

Öğretmenlerde Kimliklenme ve Kimliklenmenin İşe Yönelik Tutum ve Algıları Yordayıcılığı

Nihal Mamatoğlu

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Özet

Bu çalışmada Türkiye’de öğretmen örnekleminde örgütsel kimliklenmenin çoklu yapısı test edilmekte ve örgütsel kimliklenme boyutlarının örgütsel tutum ve algıları (örgüt kültürü algısı ve iş doyumu) yordayıcılığı incelenmektedir. Çalışmaya Bolu ili içinde bulunan 14 farklı okuldan (ilköğretim ve liseden), 111 kadın 83 erkek toplam 194 öğretmen denek olarak katılmıştır. Veriler, Çoklu Örgütsel Kimliklenme, İş Doyumu ve Örgütsel Kültür Tipi ölçekleri aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları, Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği’nin örgütsel kimliklenmeyi ölçmeye yönelik 6 alt faktörü olduğuna işaret etmiştir. Ayrıca, örgütsel kimliklenme alt boyutlarının çalışanın örgüt kültürü algılarını yordadığı bulunmuştur. Örneğin, kendini öğretmen olarak sınıflandırma alt ölçeği başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algılarını yordamaktadır. Benzer şekilde, örgütsel kimliklenme alt boyutları çalışanın iş doyumunu da yordamaktadır. Örneğin, takım kimliklenmesi alt ölçeği iş yeri politikaları, kişilerarası ilişkiler ve kontrol ve özerklik alt ölçeklerini yordamaktadır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel kimlik, örgüt kültürü, iş doyumu

Abstract

The purpose of the present study is to investigate the multiple structure of organizational identity in a teacher sample and to investigate the relationships between the dimensions of organizational identity and organizational attitudes and perceptions (job satisfaction and perception of organizational culture) in Turkey. A total of 194 teacher including 111 females and 83 males were recruited from 14 different schools (pre and high schools). Data were collected by Multi Faced Organizational Identification, Job Satisfaction and Organizational Culture Typology scales. Results indicated that Multi Faced Organizational Identification Scale has 6 factors. In addition, it was found that the organizational identification dimensions predicted the perceptions of organizational culture of the employees. For example, self-categorization as a teacher subscale predicted achievement, support, and hierarchical culture perceptions. Similarly, organizational identification subscale predicted the job satisfaction of employees. For example, team identification scale predicted organizational policy, interpersonal relationship and control/autonomy subscales.

Key words: Organizational identity, organizational culture, job satisfaction

Yakın zamanda yapılan çalışmalar örgütsel kimliklenmenin (organizational identity) iş doyumu, işyeri iklimi gibi örgütsel konularla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Abrams, Ando ve Hinkle, 1998; Christ, van Dick, Wagner ve Stellmacher, 2003; Dukerich, Golden ve Shortell, 2002; Olkkonen ve Lipponen, 2005; Tyler ve Blader, 2000; 2001; van Knippenberg ve van Schie, 2000). Ayrıca son dönemde gerçekleştirilen çalışmalar kimliklenmenin tek boyutlu olmadığını birden fazla boyutu ve odağı olduğunu göstermiştir (Asforth ve Johnson, 2001; Christ ve ark., 2003; Jackson, 2002; Snape, Redman ve Chan, 2000; van Dick, 2001; van Dick ve Wagner, 2002; Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004a; van Knippenberg ve van Schie, 2000). Bu bulgular ışığında, bu çalışmada Türkiye’de öğretmen örnekleminde örgütsel kimliklenmenin çoklu yapısını test etmek ve öğretmenlerin örgütsel kimliklenme boyutlarının örgüt kültürü algısı ve iş doyumu üzerinde yordayıcılığını incelemek amaçlanmaktadır.

Kimliklenme

Haslam (2001, s. 383) tarafından kimliklenme, “kişinin kendini belli bir sosyal grubun üyesi olarak tanımlamaya hazır bulunmasını yansıtan görece kalıcı durumdur” şeklinde tanımlanmıştır. Örgütsel kimliklenme çalışmalarının kuramsal çerçevesini, Sosyal Kimlik Kuramı (SKK) ve Sosyal Sınıflandırma Kuramı (SSK) oluşturmaktadır. SKK, Tajfel (Tajfel, 1978; Tajfel ve Turner, 1979; Tajfel ve Turner, 1986; Turner, 1985) tarafından başlangıçta grup içi tutumları açıklamak üzere geliştirilmiştir. Daha sonra Turner Sosyal Sınıflandırma Kuramı’ni genişletmiş ve Kendini Sınıflandırma Kuramı’ni (Self-Categorization Theory: Turner, Hogg, Oakes, Reicher, ve Wetherell, 1987) ortaya atmıştır. SKK’na göre, bireyin davranışları sadece kendi ile ilgili algısından değil, özdeşim kurduğu ya da kendini ait hissettiği sosyal grubun davranış örüntüsünden ve eğilimlerinden de etkilenir. SKK’nın temel sayıtları şöyledir: (1) Bireyler olumlu öz saygı için çabalar; (2) Bireyin kendilik kavramı belli bir gruba üyeliklerinden çıkar, bu da o bireyin sosyal kimliğidir; (3) Olumlu sosyal kimlik uygun bir dış gruba karşılaştırmalar yapıldığı sürece korunur ve güçlenir; (4) Grup içinden kişiler grup dışındakilere göre, daha olumlu algılanır, onlarla daha çok işbirliği yapılı ve grupla ilişkili olumlu tutum ve davranışlar ile ilişkilendirilirler (Hogg ve Abrams, 1988; Hogg ve Terry, 2001). Sosyal Kimlik Kuramı, sosyal kimliği birbirinden az çok ayrı kimliklerin bir tür koleksiyonu olarak değerlendirir (Hogg ve Abrams, 1988; Pratt, 2001). Çoğu zaman insanlar aynı anda birden fazla kimliklenmeyi hisseder ve bir kimlik diğerini dışlamaz (Hogg ve Abrams, 1988).

Tajfel’le yaptıkları çalışmalardan sonra Turner ve

arkadaşları (1987), kimliklenmenin farklı odaklarını ele aldıkları Sosyal Sınıflandırma Kuramı’ni (SSK) (Turner ve ark., 1987) ortaya koymuşlardır. Bu kuram, SKK’na grup içi davranış sayıtları konusunda katkı sağlamıştır. SSK kişinin kendisini sınıflandırması üzerine odaklanır; buna göre grup, çok sayıda insan kendilerini aynı grubun üyesi olarak algıladıklarında ortaya çıkar (Turner, 1982). Ayrıca, birey grup içinde kendini farklı düzeylerde sınıflandırır (Turner ve ark., 1987). İlk olarak, birey kendini biricik olarak sınıflandırır buna kişisel düzey (personal level) denir, bu alt düzeyde (subordinate) kişi kendini diğerleri ile karşılaştırır. İkinci olarak birey kendini diğer gruplardan farklı bir grubun üyesi olarak sınıflandırır (orta (intermediate) ya da grup düzeyi). Bu düzeyde kişi kendini belli bir grubun üyesi olarak diğer gruplarla karşılaştırır. Üçüncü olarak daha (en) üst düzeyde (superordinate level) kişi kendini bir insanoglu olarak diğer canlılarla karşılaştırır.

Kimliklenme Boyutları ve Odakları

Yukarıda kısaca ifade edilen SKK daha çok grup içi tutumları, SSK ise gruplar arası süreçleri araştırmak üzere geliştirilmiştir. Bu iki modelin bileşimi “Sosyal Kimlik Yaklaşımı” (SKY) olarak bilinmektedir (Haslam, 2001; Hogg ve Abrams, 1988). Bu yaklaşım, sosyal psikologlar tarafından başarılı bir şekilde örgütsel durumlara taşınmıştır (Dutton, Dukerich, ve Harquail, 1994; Haslam 2001; Haslam, van Knippenberg, Platow, ve Ellemers, 2003; Hogg ve Terry, 2000; 2001; Kramer, 1991; Ouwerkerk, Ellemers, ve de Gilder, 1999; Tyler ve Blader, 2000; van Knippenberg, 2000). Daha önce tek boyutlu olarak ele alınan örgütsel kimliğin, SKY çerçevesinde yapılan çalışmalar ile birlikte birden fazla odağı ve boyutu olduğu ortaya konulmuştur.

Tajfel (1978) sosyal kimliği, kişinin kendilik kavramı içinde ele almış, kimliğin kişinin bir sosyal gruba değerler ve duygular yoluyla bağlanmasından çıktığını ifade etmiştir. Daha sonra, Pratt (1998), bir sosyal gruba kimliklenmenin insanın güvenlik ve yakın ilişki gereksinimini doyurduğunu, örgütün bireye kişisel yaşamında bir anlam verdiğini ifade etmiştir. Böylece örgütsel kimlik bir çalışanın kişi olarak “bilisini”, “duygularını” ve “davranışını” bir bütün olarak etkilemektedir denilebilir. Bu kuramsal kavramsallaştırmalardan yola çıkarak yapılan başka çalışmalar, sosyal kimliğin üç boyutu olduğunu ortaya koymuştur: belli bir grubun üyesi olma bilinci şeklinde tanımlanabilecek bilişsel boyut, söz konusu gruba duygusal olarak bağlılık yani *duygusal boyut* ve gruba içinden veya dışından atfedilen değerlerden oluşan *değerlendirme boyutu* (Ellemers, de Gilder, ve van den Heuvel, 1998; Tajfel, 1978). Daha sonra, Brewer ve Silver (2000), Deaux (1996), Hinkle, Taylor, Fox-Cardamone, ve Crook (1989) ve Jackson ve Smith

(1999) çalışmalarında dördüncü bir boyut olarak davranışsal boyutun varlığına da işaret etmişlerdir. Kimliklenmenin çok boyutlu yapısı (bilişsel, duygusal, değerlendirme ve davranışsal) görgül olarak ilk van Dick (2001; van Dick ve Wagner, 2002) tarafından ortaya konulmuştur. Ayrıca van Dick (2001), kişinin belli bir sınıf ile kimliklenmesinin diğer bir deyişle kendini bir sosyal grubun parçası olarak görmesinin (bilişsel boyut) diğer üç boyuttan önce geldiğini ortaya koymuştur. Buna göre, bilişsel boyut oluşmadan diğer boyutlarda kimliklenme mümkün görünmemektedir.

