

ÖĞRETİM ELEMANI ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Okt. Derya Eker
Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir
drykyr@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenebilmesi için Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği geliştirmektir. Ölçek geliştirme geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında Türkiye'deki 50 üniversiteden 232 öğretim elemanının görüşlerinden faydalanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının sonucunda 2 faktörlü, 13 maddeden oluşan ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin KMO değeri 0.939 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 1817.711 ($p < .05$) bulunmuştur. Toplam varyansın %65,298'ini açıklayan, 2 faktörlü, 13 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı ölçeğin toplamı için 0.934 olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Üniversite, Öğretim Elemanı, Örgütsel Özdeşleşme, Geçerlik, Güvenirlik.

INSTRUCTOR'S ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION SCALE (VALIDITY AND RELIABILITY)

Abstract

This research aims to develop Instructor's Organizational Identification Scale so as to identify the organizational identification levels of the university instructors. Survey method is used in the research. Validity and reliability analysis of the scale are based on the replies of 232 instructors recruited in fifty different universities in Turkey. The completion of reliability and validity analysis has resulted in the final scale with two factors and 13 items. KMO value of the scale is 0.939 and the χ^2 value of Barlett test is 1817.711 ($p < .05$). The scale provides 65,298% of total variance. Cronbach-alpha is calculated 0.934 for the final scale.

Key Words: University; Instructor; Organizational Identification; Validity; Reliability.

GİRİŞ

Bireyin kendisi ve örgütü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ olarak da ifade edilen örgütsel özdeşleşme (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994) "örgütün başarı ya da başarısızlık durumlarında örgüte aidiyetin, birlik olmanın algılanması" şeklinde tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme bireyin psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmesidir (Scott ve Lane, 2000). Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin örgüt içindeki boyutudur ve örgüt ile birey arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardım etmektedir (Cheney ve Tompkins, 1985).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütle istenen bağı olarak kabul edilmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994; Ashforth ve Mael, 1989; Pratt, 1998). Üye özdeşleşmesinin güçlü paylaşımı, güçlü ve kararlı örgütsel kimlik ile sonuçlanırken, zayıf özdeşleşme örgütsel kimliğin bölünmesine ve değişmesine neden olur. Kendini örgütle özdeşleştiren örgüt üyeleri, örgütsel hedeflerini kendi bireysel hedefleri gibi kabul ederek örgüte daha uyumlu hareket ederler (Dutton ve diğerleri, 1994).

Ashforth ve Mael (1992), örgüt içinde algılanan gruplar arasındaki rekabet ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında belirgin olarak olumsuz bir ilişki tespit etmiştir. Aynı üst grup altında, gruplar arasındaki algılanan rekabet, üst gruba yönelik özdeşleşme düzeyini azaltacak, alt grupla özdeşleşmeyi artıracaktır.

Ashforth ve Mael (1989) çalışmalarında sosyal kimlik teorisini kuramsal örgütsel literatüre dahil ederek, örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak şu bulguları sunmuşlardır;

- Örgüt diğer örgütlerle karşılaştırıldığında daha farklı (bir anlamda örgütün benzersiz olarak algılanması) algılanıyor ise, özdeşleşme potansiyeli yükselmektedir,
- Örgüt üyeleri örgütün kimliğinin yüksek düzeyde çekici olarak algıladıklarında, öz saygıları artmakta ve özdeşleşme gerçekleşmektedir,
- Örgüt üyeleri örgütün prestijini ne kadar yüksek düzeyde algıarlarsa, özdeşleşme potansiyelleri de o düzeyde artmaktadır,
- Hedeflerdeki ortaklık, etkileşim, benzerlik ve ortak geçmişe sahip olma özdeşleşmeyi geliştirmektedir, örgüt dışındaki gruplardan gelen tehditler, kişinin dahil olduğu gruba özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

Örgütle özdeşleşme bireyin bütünsel ihtiyaçlarını tatmin eder. (Pratt,1998). Özdeşleşme, kimlikte gelişen ve ortaya çıkan bir süreçtir. Özdeşleşme süreci, insanların kendileri ile belirgin değer odaklı bir kimlik arasında bağlantı kurmaları sonucu oluşur (Larson ve Pepper, 2003).

Örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları bazı yazarlar tarafından beraber kullanılırken (Ravasi ve Van Rekom, 2003; Albert ve diğ., 2000; Haslam ve diğ., 2003), bazı yazarlar örgütsel özdeşleşmenin örgütsel kimlikle ilişkili ama farklı bir kavram olduğunu belirtmişlerdir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton ve diğ., 1994; Dukerich ve diğ., 2002; Scott ve diğ., 1998).

Örgütsel kimliğin kişinin özdeşleşme düzeyini ne kadar etkilediği, örgütsel kimliğin kişide oluşturduğu çekicilik imajına göre değişir (Dutton ve diğerleri, 1994). Örgüt kimliği kişinin örgütle özdeşleşmesine bilişsel ve duygusal temel oluşturur (Hatch ve Schultz, 2002). Örgütsel kimlik ile duygusal olarak özdeşleşen bireyler, örgütsel kimliği destekleyen ya da tehdit eden konularda eylem alma isteği içinde olurlar (Gioia ve Thomas,1996).

Örgütsel kimlik kavramı “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorusuna yanıt aramaktadır (Albert ve diğerleri, 2000). Özdeşleşme, örgüt üyesinin, örgütün ana örgütsel kimlik özellikleri ile kendini bütünleştirme derecesi olarak da açıklanmaktadır. Dolayısıyla kimlik ve özdeşleşme birbirleriyle ilişkili fakat birbirlerinden ayrı kavramlardır.

Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisini örgütle birlikte algılaması yani bir anlamda da örgüte bağlılık hissetmesi ve örgütün başarısını ve başarısızlığını kendisininmiş gibi görmesi olduğuna göre; örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin ön belirleyicilerinden biri olduğu söylenebilir (O'Reilly & Chatman, 1986).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasında bir diğer farklılık da örgütsel bağlılık kavramının, bir materyal değişim ilişkisine dayanmasıdır. Davranışsal bir yaklaşım olan yan fayda kuramına göre örgütsel bağlılık, bireyin yan fayda sağlayarak ilgi alanları ile tutarlı aktiviteleri birbirine bağlaması ile olgunlaşır. Oysa özdeşleşmenin sosyal kimlik kuramı tarafından da tanımlanan doğasında çalışanın sadece duygusal bir tatmin edinebileceği belirtilmiştir (Karayığıt, 2008).

Örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan oluşmaktadır (Cheney ve Tompkins,1987). Örgüt üyesi kendini ne kadar örgütle tanımlar ve örgüt özelliklerini benimserse, o derecede bu kimliği yansıtmaya yönelik düşünür, davranır ve hisseder (Ashforth, 2000).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini ifade ederken kullandığı nitelikler ve hedefler ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan nitelik ve hedefler arasındaki bilişsel bağ derecesini göstermektedir. Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artar (Dutton ve diğerleri,1994). Örgütsel özdeşleşme kişinin benliğini belirgin bir örgüt kimliği açısından tanımlamaya hazır olma durumudur. Örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirleyicisi, örgütsel kimlik özellikleri ile ilgili algılamalardır (Haslam ve diğerleri, 2003).

Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğilimindedirler ve bu çalışanlar, stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda örgüt çıkarlarını öncelikli tutmaktadırlar (Miller ve diğerleri, 2000). Özdeşleşme; örgüt üyelerini örgütsel karar önerilerini kabul etmeye ve örgütsel fonksiyonlara göre davranmaya yöneltir. Çalışanların örgütün amaçları ve değerlerindeki benzerlik

alanlarını algılamalarını sağlayarak örgütsel amaçları ve faaliyetleri şekillendirme fırsatı oluşturur (Cheney ve Tompkins, 1987). Örgütsel özdeşleşme bireylerin örgütten ayrılma niyetleri ile negatif bağlantılıdır. (Adler & Adler, 1988; O'Reily & Chatman, 1986; Riketta, 2005; Riketta & Van Dick, 2005).

