



Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Benlik Saygısı ve Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Rolü*

Esra Cinar^a, H. Nejat Basım^b

Öz: Bu çalışmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin (kozmpolit/yemel kimlik) düzenleyici rolünün ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırma modelini test etmek için anket yöntemi kullanılarak özel ve kamu sektöründe çalışan 419 kişiden veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ve hiyerarşik regresyon analizi kurularak araştırma modeli test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde; örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra, bu ilişkide benlik saygısının düzenleyici etkisine bakılmış ve yüksek benlik saygısının bu ilişkide düzenleyici bir etkisi bulunurken, orta düzey benlik saygısının bu ilişkide anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Son olarak, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolü ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmpolit kimliğin düzenleyici bir rolü bulunmaktadır ancak bu ilişkide yerel kimliğin düzenleyici bir etkisi bulunmamaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Örgütsel İtibar, Örgütsel Özdeşleşme, Kozmpolit Kimlik, Yerel Kimlik, Benlik Saygısı

JEL: D23, M10

Geliş : 24 Ekim 2018

Düzeltilme : 10 Aralık 2018

Kabul : 26 Aralık 2018

Tür : Araştırma

The Moderation Effect of Self-Esteem and Social Role Identities on the Impact of Organizational Prestige on Organizational Identification

Abstract: This study aimed to manifest the moderation effects of self-esteem and social role identity (local/cosmopolitan identity) on the relationship between organizational prestige and organizational identification. In order to test the research model, data were collected from 419 individuals working in private and public sectors by using questionnaire method. By using structural equation model and hierarchical regression model, the research model was analyzed. In consequence of the analyses run, a significant and positive relationship was found between organizational prestige and organizational identification. Then, the moderation effect of self-esteem on the relationship between these variables was analyzed. The results showed that high self-esteem had a significant effect on this relationship. On the contrary, it was understood that there was no significant effect of medium self-esteem on this relationship. Then, the moderation effect of social role identity (local/cosmopolitan) on the impact of organizational prestige on organizational identification was investigated. The results showed that cosmopolitan identity had a moderating effect on the relationship between organizational prestige and organizational identification but local identity had no moderating role on this relationship.

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

JEL: D23, M10

Received : 24 October 2018

Revised : 10 December 2018

Accepted : 26 December 2018

Type : Research

Cite this article as: Cinar, E., & Basım, H. N. (2019). Örgütsel İtibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 187-201.

The current issue and archive of this Journal is available at: www.berjournal.com

^a PhD., Baskent University, Ankara, Türkiye, esrabaltaa@hotmail.com (ORCID ID: 0000-0002-2319-8668)

^b Prof., PhD., Baskent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ankara, Türkiye, nbasim@baskent.edu.tr (ORCID ID: 0000-0002-3407-5049)

1. Giriş

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin öncüllerine kıyasla sonuçları üzerinde daha çok durulduğu ve örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ile olan ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Ancak örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ile olan ilişkisinin incelenmesi kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Mael ve Ashforth (1992) örgütsel itibarın, örgütsel özdeşleşmenin önemli bir öncülü olduğunu ve üzerinde durulması gereken bir kavram olduğunu belirtmiştir. Alan yazına bakıldığında; örgütsel özdeşleşme üzerine yoğun araştırmalar yapılmasına karşın bu değişkenin örgütsel itibar ile olan ilişkisi üzerinde çok fazla durulmadığı, yapılan araştırmaların bu değişkenler arasındaki ilişkinin varlığına yönelik olduğu ve çok sınırlı sayıda çalışmanın bu ilişkiyi etkileyebilecek değişkenler üzerinde durduğu görülmektedir. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerinde bireysel düzeyde etki yaratacak unsurlar bulunmaktadır ve bu unsurlardan biri de “benlik saygısıdır”. Nitekim örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmalarda genellikle benlik geliştirme ihtiyacına vurgu yapılmaktadır ancak her bireyin örgütle özdeşleşmesinde farklı benlik saygı düzeylerinin etkili olduğu (Fuller, Marter, Hester, Freu ve Relyea, 2006: 706) görüşü göz ardı edilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar kavramlarının bireyin benlik saygısını korumasını ve arttırmasını sağladığı (Cramer, 2001: 668) göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bireysel düzeyde bir değişken olan benlik saygısının belirleyici olabileceği öngörülmektedir.

Öte yandan, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerinde bireysel düzeyde etki yaratacak başka değişkenlerden de bahsetmek mümkündür ve “kimlik” de bu değişkenlerden biridir. Ancak araştırmacılar, farklı düzeylerde çalışan kişilerin sahip olduğu farklılıkları dikkate almadan örgüt üyeliği ile ilgili araştırmalar yapmaktadır (Carmeli, 2004: 314). Şöyle ki, farklı düzeylerde çalışan bireyler farklı kimliklere sahiptir ve farklı kimlikler de bireylerin davranışı üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır. Bu durumda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin (kozmopolit/yerel kimlik) düzenleyici etkisine bakılması, farklı kimliğe sahip bireylerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığına anlaşılmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak bu çalışmada, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısı ve kozmopolit/yerel kimliğin (sosyal rol kimliğinin) düzenleyici rolünün görgül olarak test edilmesi amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgüt arasındaki bağlantıyı gösteren önemli bir psikolojik durum olması (Edwards, 2005: 207) ve iş yerindeki tutum ve davranışların anlaşılmasını ve tahmin edilmesini kolaylaştırması (Edwards, 2005: 207; Vijayakumar ve Padma, 2014: 40) bu kavram ile ilgili yoğun araştırmalar yapılmasına neden olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme kavramı; aitlik algısı (Bhattacharya, Rao ve Glynn, 1995: 47); benlik kavramı ile algılanan örgütsel kimlik arasındaki bilişsel bağlantı (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994: 239) ve örgütün bireyin kimliğinin bir parçası haline gelmesi (Evans ve Davis, 2014: 131) olarak nitelendirilmektedir. Bu kavram köklerini Sosyal Kimlik Kuramı’ndan almaktadır. Kuram, örgütsel özdeşleşmenin bileşenlerini ve belirleyicilerini kuramsal açıdan çok iyi açıklamasının yanı sıra özdeşleşmenin durumsal ve bağlamsal değişkenliğinin anlaşılmasında da güçlü bir alt yapı sunmaktadır (Van Dick, 2001: 266). Bu sebeple, Sosyal Kimlik Kuramı’nın anlaşılması örgütsel özdeşleşmenin kuramsal alt yapısının anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Gruplar arası ayırmacılığı ve farklılaşmayı psikolojik boyutta ele alan Sosyal Kimlik Kuramı, bireyin kendisini bir grubun üyesi olarak nasıl tanımladığı ile ilgilenmektedir (Haslam, Reicher, Katherine, 2012: 206).