Yakın zamanda yapılan çalışmalara bakıldığında, kimliklenme boyutlarına ek olarak, işe ilişkin tutumlar ve iş performansı bağlamında kimliklenme odaklarını ayırt etmek önem kazanmaktadır (Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996; van Knippenberg ve van Schie, 2000). Kimliklenme odağı ile çalışanın kimliklenme hedefindeki bağlı bulunduğu grup, takım, meslek grubu gibi birimler kastedilmektedir. Buna göre, örgütsel gruplar ve kimliklenme düşünüldüğünde dört tane kimliklenme odağı ortaya konulabilir: Kişinin kendi *kariyeri* ile kimliklenmesi, kişinin çalıştığı *birim* ya da *grup* ile kimliklenmesi, kişinin *örgütle* bir bütün olarak kimliklenmesi ve kişinin bağlı olduğu *meslek grubu* ya da *birliği* ile kimliklenmesi (Snape ve ark., 2000). Van Dick ve Wagner (2002), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada bu odakları "*kariyer*", "*takım*", "*okul*" ve "*meslek*" kimliklenme odakları olarak ele almıştır. Daha sonra, van Dick ve arkadaşları (2004a), öğretmenler ve bankacılar gibi iki farklı grupta yaptıkları çalışmada, kimliklenmenin hem odaklarını (*kariyer*, *takım*, *okul* ve *meslek*) hem de boyutlarını (bilişsel, duygusal, değerlendirici ve davranışsal) gerçek dünya koşullarında ortaya koymuşlardır. Van Dick ve arkadaşlarının (2004a) çalışmasında ortaya konan kariyer kimliklenmesi kimliklenmenin kişisel düzeyini ifade ederken, sosyal kimliklenme daha aşağı ve somut düzeyde takım ve iş grubu ile; daha yukarı ve soyut düzeyde bir birim olarak örgütün bütünü ve kişinin mesleki grubu ile yaşadığı kimliklenme olarak ortaya çıkar. Böylece bu çalışma ile farklı kimliklenme odaklarının varlığı ile ilgili önceki çalışmaların (Jackson, 2002; van Knippenberg ve van Schie, 2000) gelemediği bir başka noktaya gelinerek, kendini sınıflandırmanın ikiden fazla odağı (*kariyer*, *takım*, *okul*, *meslek*) olduğu görgül olarak gösterilmiştir.

Sosyal Kimlik Yaklaşımı ile yapılan benzer örgütsel çalışmalar (Asforth ve Johnson, 2001; Christ ve ark., 2003; van Dick, 2001; van Dick ve Wagner, 2002; van Dick ve ark., 2004a; van Knippenberg ve van Schie, 2000), kimliklenmenin çoklu yapısını doğrular niteliktedir. Buna göre örgütsel kimliğin bilişsel, duygusal, değerlendirme ve davranışsal boyutları olabildiği gibi, örgüt içinde bireyin çalıştığı iş grubu/kolu, örgüt

çinde çalıştığı bölüm gibi işe ilişkin kimliklenme odakları da çalışanın örgütsel kimliklenmesi üzerinde etkili olmaktadır. SKY ile yapılan bu çalışmalar, iş yerinde çoklu kimliklenme boyutlarının ve odaklarının eş zamanlı olarak kişileri kimliklendirdiğini ortaya koymuştur (Christ ve ark., 2003; Lipponen, Helkama ve Juslin, 2003; Reade, 2001; Van Dick, ve ark., 2004a; van Knippenberg ve van Schie, 2000).

Bu çalışmada örgütsel kimliklenme, kişinin bir öğretmen olarak kendine duyduğu saygıyı ifade eden "kişisel öz saygı", öğretmen mesleki grubunu olumlu olumsuz değerlendirdiği "değerlendirici kimliklenme", kendini öğretmen topluluğu içinde nerede gördüğünü anlatan "kendini öğretmen olarak sınıflandırma", mesleğine olumlu veya olumsuz hissettiği duygu durumu olan "duygusal mesleki kimliklenme", diğer öğretmenlerle aynı takımda olmaktan duyduğu memnuniyeti ifade eden "takım kimliklenmesi" ve meslek grubu içinde kendini katkı sağlayan bir çalışan olarak görüp görmediğini anlatan "takım üyeliği" alt kimliklenme boyutlarından oluşan; van Dick ve Wagner'ın (2002) Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği ile tanımlanmaktadır.

Örgütsel Kimliklenme ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Birbirinden Farklı mıdır?

Örgütsel bağlılık genel olarak üç boyutla tanımlanan bir kavramdır (Meyer ve Allen, 1991; 1997). Bu üç boyuttan "*duygusal bağlanma*" kişinin örgüte bütünü bir parçası olarak bağlanmasını ifade eder ki; bu boyut kişinin örgütle maddesel ya da maddesel olmayan alışverişinden doğar. İkinci boyut kişinin örgütte kalma zorunluluğu hissetmesi olarak ifade edilen "*normatif bağlanma*"dır. Bu boyut kişinin ahlaki değerleri ve inançları nedeniyle örgüte bağlanmasıdır. Normatif bağlanmanın ölçüsü kişinin ahlaki değerlerine ve örgütün kişiye yaptığı yatırıma (eğitim vb.) dayanır. Üçüncü boyut "*süreklili/devamlı bağlanma*"dır. Bu boyut; kişinin örgütten ayrılmasının birtakım bedelleri olduğunu bilmesi ile ilgilidir. Bu bağlanma örgütün ve kişinin karşılıklı bağlılığıdır ve genel olarak köklerini alışveriş kuramından almaktadır (Thibaut ve Kelley, 1959).

Kişinin kendilik imajı ve örgütünün kendisindeki imajının birbiriyle örtüşen tarafları (Haslam, 2001; Riketta ve van Dick, 2005) örgütsel kimliklenme ve örgütsel bağlılık kavramlarının zaman zaman birbirleriyle karıştırılmasına neden olmaktadır. Ancak örgütsel bağlılık ve kimliklenme birbirleriyle örtüşen yanlarına rağmen, birbirinden ayrı kavramlardır (Ashforth ve Mael, 1989; Mael ve Tetrick, 1992; Riketta ve van Dick, 2005), her iki kavram farklı temellere oturmaktadır ve farklı sonuçlara sahiptir. Kimliklenme, örgüt içinde paylaşılan ortak kader ve algılanan benzerliğe bağlı

iken (Mael ve Ashforth, 1992); bağlılık temellerini alışveriş kuramından alan ve bireyle örgüt arasındaki materyal ilişkisinden doğan bir tutum olarak ortaya çıkar (Tyler ve Blader, 2000). Bundan başka, SKK ve SSK'ye göre kimliklenme, örgütsel bağlılığa göre daha esnek bir kavramdır, kişi örgütle kimliklendiğinde bağlı bulunduğu grubun diğer gruplarla ilişkisindeki belirginliğe bağlı olarak gruba uygun davranışlar ortaya koyar (Haslam, 2001; Pratt, 2001; van Dick ve Wagner, 2002), bir başka deyişle, kimliklenme durumsal değişikliklere açıktır (Ellemers ve ark., 1998; Haslam, 2001; Moreland, Levine ve McMinn, 2001; van Dick ve ark., 2004a). Örneğin örgütte takımlar düzeyinde bir karşılaştırma varsa ve takımlar daha belirginse bireyin takımıyla kimliklenmesi, benzer şekilde, bireyin kişisel kimliği belirginse ve güçlü bir şekilde kendini bireysel kariyeri ile kimliklendiriyorsa, daha çok kendi kariyer gelişimi doğrultusunda hareket etmesi beklenmektedir. Buna karşılık bağlılık, bir kez oluştuktan sonra kolay kolay değişmeyen bir tutumdur.

Ayrıca, bağlılık için örgüt içinde kişinin iş arkadaşları ve yöneticileriyle gerçekten bir alışveriş ve yakın ilişkisinin olması gerekir (Tyler ve Blader, 2000). Ancak SKK'na göre böyle bir yakın ilişki ya da alışverişin şimdi ya da gelecekte kimliklenme için olması ya da arzu edilmesi beklenmez (Dutton ve ark., 1994; Mael ve Ashford, 1992). Buna göre örneğin kişi örgütten fiziksel olarak ayrı kalsa, sık seyahat eden bir satış elemanı bile olsa, gittiği yerde de örgütle rahatlıkla kimliklenebilir (van Dick, 2004).

Örgütsel olarak kimliklenmiş bir kişi, kendini örgütle bir ve bağlanmış olarak algılar (Ashford ve Mael, 1989). Böylece, sosyal kimliklenme kişinin "ben kimim" sorusuna kısmen cevap verir (Ashford ve Mael, 1989). Bunun anlamı bireyin örgütle kimlenmesinin örgüt hedefleri ve amaçlarının kişinin hedef ve amaçları ile yakın olması ve kişinin kendini bir aile gibi örgütün bir parçası hissetmesidir (van Dick, 2004; van Dick ve Wagner, 2002). Bu durumda kimliklenme grup üyeliği kişinin kendilik kavramı içine yerleşir. Kişi kendini ne kadar örgütle kimliklendirirse o kadar örgütün bir parçası gibi hareket eder (Ellemers ve ark., 1998; Haslam, 2001; Haslam ve Turner, 2001; van Knippenberg, 2000; van Knippenberg ve van Schie, 2000; Mael ve Ashford, 1992). Buna karşılık, bağlılık sadece kişinin örgüte karşı bir tutumu olarak ortaya çıkar.

Çoklu Örgütsel Kimliklenme Konusunda Araştırmalar

Örgütsel kimliklenmenin çoklu yapısına ilişkin bulgular, genel olarak iki temel araştırma alanı açmıştır. Bunlardan ilki kimliklenme boyutlarının iş sonuçları ile farklı şekillerde ilişkilenebilir ilişkilenemediği, ikincisi farklı örgütsel kimliklenme boyutlarının farklı yordayıcılıklarının olup olmadığıdır (Olkkonen ve Lipponen, 2005).

Kimliklenmenin, farklı iş ve örgütsel sonuçlar üzerinde yordayıcı olduğu beklentisinin çıkış noktasında van Knippenberg'in (2000), bireyin kendilik kavramının biraz da bağlı bulunduğu sosyal gruptan çıktığını ortaya koymasıyla yakın ilişkisi vardır. Buna göre birey, kendini tanımladığı grubun yararına hareket eder (van Knippenberg, 2000). Yapılan araştırmalar grup üyelerinin grup başarısı için çalıştıklarını göstererek bu düşünceleri desteklemiştir. Çünkü grup başarısı kişinin gurur ve saygınlık duygularını artırmaktadır (Tyler ve Blader, 2000; Tyler ve Smith, 1997). Böylece kişinin örgütsel olarak kimliklendiğinde, üyesi olduğu grubun iş sonuçlarını pozitif yönde artırmak adına daha fazla motive olması ve daha çok çalışarak katma değer sağlaması, kişinin işinden aldığı doyumunu, performansını ve iş verimliliğini artırırken, işten ayrılma niyetini ve davranışını azaltması beklenmektedir. Nitekim, yapılan çalışmalar örgütsel kimliklenmenin, işten ayrılma niyetini düşürdüğünü (Abrams ve ark., 1998; Tyler ve Blader, 2000), çalışanın örgüt içinde artı rol alma davranışını (Dukerich ve ark., 2002; Tyler ve Blader, 2000; 2001), ve iş doyumunu olumlu olarak artırdığını (Haslam, Postmes ve Ellemers, 2003; van Knippenberg ve van Schie, 2000) ortaya koymuştur.

