There is an ongoing debate about whether or not organizational identification, which is defined as employee's perception of oneness with the organization (Ashforth & Mael, 1989), and, organizational commitment, which is employee's intention to stay in the organization (Mowday, Steers, & Porter, 1979) are different constructs. Since the proposal of Allen and Meyer's organizational commitment description the distinction between affective commitment and organizational identification has received some attention.

Previous literature offers three perspectives on the difference between affective commitment and organizational identification. Some researchers identified these two concepts as being different (Ashforth, & Mael, 1989), while others argued them to be identical (Edwards, 2005). As a third perspective, in their meta-analysis, Riketta and Van Dick (2005) treated these concepts as two different aspects of a single construct named "attachment".

When organizational commitment was first suggested as a new term in industrial and organizational psychology literature, some researchers treated organizational identification as part or a subdimension of organizational commitment. Because these constructs share some similar aspects, and especially because organizational identification and affective commitment are conceptually close terms, the question of whether they are different constructs remains to be answered. In addition, previous research reported that normative commitment was also strongly correlated with both affective commitment and organizational identification (e.g., Meyer et al., 2002; Van Dijk, 2004; Wasti, 2003). In light of these findings, the current study aimed to investigate whether or not affective commitment, normative commitment, and organizational identification are distinct constructs.

Method

Participants

Questionnaires were filled in by 444 employees who worked in public and private sectors in Afyon, Ankara, Antalya, Balıkesir, Kayseri, Kırklareli in Turkey. Among these participants, 65.6% were male and 34.4% were female. Average age and organizational tenure of the participants in private sector were 29.66 years ($SD = 11.42$), and 1.30 ($SD = 0.57$) years, respectively. Average age and organizational tenure of the participants in public sector were 34.36 years ($SD = 9.32$) and 6.20 ($SD = 7.71$) years, respectively. Overall average age was 33.38 ($SD = 9.91$) years and organizational tenure was 5.08 years ($SD = 7.07$).

Measures

Organizational Identification Scale. The six-item scale was developed by Mael (1988) and adapted to Turkish and tested for its psychometric properties by Gülerüz (2004). Each item was rated on a 5-point scale from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree) (e.g., "When I talk about this organization, I usually say 'we' rather than 'they.'" and "This organization's successes are my successes.>"). The coefficient alpha of the scale was .80.

Organizational Commitment Scale. Organizational Commitment was measured by the scale developed by Allen and Meyer (1990). The scale consists of 3 subscales (affective commitment, normative commitment and continuance commitment) and 24 Likert-type items. The scale was adapted to Turkish and tested for its psychometric properties by Wasti (2003). The Turkish adaptation of the scale consists of 25 items. Coefficient alpha was found to be .83 for affective commitment, .87 for normative commitment and .77 for continuance commitment. Affective commitment (e.g., "I do not feel emotionally attached to this organization.") and normative commitment (e.g., "I would not leave my organization right now because of my sense of obligation to it.") subscales were used in the present study.

Results

Bivariate correlations, means, standart deviations and coefficient alphas are displayed in Table 1. Analyses showed significant correlations between affective commitment and normative commitment ($r = .62, p < .001$), affective commitment and organizational identification ($r = .59, p < .001$), and normative commitment and organizational identification ($r = .40, p < .001$).

Three different models were tested via a confirmatory factor analysis to determine whether organizational identification, affective commitment, normative commitment are distinct constructs. Analyses were conducted using LISREL 8.3 (Jöreskog & Sörbom, 1988) on a covariation matrix. In the first model, Model A (one-factor model), organizational identification, affective commitment and normative commitment items were all linked to the same one factorial construct. In Model B (two-factor model), affective commitment and normative commitment items were linked to the first factor, and organizational identification items were linked to the second factor. Finally, Model C (three-factor model) had a three factor structure in which affective commitment, normative commitment and organizational identification items reflected three different constructs.

Standardized maximum likelihood estimates of Model A, B and C were shown in Figure 1, Figure 2 and Figure 3. It was found that all factor loadings from the indicators variables to the latent variables were statistically ($p < .05$) significant. The comparison of these three models showed that Model C had the highest standardized maximum likelihood estimates. 8 model fit indexes (χ^2 , exact P, RMSEA, ECVI, GFI, CFI, TLI-NNFI, NFI) were calculated to determine the model fit of confirmatory factor analysis (see Table 3 and Table 4). Even though the chi-square tests were significant for Model A ($\chi^2 = 2001.74, df = 1, p < .001$), Model B ($\chi^2 = 451.04, df = 1, p < .001$) and Model C ($\chi^2 = 895.17, df = 249, p < .001$), Model C had the lowest chi-square value. χ^2/df ratios for models A, B,C are 11.49, 5.36 and 3.39, respectively. In addition, exact p values for all models were found to be 0.00. Despite the fact that chi-square and exact p values highlighted that none of these models had a good fit, Model C with its relatively low chi-square and χ^2/df ratio still demonstrated a better fit than Model A and Model B.

ECVI values for models A, B, C were 6.86, 4.29 and 2.38, respectively (see Table 3). Model C had the lowest ECVI value, which means that it has a higher potential for replication. Compared with Model A (RMSEA = .16) and Model B (RMSEA = .12), Model C (RMSEA = .079) had the lowest and most acceptable RMSEA

value. Although Model C (CFI = .88, TLI = .86, NFI = .84) had the highest CFI, TLI, NFI values, these values indicate that the fit of the Model C is mediocre.

As shown in Table 4, the chi-square difference tests demonstrated better fit with each more differentiated model, Model B and Model C. Chi-square differences between Model C - Model A ($\chi^2_{diff}(1) = -2001.74, p < .001$) and Model C-Model B ($\chi^2_{diff}(1) = -451.04, p < .001$) were significant. Besides, chi-square difference between Model B - Model A was also significant. Taken together, these findings supported that Model C had a more satisfactory fit compared to Models A and B.

In summary, Model C was found to have better fit indexes than Model B and Model A; besides Model B had better fit indexes than Model A (see Table 4). According to structural equation modeling, the results of the confirmatory factor analysis reveal that Model C is the most acceptable model, meaning that it has the highest ability to reproduce the data.

Discussion

The results of the confirmatory factor analysis supported the model that defines affective commitment, normative commitment and organizational identification as distinct constructs. This finding is consistent with certain studies, that used structural equation modeling in their analysis, showing affective commitment and organizational identification as different factors rather than a singlefactor (e.g., Gautam, Van Dick, & Wagner, 2004; Mael & Tetrick, 1992).

Moreover, the findings of this study revealed that organizational identification was strongly positively correlated with affective commitment and normative commitment. These findings were consistent with the claims of the researchers who point out that organizational identification and affective commitment were distinct but related constructs (e.g., Edwards, 2005; Gautam et al., 2004; Harris & Cameron, 2005; Van Knippenberg & Sleebos, 2006). In addition, results of the confirmatory factor analysis showed that affective commitment and normative commitment were distinct but highly correlated constructs. This finding is consistent with findings of other researchers whose samples were from different countries (Chen, 2008; Meyer et al., 2002; Wasti, 2003).

In summary, this study indicated that as conceptually different constructs organizational identification, affective commitment and normative commitment are also empirically distinct constructs in a Turkish sample. In fact, although related, there is considerable independence between these constructs: they only share 16-38% of variance in common.