

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL PRESTİJİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
DÜZEYİNE ETKİSİ: SAĞLIK İŞLETMELERİNDE BİR
UYGULAMA**

YEŞİM SAYGU

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

KONYA 2019

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL PRESTİJİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
DÜZEYİNE ETKİSİ: SAĞLIK İŞLETMELERİNDE BİR
UYGULAMA**

YEŞİM SAYGU

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

KONYA 2019

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **YEŞİM SAYGU**'nun "**Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama**" başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Konya/ **05.07.2019**

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Didem KAYA

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Esen ŞAHİN

Selçuk Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu **08.07.2019** tarih ve **4.03** sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Enstitü Müdürü



APPROVAL

We certify that we have read this dissertation entitled “**The Impact of Organizational Prestige on the Level of Organizational Identification: An Implementation on Healthcare Organizations**” by “**Yeşim Saygu**” that in our opinion it is fully adequate, in scope and quality, as dissertation for the degree of Master of Science in the Department of “Health Management”, Institute of Health Sciences, University of Necmettin Erbakan.

Konya/05.07.2019

Principal Advisor

Assist. Prof. Aydan MÜCELER

Necmettin Erbakan University

Institute of Health Sciences

Examination Committee Member

Assoc. Prof. Didem KAYA

Necmettin Erbakan University

Institute of Health Sciences

Examination Committee Member

Assist. Prof. Esen ŞAHİN

Selçuk University

Faculty of Economics and
Administrative Sciences

This thesis has approved for the University of Necmettin Erbakan Institute of Health Sciences.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Director of Institute of Health Sciences

Date and Signature

BEYANAT

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

26.07.2019

Yeşim SAYGU



BENZERLİK RAPORU

26.07.2019

Turnitin

[Skip to Main Content](#)

[Ödevler](#)

[Öğrenciler](#)

[Not Defteri](#)

[Kütüphaneler](#)

[Takvim](#)

[İletişim](#)

[Tercihler](#)

Bu sayfa hakkında

Bu sizin ödev kutunuzdur. Bir yazılı ödevi görüntülemek için yazılı ödevin başlığını seçin. Bir Benzerlik Raporunu görüntülemek için yazılı ödevin benzerlik sütunundaki Benzerlik Raporu ikonunu seçin. Tıklanabilir durumda olmayan bir ikon Benzerlik Raporunun henüz oluşturulmadığını gösterir.

Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Et...

Gelen Kutusu | Görüntüleniyor: yeni ödevler ▼

Dosyayı Gönder Çevrimiçi Derecelendirme Raporu | Ödev ayarlarını düzenle | E-posta bildirmeyenler

[Sil](#) [İndir](#) [Suraya taşı...](#)

Yazar	Başlık	Benzerlik	web	yayın	student papers	Puanla	cevap	Dosya	Ödev Numarası	Tarih
Yeşim Saygu	Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme D...	%20 %20	13%	6%	15%	--	--	ödev indir	1155139772	26-Tem-2019

Dr. Aydan YÜCELER
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Tıp Yönetimi Bölümü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER'e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgileri ve tecrübelerinden istifade ettiğim değerli hocalarım Doç. Dr. Şerife Didem KAYA'ya, Doç. Dr. Ayhan ULUDAĞ'a, Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Yalçın İLERİ'ye, yapıcı eleştirileri ve hoşgörölü tavırlarıyla tez savunmamdaki katkılarından dolayı Dr. Öğr. Üyesi Esen ŞAHİN ve Dr. Öğr. Üyesi Emel CELEP'e, çalışmamın istatistik analiz kısmında sağladığı yardımlardan dolayı Dr. Ebru KAYA BAŞAR'a, en başından beri bana güvenerek yüksek lisansa başlamamda büyük etkisi olan Dr. Dilek TUFAN'a, desteklerini her zaman hissettiğim sevgili arkadaşlarım Kübra GÜL ve Hacer Özge KURT'a, araştırmaya katılarak çalışmama yardımcı olan sağlık çalışanlarına,

Bu süreçte ilgi, yardım ve destekleri ile her zaman yanımda olan SAYGU ailesine,

Hayatımın her aşamasında koşulsuz sevgi ve destekleriyle yanımda olarak bugünlere gelmemi ve kendi ayaklarımın üstünde durmamı sağlayan sevgili babam Yakup YILMAZ'a, canım annem Behiye YILMAZ'a, kıymetli ablam Başak MADEN'e ve varlığıyla hayatımı güzelleştiren biricik eşim Dr. İsmet SAYGU'ya,

Teşekkürü bir borç bilirim.

Yeşim SAYGU

İÇİNDEKİLER

<i>İç Kapak</i>	<i>i</i>
<i>Tez Onay</i>	<i>ii</i>
<i>Approval</i>	<i>iii</i>
<i>Beyanat</i>	<i>iv</i>
<i>Benzerlik Raporu</i>	<i>v</i>
<i>Teşekkür</i>	<i>vi</i>
<i>İçindekiler</i>	<i>vii</i>
<i>Kısaltmalar ve Simgeler</i>	<i>xi</i>
<i>Şekiller Listesi</i>	<i>xii</i>
<i>Tablolar Listesi</i>	<i>xiii</i>
<i>Özet</i>	<i>xiv</i>
<i>Abstract</i>	<i>xvi</i>
1. GİRİŞ ve AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Özdeşleşme Kavramı	3
2.1.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	4
2.1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin İlgili Kavramlardan Farkı.....	7
2.1.2.1. Örgütsel Bağlılık.....	7
2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık.....	9
2.1.2.3. İçselleştirme.....	9
2.1.2.4. Mesleki ve Profesyonel Özdeşleşme.....	9
2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	10
2.1.4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Gelişimi.....	12
2.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Dayandığı Temel Teoriler.....	16
2.1.5.1. Sosyal Kimlik Kuramı.....	17
2.1.5.2. Kendini Sınıflandırma Teorisi.....	19
2.1.6. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	20
2.1.6.1. Örgütteki Özdeşleşme Temel Modeli.....	21
2.1.6.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Yapısal Modeli.....	22
2.1.6.3. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli.....	24
2.1.7. Örgütsel Özdeşleşme Boyutları.....	25
2.1.7.1. Bilişsel Boyut.....	25