Bireyin kendisini bir grup/örgüt üyesi olarak görmeye başlaması ile birlikte özdeşleşme süreçleri ortaya çıkmakta (Pratt, 1998: 187) ve Sosyal Kimlik Kuramı, grup davranışlarının ortaya çıkmasında özdeşleşme süreçlerini bir ön koşul olarak tanımlamaktadır (Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ ve Tissington, 2005: 191). Grup/örgüt ile özdeşleşme gerçekleştiğinde, bireysel kimlik eriyerek sosyal kimliğe dönüşmekte ve duygu ve davranışlar iç grup prototipi ile uyumlu hale gelmektedir (Hogg, 2014: 339). O halde, örgütün norm ve değerleri ne kadar çok içselleştirilirse (Reynolds, Turner, Bramscombe, Mavor, Bizumic ve

Subasic, 2010: 470) o düzeyde örgütle özdeşleşme gerçekleşir ve duygu, tutum ve davranışlar da o düzeyde grup/örgüt üyeliği tarafından yönetilmiş olur (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 138). Sosyal Kimlik Kuramı'nın örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilmesi, Ashforth ve Mael (1989) ve Dutton ve arkadaşlarının (1994) çalışmalarına dayanmaktadır. Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmenin bilişsel bir inşa olduğunu ve belirli bir davranış ya da duygusal durumla ilişkili olmadığını belirtmektedir. Dutton ve arkadaşları (1994) ise, benlik kavramı ile örgüt üyeliği arasındaki bağlantıya dikkat çekerek örgütsel özdeşleşmenin bilişsel yönüne vurgu yapmıştır.

Sosyal Kimlik Kuramı'nın en dikkat çeken söylemlerinden biri, bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içerisinde olduğu görüşüdür (Mael ve Ashforth, 1992: 107). Örgütsel itibar; örgüt üyelerinin örgütü saygı değer gördüğüne dair algısı (Bergami ve Bagozzi, 2000: 562); dışarıdakilerin örgütü nasıl gördüğünü yansıtan güçlü bir ayna (Dutton vd. 1994: 248) ya da bireyin çalıştığı kuruma atfetmiş olduğu sosyal değer (Mignonac, Herrbach ve Guerrero, 2006: 478) olarak tanımlanmaktadır. Birey, dışsal kaynaklardan elde ettiği geribildirimler neticesinde diğerlerinin örgüte ilişkin düşünceleri hakkında bilgi sahibi olur (Kang, Stewart ve Kim, 2011: 764). Elde edilen bu geribildirimler örgütsel itibar algısını şekillendirmektedir. Örgütsel itibarın yüksek olması durumunda birey kendisini örgütün bir parçası olarak görmeye başlar (Mignonac vd. 2006: 480) ve böylelikle özdeşleşme süreçleri ortaya çıkar. Örgütsel itibar ne kadar yüksek olursa, örgütle özdeşleşme de o oranda gerçekleşir (Carmeli, 2005: 447; Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesens ve Zanet, 2012: 75). Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli etkilerinin olması araştırmacıların dikkatini çekmiş ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin anlaşılması için bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli bir etkisi (Mael ve Ashforth, 1992; Bhattacharya vd. 1995; Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001; Riketta, 2005; Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006: 95; Jones ve Volpe, 2011; Podnar, 2011; Mishra, Bhatnagar, D'Cruz ve Noronha, 2012: 206) bulunduğu ilişkin bulgular elde edilmiştir. Başka bir çalışmada (Liu, Lam ve Loi, 2014), örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye profesyoneller açısından bakılmış ve profesyonel kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğuna ilişkin bulgular ortaya konmuştur.

Gkorezis ve arkadaşları (2012), örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü incelemiş ve örgüt ile özdeşleşmede örgütsel itibarın etkisinin kadınlara nazaran erkeklerde daha fazla olduğunu bulmuştur. Reade (2001), çok uluslu şirketlerde çalışanların yerel ve global özdeşleşmeleri üzerine bir çalışma yapmış ve yerel ve global şirket çalışanlarının örgütle özdeşleşmesinde örgütsel itibarın önemli bir etkisinin olduğuna ilişkin bulgular elde etmiştir. Sonuç olarak itibar, bir statü değerlendirme aracı olarak görülmektedir (Tyler ve Blader, 2003: 358) ve bireyin itibar konularına ilişkin yaptığı değerlendirmeler örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olmaktadır (Tyler ve Blader, 2003: 352). Bu kavramsal gerekçeler ışığında Hipotez 1 geliştirilmiştir. Hipotez 1 şu şekildedir:

H₁: Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

2.1. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Benlik Saygısının Düzenleyici Rolü

Bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içerisinde olduğunu vurgulayan sosyal kimlik kuramı bu ilişkinin anlaşılmasında benlik saygısının etkili olduğunu savunmaktadır. Örgütsel itibar, benlik saygısı gibi sosyo-duygusal ihtiyaçların gerçekleşmesine katkı sağlayan statü ilişkili bir değerlendirme aracı olarak görülmektedir (Kamasak, 2011: 211). Bu sebeple benlik saygısını korumayı ya da arttırmayı amaçlayan birey, itibarı yüksek bir örgüte katılarak o örgüt ile özdeşleşme eğilimi içerisine girmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 107; Reade, 2001: 1274; Mignonac vd., 2006: 480). Dış çevrede örgüt itibarı ne kadar yüksek olursa, benlik saygısı ihtiyacı yüksek olan çalışanlar örgüte o kadar olumlu yaklaşır ve özdeşleşme o oranda gerçekleşir (Bartels, Pruyn, Jong ve Joustra, 2007: 176). Bu bağlamda özdeşleşme, bireyin benlik saygısını korumasını ve belirsizlik ve endişe düzeyinin azalmasını sağlayan bir savunma mekanizması gibi (Cramer, 2001: 668) görülmektedir.

Sosyal kimlik süreçlerine göre, bireylerin farklı benlik saygısı ihtiyaçları bulunmaktadır (Fuller vd., 2006: 706). Bu durumda, farklı benlik saygısı ihtiyacı düzeylerinin bireylerin tutumları üzerinde farklı etkiler yaratacağı ve yüksek benlik düzeyine sahip kişiler ile düşük benlik düzeyine sahip kişilerin örgütsel itibara

vereceği önemin birbirinden farklı olacağı düşünülmektedir. Fuller ve arkadaşlarının (2006) elde ettiği bulgular bu söylemleri destekler niteliktedir. Araştırmacıların ortaya koymuş olduğu bulgular göstermektedir ki, algılanan dışsal itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında koşulsal bir ilişki bulunmaktadır; şöyle ki bu ilişkinin gücü benlik saygısı ihtiyacı düzeyi tarafından belirlenmektedir. Kısacası, benlik saygısı ihtiyacı yüksek olan kişilerde algılanan dışsal itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki bulunurken benlik saygısı ihtiyacı düşük olan kişilerde bu ilişki çok zayıf bulunmuştur (Fuller vd., 2006). Benlik saygısı ihtiyacı yüksek olan kişiler dışarıdaki insanların kendilerini olumlu olarak görmesine motive olduklarından dolayı, bu kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Fuller vd., 2006). Bunun aksine, benlik saygısı ihtiyacı düşük olan kişilerde algılanan dışsal itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf bir ilişki olmasının temel nedeni, bu kişilerin dışarıdaki kişilerin izlenimlerine ya da diğerleri tarafından reddedilmeye önem vermemeleridir (Fuller vd., 2006). Bu bulgunun, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygı ihtiyacı düzeyini etkin hale getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu öngörülerden hareketle Hipotez 2 geliştirilmiştir. Hipotez 2 şu şekildedir:

H₂: *Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının düzenleyici etkisi bulunmaktadır, şöyle ki, yüksek benlik saygı ihtiyacı düzeyi örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir; düşük benlik saygı ihtiyacı düzeyi ise örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır.*

Öte yandan, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sadece benlik saygısının değil aynı zamanda başka unsurlarından da etkili olabileceği düşünülmektedir. Bireyin sahip olduğu kimlik de bu unsurlardan biridir.