Kimliklenme odak ve boyutlarının, örgütsel tutum ve davranışlar için yordayıcılığını ortaya koyan birtakım çalışmalar da gerçekleştirilmiştir (Abrams ve ark., 1998; Crist ve ark., 2003; Dukerich ve ark., 2002; Olkkonen ve Lipponen, 2005; Tyler ve Blader, 2000; 2001; van Dick ve ark., 2004a). Örneğin, Ouwerkerk ve arkadaşlarının (1999), duygusal (affective) kimliklenme boyutunun, diğer kimliklenme boyutlarına (bilişsel ve değerlendirici kimliklenme boyutları) göre işle ilgili tutum ve davranışlarla daha sıkı bir ilişki içinde olması gerektiğini ifade eden yaklaşımları van Dick ve arkadaşlarının (2004a) çalışmasıyla görgül olarak ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, kimliklenmenin duygusal boyutu ile iş takım kimliklenme odağının, işle ilgili tutum ve davranışlarla daha çok ilişkilenebilir olduğu öne sürülmüş (van Dick ve Wagner, 2002; van Knippenberg ve van Schie, 2000), bu beklenti de van Dick ve arkadaşlarının (2004a) çalışmasıyla görgül olarak kanıtlanmıştır. Buna göre, bilişsel kimliklenme boyutuyla takım iklimi arasında, duygusal kimliklenme boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında, hem duygusal hem değerlendirici kimliklenme boyutları ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Ayrıca kimliklenme çalışmalarında, kimliklenmenin bilişsel boyutu ve takım odaklı kimliklenme ile takım iklimi algısı arasında ilişki olduğu gözlenmiştir (Christ ve ark., 2003; van Dick ve ark., 2004a). Bunun yanında kimliklenmenin duygusal boyutu ve örgüt odaklı kimliklenme ile işten ayrılma niyeti birbiriyle ilişkili bulunmuştur (Christ ve ark., 2003; van Dick ve

ark., 2004a). Ayrıca Crist ve ark. (2003) ile van Dick ve ark. (2004a) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalar ile öğretmenlerin takım odaklı kimliklenmesinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını yordadığını ortaya koymuştur. Van Dick ve ark.'nın (2004a) bir başka bulgusu ise; örgüt odaklı kimliklenmenin işten ayrılma niyetiyle negatif olarak ilişkilendiği, artı rol alma davranışı ile ise pozitif olarak ilişkilendiğidir. Burada sözü edilen ilişkilerin, örgütsel kimliklenme boyutları, odakları ve işe ilişkin tutum ve davranışlar arasındaki uyuma bağlı olduğunu ifade etmek gerekir (Haslam, 2001; Haslam, Powell, ve Turner, 2000; van Dick ve ark., 2004a; van Knippenberg ve Ellemers, 2003). Örneğin iş doyumunu örgütsel kimliklenmenin hem bilişsel hem de davranışsal boyutuyla ilişkilidir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Ayrıca, kimi çalışmalarda, kimliklenme odaklarının durumsal değişikliklere açık olduğu ifade edilmektedir (Ellemers ve ark., 1998; Haslam, 2001; Moreland, Levine ve McMinn, 2001; van Dick ve ark., 2004a). Bir başka deyişle, eğer örgütün içinde bulunduğu durum, örgütü belirgin hale getiriyorsa, kişi kendini örgütün üyesi olarak kimliklendirmekte ve buna bağlı bir tutum ve davranış göstermekte, öte yandan aynı örgütte takımlar düzeyinde bir karşılaştırma varsa ve takımlar daha belirginse o zaman bireyin takımıyla kimliklenmesi daha kolay olmakta ve uygun tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde, bireyin kişisel kimliği belirginse ve güçlü bir şekilde kendini bireysel kariyeri ile kimliklendiriyorsa, daha çok kendi kariyer gelişimi doğrultusunda hareket etmesi beklenmektedir. Bir başka örnekte ise örgütün içinde bulunduğu duruma bağlı olarak takımlar ve takım rekabeti daha belirginse bireyin bağlı bulunduğu takım lehine davranışta bulunması beklenmektedir. Van Dick ve arkadaşlarının (2004a) çalışması da bu beklentilerle uyumlu olarak; iş birimi kimliklenmesinin iş birimi doğrultusunda artı rol alma davranışı ile ilişkilendiğini; kariyer odaklı kimliklenmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişinin kendi nitelikleri doğrultusunda yordadığını göstermiştir. Ayrıca, okul ve örgüt odaklı kimliklenmenin belirgin olduğu durumlarda; okul ve örgüt odaklı kimliklenmenin işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu ile ilişkilendiği de bulgular arasındadır. Benzer şekilde Olkkonen ve Lipponen'in (2005) çalışmasında, örgütsel kimliklenmenin örgüt odaklı sonuçlarla (işten ayrılma niyeti, artı rol alma davranışı) örgüt doğrultusunda ilişkilendiği, iş birimi kimliklenmesinin iş birimi odaklı sonuçlarla (artı rol alma davranışı) ilişkilendiği görülmüştür.

Örgütsel Kimliklenme, Örgüt Kültürü Algısı/Örgüt İklimi, İş Doyumu

Bond ve Cheung (1983), Carpenter (2000), Cousins (1989), Ip ve Bond (1995) ve Oyserman (1993),

bireysel kimliklenme ve bireysel örgüt kültürü arasında ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Kimliklenme ve kültür arasında bulunan ilişkiler, örgütsel kimliklenme boyutları ve örgüt kültürü algısı/örgüt iklimi arasında da beklenebilir.

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi, örgüt kültürünün örgüt içinde ortak değerler, anlayış ve normlara; örgüt ikliminin ise örgüt içinde motivasyon, norm, davranış ve kültürün çıkışına katkıda bulunan örgüt içi özellikler hakkında, çalışanların bireysel algılarına vurgu yapması ile birbirlerinden ayrılmaya çalışılmıştır (Michela ve Burke, 2000; Ostroff, Kinicki ve Tamkins, 2003). James ve Jones (1974), kültür ve iklim arasındaki farkı ele alırken bireyin örgüt algısını "örgütsel" ve "psikolojik" iklim olarak ikiye ayırmışlardır. Öte yandan iklim çalışmalarında daha çok anket ve sayısal veri kullanılırken, kültür çalışmalarında niteliksel ve yoruma dayalı yaklaşımların gündeme gelmesi (Denison, 1996) iki kavram arasındaki yöntemsel farkı ortaya koymaktadır. Ancak iki kavram arasındaki farkı ortaya koymaya yönelik tüm tartışmaları özetlediği çalışmasında Denison (1996), kültür ve iklim yazınının ortak bir alana işaret ettiğini vurgulamasiyla, tartışmaları bir başka noktaya taşımıştır. Buna göre "örgüt içi sosyal bağlamın etkisi ve yaratılması her iki kavram için ortak olgudur." (s. 646). Ayrıca ilgili yazın son yıllarda bu iki kavramın benzer araştırma yöntemlerini kullandığı çalışmalara işaret etmektedir (Chatman, 1991; Denison ve Mishra, 1995; Hofstede, Neuijen, Ohay ve Sanders, 1990; O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991). Buradan hareketle, örgüt kültürü ve iklimi kavramlarının birbirinin yerine kullanılabileceğini ifade etmek yanlış olmaz. Bu noktada, örgüt bağlamı ile ilgili algıları ölçmeye yönelik iklim tipi bir ölçeğin aynı zamanda kültür algılarını da ölçebilir bir ölçek olabileceği -özellikle de ölçek maddeleri değerler ve normlar ile ilgiliyse- söylenebilir. Bu çalışmada da örgüt kültürü algısını ölçmeye yönelik olarak; iklim tipi ve aynı zamanda kültür özellikleriyle ilgili algıları toplamaya yönelik bir ölçek olan Örgütsel Kültür Tipi Ölçeği (Mamatoğlu, 2004) kullanılmaktadır. Ölçek iş deneyimi ve iş sonuçlarının başarısına odaklanan "başarı", çalışanların mutluluğunu merkez alan "destek", iş tanımlarının ve iş rollerinin önem kazandığı "hiyerarşi" ve nüfuzun ve gücün merkeziliği ile tanımlanan "güç" kültürü alt faktörlerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmada, örgüt kültürü algısı yanında, örgütsel kimliklenme boyutlarının iş doyumunu üzerindeki yordayıcılığı da incelenmektedir. Yakın zamanda yapılan çalışmalar örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi kanıtlamaktadır (Haslam, Postmes ve Ellemers, 2003; van Dick ve ark., 2004a; van Knippenberg ve van Schie, 2000). Van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Hauptmeier, Höhfeld, Moltzenw ve

Tissington (2004b) tarafından yapılan bir başka çalışma, dört farklı iş grubunda örgütsel kimliklenmenin iş doyumunu yordadığını göstermiş, ayrıca iş doyumunun örgütsel kimliklenme ile iş bırakma arasında aracı (mediator) bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu, Batıgün ve Şahin'in (2006); çalışanın bağlı bulunduğu örgütün "işletme politikaları", yaptığı işin kişiliğine bilgi ve becerisine uygunluğu ile ilgili "bireysel faktörler", iş yerinin "fiziksel koşullar", çalışanın işi üzerinde sahip olduğu "kontrol/özerklik", iş yerinden aldığı "ücret" ve iş yerinde "kişilerarası ilişkiler"den aldığı doyumunu ifade eden 6 faktörlü "iş doyum" ölçeği ile tanımlanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Yukarıda verilen çalışmalar örgütsel kimliklenmenin birden fazla odağı (kariyer, takım, okul, meslek vb.) ve boyutu (duygusal, bilişsel, davranışsal vb.) olduğunu ve örgütsel kimliklenmenin örgütsel durumlar için (takım iklimi, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık vb.) yordayıcı olabildiğini ortaya koymaktadır. Bu bilgiler ışığında, bu çalışmada Türkiye'deki öğretmenlerin örgütsel kimliklenmesinin çoklu bir yapıya sahip olup olmadığı ve örgütsel kimliklenme boyutlarının örgüt kültürü algısı ve iş doyumunu üzerindeki yordayıcılığı incelenmektedir. Türkiye'de kimliklenme konusunda daha önce birtakım çalışmalar yapılmıştır (Coşkun, 2005; Göregenli, 1997; İmamoğlu, Küller, İmamoğlu, ve Küller, 1993) ancak; bu çalışmalar, kişinin bireysel ve toplulukçu kimliklenme boyutlarını değerlendirerek bireysel düzeyde kalmış, buna karşılık kimliklenmeyi örgüt düzeyinde ele almamıştır. Bu çalışma ile kimliklenmenin örgüt düzeyinde ele alınması amaçlanmaktadır. Diğer yandan, Türkiye'de öğretmenlerin, çalışma koşullarından şikayetleri ve iş doyumsuzluğu ile ilgili olarak pek çok şey yazılıp çizilmekte ve hatta tartışma programlarına konu edilmektedir. Ayrıca ağırlaşan ekonomik koşullar ve bu koşullara paralel olarak artmayan öğretmen maaşları ek işler yapmak durumunda kalan öğretmen kimliğini tehdit etmektedir. Bu genel yargılara rağmen, öğretmenlerin örgütsel kimliklenmesi ile iş doyumları ve bağlı buldukları örgüte ait kültürü nasıl algıladıkları konusunda ciddi bir bilimsel çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma bir yandan, Türkiye'de daha önce ele alınmayan bir şekilde, kimliklenmenin örgüt düzeyinde ve öğretmenler üzerinde değerlendirilmesini, diğer yandan örgütsel kimliklenme boyutlarının örgüt kültürü algısı ve iş doyumunu üzerindeki yordayıcılığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Öğretmen örnekleminde örgütsel kimliklenmenin çoklu bir yapıya sahip olup olmadığı bu araştırmanın ilgi alanına girmektedir. Bu amaçla, bu çalışmada ilk olarak van Dick ve Wagner'in (2002) Çoklu Örgütsel

