

Örgütsel Özdeşim ve Duygusal Bağlılığın Öncülleri Bağlamında Karşılaştırılması

Evrım Güleriyüz
Yaşar Üniversitesi

Orhan Aydın
Ufuk Üniversitesi

Özet

Bu araştırma örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığın çeşitli öncüllerle ilişkileri açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yürütülmüştür. Araştırma çeşitli illerde kamu sektörü ve özel sektörde görev yapan 444 katılımcı ile yürütülmüştür. Örgütsel özdeşimin duygusal bağlılıkla ortak ve farklı öncüllerini belirlemek amacıyla bu değişkenlerin her biri için ayrı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Örgütün kimliğinin gücü, örgütün algılanan dışsal prestiji, kişi örgüt uyumu ve birarada olma ihtiyacının her iki değişkeni de yordadığı, örgüt temelli benlik değerinin sadece örgütsel özdeşimi, iş doyumunun ise sadece duygusal bağlılığı yordadığı, benlik değeri, bölüşümsel, işlemsel ve etkileşimsel adaletin ise iki değişkeni de yordamadığı saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel özdeşim, duygusal bağlılık, örgüt temelli benlik değeri, kişi-örgüt uyumu, iş doyumunu

Abstract

The present study was sought to clarify various antecedents of organizational identification and affective commitment. Data were obtained from 444 employees of various public and private organizations. Two hierarchical regression analysis were conducted to find out the differences in the relationships of organizational identification, affective commitment and their antecedents. It was found that strength of organizational identity, perceived external prestige, person-organization fit and need for affiliation predicted both organizational identification and affective commitment. Besides this, organization-based self-esteem predicted organizational identification but not affective commitment, and job satisfaction predicted affective commitment but not organizational identification. It was also found that self-esteem, distributional justice, procedural justice and interactional justice were not predicted any of these constructs.

Key words: Organizational identification, affective commitment, task performance, contextual performance, turnover intentions, organization-based self-esteem, person-organization fit, job satisfaction

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

E-posta: evrim.guleryuz@yasar.edu.tr

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

Çalışanların örgüt ile kurdukları psikolojik bağ iş davranışlarını ve örgütün etkinliğini belirleme açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, örgütle kurulan psikolojik bağın niteliğini tanımlamak amacıyla birçok değişik kavram önerilmiştir. Çalışanların kimliklerini örgüt üyeliği ile tanımlamaları anlamında kullanılan, örgütle bir olma ya da örgüte ait olma algısı olarak ifade edilen örgütsel özdeşim (Ashforth ve Mael, 1989) ile örgüt yararına çaba sarf etme ve örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme istekliliği anlamında kullanılan örgütsel bağlılık (Mowday, Steers ve Porter, 1979) örgütle kurulan psikolojik bağı açıklamak üzere önerilen kavramlar arasında önemli bir yer tutmaktadır.

Örgütsel özdeşim ve örgütsel bağlılık kavramlarının ortaya atılmasından bu yana, bu kavramların birbirlerinden farklı olgulara işaret edip etmedikleri tartışılan bir konu olmuştur. Bu tartışma özellikle örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasındaki benzerlikler ve farklılıklar konusuna odaklanmıştır. 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. Bazı araştırmacılar bu iki kavramın tamamen birbirlerinden farklı olgulara işaret ettiğini öne sürerken (örn., Ashforth ve Mael, 1989), diğerleri arasında bir farkın bulunmadığı görüşünü dile getirmişlerdir (örn., Edwards, 2005). Bazı araştırmacılar ise, örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın birbirlerinden tamamen farklı ya da aynı olguya işaret eden iki yapı olmaktan çok, aynı yapının iki boyutunu oluşturduklarını öne sürmüşlerdir (örn., Riketta ve Van Dick, 2005). Son yıllarda örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın birbiriyle ilişkili ancak farklı yapılar olduğu görüşü ağırlık kazanmakla birlikte (örn., DeConinck, 2011; Johnson, Morgeson ve Hekman, 2012; Mael ve Tetrick, 1992; Marique ve Stinglhamber, 2011; Riketta, 2005; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006) tartışmaların devam ettiği görülmektedir. Bu iki değişkenin aynı yapılar olduğunun ortaya konulmasının özellikle görev performansı, yurttaşlık performansı, işten ayrılma, örgütsel stres gibi sonuç değişkenlerini açıklamaya yönelik olarak oluşturulan modellere ve kuramlara da katkısı olacaktır. Örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın farklı olgulara işaret edip etmedikleri konusundaki tartışmaların devam ettiği noktasından hareketle yürütülen bu çalışmada, örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun birbirinden tamamen farklı yapılar olup olmadıkları sorusuna bu değişkenlerin öncülleri bağlamında yanıt aranmıştır.

Çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışlarının öncüllerini sınıflama girişimlerinde genellikle bireye ilişkin öncüller ve örgütün-işin özelliklerine ilişkin öncüller

olmak üzere iki kategori ayırt edilmektedir. Bu durum örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığın öncüllerini sınıflama girişimleri için de geçerlidir. Araştırmada örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığın kişisel öncülleri olarak birarada olma ihtiyacı, kişi-örgüt uyumu, iş doyumu, örgütsel adalet, örgüt temelli benlik değeri, benlik değeri örgüt temelli öncülleri olarak da örgüt kimliğinin gücü, örgütün algılanan dışsal prestiji ele alınmıştır.

Kişisel Öncüller

Birarada olma ihtiyacının bir kişilik değişkeni olarak ele alındığı araştırmalar bu ihtiyacı yüksek olan bireylerin diğer insanlarla daha fazla birlikte olmak istediklerini, daha fazla arkadaşlarının olduğunu, diğer insanlarla daha fazla iletişim kurduklarını, sosyal ortamlarda bulunmaktan daha fazla hoşlandıklarını (McClelland, 1985) ve aidiyet ihtiyaçlarının yüksek olduğunu (Wiesenfeld, Raghuram ve Garud, 2001) göstermiştir. Wiesenfeld, Raghuram ve Garud (2001) tarafından bir örgütün pazarlama bölümünde çalışan 250 katılımcıyla yürütülen araştırmada birarada olma ihtiyacının örgütsel özdeşimi yordadığı bulunmuştur. Duygusal bağlılıkta ise örgütün bir aile gibi görülmesi ve çalışanların kendilerini bu ailenin bir parçası olarak hissetmeleri söz konusudur (Allen ve Meyer, 1990). Diğer insanlarla sosyal olarak işbirliği içinde olma, sevme ve gruplara katılma ihtiyaçları yüksek olduğundan, birarada olma ihtiyacı yüksek olan bireylerin kendilerine değişik gruplara katılma ve sosyal etkileşime girme imkanı sağlayan örgütlerine duygusal bağlılıklarının da yüksek olması beklenebilir.

Hipotez 1a. Birarada olma ihtiyacı örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 1b. Birarada olma ihtiyacı duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Örgütsel özdeşim ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişki konusunda daha önce yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak daha önce de belirtildiği gibi örgütsel özdeşim çalışanın örgütüne ne derece benzerlik, üyelik ve aidiyet hissettiğidir (Cheney, 1983). Benzerlik-çekicilik (similarity-attraction) paradigmasına (Berscheid ve Walster, 1978; Bryne, 1971) göre kişiler kendilerine benzeyen insanları daha çekici olarak algılamaktadırlar. Buradan hareketle çalışanların kendilerine özellikle değerleri açısından benzeyen örgütlerini daha çekici bulup özdeşim kurma eğiliminde olacakları düşünülebilir. Buna dayanarak bu araştırmada çalışanın değerleri ile örgütün değerleri arasındaki benzerlik arttıkça örgütsel özdeşimin de artacağı, diğer bir ifadeyle kişi örgüt uyumunun örgütsel özdeşimi yordayacağı düşünülmüştür. Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson (2005) tarafından yürütülen bir meta-analiz çalışmasında kişi örgüt uyumunun örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu başka araştırmalar tarafından da desteklenmiştir (Coşkun, 2007; Karakurum, 2005;

Westerman ve Cyr, 2004). Mevcut araştırmalarla tutarlı olarak bu çalışmada da değerlerdeki algılanan benzerlik olarak ele alınan kişi örgüt uyumunun örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığı yordayacağı beklenmektedir.