Örgütsel özdeşleşme, “örgütün başarı ya da başarısızlık durumlarında örgüte aidiyetin, birlik olmanın algılanması” şeklinde tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Çalıştıkları örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, örgüte “psikolojik bağlı” hale gelerek, örgütün başarısını ve başarısızlıklarını paylaşırlar (Ashforth ve Mael, 1992).

Bu araştırmada, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleriyle ilgili mevcut durumu ortaya çıkaracağından yapılan araştırma yükseköğretim yönetimi anlayışlarına katkı sağlayacaktır. Yine bu araştırma ile örgütsel özdeşleşme konusunda yapılacak araştırmalara da katkılar sağlanabileceği umulmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden “tarama deseni” kullanılmıştır. Tarama deseni; bir evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar ile evren genelindeki eğilim, tutum ve görüşlerin nicel veya nümerik olarak betimlenebilmesini sağlar. Tarama deseni, bir grubun belirli bir konu ya da sorun hakkındaki görüşlerinin bir dizi soru aracılığıyla belirlenmesidir. Seçilen grup içindeki bireylerden grubun mevcut durumunu belirlemeyi, görüş, inanç ve tutumları hakkında bilgi elde etmeyi sağlar (Creswell, 2013). Verilerin kapsamlı ve hızlı bir şekilde toplanabilmesi için bu yöntem seçilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2014 yılında Türkiye'deki 50 ayrı üniversitede görev yapmakta olan 232 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde temel alınan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir ve orijinalinde 6 ifade içermektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği başka araştırmalarda da (Tüzün, 2006; Mael, 1992) kullanılmıştır. Ashforth ve Mael (1992) araştırmalarında bu ölçeğin güvenilirlik katsayısını .87 olarak bildirmiştir. Tüzün (2006) araştırmasında kullandığı ölçeğin güvenilirlik katsayısını .78 olarak bildirmiştir. Bu ölçek, öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmesini ölçebilmek amacıyla araştırmacı tarafından yeni ifadeler eklenerek tekrar geliştirilmiş ve Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği olarak adlandırılmıştır.

Ölçek maddelerinin oluşturulması aşamasında öncelikle ilgili alanyazın taraması ile örgütsel özdeşleşme kavramının temel boyutları belirlenmeye çalışılmış ve buna paralel olarak 20 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunun hazırlanmasında alan yazın taramasından elde edilen sonuçlara ek olarak farklı üniversitelerdeki öğretim elemanlarından örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin düşüncelerini serbestçe ifade etmeleri istenmiş ve 30 öğretim elemanının konuyla ilgili olarak yazdıkları cümleler değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sonrasında elde edilen ortak kodlar ve temalar tekrar ele alınarak madde havuzuna 30 yeni madde eklenmiştir. Madde ekleme işlemi sonrasında toplam 50 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Bu 50 maddelik havuz Eğitim Bilimleri alanında uzman olan ve 4 farklı üniversitede görev yapmakta olan 6 öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Öğretim üyeleri maddelerin içeriği, ifadelerin açık ve net oluşları, yönergenin uygunluğu ve sayfa düzeni gibi ölçütleri dikkate alarak maddelerde eksiltme ve cümlelerde anlamsal düzeltmeler yapmışlar böylelikle de ön uygulamada kullanılacak olan 13 maddeli ölçeğe ulaşılmıştır. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ile derecelendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği bir ön uygulama yapılarak 2014 yılında Türkiye'deki 50 ayrı üniversitede görev yapmakta olan 232 öğretim elemanına uygulanmıştır. Hatalı ve eksik dolduranlar çıkarıldığında 217 öğretim elemanına ait veri kullanılabilir bulunmuş ve analiz edilmiştir. Ölçeğin geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında Ölçeğin açılımlayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS 15.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