Kimliklenme Ölçeği'nin (Multi Faced Organizational Identity Scale) Türkçe'ye uyarlanması çalışmaları sunulmaktadır. Bu uyarlama çalışması ile hem araştırmada örgütsel kimliğin değerlendirilebileceği araç ortaya konulmakta, hem de Türkiye'de öğretmen örnekleminde aynı zamanda birden fazla örgütsel kimliklenme boyutunun var olup olmadığı incelenmektedir. Bu çalışmada van Dick ve Wagner'in (2002) ölçeğinin kullanılmasının temel nedeni araştırma amacına uygun olarak bu ölçeğin çoklu bir yapıya sahip olması yanında, doğrudan öğretmen örneklemini hedefleyen bir ölçek olmasıdır.

Bu araştırmada ikinci olarak, açılımcı (exploratory) bir şekilde öğretmenlerin örgütsel kimliklenme boyutlarının örgüt kültürü algısı ve iş doyumunu üzerindeki yordayıcılığı incelenmektedir. İlgili yazın, örgütsel kimliklenme boyutları ve odakları ile takım iklimi, örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu gibi örgütsel durumların ilişkili olduğuna işaret etmektedir (Abrams ve ark., 1998; Crist ve ark., 2003; Dukerich ve ark., 2002; Olkkonen ve Lipponen, 2005; Tyler ve Blader, 2000; 2001; van Dick ve ark., 2004a; 2004b; van Knippenberg ve van Schie, 2000; Weiss ve Cropanzano, 1996). Ayrıca, kimliklenmenin odak ve boyutları ve işle ilgili tutum ve davranışlar arasındaki ilişkilerin değişkenlerin birbiriyle uyumuna bağlı olarak ortaya çıktığı bilinmektedir (Haslam, 2001; Haslam ve ark., 2000; van Dick ve ark., 2004a; van Knippenberg ve Ellemers, 2003). Van Dick ve arkadaşları (2004b) tarafından yapılan bir başka çalışma, dört farklı iş grubunda örgütsel kimliklenmenin iş doyumunu yordadığını göstermiş, ayrıca iş doyumunun örgütsel kimliklenme ile iş bırakma arasında aracı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle bu çalışmada, örgütsel kimliklenme boyutlarının kendileriyle uyumlu örgüt kültürü algılarını ve iş doyumunu boyutlarını yordayacağı beklenmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Bu çalışmaya, Bolu ili içinde bulunan 14 farklı okuldan (ilköğretim ve lise), 111 kadın 83 erkek toplam 194 öğretmen katılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 22 ve 57 (*Ort.* = 35.44, *Ortanca* = 45, *S* = 8.46), kıdem aralığı ise 1 ile 37 (*Ort.* = 12.53, *Ortanca* = 24, *S* = 8.08) yıl arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği. Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği, Ellemers ve arkadaşları (1998), Ellemers, Kortekaas ve Ouwerkerk (1999) ve Luhtanen ve Crocker'ın (1992) çalışmaları temel alınarak van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ondokuz maddeden oluşan ölçekte; kişisel

Tablo 1. Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği Temel Bileşenler Faktör Analizi

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
Duyusal mesleki kimliklenme						
Genelde öğretmen olarak kendimi mutlu hissediyorum.	.74	.07	.43	.16	.17	.04
İleride öğretmen olarak çalışmayı tercih ederim.	.69	.11	-.07	-.20	.11	.14
Öğretmen olduğum için çoğu kez pişmanım.	.69	.07	.10	.21	.21	-.02
Başka bir mesleki gruba ait olmayı tercih ederim.	.69	.17	.06	.34	.03	-.21
Öğretmen olarak kendimi iyi hissediyorum.	.64	.25	.52	.08	.08	.04
Kişisel öz saygı						
Öğretmen olarak kendimi başarısız görüyorum.	.18	.76	.18	.17	.11	-.08
Öğretmek için iyi özelliklere sahip olduğumu düşünüyorum.	.14	.68	.49	-.01	-.10	.11
Derslerime baktığımda onur duyulacak bir şey yok.	-.06	.65	-.32	.09	.37	.20
İyi bir öğretmen olmayı sağlayan şeye sahibim.	.02	.62	.51	.08	-.14	.05
Genellikle kendimden memnunum.	.26	.57	.37	.07	.00	.18
Takım üyeliği						
Öğretmenlik mesleğinin iyi bir ünü olmasına katkıda bulunduğumu düşünüyorum.	.00	.21	.74	.11	.19	.07
Öğretmenlikte işbirlikçi bir meslek çalışanıyım.	.25	.20	.59	.03	.04	.13
Takım kimliklenmesi						
Başka bir okulda olmayı tercih ederim.	-.10	.16	.22	.74	.03	-.04
Her durumda, şimdiki okulumun çalışanlarıyla birlikte olmayı tercih ederim.	.11	-.03	.10	.67	.20	.26
Şimdiki grubumda kendimi çok iyi hissetmiyorum.	.21	.07	-.30	.65	.15	.11
Değerlendirici kimliklenme						
Öğretmenlere baktığımda onur duyulacak pek az şey var.	.08	.10	-.04	.06	.88	.05
Genel olarak öğretmenlere çok az saygım var.	.14	-.08	.20	.18	.77	-.10
Kendini öğretmen olarak sınıflandırma						
Diğer öğretmenler gibi düşünüyorum ve davranıyorum.	-.09	.01	-.03	.01	-.02	.81
Öğretmenlerle kendimi özdeşleştiriyorum.	.08	.08	.18	.18	-.01	.79
<i>Açıklanan Varyans (%)</i>	14.11	12.69	9.37	9.17	9.17	8.21
<i>Özdeğer</i>	5.12	2.13	1.78	1.30	1.15	1.05
<i>Cronbach Alfa</i>	.78	.66	.69	.82	.67	.72

öz saygı (5 madde), ve değerlendirici kimliklenme (2 madde), kendini öğretmen olarak sınıflandırma (2 madde), duygusal mesleki kimliklenme (5 madde), takım kimliklenmesi (3 madde) ve takım üyeliği (2 madde) alt ölçekleri bulunmaktadır. Ölçekte yeralan 6 faktör aynı zamanda bireysel ve toplulukçu kimliklenme boyutlarını da ifade etmektedir. Buna göre, değerlendirici kimliklenme ve kişisel öz saygı kimliklenme boyutları bireysel kimliklenme boyutu; kendini öğretmen olarak sınıflandırma, duygusal mesleki kimliklenme, takım kimliklenmesi ve takım üyeliği toplulukçu kimliklenme boyutunu temsil etmektedir.

Değerlendirmeler, 6 aralıklı Likert tipi bir ölçek (1 = hiç doğru değil, 2 = doğru değil, 3 = biraz doğru, 4 = Doğru, 5 = oldukça doğru, 6 = tamamen doğru) üzerinde yapılmaktadır. Van Dick ve Wagner'ın (2002) çalışmasında, ölçüğe yapılan doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi örgütsel kimliklenmeye ait 6 faktörün varlığı ile uyumludur ($\chi^2 = 330.6$, $sd = 145$, $p < .001$, CFI = .86, RMSEA = .09; $\chi^2/sd = 2.3$). Altı faktör üzerindeki yük .45 ile .88 arasında değişmektedir.

Örgütsel Kültür Tipi Ölçeği (ÖKTÖ). Bu çalışmada, çalışanların örgüt kültürü algıları Örgütsel Kültür Tipi Ölçeği (ÖKTÖ) (Mamatoğlu, 2004) ile değerlendirilmektedir. ÖKTÖ, Harrison'un (1972) dördülgü örgüt kültürü (hiyerarşi, başarı, güç destek) tiplemesini model almaktadır, her faktör altında dört madde bulunmakta ve ölçek toplam olarak 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5 aralıklı Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. Ölçek aralıkları, (1) hiç katılmıyorum, (2) biraz katılıyorum, (3) hem katılıyorum hem katılmıyorum, (4) oldukça katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde tanımlanmıştır. Ölçeğin faktör yapısı, ana bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesi ile incelenmiş ve yapılan faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 60.4'ünü açıklayan 4 faktör bulun-

muştur. Ölçeğin tüm test için iç tutarlılık katsayısı .75, hiyerarşi, destek, başarı ve güç alt faktörleri için sırasıyla .70, .77, .81 ve .65'dir.

İş Doyumu Ölçeği. İş Doyumu Ölçeği, çalışanın işten aldığı doyum ölçmek amacıyla Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilmiş 32 maddelik bir ölçektir. Ölçekte, iş yaşamına ilişkin olarak verilen 32 maddenin herbirinin bireyi ne kadar tatmin ettiği (doyum verdiği) sorulmaktadır. Değerlendirmeler % 0 ile % 100 arasında değişen ve % 0 = 1, % 25 = 2, % 50 = 3, % 75 = 4 ve % 100 = 5 olmak üzere puanlanan, Likert tipi bir ölçek üzerinde yapılmaktadır. Puan aralığı 32-160'dır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu çalışmada, ölçek maddelerinden "iş primi"ni sorgulayan bir madde, öğretmenlerin "prim" almadığı düşünülerek "ek ders ücreti" şeklinde değiştirilmiştir.

Batıgün ve Şahin (2006) ölçeğin faktör yapısını, ana bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesi ile yapmış ve faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 63.1'ini açıklayan 6 faktör bulunmuşlardır. Faktörler içerisinde yeralan herbir maddenin faktör yükü .30 üzerindedir. Ölçek alt faktörleri, işletme politikaları (15 madde), bireysel faktörler, fiziksel koşullar (4 madde), kontrol/özerklik (3 madde), ücret (2 madde), kişilerarası ilişkiler (3 madde) olarak isimlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı iki ayrı çalışmada test edilmiş birinci çalışmada; işletme politikaları alt ölçeği için bulunan iç tutarlılık katsayısı .94, bireysel faktörler alt ölçeği için, .87, fiziksel koşullar alt ölçeği için .74, kontrol/özerklik alt ölçeği için .76, ücret alt ölçeği için .64, kişilerarası ilişkiler alt ölçeği için .60'tur. Bu değerler II. örneklem için ise sırasıyla .93, .85, .63, .74, .71 ve .53 olarak bulunmuştur. Tüm ölçek için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise I. örneklem için .94, II. örneklem için .96'dır.