Hipotez 2a. Kişi-örgüt uyumu örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 2b. Kişi-örgüt uyumu duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Yazında iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinden hangisinin diğerinin yordayıcısı olduğu konusunda bir görüş birliği bulunmamakla birlikte baskın görüş iş doyumunun örgütsel bağlılığı yordadığı yönündedir (Cordas, 2008; Lambert, 2004, Lum, Kervin, Clark, Reid ve Sirola, 1998; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1987; Yang ve Chang, 2008). Türkiye’de 15 imalat işletmesinde çalışan 310 beyaz yakalı personelle yapılan bir araştırmada iş doyumunun örgütsel özdeşimi anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Bu araştırmada da çalışanların yöneticilerinden, çalışma arkadaşlarından, maaşlarından ve çalışma koşullarından yani genel olarak işinden memnun olduğu durumda duygusal bağlılıklarının da yüksek olacağı düşünülmektedir. İş doyumuyla örgütsel özdeşim arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalardan da genellikle bu iki değişkenin pozitif yönde ilişkili olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir (örn., Nakra, 2006; Riketta, 2005). Bu araştırmada da iş doyumunun örgütsel özdeşimi yordayacağı beklenmektedir.

Hipotez 3a. İş doyumunu örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 3b. İş doyumunu duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi genellikle sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964) çerçevesinde ele alınmıştır. Roberts, Coulson ve Chonko (1999) bölüşümsel adaletin örgütsel bağlılığı yordamaya katkısının işlemsel adaletten fazla olduğunu saptamıştır. Bazı araştırmalar ise işlemsel adaletin özellikle duygusal bağlılığı yordadığını ortaya koymuştur (örn., Colquitt, 2001; Simons ve Roberson, 2003). Cohen-Charash ve Spector (2001) yaptıkları meta-analiz çalışmasında bölüşümsel, işlemsel ve etkileşimsel adaletin duygusal bağlılıkla ilişkili bulunduğunu, ancak işlemsel adaletle duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğunu saptamışlardır. Diğer bir grup araştırmada ise sadece bölüşümsel ve işlemsel adaletin duygusal bağlılığı yordadığı saptanmıştır (Chai-Amonphaisal ve Ussahawanitchakit, 2008; Gürpınar, 2006; Masterson, 2001) Bu sonuçlardan farklı olarak Karabay’ın (2004) Türkiye’de yaptığı araştırmada sadece etkileşimsel adaletin ve bölüşümsel adaletin duygusal bağlılığı yordadığı bulunmuştur. Bağcı’nın (2013) tekstil sektöründe çalışan 425 katılımcıyla yürüttüğü araştırmada ise örgütsel adaletin bütün boyutlarının

duygusal bağlılığı yordadığı görülmüştür. Yukarıda sözü edilen ve aralarında çelişkiler bulunmakla birlikte üç tür adalet algısının da duygusal bağlılığı yordayabileceğini gösteren bulgular göz önüne alınarak, bu araştırmada örgüt tarafından her anlamda adil muamele gördüğüne inanan, yani etkileşimsel, bölüşümsel ve işlemsel adalet algısı yüksek olan çalışanların sosyal mübadele (Blau, 1964) çerçevesinde örgüte duygusal bağlılıklarının da yüksek olacağı düşünülmüştür.

Hipotez 4a. Bölüşümsel adalet duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 4b. İşlemsel adalet duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 4c. Etkileşimsel adalet duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Adalet ile özdeşim arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalar grup bağlamında yapılmıştır. Bu çalışmalarda adalet algısı ile sosyal kimlik arasında bir ilişki olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir (Tyler ve Blader, 2003; Tyler, DeGoey ve Smith, 1996). Örgütsel özdeşim ile örgütsel adalet ilişkisini araştıran sadece bir çalışmaya rastlanmıştır. Olkkonen ve Lipponen (2006) Finlandiya’da 160 çalışanı katıldığı araştırmalarında örgüt odaklı işlemsel ve bölüşümsel adaletin örgütsel özdeşimi yordadığını ancak örgüt odaklı etkileşimsel adaletin özdeşimi yordamadığını bulmuşlardır. Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisinde olduğu gibi örgütünü her açıdan daha adil olarak algılayan çalışanın örgütü ile daha fazla özdeşim kuracağı ve örgütünü benlik kavramının bir parçası haline getireceği düşünülmektedir. Araştırmamızda örgütsel adaletin üç çeşidinin (bölüşümsel, işlemsel ve etkileşimsel) de örgütsel özdeşimi yordayacağı beklenmektedir.

Hipotez 5a. Bölüşümsel adalet örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 5b. İşlemsel adalet örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 5c. Etkileşimsel adalet örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Örgüt temelli benlik değeri çalışanların bir örgüt üyesi olarak, örgüt bağlamında algıladıkları değerlerine işaret etmektedir (Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989). Pierce ve Gardner (2004) kendini düzenleme (self-regulatory) davranışları ile ilgili çalışmalarında, kendileriyle ilgili düşünceleri olumlu olan bireylerin bu düşüncelerini pekiştirecek tutumlar geliştirme eğiliminde olduklarını gösteren bulgular elde etmişlerdir. Dolayısıyla, kendilerini yetenekli, değerli ve önemli birer örgüt üyesi olarak algılamaları nedeniyle, güçlü bir benlik değerine sahip olan çalışanın örgütsel özdeşimlerinin ve duygusal bağlılıklarının da güçlü olması beklenebilir. Nitekim yapılan araştırmalar örgüt temelli benlik değeri ile hem örgütsel özdeşim (Shamir ve Kark, 2004) hem de duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki oldu-

ğunu göstermektedir (Pierce ve ark., 1989; Van Dyne ve Pierce, 2004; Pierce ve Gardner, 2004; McColl-Kennedy ve Anderson, 2005). Türkiye’de doktor ve hemşirelerle yapılan bir araştırmada da örgüt temelli benlik değerinin duygusal bağlılığı yordadığı saptanmıştır (Güney, Akalın ve İlsev, 2007). Bu bulgulara dayanarak, örgüt temelli benlik değerinin hem örgütsel özdeşimi hem de duygusal bağlılığı yordaması beklenmektedir.

Hipotez 6a. Örgüt temelli benlik değeri örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 6b. Örgüt temelli benlik değeri duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Sosyal kimlik kuramına göre, bireylerin benlik değerleri büyük ölçüde sosyal grup üyeliklerinden kaynaklanır (Tajfel, 1978). Bu nedenle, örgüt üyeliği olumlu ya da olumsuz bir benlik değerinin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987). Birey çalıştığı kurumla özdeşim kurduğu ölçüde bir aidiyet duygusu hissedecek, kurum içinde bir amacı olduğunu düşünecek, bu duygu ve düşünceler benlik değerine yansiyacaktır (Turner ve ark., 1987). Yazında, benlik değeri ve örgütsel özdeşim ilişkisini inceleyen araştırma sayısı oldukça azdır. Qureshi, Shahjehan, Zeb ve Saifullah (2011) çalışmalarında benlik değeri ve örgütsel özdeşim arasında istatistiksel olarak anlamlı (yüksek) bir ilişki ($r=.54$) olduğunu saptamışlardır. Bununla birlikte, örgütsel bağlam dışında yürütülen araştırmalardan elde edilen sonuçların sosyal özdeşim ile benlik değeri arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermesi (örn., Christensena ve Kerpera, 2013; Ng Tseung-Wonga ve Verkuytenb, 2013), aynı ilişkinin örgütsel bağlamda da gözlenebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada Sosyal Kimlik Kuramının (Tajfel, 1978) benlik değeriyle ilgili savı göz önüne alınarak benlik değerinin örgütsel özdeşimi yordayacağı beklenmektedir. Meyer ve Allen (1991) örgütle bütünleşme ve duygusal bir bağ kurmayı içeren duygusal bağlılığın oluşması için çalışanın öncelikle örgütün amaçlarını benimsemesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle, benlik değeri ile duygusal bağlılık arasında doğrudan bir ilişkinin olacağı öngörülmüştür.