2.2. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Rolü

Toplumsal yaşamda bireylerin sahip olduğu birçok kimlik bulunmaktadır. Anne, baba, kadın, erkek gibi kendilerine verilmiş kimliklerin yanında örgütsel bağlamda kazanılan farklı kimliklerden de söz etmek mümkündür. Sosyal rol kimliği de bu kimliklerden biridir. Sosyal rol kimliği; bireye atfedilen sosyal kimliğe ilişkin bireyin sahip olduğu bir dizi ortak beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Gouldner, 1957: 283). Sosyal rol kimliği, kozmopolit ve yerel olmak üzere iki örtük kimliği içerisinde barındırmaktadır. Bu iki kimliğe ilişkin kriterler örgüt tarafından normatif olarak belirtilmediğinden dolayı bu kimlikler örtük kimlikler olarak nitelendirilmektedir (Gouldner, 1957: 290-291). Örtük kimliklerin örgüt ya da grup tarafından tanımlanmamış olması (Gouldner, 1957: 286) bu kimliklerin gözlemlenmesini, anlaşılmasını ve denetlenmesini açık kimliklere nazaran daha zor hale getirmektedir. Gouldner (1957) tarafından ortaya atılan kozmopolit ve yerel kimlik ayırımının anlaşılması önemlidir. Kozmopolit-yerel kimlik ayırımı çeşitli tutum, değer, algı ve davranışların sınıflandırılması ile birlikte karmaşık örgütlerde çalışanların davranışlarının tahmin edilmesine olanak tanımakta, bireylerin davranışı üzerinde etkili olmakta (Grimes ve Berger, 1970: 407-408) ve profesyonel ve örgütsel eğilimlerinin anlaşılmasını sağlamaktadır (Goldberg, Baker ve Rubenstein, 1965: 705). Profesyonel ve örgütsel eğilimlerin anlaşılması araştırmacılar ve yöneticiler için önemlidir, şöyle ki, bu eğilimler profesyonel kişinin davranışı hakkında araştırmacıya bilgi verirken, profesyonel kişinin yöntem ve ihtiyaçlara nasıl bir tepki vereceği konusunda da yöneticilere yol gösterici olmaktadır (Shepherd, 1961: 79). Bu sebepten dolayı, son zamanlarda kozmopolit-yerel kavramları üzerine yapılan çalışmalarda bir artış gözlemlenmektedir (Iverson, Mueller ve Price, 2004: 56).

Kozmopolit ve yerel kimliği birbirinden ayıran temel özellikler bulunmaktadır. Kozmopolit kimliğe sahip kişiler uzun süreli eğitim almış, karmaşık ve gizli yetenek ve becerilere sahip (Gouldner, 1957: 288), mesleki (profesyonel) hedeflerine ulaşma ve profesyonel meslektaşları tarafından kabul edilme çabası (Glaser, 2011: 1) olan kişilerdir. Uzmanlaşmış rol becerilerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren kozmopolitler (Flango ve Brumbaugh, 1974: 198), örgüte nazaran işlerine daha fazla önem vermektedir (Gouldner, 1957: 288). Bu durum kozmopolitlerin, mesleki özdeşleşmelerinin örgütsel özdeşleşmelerinden daha yüksek olmasına neden olmaktadır (Glaser, 2011: 1). Öte yandan, coğrafi hareketlilik olasılığı fazla olan kozmopolitlerin mevcut konumlarından daha iyi bir fırsat yakaladıklarında örgütten ayrılacakları ve hatta daha düşük maaş alacakları başka bir örgüte bile geçebilecekleri (Abrahamson, 1965: 100-101) düşünülmektedir. Kısacası, yoğun teknik eğitimler almış kozmopolitlerin yatay iş hareketliliği ve farklı

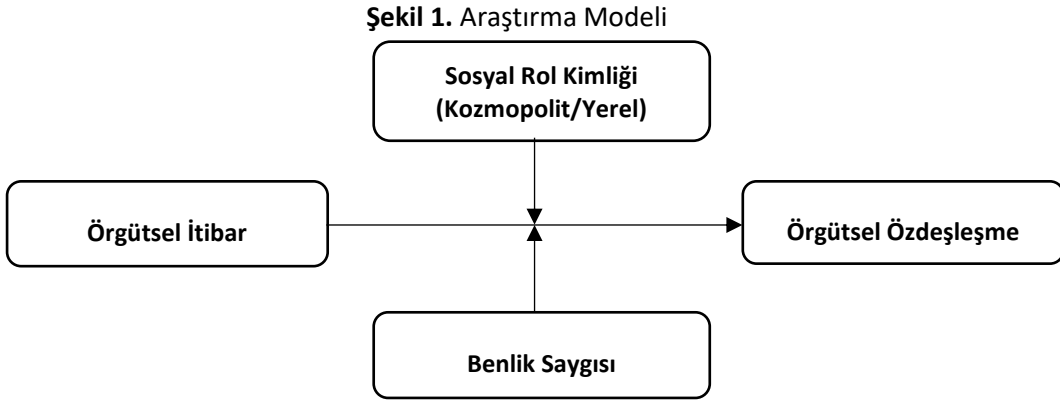
örgütlerde çalışma gibi birçok olanağı bulunmaktadır (Gouldner, 1957: 288). Öte yandan, dışsal yönelimli olan kozmopolitlerin örgütsel itibara önem verdikleri, bu kişilerin maaşı daha düşük olsa bile daha itibarlı bir örgüte geçmek için fırsatları değerlendirecekleri (Gouldner, 1957) ve bu kişilerin örgütle özdeşleşmesinde “örgütsel itibarın” temel rol oynadığı kozmopolit kimlik ile ilgili altı çizilmesi gereken bir diğer önemli husustur.

Yerel kimliğe sahip kişiler ise; örgüte yüksek düzeyde bağlı olan, örgütün hedef ve değerleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen, örgüt içindeki kariyerlerini geliştirmeyi hedefleyen, örgütte kalma çabası içerisinde olan ve örgüt içindeki üstleri tarafından kabul görmeyi bekleyen bireylerdir. Bu tanımlamalar ışığında, yerellerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu ve örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. İçsel yönelimli olan yerellerin, örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek olması beklenmektedir ve bu kişilerin örgütle özdeşleşmelerinde saygı (respect) örgütsel itibara göre çok daha etkilidir (Fuller, Hester, Barnett, Beu, Frey ve Relyea, 2009: 131). Burada “saygı” ile anlatılmak istenen, bireyin örgütün içindeki statüsüne ilişkin kendi yapmış olduğu değerlendirmelerdir (Tyler ve Blader, 2003: 356). İtibar algısı söz konusu olduğunda birey “çalıştığı örgütün ya da grubun statüsünü” değerlendirirken, içsel saygı söz konusu olduğunda üyesi olduğu grubun içinde “kendi statüsünü” değerlendirmektedir (Tyler ve Blader, 2003: 354). Yerel kimliğe sahip bireylerde içsel saygı ihtiyacı bir statü değerlendirme aracı olarak görülmektedir ve bu değerlendirme ne kadar olumlu olursa örgütsel özdeşleşme de o oranda gerçekleşir (Tyler ve Blader, 2003: 358). Örgütsel itibar, kozmopolitlerin bilişsel olarak örgüte bağlanmasında temel rol oynamaktadır ancak kozmopolitlere göre çok daha düşük olsa da örgütsel itibar yereller üzerinde de etkili olmaktadır (Fuller vd. 2009: 131). Ancak, yerellerin benlik kavramı içsel saygı algısı ile daha fazla örtüşmektedir (Farooq, Rupp ve Farooq, 2017: 962). Bu sebeple, yerellerin örgütle özdeşleşmesinde itibardan ziyade içsel saygı algısı daha ön plandadır.