Tablo 2. Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği Alt Faktörler Arası Korrelasyonlar

Faktörler	1	2	3	4	5	Ort. (N = 194)	S
1						23.37	3.14
2	.23*					6.65	2.03
3	.24*	.10				8.41	1.62
4	.43**	.07	.36**			23.07	3.97
5	.27**	.28**	.41**	.31**		11.92	3.14
6	.48**	.11	.18	.45**	.25*	9.63	2.01

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 3. Çoklu Örgütsel Kimliklenme, ÖKTÖ, İş Doyumu Ölçekleri ve Demografik Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	KOS	KOOS	DK	DMK	TK	TU	Başarı	Güç	Destek	Hiyerarşi	Ücret	İşletme Politikası	Kişilerarası Faktörler	Fiziksel Koşullar	Bireysel Faktörler	Kontrol/Özerklik	
Cinsiyet																				
Yaş	.10																			
Kıdem	.12	.89**																		
KOS	-.12	.07	.13	(.71)																
KOOS	.19*	.24*	.22*	.23*	(.64)															
DK	.06	.01	.04	.24*	.10	(.69)														
DMK	-.04	.14	.15	.43**	.07	.36**	(.83)													
TK	-.09	.24*	.18	.27**	.28**	.41**	.31**	(.62)												
TU	-.19*	.13	.18	.48**	.11	.18	.45**	.25*	(.72)											
Başarı	.00	.25**	.26**	.15	.37**	.27**	.22*	.46**	.21*	(.77)										
Güç	.08	-.05	-.01	-.18	-.09	-.10	-.21*	-.19*	-.07	-.30**	(.50)									
Destek	.06	.19*	.13	.01	.38**	.20*	.08	.55**	.16	.78**	-.20*	(.79)								
Hiyerarşi	.03	.18	.16	.24*	.32**	.31**	.17	.47**	.14	.69**	-.23*	.69**	(.73)							
Ücret	.10	.09	.08	-.06	.02	.21*	.17	.09	.06	.27**	.09	.19	.19	(.53)						
İşletme Politikası	.07	.24*	.22*	.20	.30**	.21*	.25*	.51**	.11	.59**	-.33**	.50**	.49**	.37**	(.94)					
Kişilerarası Faktörler	.15	.28**	.23*	.10	.19*	.21*	.19	.47**	.20*	.36**	-.08	.41**	.20*	.20*	.58**	(.68)				
Fiziksel Koşullar	.14	.23*	.26**	.16	.20*	.10	.22*	.20*	.14	.34**	-.17	.29**	.24	.39**	.64**	.51**	(.73)			
Bireysel Faktörler	.02	.27**	.29**	.27**	.10	.07	.38**	.18	.28**	.31**	-.28**	.20*	.19	.18	.64**	.56**	.57**	(.80)		
Kontrol/Özerklik	.02	.30**	.29**	.27**	.20*	.07	.27**	.36**	.20*	.42**	-.29**	.37**	.31**	.14	.71**	.62**	.58**	.74**	(.76)	
İş Doyumu Toplam	.09	.33**	.33**	.21	.28**	.28**	.28**	.46**	.16	.56**	-.27*	.44**	.43**	.48**	.95**	.68**	.76**	.79**	.78**	

* $p < .05$, ** $p < .01$

Not. TK: Takım Kimliklenmesi; TU: Takım Üyeliği; İSPO: İşletme Politikaları; KIS : Kişilerarası İlişkiler; FİKO: Fiziksel Koşullar; BİFA: Bireysel Faktörler; KONT: Kontrol/Otonomi; İSDOTOP: İş Doyumu Toplam; Parantez içinde verilen değerler iç tutarlılık katsayıdır; Cinsiyet değişkeni: Kadın=1, Erkek = 2 olarak kodlanmıştır.

İşlem

Bolu içinde özel bir vakfın öğretmenlere yönelik olarak gerçekleştirdiği seminer programları öncesi, gönüllülük esas alınarak Çoklu Örgütsel Kimliklenme, İş Doyumu ve Örgütsel Kültür Tipi ölçekleri katılımcılara uygulanmıştır. Uygulamaya katılan 194 öğretmenden 78'i sadece Çoklu Örgütsel Kimliklenme ölçeğini doldurmuş diğer iki ölçeği almamışlardır, her üç ölçeği de alan öğretmen sayısı 116'dır. Örneklem içinden 28 kişiye 15 gün arayla yine ilgili vakıf aracılığı ile Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği ikinci kez uygulanmıştır.

Bulgular

Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği Uyarlama Çalışması

Bu çalışmada ilk olarak van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilen Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarına Türkçe çeviri ile başlanmıştır. Türkçe'ye çeviri psikoloji bölümünden iki akademisyenin ölçek maddelerinin her biri üzerinde fikir birliğine varması ile gerçekleştirilmiştir. Daha sonra dil eğitimi bölümünden bir öğretim görevlisi söz konusu Türkçe maddeleri İngilizce'ye çevirmiştir. Ölçeğin özgün İngilizcesi ve Türkçesi'nden geri İngilizce tercümesi oldukça birbirine yakın çıkmıştır. Ölçeğe yapılan temel bileşenler faktör analizi ve equamaks dönüştürmesi sonucuna göre, çoklu kimliklenme ölçeğinin özdeğeri 1'in üzerinde altı alt faktörü olduğu ve maddelerinin açıkladığı varyansın % 65.98 olduğu bulunmuştur. Ölçek maddeleri ve faktör analizi sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. Ölçeğin alt faktörlerine ait iç tutarlılık katsayıları kişisel öz saygı için .78, kendini öğretmen olarak sınıflandırma için .66, değerlendirici kimliklenme için .69, duygusal mesleki kimliklenme için .82, takım kimliklenmesi için .67 ve takım üyeliği için .72 olarak bulunmuştur. Madde-toplam

Tablo 4. Örgütsel Kimliklenme Boyutları ve Örgüt Kültürü Algıları Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

	Başarı		Güç		Destek		Hiyerarşi	
	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)
Kontrol Değişkenleri								
Cisivet	-.01	.06	.03	.01	.05	.16	.05	.09
Yaş	.06	-.15	.33	-.27	.23	-.04	.29	.15
Kıdem	.13	.17	.29	.27	-.13	-.04	-.25	-.24
Yordayıcı Değişkenler								
Kişisel Öz Saygı		-.17		-.19		-.26***		.08
Kendini Öğretmen Olarak Sınıflandırma		.31**		-.05		.22***		.24***
Değerlendirici kimliklenme		.04		.02		-.03		.07
Duygusal Mesleki Kimliklenme		.13		-.16		-.07		-.02
Takım Kimliklenmesi		.35*		-.12		.57*		.38*
Takım Üyeliği		.19		.14		.29**		.02
R^2	.03	.36	.03	.12	.02	.43	.02	.31
Değişim R^2	.03	.33	.03	.09	.02	.41	.02	.28
F	.93	4.58	.85	1.10	.62	6.23	.65	3.52
Değişim F	.94	6.22	.85	1.21	.62	8.86	.65	4.87

* $p < .001$, ** $p < .01$, *** $p < .05$, $N = 116$

Tablo 5. Örgütsel Kimliklenme Boyutları ve İş Doyumu Alt Faktörleri Arasında Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

	Ücret		İşleme Politikası		Kişilerarası Faktörler		Fiziksel Koşullar		Bireysel Faktörler		Kontrol/Özerklik		İş Doyumu Toplam	
	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)	β (1 Adım)	β (2 Adım)
Kontrol Değişkenleri														
Cinsiyet	.09	.04	.12	.11	.12	.18	.18	.21	-.04	.01	.05	.09	.13	.10
Yaş	.24	.21	.36	.24	.36	.17	.04	.00	.34	.31	.26	.16	.36	.24
Kıdem	-.10	-.05	-.15	-.12	-.11	.00	.24	.21	-.05	-.08	.04	.05	-.02	.04
Yordayıcı Değişkenler														
Kişisel Öz Saygı				.05		-.06		.09	.18			.16		.05
Kendini Öğretmen Olarak Sınıflandırma				.23***		-.03		.10	.09			.11		.29***
Değerlendirici kimliklenme				.03		.05		-.02	-.09			-.05		.12
Duyuşsal Mesleki Kimliklenme				.05		-.02		.03	.22			.09		.09
Takım Kimliklenmesi				.32**		.40*		.09	-.05			.24***		.20
Takım Üyeliği				-.11		.11		.06	.05			-.06		-.05
R^2	.04	.13	.08	.29	.09	.25	.11	.17	.09	.21	.09	.22	.15	.34
<i>Değişim R²</i>	.04	.10	.08	.21	.09	.16	.11	.05	.09	.13	.09	.13	.15	.19
<i>F</i>	.92	1.12	2.04	2.86	2.59	2.72	3.40	1.65	2.29	1.99	2.63	2.34	3.43	3.07
<i>Değişim F</i>	.92	1.22	2.04	3.09	2.59	2.62	3.40	.80	2.29	1.76	2.63	2.08	3.43	2.62

* $p < .001$, ** $p < .01$, *** $p < .05$, $N = 116$

korelasyon değerleri .26 ile .74 arasında değişmektedir. Ölçek maddelerine ait ortalama ve standart sapma değerleri ve ölçek faktörleri arasındaki korelasyonlar Tablo 2’de verilmiştir.

Ayrıca van Dick ve Wagner’in uygulaması temel alınarak ölçeğin bireysel kimliklenme boyutu üzerinde yer aldığı belirtilen maddelerine (değerlendirici kimliklenme ve kişisel öz saygı maddeleri) ayrı, toplulukçu kimliklenme boyutu üzerinde yer aldığı belirtilen maddelerine (kendini öğretmen olarak sınıflandırma, duygusal mesleki kimliklenme, takım kimliklenmesi ve takım üyeliği maddeleri) ayrı, iki temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Buna göre, ölçeğin özgün formunda olduğu gibi bireysel kimliklenmenin, değerlendirici kimliklenme ve kişisel öz saygı olarak adlandırılan iki alt faktörü olduğu ve genel olarak bireysel kimliklenme maddelerinin açıkladığı varyansın % 64.5 olduğu ortaya konulmuştur.

Diğer yandan toplulukçu kimliklenmeyi ölçmeye yönelik maddelerin yine ölçeğin özgün formunda olduğu gibi kendini öğretmen olarak sınıflandırma, duygusal mesleki kimliklenme, takım kimliklenmesi ve takım üyeliği olarak adlandırılan dört alt faktörü olduğu ve genel olarak açıkladığı varyansın % 65.67 olduğu görülmüştür.