Hipotez 7. Benlik değeri örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Örgütsel Öncüller

Örgütsel özdeşim ve örgütsel bağlılığın örgüt temelli öncüllerine baktığımızda iki kavram karşımıza çıkmaktadır: Örgüt kimliğinin gücü ve örgütün algılanan dışsal prestiji. Örgüt kimliğinin gücü, üyelerin örgüt kimliğini özel ve eşsiz olarak algılama dereceleriyle ilgilidir (Milliken, 1990). Örgütteki tüm iç kaynaklardan gelen bilgilerin değerlendirilmesi sonucu oluşmaktadır ve üyelerin örgütün karakterine yönelik değerlendirmelerinde diğer üyelerle algıladıkları ortaklığı ifade eder (Dutton,

Dukerich ve Harquail, 1994). Kısaca, örgüt kimliğinin gücü; bir örgütte çalışanlar tarafından algılanan, örgütle ilgili ortak bir misyonun ve vizyonun olmasıdır (Kreiner ve Asforth, 2004). Güçlü bir örgüt kimliği örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçlarına örgüt kimliğinin uyup uymadığına karar vermelerinde açık bir yol göstericidir. Dolayısıyla, örgütün kimliği ne kadar çekici ve güçlü olarak algılanırsa çalışanların örgütle özdeşiminin o kadar fazla olacağı düşünülmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Örgüt kimliğinin gücü ile örgütsel özdeşim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Cole ve Bruch (2006) büyük bir demir fabrikasında çalışan 10948 kişiyi üç ayrı grupta (üst düzey yöneticilerde, orta düzey yöneticilerde ve diğer çalışanlarla) sınıflandırdıkları araştırmalarında üç düzeyde de özdeşim ($r = .36, .51, .53, p < .01$) ve bağlılığın ($r = .32, .49, .52, p < .01$) örgüt kimliğinin gücü ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Kreiner ve Asforth (2004) tarafından yürütülen bir başka araştırmada da örgüt kimliğinin gücü ile örgütsel özdeşim arasında anlamlı bir ilişki ($r = .40, p < .01$) olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir. Yukarıda belirtilen araştırmalar dikkate alındığında bu araştırmada da örgüt kimliğinin gücünün örgütsel özdeşimi yordayacağı beklenmektedir. İlgili yazında örgüt kimliğinin gücü ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin doğrudan incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Örgütle bütünleşme ve duygusal bir bağ kurmayı içeren duygusal bağlılığın oluşması için çalışanın örgütün amaçlarını benimsemesi de gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Amaçlarını ve vizyonunu çoğunluğunun benimsediği ve güçlü bir birlik duygusunun hakim olduğu bir örgütte duygusal bağlanmanın oluşma olasılığı yüksek olacaktır. Bu olgu dikkate alınarak örgüt kimliğinin gücü duygusal bağlılığı yordayıcı bir değişken olarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Hipotez 8a. Örgüt kimliğinin gücü örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 8b. Örgüt kimliğinin gücü duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Mael ve Ashforth (1992) çalışanların, dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüklerine ilişkin düşüncelerini “algılanan dışsal (örgütsel) prestij” olarak adlandırmaktadır. Algılanan dışsal prestij; kişinin çalıştığı örgütün (kurumun) dışında kalan insanların, örgütün statüsünü ve prestijini nasıl değerlendirdiğine ilişkin inancıdır (Mael ve Ashforth, 1992). Dutton, Dukerich ve Harquail’e (1994) göre ise örgütün ve çalışanların davranışlarının dışarıdakilerce nasıl görüldüğünün örgütün üyelerine yansımalarıdır. Ayrıca örgütün algılanan dışsal imajı kişinin örgütüyle ilişkisi sebebiyle dışarıdakilerin kendisi hakkında ne düşündükleri sorusuna da cevap niteliği taşımaktadır. Bir başka deyişle burada çalışanın kurumuna kendi kurumunun dışındaki insanların gözüyle bakmaya çalışması söz konusudur. Çalışanlar örgütlerinin sosyal

olarak değer verilen özelliklere sahip olduğuna inandıkları ölçüde örgütle özdeşim kurar ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duyarlar. Mael ve Ashforth (1992), Smidts, Pruyn ve Van Riel (2001), Epitropaki (2003) de algılanan dışsal prestijin örgütsel özdeşimi yordadığını bulmuşlardır. Değişik ülkelerde ve değişik meslek gruplarıyla yapılan birçok çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Bartels, Pruyn, De Jong ve Joustra, 2007; Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea, 2006; Karabey, 2005; Lipponen, Helkama, Olkkonen ve Juslin, 2005; Özdemir, 2007). Türkiye’de banka ve eğitim sektörü çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada algılanan dışsal prestij ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşimin ara değişken olduğu saptanmıştır (Ünler Öz ve Bulutlar, 2009). Diğer yandan, çeşitli araştırmalarla (örn., Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006; Riketta, 2005) algılanan dışsal prestij ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki olduğu da ortaya konulmuştur. Bu sonuçlardan hareketle algılanan dışsal (örgütsel) prestij hem örgütsel özdeşimi hem de duygusal bağlılığı yordayacağı düşünülmektedir.

Hipotez 9a. Örgütün algılanan dışsal prestiji örgütsel özdeşimi olumlu yönde yordamaktadır.

Hipotez 9b. Örgütün algılanan dışsal prestiji duygusal bağlılığı olumlu yönde yordamaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırmada kişisel değişkenlerden örgüt temelli benlik değeri, kişi örgüt uyumu, birarada olma ihtiyacı, iş doyumunu, işlemsel adalet, bölüşümsel adalet ve etkileşimsel adaletin örgütsel değişkenlerden ise örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij hem örgütsel özdeşimi hem de duygusal bağlılığı yordayacağı, kişisel değişkenlerden olan benlik değerinin ise sadece örgütsel özdeşimi yordayacağı beklenmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırma Afyon, Ankara, Antalya, Balıkesir, Kayseri, Kırklareli illerinde kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde çalışan 444 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yüz yetmiş kadın, 267’si erkek olan katılımcıların 293’ü kamu kurumunda, 144’ü ise özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcılarının meslek gruplarına göre dağılımı ise 222 memur, 116 mühendis, 34 muhasebeci, 31 hemşire, 21 öğretmen, 13 doktordur. 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 5 basamaklı Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Güleriyüz (2004) tarafından gerçekleştirilmiş, ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısının .80 olduğu, ayrıca, orijinaline uygun olarak, ölçeği temsil eden tek faktörün, toplam varyansın %52’sini açıkladığı saptanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği. Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Scale) üç boyuttan ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 7 basamaklı ölçekler üzerinde (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum) değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Wasti (1999) tarafından yapılmıştır. Wasti’nin (2003) ölçeği uyarladığı çalışmasında, 25 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık boyutu için .83, normatif bağlılık boyutu için .87, devamlılık bağlılığı boyutu için ise .77 olarak bulunmuştur.