Örgütsel itibar ile içsel saygı algısı, çalışan-örgüt özdeşleşmesinin önemli belirleyicileridir (Hameed, Riaz, Arain ve Farooq, 2016: 4). Şöyle ki, itibar ve saygı bir statü değerlendirme aracı olarak görülmektedir ve bu değerlendirmenin olumlu olması örgütsel özdeşleşmeyi arttırmaktadır (Tyler ve Blader, 2003: 358). Anlaşılabileceği üzere, örgütsel itibar her birey üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır. Bu sebeple, farklı kimliğe sahip bireylerin örgütsel itibara verecekleri önemin birbirinden farklı olacağı düşünülmektedir. Daha açık bir ifadeyle, kozmopolit kimliğe sahip kişilerin benlik kavramının örgütsel itibar ile örtüşmesinden dolayı bu kişilerin itibar ihtiyacı yüksektir ve bu kişilerin örgütle özdeşleşmesinde örgütsel itibar ön plandadır. Bunun aksine, yerel kimliğe sahip kişilerin benlik kavramının içsel saygı ihtiyacı ile örtüşmesinden dolayı bu kişilerin içsel saygı ihtiyacı örgütsel itibar ihtiyacından daha yüksektir ve bu kişilerin örgütle özdeşleşmesinde içsel saygı ihtiyacı daha ön plandadır (Farooq vd. 2017: 962). Bu kuramsal gerekçeler çerçevesinde, kozmopolit-yerel kimliklerin (sosyal rol kimliği) örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Fuller ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan çalışma bu kuramsal gerekçeleri görgül açıdan desteklemektedir. Araştırmacılar, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında koşulsal bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin düzeyinin sosyal rol kimliği (kozmpolit/yerel) tarafından belirlendiğini ortaya koymuştur. Bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde, Farooq ve arkadaşları (2017), kozmopolit yönelimli olan kişilerde örgütsel itibar algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve yerel yönelimli kişilerde ise içsel saygı ihtiyacı ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Elde edilen bu bulgular, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide farklı kimliklerin farklı etkilerinin olacağını göstermektedir. Bu öngörülerden hareketle, Hipotez 3 geliştirilmiştir. Hipotez 3 şu şekildedir:

H₃: *Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal rol kimliğinin (kozmpolit/yerel sosyal kimlikler) düzenleyici etkisi bulunmaktadır, şöyle ki, kozmpolit kimlik örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir; yerel kimlik ise örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır.*

Bu kuramsal gerekçeler çerçevesinde oluşturulan modele Şekil 1’de yer verilmiştir.



3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları, işlem ve veri analizi yer almaktadır.

3.1. Örneklem

Araştırmanın örnekleme; kamu ve özel sektörlerde çalışan 419 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların %52,3'ü (n=219) kadınlardan ve %47,7'si (n=200) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 22 ile 67 arasında değişmektedir (Ort_{yaş}= 36,6). Katılımcıların %3,8'i (n=16) lise, %10'u (n=42) yüksekokul, %42,5'i (n=178) üniversite, %23,6'sı (n=99) yüksek lisans ve %20'si (n=84) doktora mezunu olduğunu bildirmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, “Örgütsel İtibar Ölçeği”, “Benlik Saygısı Ölçeği” ve “Sosyal Rol Kimliği Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 6 madde içeren ölçek tek faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevap seçenekleri “1” (Kesinlikle Katılmıyorum) ifadesinden “5” (Kesinlikle Katılıyorum) ifadesine kadar uzanan 5'li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçeğin, Türkçeye uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar örgütsel özdeşleşme eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir (örnek madde: “Herhangi birisi çalıştığım iş yerini eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik bir eleştiri olarak algıladım”). Örneklem üzerinden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için “Kaiser-Meyer-Olkin” (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO değeri (0,81) ve Bartlett küresellik testinin sonucu (Sig. =0,000, p<0,05) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada özdeğeri 1'den büyük (3,20) tek faktörlü bir yapı bulunmuştur. Bu tek faktör, toplam varyansın %53,47'sini açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,822 olarak bulunmuştur.

Örgütsel itibarı ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Tek boyutlu olan ölçekte sekiz soru bulunmaktadır ve bu soruların 4'ü ters puanlanan sorulardır. Olumsuz soruların puanlaması ters yönde yapılmıştır. Ölçekte, “Çalıştığım işyerinin içinde bulunduğum çevrede saygınlığı çok yüksektir” ve “Sektörümüzde iyi bir kariyer planlayan bir kişi için çalıştığım işyeri çok cazip değildir” şeklinde sorular bulunmaktadır. Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevap seçenekleri “1” (Kesinlikle Katılmıyorum) ifadesinden “5” (Kesinlikle Katılıyorum) ifadesine kadar uzanan 5'li Likert ölçeği şeklindedir. “Örgütsel İtibar Ölçeği” için Yeşiltaş, Türkmen ve Ayaz'ın (2011) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar bireyin örgüte ilişkin itibar algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Örneklem üzerinden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için “Kaiser-

Meyer-Olkin" (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO değeri (0,847) ve Bartlett küresellik testinin sonucu (Sig. =0,000, $p<0,05$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %53,04'ünü açıklayan ve özdeğeri 1'den büyük (özdeğer: 3,71) tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği ölçek ile uyumludur. Ancak çapraz yüklenme olduğu görülen bir madde ile AMOS programının önerdiği bir madde ölçekten çıkarılmıştır (6. ve 8. madde). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,847 olarak bulunmuştur.

Benlik saygısını ölçmek için Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen "Benlik Saygısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek çoktan seçmeli altmış üç sorudan ve on iki alt kategoriden oluşmaktadır. Benlik saygısı (D1), kendilik kavramının sürekliliği (D2), insanlara güvenme (D3), eleştiriye duyarlılık (D4), depresif duygulanım (D5), hayalperestlik (D6), psikosomatik belirtiler (D7), kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme (D8), tartışmalara katılabilme derecesi (D9), ana-baba ilgisi (D10), babayla ilişki (D11) ve psikik izolasyon (D12) ölçeğin alt kategorilerini oluşturmaktadır. Bu araştırmada, benlik saygısını ölçmek için D1 kategorisi içerisinde yer alan 10 maddelik ölçek kullanılmıştır ve bu soruların beşi ters yönde ifade edilmiştir. Ölçekte, "Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum" ve "Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim" şeklinde sorular bulunmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi "çok doğru, doğru, yanlış, çok yanlış" şeklindedir. Ölçeğin her bir maddesi için puan ağırlığı farklıdır. "Benlik Saygısı" alt testinde cevaplar 0-6 puan arasında değerlendirilmektedir. Buna göre, "Benlik Saygısı" alt testinde 0 –1 puan alan kişilerin "yüksek"; 2–4 puan alan kişilerin "orta" ve 5–6 puan alan kişilerin "düşük" benlik saygısına sahip oldukları kabul edilmektedir. Ölçek, Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örneklem üzerinden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için "Kaiser-Meyer-Olkin" (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO değeri (0,837) ve Bartlett küresellik testinin sonucu (Sig. =0,000, $p<0,05$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, toplam varyansın % 57,34'ünü açıklayan ve özdeğeri 1'den büyük (özdeğer: 3,44) tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,837 olarak bulunmuştur.