2.1.7.2. Duygusal Boyut.....	26
2.1.7.3. Değerlendirme Boyutu.....	26
2.1.7.4. Davranışsal Boyut.....	26
2.1.8.Örgütsel Özdeşleşmeyi Sağlayan Faktörler.....	26
2.1.8.1. Grup İçi İlişkiler.....	27
2.1.8.2. İş Tatmini	27
2.1.8.3. Bireysel ve Örgütsel İmaj.....	27
2.1.8.4. Bireysel Değer.....	28
2.1.8.5. Örgütsel Güven.....	29
2.1.8.6. Örgütsel Adalet.....	29
2.1.8.7. Örgütsel Bağlılık.....	30
2.1.8.8. Birey- Örgüt Uyumu.....	30
2.1.9. Örgütsel Özdeşleşmeyi Engellenen Faktörler.....	31
2.1.9.1. İş Tatminsizliği.....	31
2.1.9.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	31
2.1.9.3. Örgüte Yabancılaşma.....	31
2.1.9.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	32
2.1.9.5. Örgütsel Sinizim.....	32
2.1.10. Örgütsel Özdeşleşme Sonuçları.....	33
2.1.10.1. Örgütsel Destek.....	33
2.1.10.2. Değişim ve Değişime Direnç.....	33
2.1.10.3. İş Tatmini.....	34
2.1.10.4. Sağlık Şikayeti.....	34
2.1.10.5. Çalışan Devir Hızı.....	34
2.1.10.6. Örgüte Katılım Konusunda Başkalarını Teşvik.....	34
2.1.11. Sağlık Çalışanları Açısından Örgütsel Özdeşleşme.....	35
2.2. Prestij Kavramı.....	36
2.2.1. Örgütsel Prestij Kavramı.....	36
2.2.2. Örgütsel Prestijin Önemi.....	41
2.2.3. Örgütsel Prestijin İlgili Kavramlardan Farkı	41
2.2.3.1. Örgütsel İmaj.....	41
2.2.3.2. Örgütsel Kimlik.....	42

2.2.3.3. Örgütsel Çekicilik.....	43
2.2.3.4. Örgütsel Ün.....	43
2.2.4. Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi.....	44
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	45
3.1. Araştırmanın Modeli.....	46
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	46
3.3. Veri Toplama Aracı.....	48
3.4. Verilerin Toplanması.....	49
3.5. Toplanan Verilerin Analizi.....	49
3.6. Araştırmanın Etiği	50
3.7. Araştırmanın Varsayımları.....	50
3.8. Araştırmanın Sınırlıkları.....	51
4. BULGULAR.....	52
4.1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	52
4.2. Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	53
4.3. Güvenirlilik Analizleri.....	55
4.4. Örgütsel Prestij Ölçeğinin Değerlendirilmesi.....	58
4.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Değerlendirilmesi.....	60
4.6. Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleme Düzeyine Etkisi...	62
5. TARTIŞMA.....	63
5.1. Tanımlayıcı Bulguların Değerlendirilmesi.....	63
5.2. Prestij Düzeyleriyle İlgili Bulguların Değerlendirilmesi..	64
5.3. Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Bulguların Değerlendirilmesi.....	65
5.4. Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleme Düzeyine Etkisi...	68
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	71
7. KAYNAKLAR.....	72
8. EKLER.....	78
8.1. Ek A- Anket Formu	78
8.2. Ek B- Etik Kurul Belgesi	81
9. ÖZGEÇMİŞ.....	83

KISALTMALAR VE SİMGELER

F : Varyans değeri

n : Örneklem/Gruptaki Örneklem Sayısı

p : Anlamlılık Düzeyi

R²: Kolerasyon Katsayısı

SS: Standart Sapma

SPSS: Statistical ProgrammeforSocialSciences

t : t değeri

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurum

X : Aritmetik Ortalama

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1: Örgütsel Özdeşleşmenin Temel Modeli.....</i>	21
<i>Şekil 2: Özdeşleşmenin Yapısal Modeli: Kimlik-Özdeşleşme İkiliği.....</i>	23
<i>Şekil 3: Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli.....</i>	24
<i>Şekil 4: Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Beş Faktör.....</i>	39
<i>Şekil 5: Örgütsel Prestiji Etkileyen Faktörler</i>	40
<i>Şekil 6: Araştırmada İzlenen Adımlar.....</i>	45
<i>Şekil 7: Araştırma Modeli.....</i>	46

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Özellikleri.....	6
Tablo 2: Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Karşılaştırılması.....	8
Tablo 3: Dağıtılan Anketlerin Geri Dönüş Yüzdeleri.....	47
Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Hastanelere Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	52
Tablo 6: Örgütsel Prestij Ölçeğine Katılım Düzeyleri.....	54
Tablo 7: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılım Düzeyleri....	55
Tablo 8: Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 9: Örgütsel Prestij Ölçeğinden İfade Silinmesi Durumunda Ortalama Ölçek ve Cronbach Alfa Değerleri.....	57
Tablo 10: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden İfade Silinmesi Durumunda Ortalama Ölçek ve Cronbach Alfa Değerleri.....	58
Tablo 11: Örgütsel Prestij Ölçeği t-testi Sonuçları.....	59
Tablo 12: Örgütsel Prestij Ölçeği Tek Yönlü Anova Sonuçları.....	60
Tablo 13: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği t-testi Sonuçları.....	61
Tablo 14: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Tek Yönlü Anova Sonuçları.....	62
Tablo 15: Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri Arasında Yapılan Regresyon Analizi.....	62

ÖZET

T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama

Yeşim SAYGU

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / KONYA-2019

Örgütsel prestij, örgüt çalışanlarının üzerinde önemle durduğu konulardan bir tanesidir. Çünkü birey kendi örgütü hakkında dış dünyanın fikirlerine önem vermektedir. Örgütsel prestij, bireyin örgüte bakış açısını yansıtmakta ve bu durumda bireyin işyerindeki davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme de bu davranışlardan bir tanesidir. Kurum ile çalışanın amaçlarının uyumlaştırılması ve bağlantı duygusunun sağlanması örgütsel özdeşleşmeyi tanımlamaktadır. Bu araştırma örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisini belirlemek amacıyla sağlık çalışanlarına uygulanmıştır.

Araştırmanın örneklemini Konya ilinde 5 özel hastanede görev yapan 283 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu, örgütsel prestij ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde bağımsız iki örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analizlerde sonuçlar %95'lik güven aralığında 0,05 ($p<0,05$) anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Bu çalışmada örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin Cronbach Alfa değerleri sırasıyla 0.627 ve 0.917; ölçek ortalamaları 3.35 ve 3.55 bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının sadece meslek gruplarına göre örgütsel prestij ve örgütsel

özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Özdeşleşme; Örgütsel Özdeşleşme; Örgütsel Prestij; Prestij; Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

REPUBLIC of TURKEY

NECMETTIN ERBAKAN UNIVERSITY

HEALTH SCIENCE INSTITUTE

The Impact of Organizational Prestige on the Level of Organizational Identification: An Implementation on Healthcare Organizations

Yeşim SAYGU

Department of Health Management

MASTER'S THESIS / KONYA-2019

Organizational prestige is one of the main issues organizational employees dwell on. Individuals value how the outside world feel about their organization. Organizational prestige is reflected on individuals' point of view regarding their organizations, and thus it is effective on their behaviors in workplace. Organizational identification is one of these behaviors. The harmonization of the objectives of the institution and the employee and the sense of connection define organizational identification. The aim of this study is to determine the relationship between organizational prestige perceived by individuals and organizational citizenship behavior of health workers.