BULGULAR

Madde Analizi ve Ölçeğin Faktör Yapısının İncelenmesi

Ölçeğe maddelerinin seçimi için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizine uygunluğuna ise KMO-Bartlett testi ile bakılmıştır. Ön uygulama sonucunda, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin KMO değeri 0.939 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 1817.711 ($p < .05$) bulunmuştur. Ölçülen niteliklerle ilgili temel faktörler ve yükleri belirlenmiştir. Alanyazında, bir maddenin faktör yük değeri için asgari büyüklüğün .32 olması yönünde yaygın bir görüş vardır (Büyüköztürk, 2010), bunun yanı sıra Büyüköztürk (2010) faktör yük değerlerini değerlendirmek amacıyla yüklerin büyüklüğü için kesme noktasının ne olması gerektiğine ilişkin kararın araştırmacının tercihleri ile ilgili bir sorun olduğunu belirtmiştir. Bu görüşten hareketle, .32 faktör yük değeri kesme noktası olarak benimsenmiştir. Faktör analizinde, faktörlerin belirlenmesi için Temel Bileşenler Analizi ve Varimaks döndürmesi yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .838 ile .518 arasında değiştiği görülmektedir. Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı ölçeğin toplamı için .934 olduğu tespit edilmiştir. Toplam varyansın % 65,298'ini açıklayan, 2 faktörlü, 13 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir.

Ölçekteki faktörlerin içeriklerine tekrar bakılarak, alanyazına da uygun şekilde ilk faktör bilişsel – davranışsal - duygusal örgütsel özdeşleşme; ikinci faktör örgütün algılanan dış prestiji olarak adlandırılmıştır. Ölçekteki 13 maddenin 10'u ilk faktörde ve 3'ü örgütün algılanan dış prestiji faktöründe yer almaktadır. Faktör adlarının belirlenmesinde kuramsal temeller dikkate alınmış ve ölçek geliştirme aşamasında da uzman görüşleri alınan ve Eğitim Bilimleri alanında görev yapan öğretim üyelerinin de görüşleri değerlendirilmiştir.

Ölçekteki faktörlere ilişkin öz değer ve bu faktörlerin açıkladığı varyans değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Ön Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktörlerine İlişkin Öz Değer ve Varyans Değerleri

	Faktör Öz Değer	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)
Bilişsel – Davranışsal – Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	7,405	56,965
Örgütün Algılanan Dış Prestiji	1,083	8,333
	Toplam:	65,298

Ölçekteki iki faktöre ilişkin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Faktör 1, bilişsel-davranışsal-duygusal örgütsel özdeşleşme, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.910; faktör 2, örgütün algılanan dış prestiji, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.821'dir.

TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan analizler sonucunda ölçeğin 13 madde ve 2 faktörden oluşan bir yapıda olduğu görülmüştür. Bu boyutlara ait analiz değerleri, maddelere ilişkin faktör yükleri, madde ortalamaları ve standart sapma oranları aşağıda verilmektedir.

Bilişsel – Davranışsal – Duygusal Örgütsel Özdeşleşme Faktörü

Bu faktörde 10 madde vardır. Bilişsel – davranışsal – duygusal örgütsel özdeşleşme faktöründeki maddelerin faktör yükleri, madde ortalamaları ve standart sapma oranları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Bilişsel – Davranışsal – Duygusal Örgütsel Özdeşleşme Faktörü

Faktör 1: Öğretim Elemanlarının Bilişsel – Davranışsal – Duygusal Örgütsel Özdeşleşmeleri				
Faktörde Yer Alan Maddeler	Faktör I	Faktör II	\bar{X}	SS
1. Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	.829		2.93	1.227
7. Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.	.814		3.54	1.221
2. Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.	.810		3.07	1.200
13. Bu üniversiteyi, çoğu çalışanın aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.	.772		3.30	1.216
4. Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	.769		3.35	1.181
8. Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda üniversite menfaatini ön planda tutarım.	.672	.379	3.68	.961
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.	.654	.533	3.63	1.016
9. Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.	.651	.484	2.81	1.332
6. Üniversiteye katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.	.636	.367	3.83	.969
5. Çalıştığım üniversiteden bahsederken “biz” söylemini kullanırım.	.633	.477	3.64	1.210

Bu faktörde yer alan maddeler genel olarak öğretim elemanlarının bilişsel, davranışsal ve duygusal örgütsel özdeşleşme düzeylerini ortaya koymaktadır. Tablo 2 incelendiğinde, bu faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin .829 ile .633 arasında değiştiği görülmektedir.