Sosyal rol kimliğini ölçmek için Çınar ve Basım (2018) tarafından geliştirilen "Sosyal Rol Kimliği Ölçeği" kullanılmıştır. İki faktörlü yapıya sahip olan ölçekte sekiz soru bulunmaktadır. Ölçeğin her bir soru maddesine ilişkin cevap seçenekleri "1" (Kesinlikle Katılmıyorum) ifadesinden "5" (Kesinlikle Katılıyorum) ifadesine kadar uzanan 5'li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçekte "Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir" ve "Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım" şeklinde sorular bulunmaktadır. Örneklem üzerinden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için "Kaiser-Meyer-Olkin" (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO değeri (0,738) ve Bartlett küresellik testinin sonucu (Sig. =0,000, $p<0,05$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda, özdeğeri 1'den büyük iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Birinci faktörün özdeğeri 3.09, ikinci faktörün özdeğeri ise 1,75 olarak bulunmuştur. Birinci faktörün açıkladığı toplam varyans 38,57, ikinci faktörün açıkladığı toplam varyans 21,89 olarak bulunmuştur. İki faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans 60,46 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,76 olarak bulunmuştur.

3.3. İşlem

Çalışmada örgütsel özdeşleşme, örgütsel itibar, benlik saygısı ve sosyal rol kimliği ölçeklerini içeren bir anket formu hazırlanmıştır. Katılımcılara e-posta ile elektronik anket formu gönderilmiş ve anket formunu doldurmaları istenmiştir. Gönderilen elektronik anket formuna 419 kişi geri dönüş yapmıştır. Ankette otuz üç tane Likert tipi soru bulunmaktadır. Bu sorulara ek olarak katılımcılara cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştıkları sektör, çalıştıkları kurum ve çalışma süreleri sorulmuştur.

3.4. Veri Analizi

Verilerin analizi SPSS 17.0 ve AMOS 16.0 paket programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada kullanılması planlanan ölçekler için açımlayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi

yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için ilk olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeli oluşturularak, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha sonra, hiyerarşik regresyon analizi yapılarak benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici etkisi incelenmiştir.

4. Bulgular

Değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerlerine ve korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 1’de yer verilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında; örgütsel özdeşleşme ile örgütsel itibar ($r=0,36$, $p<0,01$) arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile kozmopolit kimlik ($r=0,13$, $p<0,01$), yerel kimlik ($r=0,049$, $p<0,01$) ve benlik saygısı ($r=0,017$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel itibar ile yerel kimlik ($r=0,46$, $p<0,01$), kozmopolit kimlik ($r=0,26$, $p<0,01$) ve benlik saygısı ($r=0,19$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki saptanmıştır. Öte yandan, benlik saygısı ile kozmopolit kimlik ($r=0,21$, $p<0,01$) ve yerel kimlik ($r=0,08$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir.

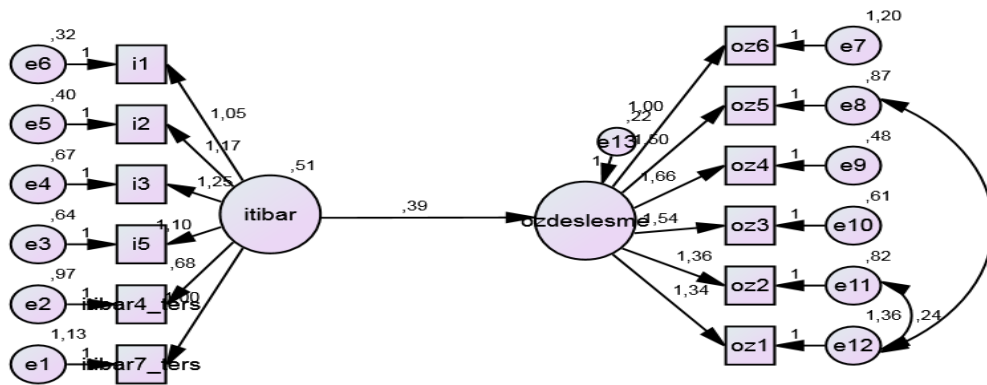
Tablo 1. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S	1	2	3	4	5
1. Örgütsel Özdeşleşme	3,43	0,89	1				
2. Örgütsel İtibar	3,85	0,83	0,36**	1			
3. Benlik Saygısı	3,23	0,54	0,017**	0,19**	1		
4. Kozmopolit Kimlik	3,81	0,82	0,13**	0,26**	0,21**	1	
5. Yerel Kimlik	3,34	0,89	0,49**	0,46**	0,08**	0,22**	1

Not: ** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı, * $p<0,05$ düzeyinde anlamlı

Çalışmanın ilk hipotezini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi oluşturularak örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine bakılmıştır. Uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/sd = 3,409$, $CFI= 0,935$, $RMSEA=0,074$) modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi $0,36$ ($p<0,01$) olarak bulunmuştur. Bu bulgu, Sosyal Kimlik Kuramı’nın temel varsayımları ile örtüşmekle birlikte birinci hipotezin desteklendiğini göstermektedir. Şekil 2’de yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modellemesi



Çalışmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılarak örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde benlik saygısının düzenleyici rolü incelenmiştir. İlk olarak yüksek benlik saygısına sahip kişilerde örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisine bakılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ilk modelde örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(2,219)} = 18,796$, $p<0,05$). İlk modelde düzeltilmiş

R^2 değeri 0,139 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer, örgütsel özdeşleşmedeki %13,9'luk oranındaki varyansın örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısı tarafından açıklandığını göstermektedir. Etkileşimsel terimin regresyon analizine girmesi ile oluşan ikinci modelde örgütsel özdeşleşme üzerinde %1,8'lik ilave varyansın açıklandığı görülmüştür ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur. ($F_{(3,218)} = 14,396$, $p < 0,01$). Başka bir deyişle, örgütsel itibar ($\beta = 0,301$, $p < 0,01$) ile yüksek benlik saygısının ($\beta = 0,103$, $p < 0,05$) çarpılması ile elde edilen etkileşimsel terimin ($\beta = 0,134$, $p < 0,05$) anlamlı çıkması bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin olduğunu bir göstergesidir. Düzenleyici değişken analizlerine ilişkin sonuçlara Tablo 2'de yer verilmiştir.