Örgüt Temelli Benlik Değeri Ölçeği. Pierce ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilmiş olan Örgüt Temelli Benlik Değeri Ölçeği (Organization-Based Self-Esteem Scale) 10 maddeden oluşmaktadır. Maddeler beş basamaklı ölçekler (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) üzerinde değerlendirilmektedir. Türkçeye uyarlaması Güleriyüz (2010) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirliği .84, bir ay arayla hesaplanan test-tekrar test güvenilirliği ise .91 olarak bulunmuştur.

Örgüt Kimliğinin Gücü Ölçeği. Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından geliştirilen Örgüt Kimliğinin Gücü Ölçeği (Organization Identity Strength) çalışanların örgütte ortak bir misyonun olup olmadığına ilişkin algılarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin dört maddesi beş basamaklı (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) ölçekler üzerinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Güleriyüz (2010) tarafından yapılmış, Cronbach Alfa güvenilirliği .86, bir ay arayla hesaplanan test-tekrar test güvenilirliği ise .75 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Prestij Ölçeği. Örgütün algılanan dışsal prestijini ölçmek üzere Mael (1988) tarafından geliştirilen Örgütsel Prestij Ölçeği (Organizational Prestige Scale) sekiz maddeden oluşan beş basamaklı Likert tipi (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. Ölçek Türkçeye Güleriyüz (2010) tarafından uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirliği .77, bir ay arayla hesaplanan test-tekrar test güvenilirliği ise .80 olarak saptanmıştır.

Rosenberg Benlik Değeri Ölçeği. Rosenberg’in Benlik Değeri Ölçeği (The Rosenberg Self-Esteem Scale) Rosenberg (1965) tarafından geliştirilmi, Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasını yapan Çuhadaroğlu (1986) Cronbach Alfa katsayısını .71 olarak bul-

muştur. Schmitt ve Allik (2005) aralarında ülkemizin de bulunduğu 53 ülkeyi kapsayan araştırmalarının sonuçlarına dayanarak benlik değeri ölçeğinin kültürlerarası geçerliğinin bulunduğunu belirtmektedir.

Güdü Yönelimi Envanteri. Barrick, Stewart ve Piotrowski (2002) çalışanların başarı, statü ve arkadaşlık güdülerini ölçmek üzere Güdü Yönelimi Envanteri'ni (Motivational Orientation Inventory) geliştirmişlerdir. Başarı, statü ve arkadaşlık çabası McClelland'ın (1955) başarı, güç ve insanlarla yakın ilişkiler kurma ihtiyacı/birarada olma ihtiyacına karşılık gelmektedir. Ölçek, Muçaoglu (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonu da 31 madde 5 basamaklı ölçekler (1 = Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum) üzerinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun toplam varyansın %52.62'sini açıkladığı, üç boyuttan oluştuğu saptanmış ve iç tutarlık katsayıları başarı çabası boyutu için .88, statü çabası boyutu için .89, arkadaşlık çabası boyutu için .76 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .94'tür. Bu araştırmada sadece birarada olma ihtiyacı ile ilgilenildiği için arkadaşlık çabası alt ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği. Colquitt (2001) tarafından oluşturulan Örgütsel Adalet Ölçeği (Organizational Justice Scale) yedi tanesi bölüşümsel, dört tanesi işlemsel, dört tanesi kişilerarası, beş tanesi ise bilgisel adalet boyutunu ölçmek amacıyla oluşturulmuş toplam 20 madde içermektedir. Ölçek maddeleri soru formunda düzenlenmiş olup, katılımcılardan bu soruları 5 basamaklı ölçekler üzerinde yanıtlamaları istenmektedir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Karabay (2004) tarafından yapılmıştır. Orijinalinden farklı olarak ölçeğin Türkçe formunun üç boyutlu bir yapıya sahip olduğu, orijinal ölçekte iki farklı boyut olan kişilerarası ve bilgisel adaletin Türkçe versiyonda tek bir boyut olarak ortaya çıktığı ve etkileşimsel adaleti yansıttığı görülmüştür. Bölüşümsel adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarının Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının sırasıyla .89, .89, ve .95 olduğu bulunmuştur.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği. Araştırmada Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilen Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği (Person-Organization Fit Scale) kullanılmıştır. Bu ölçek kişi-örgüt uyumunun çalışana doğrudan sorulduğu bir uyum ölçeğidir. Karakurum (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 3 maddeli ve 5 basamaklı Likert tipidir (1 = Hiç yansıtmıyor, 5 = Tamamen yansıtıyor). Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği. Spector (1997) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey) 36 maddeden oluşan beş dereceli Likert tipi (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Ceylan (2009) tarafından gerçekleştirilmiş ve ölçeğin geneli için Türkçe formun

Cronbach Alfa katsayısı .88, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .86 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada, alt ölçekleri de bulunan ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır.

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 katılımcılara çalıştıkları kurumlarda bireysel olarak uygulanmıştır. Analizlere geçmeden önce tek değişkenli ve çok değişkenli 7 aşırı değer (outlier) örneklemeden çıkarılmış, analize kalan 437 katılımcıyla devam edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların ortalamaları, standart sapmaları ile ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki korelasyonlar Tablo 1'de verilmiştir. Örgütsel özdeşim ile duygusal bağlılık arasındaki korelasyonun ($r = .59, p < .001$) yüksek olduğu saptanmıştır.

Örgütsel özdeşimin ve duygusal bağlılığın yordayıcılarını belirlemek ve bu iki değişkenin yordayıcıları açısından benzerlik ve farklılıklarını ortaya koymak amacıyla iki ayrı hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Demografik değişkenlerden örgütte çalışan sürenin (kurumdaki kıdem) hem örgütsel özdeşim hem de duygusal bağlılıkla ilişkili olacağı düşünülmüştür. Ancak yapılan regresyon analizi bu değişkenin sadece örgütsel özdeşimi yordadığını, duygusal bağlılığı yordamadığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu iki değişkenin öncüllerini belirlemek amacıyla yapılacak hiyerarşik çoklu regresyon analizlerinin birine örgütte çalışan sürenin dahil edilip diğerine edilmemesi durumunda iki analizi karşılaştırma imkanı ortadan kalkacağı için bu değişken analizlere dahil edilmemiştir. Hiyerarşik çoklu regresyon analizlerine ikisi örgüt, sekizi kişisel on değişken dahil edilmiştir. Örgütsel öncüller; örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij, kişisel öncüller ise; kişi örgüt uyumu, birarada olma ihtiyacı, iş doyumu, işlemsel adalet, bölüşümsel adalet ve etkileşimsel adalet, örgüt temelli benlik değeri, benlik değeridir.

Örgütsel özdeşimi yordayan değişkenlere ilişkin hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, tüm değişkenler analize dahil edildiğinde örgütsel özdeşim %26 oranında yordanmaktadır. İlk aşamada kontrol değişkenleri olarak örgütsel öncüllerden olan örgüt kimliğinin gücü ve örgütün algılanan prestiji analize girilmiştir. Her iki değişkenin de örgütsel özdeşimi anlamlı olarak yor-