This research has been applied to health workers in order to determine the effect of organizational prestige on organizational identification. The sample of the study consists of 283 health care workers working in 5 private hospitals in Konya. The data were collected using the personal information form, the Perceived Organizational Prestige Scale and the Organizational Identification Scale. In the statistical analysis of the data, we performed independent samples t test, one way ANOVA, Pearson correlation analysis and regression analysis at 95% confidence interval and significance level of 0.05 ($p < 0.05$). In this study, the Cronbach's alpha values of the organizational prestige and organizational identification scales were 0.627 and 0.917, and the mean of the scale was 3.35 and 3.55, respectively. There was only a significant difference both organizational prestige and organizational

identification levels according to occupational groups of healthcare workers. A moderate positive correlation between these two scales was found.

Keywords: Identification; Organizational Identification; Organizational Prestige; Prestige; Health Workers.

1. GİRİŞ ve AMAÇ

Marka, prestij, itibar gibi etkenlerin farkında olunmasa da insan hayatının merkezine yerleştiği bilinmektedir. Yalnızca günlük yaşamda değil hizmet alma, iş bulma gibi süreçlerde de kurumların imajı, prestiji, isminin duyulmuş olması insanları kuruma çeken faktörlerin başında gelmektedir. Bundan dolayı kurumların ilkesi kendini çevreye doğru tanıtabilmek ve zihinlerde iz bırakabilmek olmuştur. Ancak dışarıdan güçlü görünmek, iyi işler başarmak, rekabet ortamında uzun süreli ayakta kalabilmek tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü kurumların asıl problemi “kurumun amaçlarıyla çalışanların amaçlarının uyumlaştırılması” konusudur. Sağlanması istenen bu uyum Robert Reich (Reich’den akt. Rousseau 1998) tarafından yapılan test ile daha anlaşılır hale gelmiştir. Reich, Clinton yönetimi esnasında ABD emekli sekreteri olarak ziyaret ettiği kurumların doğasını değerlendirmek amacıyla “zamir testi” yapmıştır. Reich, bu testi şöyle açıklamaktadır: “Çalışanlara “bana kurumdan bahset” dediğimde eğer “biz” veya “bizim” diyorsa onların kuruma güçlü bir şekilde bağlı olduğunu; ancak “onlar” ya da “onları” diye bahsediyorsa daha az bir bağlantı duygusu olduğunu biliyordum.” Aslında bahsedilen “bağlantı duygusu” örgütsel özdeşleşmeyi anlatmaktadır.

Kurumların kendi hedefleri doğrultusunda çalışabilecek insan kaynağına sahip olabilmesi ve bu insan kaynağını uzun süreli olarak bünyesinde barındırabilmesi için; kurumun, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını yönlendiren mekanizmaların neler olduğunu anlayabilmesi ve çalışanların çalıştıkları kurumla ilgili algılamalarını tespit etmesiyle mümkün olacaktır. Bu algılamaların temelinde de çalışanın çalıştığı kurumla ne kadar özdeşleştiği yatmaktadır (Polat 2009). Dinamik ve karmaşık bir yapıya sahip olan sağlık kurumları için de aynı durum söz konusudur. Sağlık kurumları hem kendi çalışanlarıyla hem de hastalarla sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşimin verimli şekilde uzun süreli devam edebilmesinde hastaların sadakati ve çalışanların kurumla olan uyumu önemli rol oynamaktadır. İş göreniyle uyum sağlayan kurumlarda çalışan kişiler sadece maaş alan bireyler değil aynı zamanda örgütü ailesi gibi görüp benimseyen kişilerdir. Bu bağlamda çalışılan yer ile çalışanların benliklerini bir bütün haline getirmek ve çalışanların içinde buldukları kurumun üyesi oldukları için gurur duymalarını sağlamak günümüz koşullarında uzun vadeli başarılar kazanmada anahtar nitelikte

bir role sahiptir (İşçan 2006). Böylece kurumlar daha uzun süreli istihdam ve daha az maliyet ile stratejik hedeflerine ulaşabilecektir. Her alanda, çalışanların kurumlarıyla özdeşleşmeleri önemli ve derinlemesine değerlendirilmesi gereken bir konu haline gelmiştir.

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşmesi üzerinde örgütsel prestijın etkisinin olup olmadığı incelenip cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, sektördeki ve kurumdaki çalışma süresi, çalıştığı bölüm ve gelir düzeyi gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ölçülerek sonuçların ortaya konulması amaçlanmıştır. Sağlık kurumlarında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij arasındaki ilişkinin ölçülmesi çalışanlarının kurum hakkındaki tutum ve görüşlerini öngörebilmek açısından önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarında prestij ve özdeşleşme boyutunun ölçüldüğü bir araştırmayla karşılaşılmamış olması da çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Araştırmanın genel bilgiler bölümünde örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme kavramlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler yer almaktadır. Gereç ve yöntem kısmında ise araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama aracına, veri analizine, araştırmanın varsayımları ve sınırlılıklarına yer verilmiştir. Bulgular kısmında araştırmanın sonucunda elde edilen bulguların her birine yer verilmiş, tartışma ve sonuç kısmında ise elde edilen bulgular ilgili literatürde denk olan veya farklılık gösteren yönleri tartışılmış ve örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki ilişki genel bir çerçeve halinde sunulmuştur.

2. GENEL BİLGİLER

Bu başlık altında araştırmanın konusu hakkında kavramsal çerçeve oluşturmak için ilgili bilimsel çalışmalar taranarak elde edilen bilgilere yer verilip örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij kavramları detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2.1. Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme kavramının sözlükteki tanımlamaları;

- “Bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması süreci ve bireyin bu yolla kendi kimliğini tanıması ve tanımlaması süreci”
- “Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi” şeklindedir (TDK 2018).