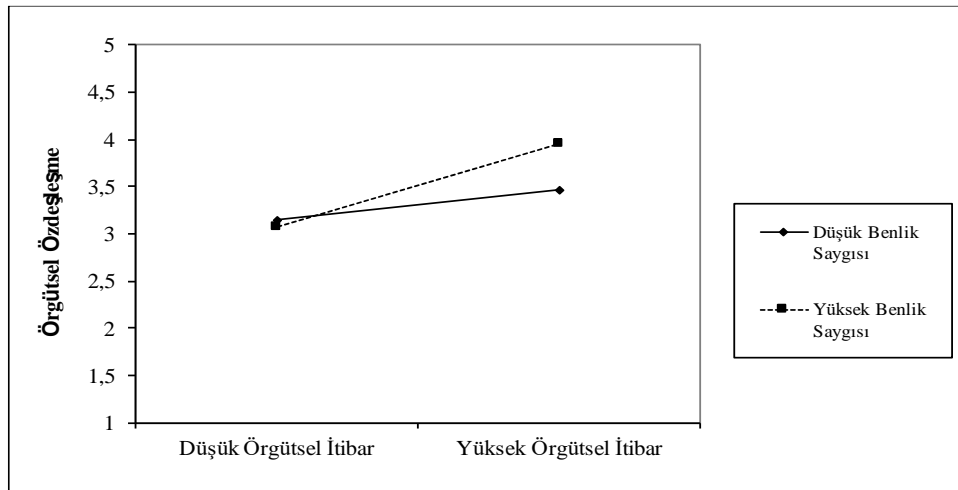
Tablo 2. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	β	S.H.	β	S.H.
Örgütsel Özdeşleşme	3,408**	0,054	3,41**	0,054
Örgütsel İtibar	0,310**	0,055	0,301**	0,055
Yüksek Benlik Saygısı	0,101*	0,055*	0,103*	0,054
Örgütsel İtibar X Yüksek Benlik Saygısı			0,134*	0,06
R	0,383		0,407	
R^2	0,147		0,165	
Düzeltilmiş R^2	0,139		0,154	

Not: ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı, * $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının etkileşiminin biçim ve yönünün tespit edilmesi için düşük ve yüksek benlik saygısının olduğu durumlarda, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi bir grafik halinde gösterilmektedir.

Şekil 3. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Yüksek Benlik Saygısının Düzenleyici Etkisi



Şekil 3'e bakıldığında örgütsel özdeşleşme üzerinde, örgütsel itibar ile yüksek benlik saygısının birlikte bir etkisinin olduğunu anlaşılmaktadır. Yüksek ve düşük benlik saygısında, düşük ve yüksek düzeydeki örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini gösteren Şekil 3'deki eğimlerin anlamlı düzeyde farklılaşmış farklılaşmadığının anlaşılması için eğim analizi yapılmıştır (Aiken ve West, 1991, akt: Gürbüz ve Şahin, 2014).

Yüksek benlik saygısına sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğu grafikten anlaşılmaktadır.

Bu durum, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yüksek benlik saygısının düzenleyici bir etkiye sahip olduğunun bir göstergesidir. Daha sonra, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde orta düzey benlik saygısı düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmada yer alan katılımcılar arasında düşük benlik saygısına sahip hiç kimse bulunmamaktadır. Bu nedenle, orta düzey benlik saygısına sahip bireylerin verileri düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşmenin regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(2,194)} = 16,386, p < 0,01$). İlk modelde düzeltilmiş R^2 değeri 0,136 olarak bulunmuştur. Bütün değişkenler regresyon analizine dâhil edildiğinde, örgütsel itibar ($\beta = 0,339, p < 0,01$) ile orta düzey benlik saygısının ($\beta = -0,079, p > 0,05$) örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = -0,046, p > 0,05$) anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu, ikinci hipotezin kısmen desteklendiğini göstermektedir.

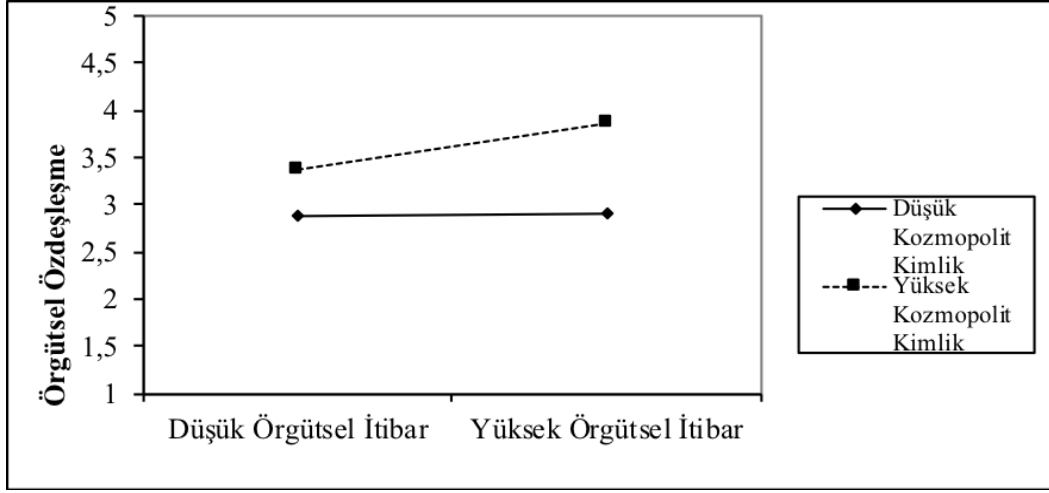
Çalışmanın üçüncü hipotezini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılarak örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolüne bakılmıştır. Öncelikle, kozmopolit kimliğe sahip kişilerde örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ele alınmıştır. İlk modele ait hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, örgütsel itibar ile kozmopolit kimliğin regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığını göstermektedir ($F_{(2,170)} = 29,845, p < 0,01$). İlk modelde düzeltilmiş R^2 değeri 0,251 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer, örgütsel özdeşleşmedeki %25 oranındaki varyansın örgütsel itibar ile kozmopolit kimlik tarafından açıklandığını göstermektedir. Daha sonra etkileşimsel terim analize sokulmuştur. Etkileşimsel terimin regresyon analizine girmesi ile oluşan ikinci modelde örgütsel özdeşleşme üzerinde %2'lik ilave varyansın açıklandığı görülmüştür ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur ($F_{(3,169)} = 21,836, p < 0,01$). Sonuç olarak, bütün değişkenler regresyon analizine dâhil edildiğinde, örgütsel itibar ile kozmopolit kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel itibar ($\beta = 0,130, p < 0,01$) ile kozmopolit kimliğin ($\beta = 0,359, p < 0,01$) çarpılması ile elde edilen etkileşimsel terimin anlamlı çıkması bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimsel etkisinin ($\beta = 0,113, p < 0,01$) olduğunu göstermektedir. Düzenleyici etki analizlerine Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	Model 1		Model 2	
	β	S.H.	β	S.H.
Örgütsel Özdeşleşme	3,22**	0,058	3,26**	0,061
Örgütsel İtibar	0,166**	0,063	0,130**	0,065
Kozmopolit Kimlik	0,365**	0,063	0,359**	0,063
Örgütsel İtibar X Kozmopolit Kimlik			0,113**	0,053
R	0,51		0,53	
R^2	0,26		0,28	
Düzeltilmiş R^2	0,251		0,27	

Not. ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı, * $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Örgütsel itibar ile kozmopolit kimliğin etkileşiminin biçim ve yönünün tespit edilmesi için düşük ve yüksek kozmopolit kimliğin olduğu durumlarda, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi bir grafik halinde gösterilmektedir. Öte yandan, yüksek ve düşük kozmopolit kimliğin olduğu durumlarda, düşük ve yüksek düzeydeki örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini gösteren Şekil 4'deki eğimlerin anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması için eğim analizi yapılmıştır (Aiken ve West, 1991, akt: Gürbüz ve Şahin, 2014).