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

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Cinsiyet	-																
2. Yaş	-.11	-															
3. Kıdem	-.04	.90	-														
4. Kur. Kıdem	.01	.80	.87	-													
5. Ö. T. Benlik	.01	-.03	.02	.05	-												
6. Ö. Özdeşim	.01	.01	.13	.12	.36	-											
7. Duygusal B.	-.02	.25	.30	.28	.32	.59	-										
8. Normatif B.	-.06	.24	.29	.31	.25	.40	.62	-									
9. Ö. Kimlik Gücü	.01	.06	.07	.10	.37	.35	.47	.50	-								
10. A. Örg. Prestij	-.05	.02	.10	.11	.24	.37	.43	.41	.49	-							
11. K-Ö Uyumu	-.10	.06	.07	.09	.35	.37	.42	.42	.57	.47	-						
12. Benlik Değeri	.08	.02	.06	.04	.24	.16	.15	.01	-.02	.24	-.01	-					
13. Birarada Ol. İh.	-.17	.07	.09	.06	.18	.24	.25	.31	.25	.15	.22	-.05	-				
14. İş Doyumu	-.02	.09	.10	.14	.39	.27	.43	.48	.49	.41	.50	.08	.16	-			
15. İşlemsel A.	-.12	-.10	-.11	-.07	.37	.16	.13	.17	.32	.14	.32	-.08	.10	.39	-		
16. Bölüşümsel A.	-.13	.09	.08	.11	.25	.10	.15	.21	.20	.16	.30	-.04	.08	.50	.49	-	
17. Etkileşimsel A.	-.02	.03	.06	.09	.53	.24	.29	.33	.37	.21	.39	.07	.17	.57	.43	.37	-
Ort	-	36.60	14.10	11.60	3.77	3.77	4.98	4.66	3.48	3.71	3.08	4.10	3.48	3.07	2.31	2.96	3.16
S	-	9.08	9.24	9.40	.71	.88	1.21	1.42	.99	.67	.94	.58	.79	.48	.92	.99	.96

Not. $N = 437$, $r > .9$, $p < .05$, $r > .13$, $p < .01$, $r > .15$, $p < .001$

dadığı ($R^2 = .171$, $F_{2,434} = 44.698$, $p < .001$) görülmüştür. Bu değişkenlerinin %17'lik bir yordama gücüne sahip olduğu belirlenmiştir (sırasıyla $\beta = .22$, $t = 4.36$, $p < .001$, $\beta = .26$, $t = 5.17$, $p < .001$).

İkinci aşamada denkleme girilen kişisel öncüller olan benlik değeri, örgüt temelli benlik değeri, kişi örgüt uyumu, birarada olma ihtiyacı, iş doyumu, işlemsel adalet, bölüşümsel adalet ve etkileşimsel adaletin %9'luk bir yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür ($R^2 = .092$, $F_{8,426} = 6.612$, $p < .001$). İkinci aşamada örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij değişkenlerinden sadece algılanan örgütsel prestijin ($\beta = .18$, $t = 3.41$, $p < .001$) örgütsel özdeşimi yordadığı tespit edilmiştir. Kişisel öncüllerden ise örgüt temelli benlik değeri ($\beta = .22$, $t = 4.05$, $p < .001$), kişi-örgüt uyumu ($\beta = .15$, $t = 2.75$, $p < .01$), birarada olma ihtiyacı ($\beta = .13$, $t = 3.08$, $p < .01$) değişkenlerinin yordamaya anlamlı katkısının olduğu bulunmuştur. Benlik değeri, iş doyumu, işlemsel adalet, bölüşümsel adalet ve etkileşimsel adaletin ise anlamlı bir yordama gücüne sahip olmadığı belirlenmiştir.

Duygusal bağlılık değişkenini yordayan öncül değişkenleri belirlemek için yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir. Ana-

lizinin ilk aşamasında kontrol değişkenleri olarak örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij değişkenleri, ikinci aşamada ise blok olarak benlik değeri, örgüt temelli benlik değeri, kişi örgüt uyumu, birarada olma ihtiyacı, iş doyumu, işlemsel adalet, bölüşümsel adalet ve etkileşimsel adalet değişkenleri analize dahil edilmiştir. Örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij değişkenleri kontrol altında tutulduğunda ve bütün değişkenler analize dahil edildiğinde duygusal bağlılığın %35 oranında yordandığı bulunmuştur. Hiyerarşik çoklu regresyonun ilk aşamasında denkleme alınan kontrol değişkenlerinin yordama gücünün %27 olduğu belirlenmiştir ($R^2 = .275$, $F_{2,434} = 82.380$, $p < .001$).

İkinci aşamada analize dahil edilen değişkenlerin duygusal bağlılığı % 7 oranında yordadığı ve yordama gücünün anlamlı olduğu ($R^2 = .075$, $F_{8,426} = 6.151$, $p < .001$) bulunmuştur. Kontrol değişkenleri olan örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij değişkenlerinin yordamada yine anlamlı katkıya sahip oldukları görülmüştür (sırasıyla $\beta = .22$, $t = 4.04$, $p < .001$, $\beta = .15$, $t = 3.05$, $p < .01$). Bu aşamada blok halindeki değişkenlerden sadece kişi örgüt uyumu ($\beta = .10$, $t = 1.99$, $p < .05$), birarada olma ihtiyacı ($\beta = .12$, $t = 2.94$, $p < .01$) ve iş

doyumunun ($\beta = .20$, $t = 3.56$, $p < .001$) duygusal bağlılığın yordanmasında anlamlı bir katkı yaptıkları, benlik değeri, örgüt temelli benlik değeri, işlemsel adalet, bölüşümsel adalet ve etkileşimsel adaletin yaptıkları katkıların ise anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Sonuç olarak, araştırmamızın bulguları birarada olma ihtiyacınının (Hipotez 1a, 1b), kişi örgüt uyumunun (Hipotez 2a, 2b), örgüt kimliğinin gücünün (Hipotez

8a, 8b) ve örgütün algılanan dışsal prestijinin (Hipotez 9a, 9b) hem örgütsel özdeşimi hem de duygusal bağlılığı yordadığını belirten hipotezlerimizin desteklendiğini göstermiştir. Ayrıca dikkat çekici bir nokta da, örgüt temelli benlik saygısının sadece örgütsel özdeşimi (Hipotez 6a), iş doyumunun ise sadece duygusal bağlılığı yordadığının (Hipotez 3b) saptanmış olmasıdır. Araştırmanın diğer hipotezleri ise desteklenmemiştir.

Tablo 2. Örgütsel ve Kişisel Öncüllerin Örgütsel Özdeşimin Yordanmasına Yaptıkları Katkılarına İlişkin Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	R	R ²	R ² Değ.	F Değ.	F değ. p	β	p
1. AŞAMA	.413	.171	.171	44.698	.000		
Örgüt Kimliğinin Gücü						.219	.000
Algılan Örgütsel Prestij						.259	.000
2. AŞAMA	.512	.262	.092	6.612	.000		
Örgüt Kimliğinin Gücü						.068	.235
Algılanan Örgütsel Prestij						.180	.001
Benlik Değeri						.068	.141
Örgüt Temelli Benlik Değeri						.216	.000
Kişi-Örgüt Uyumu						.154	.006
Birarada Olma İhtiyacı						.134	.002
İş Doyumu						-.009	.881
İşlemsel Adalet						.011	.828
Bölüşümsel Adalet						-.056	.284
Etkileşimsel Adalet						-.018	.748

Tablo 3. Örgütsel ve Kişisel Öncüllerin Duygusal Bağlılığın Yordanmasına Yaptıkları Katkılarına İlişkin Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	R	R ²	R ² Değ.	F Değ.	F değ. p	β	p
1. AŞAMA	.525	.275	.275	82.380	.000		
Örgüt Kimliğinin Gücü						.345	.000
Algılan Örgütsel Prestij						.261	.000
2. AŞAMA	.592	.350	.075	6.151	.000		
Örgüt Kimliğinin Gücü						.217	.000
Algılanan Örgütsel Prestij						.151	.002
Benlik Değeri						.075	.085
Örgüt Temelli Benlik Değeri						.092	.067
Kişi-Örgüt Uyumu						.105	.047
Birarada Olma İhtiyacı						.120	.003
İş Doyumu						.204	.000
İşlemsel Adalet						-.094	.054
Bölüşümsel Adalet						-.028	.575
Etkileşimsel Adalet						-.009	.873

Tartışma

Yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizlerinin sonuçları örgüt kimliğinin gücünün hem örgütsel özdeşimin hem de duygusal bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Örgüt kimliğinin gücünün örgütsel özdeşimin önemli bir yordayıcısı olduğunu gösteren bulgumuz araştırma hipotezini desteklemektedir. Örgüt kimliğinin gücü ile örgütsel özdeşim arasında güçlü bir ilişki bulunabileceği görüşü değişik araştırmacılar tarafından dile getirilmiş (örn., Dutton ve ark., 1994; Kreiner ve Ashforth, 2004), çok sayıda olmamakla birlikte, yapılan araştırmalardan tutarlı bir biçimde bu görüşü destekleyen bulgular elde edilmiştir (Cole ve Bruch, 2006; Kreiner ve Ashforth, 2004). Örgüt kimliğinin gücünün duygusal bağlılıkla ilişkisi konusunda dile getirilen bir görüşe ya da bu iki değişken arasındaki ilişkinin doğrudan doğruya incelendiği bir araştırmaya rastlanmamış ancak bu iki değişken arasındaki ilişkiye dolaylı olarak destek sağlayan bir araştırma (Cole ve Bruch, 2006) saptanmıştır. Araştırmanın sonuçlarını bu görüşün doğru olabileceğinin bir kanıtı olarak kabul etmek mümkündür. Ancak, daha önce yapılmış olan bir araştırmanın bulunmaması nedeniyle bu sonucun dikkatle değerlendirilmesi gerekmektedir.