Özdeşleşme kelimesine karşılık gelen “identification”, “kendisinin başkası ile aynı özellikleri paylaştığını kabul etmek, başkası gibi düşünmek” olarak; birisiyle ya da bir şeyle özdeşleşmeye karşılık gelen “identify with sb/sth” ise “birilerinin ya da bir şeylerin başka bir şeyle yakından bağlı ya da ilişkili olduğuna inanmak” olarak açıklanmıştır (Oxford Sözlüğü 2018; Cambridge Sözlüğü 2018). Tanımlarda genellikle süreç ya da olgu olarak karşımıza çıkan özdeşleşmenin meydana gelebilmesi için iki tarafın bulunması gerekmektedir (Turunç 2011).

Özdeşleşme kişinin kendine sorduğu “ben kimim?” sorusuna karşılık içinde bulunduğu grup ile kendini bütünleştirerek “tek kişiyim” olarak cevap vermesidir (Mael ve Ashforth 1992). Kişinin örgütle oluşturduğu bu biz algısından literatürde “duruma bağlı özdeşleşme” olarak bahsedilmektedir. Bu özdeşleşme için, bir projenin bitirilmesi için beraber çalışan örgüt üyeleri örneği verilmiştir. Kişinin örgütle olan iş ilişkisi, kişinin örgütle bütünleşmesi, zihni modellerin değişmesi ve benlik kavramının şekillenmesi “daha derin düzeyde özdeşleşme”yi şekillendirmektedir. Bu özdeşleşme için, Harvard profesörü olmanın, bireyin benlik şemasının bir parçası olması örneği verilmiştir. Özdeşleşmenin aslında duygu ve davranışlar üzerinde etkisi olmasına rağmen bilişsel bir durum olduğu gözden kaçırılmamalıdır (Rousseau 1998).

Özdeşleşme kavramını ilk olarak Freud “psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumudur” tanımıyla kullanmıştır (Gautam ve ark. 2004). Özdeşleşme Freud’un hastalarıyla olan ilişkilerinden yola çıkarak oluşturduğu bir kavram olarak görülmektedir. Duygusal bağ kurma güdüsünden kaynaklanan özdeşleşme süreci birincil ve ikincil özdeşim olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincil özdeşim, bireylerin farkında olmadan nesne ya da özneyle duygusal bağ kurmasıyla ve nesne ya da öznedeki özellikleri kendinde görmesiyle başlamaktadır. Aslında bu özdeşim anne ve babasını model alan çocuğun gelişim sürecini anlatmaktadır. Bu süreçte çocuk ebeveynleriyle benzer yönlerini keşfetmekte ve benzer yönlerden hareketle özdeşleşme sürecine girerek “ideal ben”i oluşturmaktadır. Bu durumda bireyler erken yaşlarda özdeşim kurdukları kişilerin değerlerini hayatlarına idealize ederek yaşamlarını sürdürürler. İkincil özdeşim ise, bir savunma mekanizması olarak açıklanmaktadır. Bireyin daha sonraki zamanlarında ortaya çıkan bu mekanizmayla bireyler kendileriyle ortak nokta gördükleri nesne veya özneler ile özdeşleşirler. Buradan hareketle örgütle özdeşleşme ikincil özdeşim olarak kabul edilmiştir (Meissner’den akt. Özcan 2012).

2.1.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

21. yüzyıla doğru ilerlerken, işin doğası gereği organizasyonların yapısı değişmeye başlamıştır. Çevre daha dinamik hale gelmiş, örgütler küçülme politikası izlemiş, bu küçülmeye hiyerarşik yapılar form değiştirmiş ve çoğu örgüt hizmet süreçlerini yeniden tanımlamıştır (Dick ve ark. 2007). Tüm bu akışın içinde örgütlerin ayakta kalabilmesi, piyasada yer edinebilmesi ve sürdürülebilir olması için rekabet avantajı sağlayacak olan taklit edilemez insan kaynağı ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Cüce ve ark. 2013). Microsoft’un kurucusu Bill Gates’in “en önemli değerimiz her akşam bu kapıdan yürüyüp gidiyor” diyerek önemini vurguladığı insan kaynakları örgütler için gözden çıkarılacak bir maliyet değil, vazgeçilemez bir yatırım haline gelmiştir. İnsan kaynağının değerinin farkında olan örgütler bu düşünceyi yerleşik hale getirmeyi amaçlamakta ve çalışanlarıyla güçlü bir bağ kurma çabası içinde bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, çalışan ve örgüt arasında köprü görevi gören ve kurulması istenen bağın altını çizen bir kavramdır (Luthans ve Youssef 2004; Kreiner ve Ashforth 2004).

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin aslında yeni bir kavram olmadığı görülmektedir. Çalışan ve örgüt arasındaki temel ilişkiyi ortaya koyan psikolojik bir olgu olan kavram son zamanlarda dikkat çeken ve özellikle yönetim alanında ilgi görmeye başlayan bir konu haline gelmiştir (Albert ve ark. 2000; Edwards 2005). Çünkü, örgütsel özdeşleşme çalışanların tutum ve davranışlarını öngörerek örgütle olan ilişkisini yansıtan önemli bir süreçtir. Diğer yandan, işgücü de kültürel olarak farklılaşmakta, çalışanlar iş yaşamında daha fazla boş zaman, iş tatmini ve katılım isteğinde bulunmaktadır. Başlangıçta bu problemi aşmak için işe yönelik tutumlar kapsamında; örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini gibi klasik konuların araştırma sonuçlarından faydalanılmıştır (Edwards 2005). 1980’li yıllardan sonra ise örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme gibi konular örgütsel davranış bilim dalının ilgi alanına girmiş, bu çerçevede örgütler bu araştırmaların sonuçlarından da faydalanır hale gelmiştir (Polat 2009).

Farklı bakış açılarıyla ve farklı boyutlarla ele alınan örgütsel özdeşleşme kavramıyla ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Bu nedenle tanımlarla ilgili görüş birliğine varıldığını söylemek oldukça güçtür. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili herkesçe kabul gören tek bir tanımın olmasını beklemek, örgütlerin değişken koşullarını ve dinamik yapısını göz ardı etmek demektir (Ashforth ve Mael 1989).

Genel bir ifadeyle açıklamak gerekirse örgütsel özdeşleşme örgütle dayanışma içinde olmayı, örgüte hem tutumsal hem de davranışsal olarak destekte bulunmayı içeren uzun soluklu bir süreçtir (Miller ve ark. 2000). Örgütün başarı durumunu dikkate almadan örgütle kurulan ilişkide kişi, örgütün parçası olmaktan gurur ve mutluluk duymaktadır. Bireylerin bu duygu ve düşüncesi örgütü uzun vadede yukarı taşımaktadır (Ashforth ve Mael 1989).