Şekil 4. Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Kozmopolit Kimliğin Düzenleyici Etkisi

Grafiğe bakıldığında, kozmopolit kimliğe sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde yerel kimliğin düzenleyici etkisine bakılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşmenin regresyon modeline anlamlı bir katkı yaptığı görülmektedir ($F_{(2,416)} = 74,825, p < 0,01$). İlk modelde düzeltilmiş R^2 değeri 0,265 olarak bulunmuştur. Daha sonra etkileşimsel terim analize sokulmuştur. Ancak, bütün değişkenler regresyon analizine dâhil edildiğinde, örgütsel itibar ile yerel kimliğin çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşimsel terimin örgütsel özdeşleşme üzerinde ($\beta = -0,036, p > 0,05$) anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu, üçüncü hipotezin kısmen desteklendiğini göstermektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolünün görgül olarak incelendiği bu çalışmada yazına katkı sağlayacak önemli bulgular elde edilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar (Mael ve Ashforth, 1992; Bhattacharya vd., 1995; Smidts vd., 2001; Riketta, 2005; Carmeli vd., 2006; Podnar, 2011; Mishra, 2012; Liu vd., 2014) örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çalışmaların sonucuna paralel bir şekilde, bu çalışmada da örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ($\beta = 0,36, p < 0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu Sosyal Kimlik Kuramı'nın; bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içinde olduğu (Mael ve Ashforth, 1992: 107) söylemi ile örtüşmektedir. Aynı zamanda bu bulgu, Hipotez 1'in desteklendiğini göstermektedir.

Bireyin örgütsel itibarı yüksek örgütlerle özdeşleşme eğilimi içerisinde olduğunu vurgulayan Sosyal Kimlik Kuramı, bu ilişkide benlik saygısının etkili olduğunu savunmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992: 107; Reade, 2001: 1274). Bu kuramsal gerekçe, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısının düzenleyici bir etkisinin olabileceğini göstermektedir. Yapılan analizler göstermektedir ki; örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yüksek benlik saygısı ihtiyacının istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0,134, p < 0,05$) bir etkisi bulunurken, bu ilişkide orta düzey benlik saygısının istatistiksel olarak anlamlı ($p > 0,05$) bir etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda, Hipotez 2 kısmen desteklenmiştir. Bu sonuç, Fuller ve arkadaşlarının (2006) çalışması ile kısmen paralellik göstermektedir. Fuller ve arkadaşları (2006); yapılanmış dışsal imaj ile örgütsel itibar arasında bir ilişki olduğunu, bu ilişkinin koşulsal olduğunu ve bu ilişkinin derecesinin benlik saygısı ihtiyacı tarafından belirlendiğini ortaya koymuştur. Çalışmada benlik

saygısı ihtiyacı yüksek olan kişilerde yapılanmış dışsal imaj ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunurken; benlik saygısı ihtiyacı düşük kişilerde bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmada, örneklem içinde düşük benlik saygısına sahip hiç kimse bulunmadığı için örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide düşük benlik saygısının düzenleyici etkisine bakılamamıştır.

Öte yandan, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bir diğer değişken sahip olunan kimliktir. Yapılan analizler göstermektedir ki; örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0.113$, $p < 0.01$) bir etkisi bulunurken, yerel kimliğin bu iki değişken arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, Hipotez 3 kısmen desteklenmiştir. Fuller ve arkadaşları (2009) ve Farooq ve arkadaşları (2017) çalışmalarında, kozmopolit kimliğe sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada elde edilen sonuç Fuller ve arkadaşları (2009) ve Farooq ve arkadaşlarının (2017) çalışmaları ile paralellik göstermektedir. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin anlamlı bir etkisinin olmamasının farklı sebepleri olabileceği öngörülmektedir. İtibar algısı kozmopolit yönelimli olan kişilerin benlik kavramı ile örtüştüğünden dolayı bu kişilerin itibar ihtiyacı yüksektir; bunun aksine içsel saygı algısı, yerel yönelimli olan kişilerin benlik kavramı ile örtüştüğünden dolayı bu kişilerin içsel saygı ihtiyacı daha yüksektir (Farooq vd., 2017: 962). Bu durum örgütsel itibarın, yerel kimliğe sahip bireylerin benlik algısını şekillendirmede çok fazla etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. İkinci olarak, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide yerel kimliğin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin çıkmamasının örneklemden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Şöyle ki, katılımcıların verileri çok dikkatli doldurmamaları sonuçların farklı çıkmasına yol açmış olabilir. Sonuç olarak bu çalışmada, örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici etkisi görgül olarak sınanmıştır.

6. Çalışmanın Yazına Katkısı

Batılı ülkelerde yapılan kimi çalışmalarda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur. Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında; örgütsel özdeşleşme üzerine yoğun araştırmalar yapıldığı, örgütsel itibar kavramının ise göz ardı edildiği görülmektedir. Türkiye bağlamında, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Çiftçioğlu (2010), örgütsel itibar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolünü ortaya koymuştur. Işık ve Zincirkıran (2016), örgütsel itibar ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü göstermişlerdir. Öz ve Bulutlar (2009), örgütsel itibar ile kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü bulmuş ve örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bakan, Erşahan ve Kaya (2016), örgütsel kimlik ve örgütsel itibarın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Görüldüğü üzere, Türkiye’de örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme kavramları üzerine yapılan çalışmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışmaya çok fazla rastlanmamaktadır. Öte yandan, daha önce batılı ülkelerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma bulunmasına karşın bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek değişkenler üzerinde çok fazla durulmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısı ihtiyacı ve sosyal rol kimliğinin bu iki değişken üzerindeki etkilerinin incelenmesi ile yazına bir katkı yapılması amaçlanmıştır. Bireylerin örgütsel itibara verdiği önem benlik saygısı ihtiyacı ile ilintilidir. Bu bağlamda, yüksek ve orta düzeyde benlik saygısı ihtiyacına sahip kişiler açısından örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakılması farklı benlik saygısına sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığını anlaşılmasını sağlamaktadır. Öte yandan, yazında yer alan çalışmaların örneklemelerine bakıldığında, genellikle düşük ve yüksek benlik saygısına sahip kişilerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye orta düzey benlik saygısına sahip kişiler açısından bakılması yazına bir katkı sağlamaktadır.

Yazın incelendiğinde, araştırmacıların farklı düzeylerde çalışan kişilerin sahip olduğu farkları göz ardı ettikleri görülmektedir. Örneğin, kıdemli bir yönetici ile düşük seviyede çalışan bir kişi arasındaki farklılıkları göz ardı ederek araştırmalarını yapmaktadırlar (Carmeli, 2004: 314). Bu açıdan, bireysel farklılıklara önem verilmesi ve örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye kozmopolit ve yerel kimlikler açısından bakılması ile farklı kimliklere sahip bireylerde örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide bir farklılık olup olmadığının anlaşılması yazına bir katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, yerli yazında, sosyal rol kimliği ile ilgili daha önce yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olması ve bu kavramın ilk defa çalışılıyor olması da yerli yazına yapılan bir katkı olarak görülmektedir.