Örgütün algılanan dışsal prestijinin örgütsel özdeşimi ve duygusal bağlılığı yordadığını gösteren bulgularımızın beklenen şekilde olduğu söylenebilir. Nitekim gerek ülkemizde (Karabey, 2005; Özdemir, 2007) gerekse farklı ülkelerde yapılan birçok araştırmada örgütsel özdeşimin örgütün algılanan dışsal prestiji ile ilişkili olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir (örn., Bartels ve ark., 2007; Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea, 2006; Lipponen ve ark., 2005). Kişisel hedeflerine ulaşmak amacıyla örgüt yararına çaba sarf etmeye istekli olan birçok çalışanın, bu istekliliklerinin temelinde, dışsal prestiji yüksek olan bir örgütün kendilerini bu amaçlarına ulaştırma olasılığının daha yüksek olduğunu düşünmesi yatabilir. Bunun yanı sıra, sayısı az olsa da algılanan dışsal prestij ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki olduğunu gösteren araştırma bulguları da vardır (örn., Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006; Riketta, 2005).

Araştırmamızda beklenenin aksine benlik değerinin örgütsel özdeşimi yordamadığı bulunmuştur. Bu araştırmada benlik değerinin örgütsel özdeşimi yordayan değişkenlerden biri olacağına ilişkin beklenti, bireylerin benlik değerlerinin bir bölümünün çalıştıkları örgütlerle özdeşim kurmalarından ve kimliklerini kısmen örgütün özellikleri ile tanımlamalarından kaynaklanacağı görüşü üzerine temellendirilmiştir. Benlik değeri ile özdeşim arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalardan elde edilen bulgular arasında bir tutarlılık olduğunu söylemek güçtür (Pierce ve ark., 1989). Bu nedenle, araştırmamızdan elde edilen bulguların, kesin bir yargıya

varmaya yardımcı olmasından çok benlik değerinin örgütsel özdeşimi yordamadığını gösteren araştırmalarla tutarlı olduğunu belirtmekle yetinilmesinin daha doğru olduğu düşünülmektedir. Benlik değerinin çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemleri içinde görece durağan olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Trzesniowski, Donnellan ve Robins, 2003). Genel olarak benlik değerinin diğerlerince onaylanmaya bağlı olarak şekillendiği, ancak ilerleyen yaşla birlikte insanların benlik değerlerinin belirleyicileri konusunda daha seçici olmaya başladıkları ve dolayısıyla benlik değerleri açısından dışarıdan gelen bilgilere daha az bağımlı hale geldikleri ifade edilmektedir (Crocker ve Wolfe, 2001). Ayrıca benlik değerinin bir treyt mi, yoksa bir durumdan diğerine değişebilen bir yapı mı, yoksa ikisini birden mi kapsadığı tartışma konusudur. Bazı araştırmacılar durumluk olayların treyt benlik değerinden çok, durumluk benlik değerini etkileyeceği belirtilmektedir (Crocker ve Wolfe, 2001). Benlik değerinin zaman içinde durağan olan bir treyt olduğu kabul edilirse, örgütsel özdeşimi yordaması da şartıcı olmayabilir. Ayrıca genel benlik değeri farklı yönlerine verilen farklı önemin genel bir değerlendirmesidir (Marsh, 1986). Dolayısıyla kişinin kurumuyla özdeşiminin olup olmaması bu değerlendirmede çok kritik bir role sahip olmayabilir.

Araştırmada yer alan kişisel öncüllerden örgüt temelli benlik değerinin örgütsel özdeşimi anlamlı düzeyde yordadığı fakat duygusal bağlılığı yordamadığı belirlenmiştir. Örgüt temelli benlik değerinin örgütsel özdeşimi yordayan önemli bir değişken olduğu görüşü birçok araştırmacı tarafından dile getirilmiş ve bu görüş çeşitli araştırma bulgularıyla desteklenmiştir (örn., Shamir ve Kark, 2004). İlgili yazın çerçevesinde değerlendirildiğinde, örgüt temelli benlik değerinin duygusal bağlılığı yordamadığını gösteren bulgumuzun ise beklenen bir durum olduğunu söylemek güçtür. Çünkü kendisini değerli ve yetkin bir üye olarak algılayan ve aynı görüşün örgüt tarafından da paylaşıldığına inanan bir çalışanın, örgütün değerlerini benimseme, örgüt yararına çaba sarf etme ve örgüt üyesi olarak kalmaya istekli olma olasılığı oldukça yüksektir. Nitekim örgüt temelli benlik değerinin duygusal bağlılıkla ilişkisi, örgütsel özdeşimle kıyaslandığında çok daha fazla araştırılmış bir konudur. Pek çok araştırmacı söz konusu iki değişken arasında bir ilişki bulunabileceğine dikkat çekmiş ve yapılan çok sayıda araştırmadan oldukça tutarlı bir biçimde bu görüşü destekleyen bulgular elde edilmiştir (örn., Pierce ve ark., 1989; Van Dyne ve Pierce, 2004; Pierce ve Gardner, 2004; McColl-Kennedy ve Anderson, 2005). Araştırmamızda bu bulgunun desteklenmemesinin olası bir nedeni, verilerin farklı örgütlerde çalışan farklı meslek gruplarından kişilerin oluşturduğu heterojen bir örneklemden toplanmış olmasıdır. Sözü edilen araştırmaların çoğunda örneklemelerin her biri bir meslek grubundan ya da aynı

örgütteki çalışanlardan oluşmaktadır. Örgüt temelli benlik değerinin belirli meslek gruplarında duygusal bağlılıkla daha fazla ilişkili olduğu düşünülebilir.

Birarada olma ihtiyacının hem örgütsel özdeşim hem de duygusal bağlılığı birbirine yakın düzeyde yordadığı bulunmuştur. Birarada olma ihtiyacı ile örgütsel özdeşim arasındaki ilişki fazla araştırılmış bir konu değildir. Yazında bu ilişkinin incelendiği tek araştırmaya (Wiesenfeld ve ark., 2001) rastlanmıştır. Wiesenfeld ve ark.'ın (2001) araştırmasından da araştırmamızdan elde edilen bulguyla paralellik gösteren bulgular elde edilmiştir. Birarada olma ihtiyacı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, birarada olma ihtiyacı ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki bulunduğunu gösteren bulgularımızın önem taşıdığı söylenebilir. Ancak, söz konusu ihtiyaç ile gerek örgütsel özdeşim, gerekse duygusal bağlılık arasındaki ilişkiler konusunda kesin bir yargıya varılabilmesi için, farklı kültürlerde ve örneklerde yürütülen araştırmalara gereksinim vardır.