Özet olarak aslında örgütsel özdeşleşmenin temeli 3 unsura dayanmaktadır (Dutton ve ark. 1994):

- Ana unsur, bireyin örgütle ilgili tüm amaç ve hedefleri kendisinininki gibi benimseyerek örgütsel özdeşleşme sürecine dahil olmasıdır.
- Bireyin örgütle ilgili olan her işi kendi isteğiyle ve severek yapmasıdır.
- Bireyin örgütte kalmaya devam etmek için istekli olmasıdır.

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yapılan araştırmalarda en çok atıf alan tanımlar ve kavramın özellikleri Tablo 1’de özet olarak verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Özellikleri

Yazar (Yıl)	Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Anahtar Özellikleri
Brown (1969)	<p>Tanım: Özdeşleşme kendini tanımlayıcı bir tepkidir. Örgüt ve birey arasındaki ilişki ile ortaya çıkar.</p> <p>Anahtar Özellikler: Örgüt-birey ilişkisinde örgütsel çekim, birey ve örgüt amaçlarındaki tutarlılık, sadakat ve bireyin kendisinden örgüt üyesi gibi bahsetmesi şeklinde dört özelliğe vurgu vardır.</p>
Hall (1970)	<p>Tanım: Örgütsel özdeşleşme örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının zaman içerisinde giderek bütünleşmesi ve uyumlu hale gelmesidir.</p> <p>Anahtar Özellikler: Amaç ve değer kabulü, örgüte olan duygusal bağlılık olarak belirtilmiştir.</p>
Patchen (1970)	<p>Anahtar Özellikler: Örgüt üyeleri ile paylaşılan ortak hedeflerin olması, örgütle dayanışma içinde olunması, örgüte aitlik hissedilmesi ve bireylerin örgüt amaç ve ilkelerini desteklemesi anlayışıdır. Paylaşılan nitelikler, sadakat ve dayanışma olarak özetlenebilir.</p>
Lee (1971)	<p>Tanım: Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütü destekleyici hareket ve tavırlarda bulunarak örgütle olan özdeşleşme derecesidir.</p> <p>Anahtar Özellikler: Birey-örgüt ilişkisinde ait olma, sadakat ve ortak özelliklerin paylaşılması sonucudur.</p>
Cheney (1983)	<p>Tanım: Özdeşleşme bireyin kendisini sosyal çevre ile birleştirdiği aktif bir süreçtir.</p> <p>Anahtar Özellikler: Birey, aile, ortak, grup gibi hedeflerle özdeşleştiği zaman kendisini o gruba ait hissedebilir.</p>
Asforth ve Mael (1989)	<p>Tanım: Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir şeklidir ve örgütle bir olma algısıdır.</p> <p>Anahtar Özellikler: Sosyal özdeşleşme bileşenleri; kendini sınıflandırma, bireyin kaderinin örgütünki ile iç içe geçmişlik algısı, örgütün değer ve tutumlarıyla iş birliği yapma algısıdır.</p>

Dutton ve ark. (1994)	<p>Tanım: Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini ve örgütü tanımlarken kullandığı niteliklerin benzeşme derecesidir.</p> <p>Anahtar Özellikler: Örgüt üyesi olan bireyin kimliği diğer alternatif kimliklerine göre daha belirgin olmalıdır. Birey, örgütü bir sosyal grup olarak tanımlayan birçok benzer kimliğe inanmalıdır.</p>
Pratt (1998)	<p>Tanım: Örgütsel özdeşleşme, örgütün inançları ile bireyin inançlarının aynı benlik çerçevesinde tanımlanmasıdır.</p> <p>Anahtar Özellikler: Kişinin kimliğiyle örgütün bütünleşmesi ve kişinin kimliğine sosyal bir bakış açısıyla yaklaşılmasını içerir.</p>
Rousseau (1998)	<p>Tanım: Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisini bir şeyin parçası olarak tanımladığı psikolojik bir durumdur.</p> <p>Anahtar Özellikler: Özdeşleşme, örgütle kurulan bilişsel ve kişisel bağlıdır.</p>
Van Dick(2001)	<p>Tanım: Sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olan örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüte ait olma ve örgütle bir olma algısıdır.</p> <p>Anahtar Özellikler:</p> <p>Duygusal Bileşen: Gruba duygusal bağlılık, Kavramsal Bileşen: Üye olduğunun bilgisi, Değerlendiren Bileşen: Örgütün olumlu değerlendirmesi (örn; gurur), Davranışsal Bileşen: Gerçek davranışı içerir. Daha belirli biçimde eylemde katılımıdır.</p>

Kaynak : Edwards2005.

2.1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin İlgili Kavramlardan Farkı

Araştırmanın bu bölümünde alan yazında örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilmiş kavramlara yer verilerek bu doğrultuda örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, içselleştirme ve mesleki ve profesyonel özdeşleşmeye açıklık getirilmiştir.

2.1.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel özdeşleşme ile en çok karıştırılan kavramların başında örgütsel bağlılık gelmektedir. İki kavram birbirinden farklı olsa da Foote'nin (1951) özdeşleşme ile ilgili yaptığı "belli kimliği kendine mal etme ve ona bağlılık" tanımı başlangıçta özdeşleşme ve bağlılık kavramlarının aynı anlamda ele alındığının göstergesidir. Ancak özdeşleşmede, bağlılıktan farklı bir unsur vardır. Bağlılık

herhangi bir örgüt ile kurulacak bağı işaret ediyorken; özdeşleşme belirli bir örgütü işaret etmektedir (Ashforth ve Mael 1989).

Tablo 2’de örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının çeşitli boyutlar açısından karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Karşılaştırılması

Ayrırt Edici Boyutlar	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Özdeşleşme
Kavramsal Temel	Örgüte bağlı kalma isteği	Kendini tanımlarken örgüt kimliğinin ön plana çıkarılması
Birey Tarafından Cevaplanan Sorular	Kişinin kendine sorduğu “Örgütte kalmaya devam etmeli miyim?” sorusu	Kişinin kendine sorduğu “Ben kimim?” sorusu
Güdüsel Temeller	Güvenlik, aidiyet, inanç ve değer	Çekicilik, kendine yakınlık, bütüncüllük
Gelişim	Üyeliğini devam ettirmeye karar verme	Örgüte karşı yapılan öz sınıflandırma, yakınlık
Durum Türü	Duygusal/Bilişsel	Bilişsel/Algısal
Sonuçlar	Örgütsel vatandaşlık davranışı, katılım	Örgüte destek faaliyetlerine katılım, devam etme niyeti
Sorumluluk	-	Takdir edilen özelliklerin sürdürülmesi

Kaynak : Pierce ve Jussila’dan akt. Karalar 2015.