Bundan sonra ilgili ölçeğin bu çalışmanın ilgi alanına giren 6 kimliklenme boyutuna (faktörler) (değerlendirici kimliklenme, kişisel öz saygı, kendini öğretmen olarak sınıflandırma, duygusal mesleki kimliklenme, takım kimliklenmesi, takım üyeliği) doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ölçeğe ait 6 faktörün varlığı ile uyumludur ($\chi^2 = 331.01$, $sd = 137$, $p < .001$, CFI = .82, RMSEA = .08, NFI = .75 $\chi^2/sd = 2.4$). Altı faktör üzerindeki yük .22 ile .94 arasında değişmektedir.

Ayrıca, ölçeğin test tekrar test sonuçları kişisel öz saygı alt faktörü için .81 değerlendirici kimliklenme için .76 kendini öğretmen olarak sınıflandırma için .78, duygusal mesleki kimliklenme .82, takım kimliklenmesi için .81 ve takım üyeliği için .73’lük korelasyonlar göstermektedir.

Regresyon Analizi Sonunda Elde Edilen Bulgular

Bu çalışmada ikinci olarak, örgütsel kimliklenme alt boyutlarının iş doyumu ve örgüt kültürü algısı üzerinde yordayıcılığı incelenmektedir. Bu amaçla yapılan analizlerde; cinsiyet, yaş, ve kıdem durumu gibi demografik değişkenler kontrol edilmiştir. İlk olarak Çoklu Örgütsel Kimliklenme, İş Doyumu ve ÖKTÖ alt ölçeklerinden elde edilen puanlar ile cinsiyet, yaş ve kıdem durumu gibi demografik değişkenlere Pearson Korelasyon analizleri yapılmıştır. Söz konusu değişkenler arası ilişkiler Tablo 3’te görülebilir. Daha sonra cinsiyet, yaş ve kıdem demografik değişkenleri

kontrol değişkenleri olarak tanımlanarak yordayıcı ve yordanan değişkenlerle birlikte hiyerarşik regresyon analizlerine katılmıştır.

Çoklu Örgütsel Kimliklenme alt ölçeklerinin ÖKTÖ alt ölçekleri üzerindeki yordayıcılığını incelemek üzere yapılan regresyon analizleri sonunda, kişisel öz saygı alt ölçeğinin destek kültürü algısını negatif yönde yordadığı ($\beta = -.26$, $t = -2.45$, $SH = .12$, $p < .05$) görülmüştür. kendini öğretmen olarak sınıflandırma alt ölçeği başarı ($\beta = .31$, $t = 3.08$, $SH = .17$, $p < .01$), destek ($\beta = .22$, $t = 2.28$, $SH = .18$, $p < .05$) ve hiyerarşi kültürü ($\beta = .24$, $t = 2.26$, $SH = .20$, $p < .05$) alt ölçeklerini yordamaktadır. Buna ek olarak takım kimliklenmesi alt ölçeği başarı ($\beta = .35$, $t = 3.08$, $SH = .12$, $p < .001$), destek ($\beta = .57$, $t = 5.55$, $SH = .12$, $p < .001$) ve hiyerarşi kültürü ($\beta = .38$, $t = 3.36$, $SH = .13$, $p < .001$) algılarını yordamaktadır. Son olarak, takım üyeliği alt ölçeğinin destek kültürü alt ölçeğini ($\beta = .29$, $t = 2.71$, $SH = .20$, $p < .01$) yordadığı ortaya konulmuştur. Tablo 4 yapılan regresyon analizleri sonucu elde edilen standardize edilmiş regresyon katsayılarını (Beta), göstermektedir.

Çoklu Örgütsel Kimliklenme alt ölçekleri ve İş Doyumu alt ölçekleri arasındaki ilişkiler bakıldığında ise; kişisel öz saygı alt ölçeğinin ücret doyumu alt ölçeğini negatif yönde yordadığı ($\beta = -.27$, $t = -1.99$, $SH = .07$, $p < .05$) bulunmuştur. Bundan başka, kendini öğretmen olarak sınıflandırma alt ölçeğinin işletme politikaları alt ölçeğini ($\beta = .23$, $t = 1.95$, $SH = .77$, $p < .05$) yordadığı bulunmuştur. Ayrıca, takım kimliklenmesi alt ölçeğinin işletme politikaları ($\beta = .32$, $t = 2.61$, $SH = .49$, $p < .01$), kişilerarası ilişkiler ($\beta = .40$, $t = 3.35$, $SH = .09$, $p < .001$) kontrol ve özerklik ($\beta = .24$, $t = 1.98$, $SH = .09$, $p < .05$) alt ölçeklerini yordadığı bulunmuştur. Çalışanın örgütsel kimliklenme boyutlarının genel iş doyumu üzerindeki yordayıcılığına bakıldığında ise kendini öğretmen olarak sınıflandırma kimliklenmesinin genel iş doyumunu anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur ($\beta = .29$, $t = 1.98$, $SH = .09$, $p < .05$). Tablo 5, yapılan regresyon analizleri sonucu elde edilen standardize edilmiş regresyon katsayılarını (Beta) göstermektedir.

Tartışma

Bu çalışmada, örgütsel kimliklenme boyutlarının örgüt kültürü algısı ve iş doyumu üzerinde yordayıcılığı incelenmiştir. Bu amaçla ilk olarak, van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilen Çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Yapılan analizler ölçeğin yapı geçerliği, iç güvenilirliği ve test tekrar test güvenilirliği hakkında oldukça tatmin edici bilgiler vermektedir. Buna göre, ölçek bireysel kimliklenme boyutunda yer alan kişisel öz saygı ile değerlendirici kimliklenme boyutlarından

ve toplulukçu kimliklenme boyutu üzerinde yer alan kendini öğretmen olarak sınıflandırma, duygusal mesleki kimliklenme, takım kimliklenmesi ve takım üyeliği kimliklenme boyutlarından oluşan toplam 6 faktöre sahiptir.

Böylece, ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasından elde edilen geçerlilik ve güvenilirlik bilgileri ışığında, ölçeğin başka çalışmalarda da kullanılabilecek bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca ölçek uyarlaması çalışmaları sonucunda, Türkiye'de öğretmen örnekleminde örgütsel kimliklenmenin çoklu yapısının varlığının da ortaya konulduğu söylenebilir. Bu bulgu örgütsel kimliklenmenin çoklu yapısını ortaya koyan diğer çalışmalarla da tutarlıdır (Ashforth ve Johnson, 2001; Christ ve ark., 2003; van Dick, 2001; van Dick ve Wagner, 2002; van Dick ve ark., 2004a; van Knippenberg ve van Schie, 2000).

Ancak ölçeğin kendini öğretmen olarak sınıflandırma ve takım kimliklenmesi alt faktörlerine ait iç tutarlılık katsayıları sınırda değerlere sahip bulunduğundan, bir sonraki çalışmada ilgili faktörlerin ek maddelerle güçlendirilmesi yararlı olacaktır.

Örgütsel Kimliklenme Boyutları ve Örgüt Kültürü Algısı Arasındaki İlişkiler

Örgütsel kimliklenme boyutlarının örgüt kültürü algısı ve iş doyumunu üzerinde yordayıcılığının incelendiği bu çalışmada yaş, cinsiyet ve kıdem gibi demografik değişkenlerin söz konusu ilişkiler üzerinde olası etkisi kontrol edilmiştir ve söz konusu demografik değişkenlerin yordanan değişkenlerle anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmüştür.

İlk bulgular, kişisel öz saygının çalışanın destek kültürü algısını negatif yönde yordadığını ortaya koymaktadır. Bir başka deyişle, kişinin örgüt içinde öz saygısı arttıkça destek kültürü algısı azalmaktadır. Bu durumda belki de kişinin bir öğretmen olarak kendine duyduğu saygıdaki artışın, çalışanın örgüt içinde herhangi bir destek arayışının azalmasına, kişinin çevresinden artı bir destek ihtiyacı duymamasına neden olduğu söylenebilir.

Çalışma bulguları, kendini öğretmen olarak sınıflandırma örgütsel kimliklenme boyutunun çalışanın başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algılarını yordadığını göstermektedir. Kendini öğretmen topluluğu ile özdeşleştiren ve onlar gibi düşünüp hareket ettiğini ifade eden bir kişinin, kişiler arasında karşılıklı iletişim ve saygının bulunduğu, işlerin başarıya ulaşmasının asıl hedef olduğu, uzmanlığın asıl güç olarak ele alındığı başarı kültürü ile ilgili algısının artması beklenebilir. Benzer şekilde, kişi kendini mesleki olarak öğretmenlerle özdeşleştirdiğinde ve diğer öğretmenler gibi düşünüp hareket ettiğinde, bir karşılıklılık içinde bağlı bulunduğu eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerden

ve onlarla etkileşiminden olumlu etkilenmesi ve dolayısıyla bağlı bulunduğu örgütten algıladığı destek de artmaktadır denilebilir. Ayrıca, kişinin kendini öğretmen olarak sınıflandırması örgüt içinde işlerin ve takımların sınıflandırılması ile ön plana çıkan hiyerarşi kültürü yapısı ile örtüştüğünden elde edilen sonuç beklenebilir.

Araştırma sonunda kişinin bağlı olduğu kurum içinde ve buradaki öğretmenlerle aynı takımda olmaktan duyduğu memnuniyeti ifade eden takım kimliklenmesinin; başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algılarını yordadığı görülmüştür. Başarı kültürü, işlerin başarıya ulaşması için takım çalışmasını bir araç olarak kullanmasıyla, destek kültürü işbirliği dayanışma ve takım olarak çalışma yaklaşımıyla, hiyerarşi kültürü iş takımları oluşturma yaklaşımıyla takım kimliklenmesi kavramı ile anlamca bir yakınlık göstermektedir.

Öte yandan, araştırma bulguları takım üyeliği kimliklenme boyutu ile destek kültürü arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermiştir. Takım üyeliği kişinin meslek grubu içinde kendini katkı sağlayan bir çalışan olarak görüp görmediği ile ilgilidir. Bu anlamda takım üyeliği kimliklenmesinin bir öğretmende artıyor olması, kişinin mesleğine ve dolayısıyla bağlı bulunduğu kuruma kendini yararlı ve katkı sağlayan biri olarak gördüğüne işaret etmektedir. Böyle bir yapı içinde, öğretmenin bağlı bulunduğu kurumda da kişilerin birbirine yardım ettiği destek olduğu inancına sahip olması beklenebilir. Dolayısıyla takım üyeliği kimliklenmesi artarken kişinin anlamca takım üyeliği ile en çok ilişkilenen destek kültürü algısının artması da doğaldır.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu ise güç kültürü algısının hiç bir kimliklenme boyutu ile ilişkilenebilmesidir. Bu durum, güç kültürünün örgüt içinde olumsuz algılanan özelliklerinin bir sonucudur. Güç kültüründe, merkezi otorite işler ve çalışanlar üzerinde her türlü yetkiyi elinde bulundurur, çalışanlar örgüt içi kararlar üzerinde söz sahibi değildir. Öte yandan, kimliklenme kavramı çalışanın bağlı bulunduğu örgüte karşı olumlu yaklaşımının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır ve bu durum tüm kimliklenme boyutları için geçerlidir.