Araştırmamızda yer alan bir diğer kişisel öncül olan kişi-örgüt arasındaki uyumun da hem örgütsel özdeşimi hem de duygusal bağlılığı hemen hemen aynı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşimi yordadığını gösteren bulgularımızı Benzerlik-çekicilik paradigması (Berscheid ve Walster, 1978; Bryne, 1971) çerçevesinde açıklamak mümkündür. Buradan hareketle, çalışanların kendi değerleriyle örgütlerinin değerleri arasındaki örtüşme ne kadar fazla ise örgütleriyle kurdukları özdeşimin de o kadar fazla olacağı düşünülebilir. Örgütsel özdeşim ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişki konusunda daha önce yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşimi yordadığını gösteren bulgumuzun önem taşıdığı söylenebilir. Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ise oldukça fazla araştırılan bir konu olmuştur. Bu araştırmalarda genellikle söz konusu iki değişken arasında bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Coşkun, 2007; Kristof-Brown ve ark., 2005; Karakurum, 2005; Westerman ve Cyr, 2004).

Bu araştırmada iş doyumunun sadece duygusal bağlılığı yordadığı, örgütsel özdeşimi ise yordamadığı saptanmıştır. İşini seven bir çalışanın örgütüne duygusal bağlılığının olması beklendiği bir durumdur. Bu beklentiye uygun olarak, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki gerek kuramsal düzeyde gerekse görgül olarak oldukça açık bir biçimde ortaya konulmuştur (örn., Bateman ve Strasser, 1984; Cordas, 2008; Lambert, 2004; Lum ve ark., 1998; Mathieu ve Zajac, 1990; Yang ve Chang, 2008). İş doyumunu ile örgütsel özdeşim arasında bir ilişki olabileceği görüşü değişik araştırmacılar tarafından dile getirilmiş ve bu görüş genellikle araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir (örn., Nakra, 2006; Riketta, 2005). Bu araştırmada beklenenin aksi-

ne iş doyumunun örgütsel özdeşimi yordamamasının değişik nedenleri olabilir. Olası nedenlerden bir tanesi, özellikle duygusal bağlılık ile kıyaslandığında, örgütsel özdeşimin iş doyumunu ile ilişkisinin zayıf olmasıdır. Örneğin, Mael ve Tetrick (1992) örgütsel bağlılık iş doyumunu ile ilişkisinin örgütsel özdeşim iş doyumunu ile ilişkisinden yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Riketta'nın (2005) meta-analiz çalışmasında iş doyumunun duygusal bağlılıkla ilişkisinin farklı örgütsel özdeşim ölçekleri birleştirilerek oluşturulan toplam örgütsel özdeşimle ilişkisinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular dikkate alındığında, zaten düşük olan iş doyumunu ile örgütsel özdeşim ilişkisinin farklı örneklerde tamamen anlamsız çıkma olasılığının bulunduğu ve araştırmamızda söz konusu değişkenler arasında yordama ilişkisi bulunmamasının da bu çerçevede açıklanabileceğini söylemek mümkündür. Nitekim Van Knippenberg ve Sleafos (2006) da örgütsel özdeşim kontrol edildikten sonra bağlılığın iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğu ancak bağlılık kontrol edildikten sonra örgütsel özdeşimin iş doyumunu ile ilişkili olmadığını bulmuşlardır. Diğer yandan, bazı araştırmacılar ancak çalışma grubuyla özdeşim yüksek olduğunda örgütsel özdeşimin iş doyumunu ile ilişkisinin güçlü olduğunu saptamışlardır (Van Dick, Van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel ve Wieseke, 2008). Araştırmamızda, çalışma grubuyla özdeşim bir değişken olarak ele alınmadığı için kesin bir yargıya varmak mümkün olmamakla birlikte, örgütsel özdeşim ile iş doyumunu arasında yordama ilişkisi bulunmadığını gösteren bulgularımızın katılımcıların çalışma gruplarıyla özdeşimlerinin düşük olmasından kaynaklanmış olabileceğini düşünmek mümkündür. Bunların yanı sıra, örgütsel özdeşimin genel iş doyumundan çok, iş doyumunun farklı türleriyle ilişkili olması üzerinde durulabilecek diğer bir olasılıktır. Bazı araştırmacılar örgütsel özdeşimin genel iş doyumundan çok iş doyumunun bazı boyutlarıyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin, Nakra (2006) çalışanların örgütteki iletişimden memnuniyetleri ile örgütsel özdeşimin ilişkili olduğunu bulmuştur.

Araştırmamızda örgütsel adaletin boyutlarından hiçbirinin örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığı yordamadığı tespit edilmiştir. Aksini gösteren bazı araştırmalar bulunmakla birlikte (örn., Paré ve Tremblay, 2007) örgütsel adalet ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda genellikle bu iki değişken arasında bir ilişki bulunduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir. Araştırma bulguları arasındaki tutarsızlıklar, genellikle hangi adalet türünün duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu konusunda görülmektedir. Çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgulardan hareketle bu çalışmada adalet algısının hiçbir boyutunun örgütsel bağlılığı yordamamasına spekülasyon nitelikte bazı açıklamalar yapmak mümkündür. Bu açıklamalardan biri, adalet al-

gısının duygusal bağlılığı bazı aracı değişkenler ve şartlı değişkenlerle yordamasıdır. Örneğin Chang (2002) bölüşümsel adalet örgütsel bağlılık ilişkisinde işten çıkarılmaya ilişkin algıların şartlı değişken olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, bazı araştırmacılar algılanan örgütsel destek (Meyer ve Smith, 2000; Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001), güven algısı (Gould-Williams, 2003) gibi değişkenlerin işlemsel adalet ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide aracı rol oynadıklarını rapor etmişlerdir. Roberts ve ark. (1999) da bölüşümsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin işlemsel adaletin düşük olduğu koşulda yüksek olduğu koşula göre daha fazla olduğunu saptamışlardır.

Örgütsel özdeşim ile örgütsel adalet arasında beklenen ilişkinin çıkmaması da bu değişkenler arasındaki ilişkinin görüldüğünden daha karmaşık olmasından kaynaklanabilir. Örneğin örgütsel özdeşim örgütsel adaletin sonucu olmak yerine öncülü olabilir. Sosyal Kimlik Kuramına (Tajfel, 1978) göre belirli bir gruba özdeşim o gruba yönelik bir içgrup yanlılığına ve gruba yönelik pozitif bir tutuma neden olmaktadır. Dolayısıyla adaletin pozitif bir grup özelliği olduğunu düşünürsek örgütsel özdeşimi yüksek olan çalışanların örgütlerini ve yöneticilerini adaletli olarak algılamaları olasıdır. Nitekim Skitka (2003) sosyal kimlikteki belirginliğin (salience) adalet algısını etkileyebileceğini belirtmiştir. Adalet algısının çalışma grubu içi ve çalışma grupları arası şeklinde çok düzeyli olarak ölçülmesi de bu konuyu anlamaya yönelik eksikliklerimizi ortadan kaldıracaktır.