Tablo 2’de görüldüğü gibi; örgütsel özdeşleşmede kimlik ögesi ön plana çıkmaktadır. Kişi “ben kimim?” sorusunu sorarak hangi sosyal sınıfa ait olduğunu sorgulamaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise bu seviye aşılmış, bağlılığın artırılıp artırılmayacağı düşünülmektedir. İki kavramın arasında temel farklılıklar olsa da bu kavramların birbirlerini ortaya çıkardığı unutulmamalıdır. Genel olarak örgütsel özdeşleşme algı; örgütsel bağlılık ise duygu yoluyla bir gelişim sürecinden geçmektir (Karalar 2015).

2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık

Çalışanın örgütün yararına yönelik olarak kendinden beklenen davranışların ötesinde gönüllü olarak sergilediği davranışların geneli örgütsel vatandaşlığı oluşturmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin birbiriyle bağlantılı olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin temel felsefesine göre; örgütün yararına sarf edilen her gayret, bireyin yararına sarf edilen gayrettir. Bu nedenle bireylerin özdeşleşme düzeyleri arttıkça, daha fazla örgütsel vatandaşlık sergilemeleri beklenmektedir (Karabey 2005).

2.1.2.3. İçselleştirme

Örgütsel özdeşleşme ile karıştırılan kavramlardan bir diğeri içselleştirmedir. Yapılan çalışmalarda içselleştirme ile örgütsel özdeşleşmeyi birbirinden ayrı iki farklı kavram olarak ele alınmıştır. Özdeşleşme, algısal ve bilişsel bir kavram olduğu için kişinin davranış ve duygularından çok ait olduğu sosyal kategoriyi ele almaktadır. İçselleştirme ise, bir kişinin ilkeleri çerçevesindeki davranışları ile içinde bulunduğu grubun durumları ve değerleri ile birleşmesi anlamına gelmektedir (Mael ve Ashforth 1992; Boroş 2008).

Açıklamalara ek olarak, özdeşleşme ve içselleştirmenin gruplar üzerindeki etkisinin de farklı olduğu belirtilmiştir. Kişi kendi amaç ve değerleriyle uyuşan herhangi bir sosyal grupta bağlılık ve içselleştirme yaşayabilir. Hatta kişisel çıkarlarını artırmak için bulunduğu sosyal grubu bir başka sosyal grup ile değiştirebilir. Fakat kişi eğer bir grupta özdeşleşmişse ruhsal kayıp olmadan o gruptan ayrılması mümkün değildir (Boroş 2008).

2.1.2.4. Mesleki ve Profesyonel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin mesleki ve profesyonel özdeşleşmeden farkı Mael ve Ashforth tarafından ortaya konulmuştur. Örgütsel özdeşleşme kişinin kendisini örgüt açısından değerlendirmesi; mesleki ve profesyonel özdeşleşme kişinin yaptığı iş, meslek, uğraşla ilgili olan ayırt edici özellikleridir. Mesleki değerleri benimsemiş, mesleğiyle bütünleşmiş ve mesleğinden haz duyan kişilerin davranışları mesleki özdeşleşmişlik olarak ifade edilmektedir (Ashforth ve ark. 2008). Kısaca mesleki özdeşleşme, iş görenlerin mesleki kimlik algılarının diğer kimlik algılarının önüne

geçmesi olarak ifade edilmektedir. Örneğin bir doktorun, öğretmenin, polisin sadece mesleğini icra ederken değil; özel hayatında, çarşıda gezerken de bir doktor, bir öğretmen, bir polis gibi davranmasıdır. Bundan dolayı mesleki ve profesyonel özdeşleşme tek bir örgüte ait olmak zorunda değildir (Mael ve Ashforth 1992; Enli Kalmaz 2018).

Sonuç olarak mesleki özdeşleşmenin, örgütsel uygulamalar çalışanların istek ve ihtiyaçlarını karşıladığında ve onların mesleklerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri fırsatı sağladığında, örgütsel özdeşleşmeye dönüşmesi beklenmektedir. Bir başka ifadeyle, mesleki özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendiren bir unsurdur, ancak her mesleğiyle özdeşleşen çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi beklenmemelidir. Bu nedenle özellikle öğretmenlik, askerlik, doktorluk, avukatlık, polislik gibi belirli meslek gruplarında daha çok görülen mesleki özdeşleşmenin sağlanabilmesi için örgütlerin çalışanlarının ihtiyaç duyduğu unsurları karşılamaları gerekmektedir. Çünkü mesleki özdeşleşme, örgütsel özdeşleşmeye dönüştüğünde daha kıymetli hale gelmektedir (Kanten 2012).

2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşmenin örgüt ve iş görenler üzerindeki etkisi uzun süredir fark edilmektedir. İşletme birleşmelerinin ve yeniden yapılanmaların çalışan sadakatinde erozyona neden olması örgütsel özdeşleşme kavramını canlandırmış ve örgütleri çalışanların özdeşleşmelerini etkilemek için harekete geçirmiştir (Mael ve Ashforth 1992).

Günümüz çağdaş işletmeleri için önem arz eden bu kavrama makro açıdan bakıldığında çevrenin daha dinamik ve karmaşık hale gelmesiyle örgütler bu değişime ayak uydurabilmek adına kendisini daha doğal ve hareketli yapılara dönüştürmektedir. Hiyerarşik yapı şekil değiştirmekte, ekip çalışması ve güçlendirme artmakta, örgüt yeteneklerinin aşıldığı durumlarda dış kaynaklardan faydalanmaktadır. Bütün bu uygulamalar geçmişten gelen geleneksel yapıyı bozduğu için işletmeler sürdürülebilir olmak adına değişmek zorunda kalmıştır. Böylece, hiyerarşik düzenin içinde boğulmak yerine işletmenin var olma sebebi ve hedefleri doğrultusunda çalışmak öncelikli hale gelmiştir. Bunun için örgütler çalışanlarının hem zihninde hem de kalbinde yer edinmek durumundadır (Albert ve ark. 2000).

Mikro açıdan ele alındığında ise, genelde işletmelerin küçülme politikası izlediği görülmektedir. Fırsatların artması çalışanlara sadece çalıştıkları kuruma odaklanıp kariyer planlaması yapmak yerine başka kurumlardaki alternatifleri değerlendirme şansı sunmaktadır. İş görenlerin örgütte kalış süresinin azalmasının ve çalışma yaşamı boyunca birçok kurumda çalışmasının normal karşılandığı günümüzde örgütsel özdeşleşme konusu daha kritik hale gelmiştir. Çünkü tüm bunlar çalışanın örgütüyle özdeşleşmesini zorlaştırmaktadır. Çalışanların örgütle olan bağıını zedeleyen bu durumların çözülmesi önemli bir aşama kaydedilmesi anlamına gelmektedir (Albert ve ark. 2000; Sirke 2016).