7. Çalışmanın Uygulamaya Katkısı

Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmopolit kimliğin bir etkisinin olmasının ve yerel kimliğin bir etkisinin olmamasının yöneticilere yol gösterici bir bulgu olduğu düşünülmektedir. Bu bulgu, kozmopolit kimliğe sahip kişilerin örgütle özdeşleşmesinde örgütsel itibarın önemli bir etken olduğunu göstermektedir. O halde, yöneticiler çalışanların hangi kimliğe sahip olduğunu, profesyonel hedeflerinin neler olduğunu ve örgütten beklentilerinin neler olduğunu ortaya koymalı ve buna yönelik stratejiler geliştirerek çalışanların örgütle özdeşleşmelerini sağlamalıdır. Öte yandan, yöneticiler örgüt itibarını arttıracak farklı yollar bulmalıdır. Daha önce yapılan bir çalışmada (Hameed vd., 2016), sosyal sorumluluk projelerinin örgütsel itibar algısını şekillendirdiği ortaya konmuştur. Bu bağlamda, örgütler sosyal sorumluluk projeleri gibi farklı stratejiler uygulayarak bireylerin örgütsel itibar algısını şekillendirebilir.

8. Çalışmanın Kısıtları

Araştırmanın örneklemini çeşitli sektör ve kurumlarda çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın tek bir kurumda yapılmasının farklı sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Bu sebeple, elde edilen sonuçlardan belirli bir kurum veya sektör için genelleme yapılmasından kaçınılması gerekmektedir. Verilerin katılımcıların öz bildirimine dayalı olarak toplanması, amir ve çalışma arkadaşı gibi farklı kaynaklardan veri toplanmamış olması ve sosyal beğenilirlik tutumu diğer önemli kısıtlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak, çalışmanın kesitsel yöntemle yürütülmüş olması, araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Boylamsal bir araştırma yapılması halinde; değişkenler arasındaki ilişkide ortaya çıkabilecek değişim, değişimin yönü ve değişimin büyüklüğü açısından daha güvenilir sonuçların ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Son Notlar

* *Bu çalışma, Prof. Dr. H. Nejat Basım'ın danışmanlığında yürütülen ve 2018 yılında tamamlanan "Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Benlik Saygısı ve Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Rolü" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.*

Kaynaklar

- Abrahamson, M. (1965). Cosmopolitanism, dependence- identification and geographical mobility. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 98-106.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bakan, İ., Erşahan, B., & Kaya, İ. (2016). Örgütsel kimliğin ve örgütsel prestijin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Fakültesi Dergisi*, 6(1), 69-88.
- Bartels, J., Pruyn, A., Jong, M. D., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 173-190.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.

- Bhattacharya, C. B., Rao, H., & Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Carmeli, A. (2004). The link between organizational elements, perceived external prestige and performance. *Reputation Review*, 6(4), 314-331.
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Weisberg, J. (2006). Perceived external prestige, organizational identification and affective commitment: A stakeholder approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104.
- Cramer, P. (2001). Identification and its relation to identity development. *Journal of Personality*, 69(5), 667-688.
- Çınar, E., & Basım, H. N. (2018). Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolü. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Çiftçioğlu, A. (2010). Algılanan dışsal prestijin çalışanların duyguları üzerine etkisi: Bir tekstil firması örneği. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 85-96.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). Adolesanlarda benlik saygısı. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Evans, W. R., & Davis, W. (2014). Corporate citizenship and the employee: An organizational identification perspective. *Human Performance*, 27(2), 129-146.
- Farooq, O., Rupp D. E., & Farooq, M. (2017). The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations, *Academy of Management Journal*, 60(3), 954-985.
- Fuller, J. B., Marler, B., Hester, K., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of the need for self-esteem. *Journal of Social Psychology*, 146(6), 701-716.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Beu, D., Frey, L. & Relyea C. (2009). Extending the group engagement model: An examination of the interactive effects of prestige, respect, and employee role identity. *Journal of Managerial Issues*, 21(1), 119-139.
- Gkorezis, P., Mylonas, N., & Petridou E. (2012). The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification. *Gender in Management: An International Journal*, 27(1), 51-62.
- Glaser, B. G. (2011). The local-cosmopolitan scientist. *Grounded Theory Review*, 10(3), 1-19.
- Goldberg, L. C., Baker, F. & Rubenstein, A. H. (1965). Local-cosmopolitan: Unidimensional or multi-dimensional? *American Journal of Sociology*, 70(6), 704-710.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an analysis of latent social roles—I. *Administrative Science Quarterly*, 2, 281-306.
- Grimes, A. J., & Berger, P. K. (1970). Cosmopolitan local; evaluation of the construct. *Administrative Science Quarterly*, 15, 407-416.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hameed, I., Riaz, Z., Arain, G. A., & Farooq, O. (2016). How do internal and external CSR affect employees' organizational identification? A perspective from the group engagement model. *Original Research*, 7(788), 1-13.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Katherine, J. R. (2012). Identity, influence and change: Rediscovering John Turner's vision for social psychology. *British Journal of Social Psychology*, 51, 201-218.
- Hogg, M. A. (2014). From uncertainty to extremism: Social categorization and identity processes. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 338-342.
- Işık, M., & Zincirkıran, M. (2016). Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Doğu Anadolu bölgesindeki üniversiteler üzerinde bir uygulama. *Journal of Business Research Turk*, 8(3), 89-106.
- Iverson, R. D., Mueller, C. W. & Price, J. L. (2004). Revisiting the cosmopolitan-local construct: An event history analysis of employee turnover. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, 55-72.

- Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 413-434.
- Kamasak, R. (2011). The influence of perceived external prestige on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business and Economics*, 2(3), 209-221.
- Kang, D., Stewart, J., & Kim, H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6), 761-784.
- Liu, Y., Lam, L. W., & Loi, R. (2014). Examining professionals' identification in the work place: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status. *Asia Pacific Journal of Management*, 31, 789-810.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater; a partial test of a reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & Zanet, F. D. (2012). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: A social identity perspective. *Group and Organization Management*, 38(1), 68-100.
- Mignonac, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2006). The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 477-493.
- Mishra, S. K., Bhatnagar, D., D'Cruz, P., & Noronha, E. (2012). Linkage between perceived external prestige and emotional labor: Mediation effect of organizational identification among pharmaceutical representatives in India. *Journal of World Business*, 47, 204-212.
- Öz, E. A., & Bulutlar, F. (2009). Algılanan kurumsal itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9 (1), 38-52.
- Podnar, K. (2011). Perceived external prestige, organizational identification and organizational commitment: An empirical examination. *Teorija in Praksa*, 48(6), 1611-1627.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. Whetten, D. A. & Godfrey, P. C. (Eds.), *Identity in Organizations: Building Theory through Conversation* içinde. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Branscombe, N. R., Mavor, K. I., Bizumic, B., & Subasic, E. (2010). Interactionism in personality and social psychology: An integrated approach to understanding the mind and Behavior. *European Journal of Personality*, 24, 458-482.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta- analysis. *Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Shepherd, C. R. (1961). Orientations of scientists and engineers. *The Pacific Sociological Review*, 4(2), 79-83.
- Smidts, A., Pruyn, A. H., & Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1051-1062.
- Tak, B., ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. & Tissington, P. A. (2005). To be (long) or not to be (long): Social identifications in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3), 189-218.
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Vijayakumar, V. S. R., & Padma, R. N. (2014). Impact of perceived organizational culture and learning on organizational identification. *International Journal of Commerce and Management*, 24(1), 40-62.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F., & Ayaz, N. (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 171-18.

This Page Intentionally Left Blank