Örgütün Algılanan Dış Prestiji Faktörü

Bu faktörde 3 madde vardır. Örgütün algılanan dış prestiji faktörü faktöründeki maddelerin faktör yükleri, madde ortalamaları ve standart sapma oranları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Örgütün Algılanan Dış Prestiji Faktörü

Faktör 2. Örgütün Algılanan Dış Prestiji Faktörü				
Faktörde Yer Alan Maddeler	Faktör I	Faktör II	\bar{X}	SS
11. Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi eleştirse, bu durumdan utanç duyarım.		.838	3.35	1.197
3. Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.		.720	3.69	1.140
10. Biri çalıştığım üniversiteden övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.		.518	3.70	1.146

Bu faktörde yer alan maddeler öğretim elemanlarının örgütün dış prestijine dair algı düzeylerini ortaya koymaktadır. Bu faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri .838 ile .518 arasında değişmektedir.

SONUÇ

Bu araştırmada üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi için Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bunun için, Türkiye'deki 50 ayrı üniversitede görev yapmakta olan 232 öğretim elemanına uygulama yapılarak, geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda 13 maddelik 2 faktörlü bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek geliştirilirken literatür taraması, madde havuzunun hazırlanması, ön uygulama, faktör ve güvenilirlik analizleri aşamaları takip edilmiştir. Deneme formu olarak hazırlanan ölçek taslağından elde edilen 13 maddelik ölçeğin Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.934'tür. Ölçeğin KMO değeri 0.939 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 1817.711 ($p < .05$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda elde edilen verilere faktör analizi yapılması uygun görülmüştür.

Faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %65,298'ini açıklayan, 2 faktörlü, 13 maddeden oluşan bir yapıya ulaşılmıştır. Bu faktörler, alanyazın doğrultusunda ve maddelerin özelliklerine göre sırasıyla bilişsel – davranışsal - duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütün algılanan dış prestiji olarak adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .838 ile .518 arasında değiştiği görülmektedir. Maddelerin içinde buldukları faktör ile ve her bir faktörün de hem birbirleri hem de ölçeğin tamamı ile korelasyonlarının yüksek olması gerekmektedir. Tablolarda da görüldüğü üzere, maddelerin içinde buldukları faktör ile korelasyonları, pozitif ve yüksektir. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33, 401–417.
- Albert, S., Ashforth, B.E., & Dutton J.E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Journal*, 25, Special Issue.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13 (2), 103-123.
- Cheney, G., & Tompkins P.K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38 (1), 1-15.
- Creswell, J. W. (2013). *Araştırma deseni*. Çev. Edt. Demir, S. B. Ankara: Eğiten Kitap.
- Dukerich J.M., Golden, B., & Shortell S.M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity and image on physician cooperative behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47 (3).
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail C.V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.
- Gioia D.A., & Thomas J.B. (1996). Identity, image and issue interpretation: Sense making during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 40, 370-403.
- Haslam, S.A., Eggers R.A., & Reynolds K.J. (2003). The ASPIRE model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (1).

Hatch, M., & Schultz M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55 (8), 989-1005.

Karayığit, K.Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Larson, G. S., & Pepper, G. L. (2003). Strategies for managing multiple organizational identifications: A case of competing identities. *Management Communication Quarterly*, 16, 528-557.

Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K., & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13 (4), 626 – 658.

O'Reilly, C.A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492-499.

Pratt, M.G. (1998). To be or not to be: Central question in organizational identification" identity in organizations. *Building Theory Through Conversation* (eds. Whetten D.A ve Godfrey P.C.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ravasi, D., & Van Rekom J. (2003). Key issues in organizational identity and identification theory. *Corporate Reputation Review*, 6 (2), 118-132.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.

Riketta, M., & 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.

Scott, C. R., Corman, S.R., & Cheney, G. (1998). Development of structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8 (3), 298-336.

Scott, S.G., & Lane, V.R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity, *Academy of Management Review*, 25 (1), 43-62.

Tüzün, K., İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.