Bazı değişkenlerin niçin örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılığı yordadığı ya da yordamadığı konusunun tartışılması önemli olmakla birlikte, bu araştırmanın amacı açısından bakıldığında söz konusu iki değişkenin öncülleri arasındaki benzerlik ve farklılıklar daha büyük önem taşımaktadır. Elde edilen bulgular; örgütün kimliğinin gücü, örgütün algılanan dışsal prestiji, kişi-örgüt uyumu ve birarada olma ihtiyacının her iki değişkeni yordayan, benlik değeri, bölüşümsel, işlemsel ve etkileşimsel adaletin iki değişkeni de yordamayan, örgüt temelli benlik değerinin sadece örgütsel özdeşimi, iş doyumunun ise sadece duygusal bağlılığı yordayan öncüller olduğunu ortaya koymuştur. İki farklı değişkenin bir üçüncü değişkenle ilişkisinin bulunmaması bu iki değişkenin benzer ya da farklı olduğu konusunda bir fikir vermemesi nedeniyle, bazı değişkenlerin ne örgütsel özdeşimi ne de duygusal bağlılığı yordadığını gösteren bulgularımız araştırmada yanıtlanması amaçlanan temel soru açısından önem taşımamaktadır. Buna karşı, örgütsel özdeşimi sadece örgüt temelli benlik değerinin, duygusal bağlılığı ise sadece iş doyumunun yordadığını gösteren bulgularımızın söz konusu iki kavramın farklı olgulara işaret ettiği görüşüne destek sağladığı söylenebilir. Ortak bazı öncüllerinin bulunması ise, farklı olgulara işaret etmekle birlikte, örgütsel özdeşim ile duygu-

sal bağlılık arasında bir ilişki olduğu yolundaki görüş ve araştırma bulgularını desteklemektedir.

Bu iki değişkenin ayrı değişkenler olduğunun ortaya konulması, ikisinin de ortaya çıkışını açıklamaya yönelik olarak boylamsal çalışmalar yapılması ihtiyacına işaret etmektedir. Ayrıca bu değişkenlerin performans, eleman devri, işten ayrılma niyeti, örgütsel stres gibi çeşitli örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkilerini açıklayacak araştırmaların yapılmasının hem pratik hem de teorik olarak oldukça önemli sonuçları olabilir. Çalışanların örgütsel özdeşim ve duygusal bağlılıklarını arttırarak görev performanslarını, örgütsel yurttaşlık davranışlarını arttırmak, işten ayrılmayı ise azaltmak mümkün olabilir ya da bu iki değişkenden biri, bu sonuç değişkenleriyle ilişkide aracı (mediator) role sahip olabilir. Tüm bunlar gelecekte araştırılması gereken konulardır. Bu sonuçlar ışığında, yordayıcılarındaki farklılıklara ve benzerliklere bakarak kurumlar, çalışanlarının örgütsel özdeşimleri ve duygusal bağlılıklarını arttırmak için neler yapabileceklerini değerlendirebilirler.

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.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L. ve Piotrowski, M. (2002) Personality ve job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.
- Bartels, J., Pruyen, A., De Jong, M. ve Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 173-190.
- Bateman, T. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Berscheid, E. ve Walster, H. (1978). *Interpersonal attraction*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bryne, D. E. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Carmeli, A., Gilat, G. ve Weisberg, J. (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9, 92-104.
- Ceylan, S. (2009). İş Doyumu Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Yayınlanmamış çalışma*, Ankara.
- Chai-Amonphaisal, K. ve Ussahawanitchakit, P. (2008). Roles of human resource practices and organizational justice in affective commitment and job performance of accountants in Thai firms. *Review of Business Research*, 8, 47-58.
- Cable, D. ve Judge, T. (1996). Person-organization fit, job choice decisions ve organizational entry. *Organizational*

- Behavior ve Human Decision Processes*, 673, 294-311.
- Chang, E. (2002). Distributive justice and organizational commitment revisited: Moderation by layoff in the case of Korean employees. *Human Resource Management*, 41, 261-270.
- Cheney, G. (1983). On the various ve changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Christensena, N. ve Kerpera, S. (2013). Rejection of self or others? Majority–minority status moderates responses to strongly identified members of the out-group. *Self and Identity*, 12, 548-562.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior ve Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Cole, M. S. ve Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationship to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 585-605.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cordas, J. (2008). *An empirical investigation of the influence of age, gender and occupational level on stress perceptions, job satisfaction, organizational commitment and turnover*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of North Texas, ABD.
- Coşkun, G. (2007). *The relationship between person-organization value fit and organizational commitment*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Crocker, J. ve Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108, 593-623.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı*. Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of leader–member exchange and organizational identification on performance and turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 31, 21-34.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images ve member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: Conceptual ve operational exploration. *XII European Congress of Work ve Organizational Psychology*, İstanbul.
- Epitropaki, O. (2003). Transformational leadership, psychological contract breach ve organizational identification. *Academy of Management Best Conference Paper*, OB.
- Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L. ve Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology*, 146, 701-716.
- Gould-Williams, J. (2003). An assessment of the impact of HR practices on performance in public organisations. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1-27.
- Güteryüz, E. (2004). Örgütsel özdeşim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Yayınlanmamış çalışma*, Ankara.
- Güteryüz, E. (2010). *Öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz- saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 189-211.
- Gürpınar, G. (2006). *An empirical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange and turnover intentions*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- 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.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., ve Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1142-1167.
- Karabay, E. Z. (2004). *Kamuda ve özel sektörde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit employee job satisfaction, performance ve organizational commitment in a Turkish public organization*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ, Ankara.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expveed model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lambert, E. (2004). The impact of job characteristics on correctional staff. *Prison Journal*, 84, 208-227.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M. E. ve Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 97-112.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. ve Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320.
- Mael, F. (1988). *Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni*. Yayınlanmamış doktora tezi, Wayne State University, ABD.
- 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 ve Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Marique, G. ve Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment: The mediating role of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 107-117.

- Marsh, H. W. (1986). Global self-esteem: Its relation to specific facets of self-concept and their importance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1224-1236.
- Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: Relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86, 594-604.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McClelland, D.C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologists*, 40, 812-825.
- McCull-Kennedy, J. R. ve Anderson, R. D. (2005). Subordinate-manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. *Journal of Business Research*, 58, 115-125.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioral Sciences./ Rev. Canad. Sci. Comp.*, 19, 199-215.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331.
- Milliken, F. J. (1990). Perceiving and interpreting environmental change: An examination of college administrators' interpretation of changing demographics. *Academy of Management Journal*, 33(1), 42-63.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.
- Muçaoglu, D. (2006). *Çalışanların arkadaşlık, başarı ve statü çabaları ve bu çabaların örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Nakra, R. (2006). Relationship between communication satisfaction and organizational identification: An empirical study. *The Journal of Business Perspective*, 10, 41-51.
- Ng Tseung-Wonga, C. ve Verkuyten, M. (2013) Religious and national group identification in adolescence: A study among three religious groups in Mauritius. *International Journal of Psychology*, 48, 846-857.
- Olkonen, M. E. ve Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit and group related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: Opet çalışanlarına yönelik uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Paré, G. ve Tremblay, M. (2007). The Influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group and Organization Management*, 32, 326-357.
- Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-648.
- Qureshi, J. A., Shahjehan, A., Zeb F. ve Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistani public sector university. *African Journal of Business Management*, 5, 3448-3456.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- 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.
- Roberts, J. A., Coulson, K. R. ve Chonko, L. B. (1999). Salesperson perceptions of equity and justice and their impact on organizational commitment and intent to turnover. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7(1), 1-16.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Schmitt, D. P. ve Allik, J. (2005). Simultaneous administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 nations: Exploring the universal and culture-specific features of global self esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 623-642.
- Shamir, B. ve Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115-123.
- Skitka, L. J. (2003). Of different minds: An accessible identity model of justice reasoning. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 286-297.
- Smidts, A., Pruyn, A. H. ve Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 49, 1051-1062.
- Simons, T. ve Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 432-443.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, cause and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 100-116.
- Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B. ve Robins, R. W. (2003). Stability of self-esteem across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 205-220.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Tyler, T. R. ve Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*,

- 7, 349-361.
- Tyler, T. R., DeGoey, P. ve Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 913-930.
- Ünler Öz, E. Ve Bulutlar, F. (2009). Algılanan kurumsal itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9, 35-52.
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. ve Wieseke, J (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388-399.
- Van Dyne, L. ve Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
- 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, ABD.
- 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.
- Westerman, J. W. ve Cyr, L. A. (2004). An integrative analysis of person-organization fit theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 252-261.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. ve Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: the role of need for affiliation ve perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27, 213-229.
- Yang, F. ve Chang, C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 879-887.