Çalışanların belli bir düzeyde özdeşleşmesini sağlamak hem kurum açısından hem de çalışanların kuruma karşı yabancılaşma duygusu yaşamaması açısından önemlidir. Çünkü kurumla özdeşleşen çalışan örgüt yararına gönüllü hareket edecek ve örgütü destekleyici davranışlarda bulunacaktır (İşcan 2016). Bu destekleyici davranışlar örgüt içindeki bürokratik işlemlerin akışını da etkilemektedir. Güçlü özdeşleşme örgüt içindeki karar alma sürecini kısalttığı için konuyla ilgili maliyetleri azalmaktadır. Bu durum özdeşleşmenin finansal yararı olarak gösterilebilir (Karalar 2015).

Çalışanların özdeşiminin yüksek olması onların örgüte karşı daha olumlu düşüncelere sahip olmasını sağlamaktadır. Örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan çalışanların iş tatmini, adanmışlık ve bağlılık düzeyleri düşük özdeşleşmeye sahip çalışanlara göre daha yüksek ve işten ayrılma istekleri daha azdır (Riketta 2005).

Örgütsel özdeşleşme bireyin çalışma yaşamını daha anlamlı hale getirmekte ve örgüte olan aidiyetini güçlendirmektedir (Mael ve Ashforth 2001). Böylece birey tüm enerjisini ve zamanını örgüt için harcamak ister. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar sayesinde örgüt, hedeflerine daha kısa sürede daha az kaynakla daha çok kazanç elde ederek ulaşmış olacaktır (Cüce 2012).

Örgüte ve çalışana birçok katkısı olan örgütsel özdeşleşmenin olumlu taraflarının yanında olumsuz tarafları da bulunmaktadır. Aşırı özdeşleşmiş bireyler örgütsel kimliklerini ön planda tuttuğu için bireysel kimliğini kaybedebilmekte ve zaman geçtikçe kişide tükenmişlik hissi görülebilmektedir (Kreiner ve Ashforth 2004).

Özdeşleşmiş birey, örgütsel değer ve kuralları olduğu gibi kabul edeceğinden, bu durum bireylerin yaratıcılık yönünün kaybolmasına neden olabilir (Tosun'dan akt. Akpınar 2014). Fazla özdeşleşme nedeniyle birey örgütsel hataları görmemeye başlar. Bu durum ahlaki olmayan kurallara da sıkı sıkıya bağlı kalınmasına neden olabilir (Kreiner ve Ashforth 2004). Bunun sonucunda kişi ve kurumda etiksel sorunlar ortaya çıkabilir.

Bunlara ek olarak iş görenlerin rahat olamadıkları stresli bir ortamda çalışmaları ciddi sağlık problemlerini ortaya çıkarırken aynı zamanda özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Turunç ve Çelik 2010). Örgütsel özdeşleşme eksikliği ise işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık gibi konularla ilişkilendirilmektedir (Knigt ve Haslam'dan akt. Karalar 2015). Bu durum bize çift taraflı bir etkinin olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak; örgütsel özdeşleşme konusu insan kaynakları ve örgütsel davranış alanında giderek önem kazanan hem yöneticilerin hem de bilim insanlarının dikkatini çeken bir konu haline gelmiştir.

2.1.4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Gelişimi

Günümüze gelene kadar yapılan çalışmalar göstermektedir ki; örgütsel özdeşleşme kavramı örgütsel davranış ve örgütsel iletişim olmak üzere iki farklı alanda incelenmiştir. Örgütsel davranış literatürüne göre özdeşleşme, kişinin örgütü tanımlarken bahsettiği özelliklerle kendisinin uyuma derecesi olarak açıklanmıştır. Bu alanda birey ve takım, grup gibi daha küçük ölçekli örgütler vurgulanmaktadır. Örgütsel iletişim literatürüne göre ise özdeşleşmenin yönetim temelli iletişim stratejilerine dayandığının ve daha büyük örgütlere vurgu yapıldığı görülmektedir (Dutton ve ark. 1994). Tüm bu farklı bakış açılarına bağlı olarak örgütsel özdeşleşme kavramıyla ilgili tanımlar yıllar içinde gelişme göstermiştir. Kavramın literatürdeki gelişimini genel olarak özetleyecek olursak başlangıcının 1940'lı yıllara dayandığı görülmektedir. 1970'li yılların sonuna kadar yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel bağlılık çerçevesinde "tutum" bileşeni olarak ele alındığını veya örgütsel bağlılıkla eş anlamlı kabul edilip incelendiği görülmektedir. 1980'li yılların sonundan itibaren yapılan çalışmalarda ise örgütsel özdeşleşme örgütsel davranışları etkilediği için ayrı bir kavram olarak ele alınmıştır. 1990'lı

yıllarda ise Sosyal Kimlik Kuramı ile birlikte açıklanmaya çalışılmıştır (Barutçu 2015; Taş 2016).

- **1940-1969 yılları**

Edward C. Tolman, örgütsel özdeşleşme kavramının bilimsel olarak ilk ele alındığı çalışmayı yapmıştır. Tolman bu çalışmasında;

- Bireyin kendisinden daha yaşlı olan, güvendiği ya da kıskandığı birini model olarak görmesi,
- Bireyin kendini bir parçası olarak gördüğü gruba bağlı olması,
- Bir olayın bir kişi tarafından kabullenilmesi olmak üzere birbiriyle ilişkili üç özdeşleşme türünden bahsetmiştir.

Kişinin grupla olan ilişkisini anlatan ikinci madde üzerinde durmuş ve “Kişi grupla özdeşleştiğini hissettiğinde grubun serveti onun serveti, grubun amaçları onun amaçları, grubun başarıları ve başarısızlıkları onun başarıları ve başarısızlıkları ve prestij onun prestiji olur.” şeklinde açıklamıştır (Tolman 1943).

Örgütsel özdeşleşmeyi motivasyonun temeli olarak gören Foote (1951) Tolman’dan sonra benzer bir tanım yaparak özdeşleşmeyi bireyin grup arkadaşlarıyla bağlandığı süreç olarak tanımlamıştır. Bireylerin kendisini örgütün bir üyesi olarak sınıflandırdığında bu öz-sınıflandırmanın bireyi örgüt adına harekete geçmeye motive ettiğini ifade etmiştir.