Örgütsel Kimliklenme Boyutları ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Araştırma sonunda, örgütsel kimliklenme boyutları ve iş doyumunu alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında; kişisel öz saygı örgütsel kimliklenme boyutunun, ücret doyumunu negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu durumda kişisel öz saygı arttıkça kişinin aldığı ücretten daha doyumsuz olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre bu çalışma örneklemini oluşturan öğretmenlerin kişisel öz saygı kimliklenmeleri güçlendikçe, kendi bilgi ve yeteneklerine duydukları

güvenin de arttığı bu nedenle aldıkları ücreti kendi niteliklerinin bir karşılığı olarak görmedikleri ve ücret doyumusuzluğu yaşadıkları yorumu yapılabilir.

Ayrıca araştırma sonunda, kendini öğretmen olarak sınıflandırma örgütsel kimliğinin işleme politikalarından doyumunu yordadığı gözlenmiştir. Diğer bir deyişle, kişi kendini öğretmen olarak ne kadar güçlü sınıflandırır, kurumunun terfi, performans gibi personel politikalarını o kadar yerinde bulduğu ve desteklediğini söylemek mümkündür.

Diğer yandan, takım kimliklenmesinin öğretmenlerin, iş yeri politikalarından, kişilerarası ilişkilerden ve iş yerinde hissettiği kontrol ve özerklikten aldığı doyumunu yordadığı bulunmuştur. Bir başka deyişle, kişinin kendini takım olarak kimliklendirmesi yani bağlı olduğu kurum içinde ve buradaki öğretmenlerle aynı takımda olmaktan duyduğu gurur ve memnuniyet hem iş yeri politikalarından doyumunu yani çalışanın bağlı bulunduğu örgütün terfi, performans, personel politikalarından doyumunu, hem de bağlı bulunduğu kurumda diğer çalışanlarla kurduğu ilişki ve iletişimden aldığı doyumunu yordamaktadır denilebilir. Ayrıca takım kimliklenmesi yüksek bir öğretmen, bağlı bulunduğu kurumda, takımındaki öğretmen arkadaşları ile iş bölümünde sorun yaşamadığı için kendine ait iş alanı üzerinde sahip olduğu sorumluluk ve hissettiği otonomiden de daha doyumludur denilebilir.

Çalışanın örgütsel kimliklenme boyutlarının genel iş doyumunu üzerindeki yordayıcılığına bakıldığında ise; kişinin genel öğretmen topluluğu içinde kendini nerede gördüğü, diğer öğretmenlerle kendisi arasında benzerlik kurup kurmadığı ve kendini onlarla ne kadar özdeşleştirdiğini ifade eden kendini öğretmen olarak sınıflandırma kimliklenmesinin öğretmenin genel iş doyumunu anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Buna göre kendini öğretmen olarak sınıflandırma kimliklenmesi, genel iş doyumuyla ilişkilenen tek kimliklenme boyutudur. Kendini öğretmen olarak sınıflandırma kimliklenme boyutu dışında diğer kimliklenme boyutlarının genel iş doyumuyla ilişkili bulunmaması anlamlıdır. Belki de öğretmenlerin genel iş doyumları altında yatan asli neden kendilerini diğer öğretmenlerle ne kadar özdeşleştirdikleri ve ne kadar onlar gibi düşünüp hareket ettiklerine; yani kendilerini ne kadar öğretmen olarak sınıflandırdıklarına bağlıdır.

Sonuç

Hem örgütsel kimliklenme boyutları ile örgüt kültürü algısı, hem de örgütsel kimliklenme boyutları ile iş doyumunu alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında, bu çalışmada elde edilen sonuçların, örgütsel kimliklenmenin örgütsel durumlarda yordayıcılığını ortaya koyduğunu (Ellemers ve ark., 1998; Haslam, 2001; Haslam ve ark., 2000; Moreland ve ark., 2001; van Dick

ve ark., 2004a; van Knippenberg ve Ellemers, 2003; van Knippenberg ve van Schie, 2000; Weiss ve Cropanzano, 1996) söylemek mümkündür. Söz konusu ilişkiler ilgili değişkenlerin birbiri ile uyumuna bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Abrams ve ark., 1998; Christ ve ark., 2003; Dukerich ve ark., 2002; Olkkonen ve Lipponen, 2005; Ouwerkerk ve arkadaşları, 1999; Tyler ve Blader, 2000; 2001; van Dick ve ark., 2004a; van Dick ve Wagner, 2002; van Knippenberg ve van Schie, 2000).

Gelecekte yapılacak çalışmalarda örgütsel kimliklenmenin çok boyutlu yapısı farklı meslek grupları üzerinde de test edilebilir. Türkiye’de liderlik, örgütsel kimliklenme, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve davranışı arasında ilgili yazının ortaya koyduğu ilişkilerin varlığı araştırılabilir. Bu çalışmalar, örgütsel kimliklenme ve örgütsel kimliklenmeyi yordayan ve yordayıcı olan değişkenler üzerinde çeşitli modellerle yapılarak ortaya konulabilir.

Kaynaklar

- Abrams, D., Ando, K. ve Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictor of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027-1039.
- Ashforth, B. ve Johnson, S. A. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. M. A. Hogg ve D. J. Terry, (Ed.), *Social identity processes in organizational contexts* içinde (1-48). Philadelphia, USA, Psychology Pres.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Batugün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17 (1), 32-45.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for the job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Brewer, M. B. ve Silver, M. D. (2000). Group distinctiveness, social identification, and collective mobilization. S. Stryker, T. Owens ve R White, (Ed.), *Self, identity, and social movements* içinde (153-171). Minneapolis, MN: University of Minnesota Pres.
- Bond, M. H. ve Cheung, T. (1983). College students' self concept: The effect of culture among respondents in Hong Kong, Japan, and United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 14, 153-171.
- Carpenter, S. (2000). Effects of cultural tightness and collectivism on self-concept and causal attributions. *Cross-Cultural Research*, 34, 38-56.
- Chatman, J. 1991. Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Christ, O., van Dick, R., Wagner, U. ve Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra-mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.

- Coşkun, H. (2005). Sosyal kimlik ile rol üstlenmenin bireysel beyin fırtınasında üretkenliğe etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 20 (56), 119-132.
- Cousins, S. D. (1989). Culture and self-perception in Japan and United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 124-131.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21, 619-654.
- Denison, D. ve Mishra, A. 1995. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6, 204-223.
- Deux, K. (1996). Social identification, social psychology. E. T. Higgins ve A.W. Kruglanski, (Ed.), *Handbook of basic principles* içinde (777-798). New York: Guilford.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R. ve Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-534.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Ellemers, N., de Gilder, D. ve van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team team-oriented commitment and behaviour at work. *Journal of Applied Psychology*, 83, 717-730.
- Ellemers, N., Kortekaas, P. ve Ouwerkerk, J. (1999). Self-categorization, commitment to the group and social self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 22, 123-140.
- Göregenli, M. (1997). Individualistic-collectivistic tendencies in a Turkish sample. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28, 787-794.
- Harrison, R. (1972). Understanding your organization's character. *Harvard Business Review*, 50, 119-128.
- Haslam, S. A. (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London, Sage.
- Haslam, S. A., van Knippenberg, D., Platow, M. J. ve Ellemers, N. (2003). *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*. New York: Psychology Pres.
- Haslam, S. A., Postmes, T. Ve Ellemers, N. (2003). More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14, 357-369.
- Haslam, S. A., Powell, C. ve Turner, J. C. (2000). Social identity, self categorization and work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organizational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 29, 319-339.
- Hinkle, S., Taylor, L. A., Fox-Cardamone, D. L. ve Crook, K. F. (1989). Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology*, 28, 305-317.
- Haslam, S. A. ve J. C. Turner (2001). Social identity, organizations, and leadership. M. E. Turner, (Ed.), *Groups at work: Theory and research* içinde (2565). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. ve Sanders, G. 1990. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35, 286-318.
- Hogg, M. A. ve Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London, Routledge.
- Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2000). Social identity and self categorization processes inorganizational contexts. *Academy of Management Review*, 25, 121-140.
- Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2001). Social identity theory and organizational processes. M. A. Hogg ve D. J. Terry, (Ed.), *Social identity processes in organizational context* içinde (1-12). US: Psychology Press.
- İmamoglu, O., Küller, R., İmamoglu, V. ve Küller M. (1993). Social psychological worlds of Swedes and Turks in around retirement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24, 26-41.
- Ip, G. W. M. ve Bond, M. H. (1995). Culture, values, and the spontaneous self concept. *Asian Journal of Psychology*, 1, 30-36.
- Jackson, J. W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity*, 1, 11-33.
- Jackson, J. W. ve Smith, E. R. (1999). Conceptualizing social identity: A new framework and evidence for the impact of different dimensions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 120-135.
- James, L. R. ve Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- Kramer, R. M. (1991). Inter-group relations and organizational dilemmas: The role of categorization processes. *Research in Organizational Behavior*, 13, 191-228.
- Lipponen, J., Helkama, K. ve Juslin M. (2003). Subgroup identification, superordinate identification and intergroup bias between the subgroups. *Group Processes and Intergroup Relations*, 6, 239-250.
- Luhtanen, R. ve Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of ones social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A. ve Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Mamatoglu, N. (2004). Örgütsel kültür tipi ölççeği. *3P Psikiyatri, Psikoloji, Psikofarmakoloji Dergisi*, 12 (4), 305-315.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moreland, R. L., Levine, J. M. ve McMinn, J. G. (2001). Self-categorization and work group socialization. M. A. Hogg ve D. J. Terry, (Ed.), *Social identity processes in organizational contexts* içinde (87-100). Hove, UK: Psychology Press.
- Michela, J. L. ve Burke, W. W. (2000). Organizational culture and climate in transformations for quality and innovation. N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom ve M. F. Peterson, (Ed.), *Handbook of organizational culture and climate* içinde (225-244). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Olkkonen, M. E. ve Lipponen, J. (2005). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, (baskıda, www.sciencedirect.com adresinden indirildi).

- Ostroff, C., Kinicki, A. J. ve Tamkins, M. M; (2003). Organizational culture and climate. W. C. Borman, D. R. Ilgen ve R. J. Klimoski, (Ed.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* içinde (565-593). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.
- O'Reilly, C., Chatman, J. ve Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-environment fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Ouwerkerk, J. W., Ellemers, N. ve de Gilder, D. (1999). Group commitment and individual effort in experimental and organizational context. N. Ellemers, R. Spears ve B. Doosje, (Ed.), *Social identity: Context, commitment, content* içinde (184-204). Oxford: Blackwell.
- Oyserman, D. (1993). The lens of personhood: Viewing the self and others in a multicultural society. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 993-1009.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. D. A. Whetten ve P. C. Godfrey, (Ed.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* içinde (171-207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pratt, M. G. (2001). Social identity dynamics in modern organizations: An organizational psychology/organizational behavior perspective. M. A. Hogg ve D. J. Terry, (Ed.), *Social identity processes in organizational context* içinde (13-30). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 405-424.
- Riketta, M. ve van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.
- Snape, E., Redman, T., Chan, A. W. (2000). Commitment to union: A survey of research and the implication for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Review*, 2, 205-230.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. (1979). An integrative theory of conflict. W. G. Austin ve S. Worschel, (Ed.), *The social psychology of intergroup relations* içinde (33-47). Monterey, CA, Brooks/Cole.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel ve W. G. Austin, (Ed.), *Psychology of intergroup relations* içinde (7-24). Chicago, IL: Nelson.
- Thibaut, J. W. ve Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: John Wiley & Sons.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. H. Tajfel, (Ed.), *Social identity and intergroup relations* içinde (15-40). Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self concept: A social cognitive theory of group behaviour. E. J. Lawler, (Ed.), *Advances in group processes* içinde (77-122). Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group*. Oxford, UK: Blackwell.
- Tyler, T. R. ve Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.
- Tyler, T. R. ve Blader, S. L. (2001) Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes and Intergroup Relations*, 4, 207-226.
- Tyler, T. R. ve Smith, H. J. (1997). Social justice and social movements. D. Gilbert, S. Fiske ve G. Lindzey, (Ed.), *Handbook of social psychology* içinde (595-629).
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and search from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3, 265-283.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. C. L. Cooper ve I. T. Robertson, (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology* içinde (171-203). Wiley: Chichester.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. ve Tissington, P. A. (2004b). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351-360.
- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129-149.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004a). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An international Review*, 4, 357-371.
- Van Knippenberg, D. ve Ellemers, N. (2003). Social identity and group performance: Identification as the key to group-oriented behavior. S. Haslam, D. van Knippenberg, M. J. Platow ve N. Ellemers, (Ed.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* içinde (29-42). New York: Psychology Press.
- Van Knippenberg, D. ve van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Summary

Organizational Identity in a Teacher Sample and the Relationships between the Dimensions of Organizational Identity and Organizational Attitudes and Perceptions

Nihal Mamatoğlu

Abant İzzet Baysal University

The purpose of the present study was to examine multiple structure of organizational identity in a teacher sample and to investigate the relationships between the dimensions of organizational identity and organizational attitudes and perceptions (job satisfaction and perception of organizational culture) in Turkey.

The present study based on the Social Identity Approach (SIA) (Haslam, 2001; Hogg & Abrams, 1988) based on both Social Identity Theory (SIT) and Self - Categorization Theory (SCT) (Haslam, 2001; Hogg & Abrams, 1988). In order to explain intergroup attitudes, Tajfel and Turner (1979; 1986) developed SIT. SIT basically focuses on ingroup related behaviors to explain the individual's self- definition. According to SIT, group membership is defined as being at least a part of its members' identity, in another words their social identity. On the other hand, SCT (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987) is interested in self-categorization and it assumes that individuals can categorize themselves on different levels. The social psychologist successfully transferred SIA to the organizational settings (e.g., Dutton, Dukerich & Harquail, 1994; Haslam 2001; Haslam, van Knippenberg, Platow & Ellemers, 2003; Hogg & Terry, 2000; 2001; Kramer, 1991). After this point, multi dimensional studies on organizational identity were arisen; and also the dimensions and foci of organizational identity were discovered (e.g., Ellemers, de Gilder & van den Heuvel, 1998; Snape, Redman & Chan, 2000; van Dick, Wagner, Stellmacher & Christ, 2004). The organizational studies with SIA have shown that the different dimensions and foci of organizational identity identifies individuals at the same time (e.g., Lipponen, Helkama & Juslin, 2003; Reade, 2001; van Dick et al., 2004; van Knippenberg & van Schie, 2000).

There are some individual and collective identity studies in Turkey (Coşkun, 2005; Göregenli, 1997;

İmamoğlu, Küller, İmamoğlu & Küller, 1993), but there is not any study focused on organizational identity and its multiple structures. In addition, there is not any study on teachers' organizational identity in Turkey. Thus, this study is interested in the multiple structure of teachers' organizational identity in Turkey. For this reason, first, Van Dick and Wagner's (2002) Multi Faced Organizational Identity Scale is adapted to Turkish.

Recently, the researchers began to study whether there are different aspects of identification related to different outcomes like turnover intention, organizational climate, job satisfaction, organizational citizenship, extra role behavior, etc. (e.g., Dukerich, Golden & Shortell, 2002; Mael & Ashforth, 1995; Olkkonen & Lipponen, 2005, Tyler & Blader, 2001; van Dick et al., 2004; van Knippenberg, 2000). Some studies showed the relationship between individual identity and individual organizational culture (Bond ve Cheung, 1983; Carpenter, 2000; Cousins, 1989; Ip & Bond, 1995; Oyserman, 1993). There are also studies on the relationship between organizational identity and job satisfaction (Haslam, Postmes & Ellemers, 2003; van Dick et al. 2004; van Knippenberg & van Schie, 2000).

The studies focused on dimensions and foci of organizational identity, have shown that identification with a certain organizational focus may only predict outcomes relevant to it (van Knippenberg & Ellemers, 2003). For example, van Dick et al. (2004) showed that team identification predicted team climate, whereas organizational identification predicted turnover intentions and job satisfaction. In addition to these findings, van Knippenberg and van Schie (2000) found that instead of organizational identification, work-group identification is associated with turnover intentions. Lipponen and Olkonen (2005) showed that organizational identification is negatively related to turnover intentions and positively

related to extra-role behavior toward the organization. They also revealed that work unit identification is positively related to extra-role behavior toward the work unit. Therefore, this study is interested in the relationships between the dimensions of organizational identity and organizational attitudes and perceptions (job satisfaction and perception of organizational culture) in Turkey. Moreover, it is expected that the relationships between dimensions of identity and organizational attitudes and perceptions depend on the relevancy of dimensions and the attitudes and perceptions.

In sum, the present study has two purposes. Firstly, it is aimed to evaluate the multiple structure of organizational identity in a teacher sample in Turkey. Secondly, it is intended to investigate the relationships between the dimensions of organizational identity and organizational attitudes and perceptions (job satisfaction and perception of organizational culture).

Method

Participants

In this study, 111 females and 83 males, consisting of the total 194 teachers from 14 different elementary and high schools, were taken as subjects. The age range of subjects varied between 22 and 57 ($M = 35.44$, Median = 45, $SD = 8.46$), seniority range of subjects varied between 1 and 37 ($M = 12.53$, Median = 24, $SD = 8.08$).

Instruments

Van Dick and Wagner's (2002) Multi Faced Organizational Identity Scale, Mamatoğlu's (2005) Organizational Culture Typology Scale (OCTS) and Batigün and Şahin's (2006) Job Satisfaction Scale were used to collect the data. Van Dick and Wagner's (2002) Multi Faced Organizational Identity Scale was applied to 194 participants; and 116 of them took all three of the scales.

Multi Faced Organizational Identity Scale is composed of six factors these are "personal self esteem", "self-categorization as a teacher", "evaluative identification", "affective occupational identification", "team identification", "team membership". The scale consists of 19 items and it is rated on a 6 point scale from "not at all correct" (1) to "totally correct" (6). Each subscale scores give the degree of identification on that subscale.

Job Satisfaction Scale is composed of six subscales that are "organizational politics", "personal factors", "physical conditions", "control/autonomy", "wage", "interpersonal relationships". The scales consists of 32 items is rated on 5 point scale from "% 0 satisfied" (1), to "% 100 satisfied" (5). Each subscale scores give the degree of satisfaction on that subscale.

Organizational Culture Typology Scale is composed of four factors that are "hierarchical", "achievement", "support", and "power". The scale consists of 16 items is rated on 5 point scale from "never" (1) to "always" (5). Each subscale scores give the degree of perception on that subscale.

Results

In this study, the adaptation of Multi Faced Organizational Identity Scale in Turkish has been done. The findings showed that the scale items revealed a sufficient fit to the data when correlated between the six factors ($\chi^2 = 331.01$, $df = 137$, $p < .001$, CFI = .82, RMSEA = .08, NFI = .75 $\chi^2/df = 2.4$).

Regression analyses have been conducted to investigate relationship between Multi Faced Organizational Identity Scale's subscales and Job Satisfaction's and Organizational Culture Typology Scale's subscales. The regression analysis revealed that personal self esteem is negatively associated with perception of support culture ($\beta = -.26$, $t = -2.45$, $SD = .12$, $p < .05$), self-categorization as a teacher is associated with perceptions of achievement ($\beta = .31$, $t = 3.08$, $SD = .17$, $p < .01$), support ($\beta = .22$, $t = 2.28$, $SD = .18$, $p < .05$) and hierarchical culture ($\beta = .24$, $t = 2.26$, $SD = .20$, $p < .05$). Team identification is associated with perceptions of achievement ($\beta = .35$, $t = 3.08$, $SD = .12$, $p < .001$), support ($\beta = .57$, $t = 5.55$, $SD = .12$, $p < .001$) and hierarchical cultures ($\beta = .38$, $t = 3.36$, $SD = .13$, $p < .001$). Team membership is associated with perception of support culture ($\beta = .29$, $t = 2.71$, $SD = .20$, $p < .01$).

The regression analysis also revealed that personal self esteem is negatively associated with wage satisfaction ($\beta = -.27$, $t = -1.99$, $SD = .07$, $p < .05$). Self-categorization as a teacher is associated with organizational politics ($\beta = .23$, $t = 1.95$, $SD = .77$, $p < .05$) and general job satisfaction ($\beta = .29$, $t = 1.98$, $SD = .09$, $p < .05$), team identification is associated with organizational politics ($\beta = .32$, $t = 2.61$, $SD = .49$, $p < .01$), interpersonal relationship ($\beta = .40$, $t = 3.35$, $SD = .09$, $p < .001$) and control/autonomy satisfaction ($\beta = .24$, $t = 1.98$, $SD = .09$, $p < .05$).

Discussion

The findings suggested that the Turkish version of the Multi Faced Organizational Identity Scale has sound psychometric properties. Factor analysis (both exploratory and confirmatory) revealed six factors as similar to the original scale. The factors measure Turkish teachers' multiple dimensions of organizational identity.

The findings have shown that dimensions

of organizational identity predict perceptions of organizational culture. For example; personal self-esteem negatively predicts perception of support culture; self-categorization as a teacher predicts perceptions of achievement, support and hierarchical culture; team identification predicts perceptions of achievement, support and hierarchical cultures; team membership predicts perceptions of support culture. The findings also revealed that dimensions of organizational identity predict job satisfaction. For example, personal self-esteem negatively predicts wage satisfaction; self-categorization as a teacher predicts organizational

politics satisfaction and general job satisfaction; team identification predicts organizational politics satisfaction, interpersonal relationship satisfaction and control/autonomy satisfaction.

Taking this into consideration, it can be concluded that the relationships between dimensions of organizational identity and organizational attitudes and perceptions (job satisfaction and perception of organizational culture) depends on the relevancy of related dimensions and variables in a Turkish teacher sample as expected.