Sonraki yıllarda Herbert Kelman (1958) özdeşleşmeyle ilgili “eğer birey diğer kişilerle veya gruplarla benlik temelli ilişki kurmayı isterse veya var olan ilişkiyi sürdürmeyi arzu ederse, özdeşleşme oluşmaktadır.” şeklinde tanım yaparak kişi veya grupla kurulan tanımlayıcı ve bütünleyici bir ilişkiye vurgu yapmıştır. Kelman’ın çalışmasından sonra 1969 yılına kadar özdeşleşme konusuyla ilgili araştırmaya rastlanmadığına dikkat çeken Sang Lee, bu durumun nedenini yaptığı kuramsal ve uygulamalı araştırmalarında, örgütsel özdeşleşmenin iş memnuniyeti ile aynı anlamda kullanıldığını belirterek açıklamıştır (Lee 1969; Lee 1971).

Aynı yıllarda Brown (1969) özdeşleşmenin çalışanların örgüte karşı olan ilgisinin sonucu olduğunu belirterek, özdeşleşmeyi deneysel yöntemlerle araştırmış ve özdeşleşmeyi dört unsura dayandırmıştır:

- Üyelik kavramını içermektedir.
- Bireyin mevcut durumunu etkilemektedir.
- Performansın belirli bir yönünü, çalışma motivasyonu gibi konularda özel bir tahmin potansiyeline sahiptir.
- Motivasyon sağlayan faktörlerin farklılığını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmasında Brown (1969), Kelman'ın "özdeşleşme birey etkiyi kabul ettiğinde meydana gelir çünkü birey diğer kişi ya da grupla kendini tanımlama ilişkisini kurmak ya da sürdürmek ister" tanımına vurgu yaparak bireyin bir başkasının ya da organizasyonun davranışını benimsiyor ve bunun sonucunda kendisini o ilişkisinin parçası kabul ediyorsa bu noktada özdeşleşmeden bahsedilebileceğini belirtmiştir. Edward (2005) bu yaklaşımın en geniş kapsayıcılığa sahip olduğunu söylemiştir.

- **1970-1979 yılları**

1970'li yıllara gelindiğinde ise Hall, Scheneider ve Nyren (1970), Patchen (1970) ve Rotondi (1975)'nin çalışmaları dikkat çekmektedir.

Hall, Schneider ve Nygren (1970) örgütsel özdeşleşme teriminin sosyal bilimler alanında kullanıldığı ilk çalışmayı yayınlamıştır. U.S. Forest Service adlı örgütte, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen kişilik özelliklerinin incelendiği çalışmada örgütsel özdeşleşme "örgütün ve bireyin hedeflerinin birbiri ile uyum süreci" olarak tanımlanmıştır. Bireyin örgütün amaçlarına bağlı kalarak çalışması sonucunda örgüt ile kurulan bağın bireye çok güçlü bir tatmin kaynağı olacağı öne sürülmüştür. Bu çalışmanın aynı dönem yapılan diğer çalışmalardan farkı örgütsel bağlılık konusuna değinmesi olmuştur.

Cheney tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğinin temelini oluşturan Patchen'in çalışması da 1970 yılında yapılmıştır. Bu çalışmaya göre özdeşleşme üç bileşenden oluşmaktadır (Miller ve ark. 2000):

- Benzerlik veya ortak özellikleri algılama (ortak özellik, paylaşılan değer ve amaçlara dayalı fark edilen benzerlik)
- Üyelik ya da birlik duygusu (aitlik hissi, bireyin örgütün parçası olmaktan gurur duyması)
- Sadakat ya da örgütü desteklemek (örgüte bağlılık ve örgütün amaçlarına ilgi)

Patchen'in çalışmasının ardından Sang Lee (1971) örgütsel özdeşleşme üzerinde deneysel bir çalışma yapmıştır. Çalışmada özdeşleşmenin, aidiyet, sadakat ve paylaşılan özellikler olarak üç unsura dayandırıldığı görülmektedir. Aidiyet, örgütle ortak hedeflerin paylaşılmasını; sadakat, örgütü destekleyen tutum ve davranışları; paylaşılan özellikler ise birey ve örgüt niteliğindeki benzerlikleri açıklamaktadır. Patchen ve Lee'nin çalışmaları incelendiğinde örgütsel özdeşleşmeyle ilgili arada küçük farklılıklar olsa da genel olarak benzer bileşenleri kullandıkları görülmektedir.

Rotondi (1975) ise yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşmeyi, bireyin çalıştığı örgütü benimsediği bir süreç olarak tanımlamıştır. Özdeşleşen çalışanların çalıştığı organizasyona bağlılık ve başarı gibi pek çok yarar sağladığını belirtmiştir. Örgütsel davranış literatüründe bu konuyla ilgili yapılan çalışma sayısının giderek arttığına vurgu yapmıştır.

- **1980-1989 yılları**

1980'li yıllara gelindiğinde ise bölümün girişinde bahsedilen örgütsel iletişim odaklı olan çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşmeye çok fazla katkısı olan George Cheney bu alanda çalışma yapan bilim adamlarının başında gelmektedir. Cheney aidiyet, sadakat ve paylaşılan özellikler bileşenleri geliştirilerek örgütsel özdeşleşmeyi ölçen ilk ölçek olan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği"ni oluşturmuştur. Cheney'e göre özdeşleşme hem süreç hem de sonuçtur. Süreç, örgütün ulaşılması istenen amaç ve hedefleri çalışana aktarmasıyla başlamaktadır. Burada çalışanların sahip olacağı tutum, amaçları ne ölçüde karşılayacağı örgütün başarısına bağlıdır. Çalışanlar bu başarı çerçevesinde örgütle özdeşleşim kurmaktadır (Cheney 1983).

Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmeyi Hall ve ark. (1970) tanımına benzer şekilde, örgüt amaçları ile bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi, uyumlaşması süreci kısaca birlik olma olarak tanımlamıştır.

- **1990’lı yıllardan günümüze**

1990’lı yıllarda Henri Tajfel ve John Turner tarafından öne sürülen sosyal kimlik teorisi çerçevesinde yapılan çalışmalar örgütsel özdeşleşmeye farklı bir boyut kazandırmıştır. Çalışmalar göstermiştir ki sosyal kimlik kuramı örgütsel özdeşleşmeyi açıklarken kullanılan en yaygın yaklaşımdır (Reade 2001).

Bu çalışmada da örgütsel özdeşleşme sosyal kimlik kuramı temel alınarak incelendiği için kavram sonraki bölümde daha detaylı olarak açıklanmıştır.

2.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Dayandığı Temel Teoriler

Ashforth ve Mael (1989)’un yaptığı çalışma örgütsel özdeşleşmeyi o güne kadar yapılmış olan çalışmalardan farklı bir noktaya taşımıştır. Araştırmacılar çalışmalarında bireyin tatminini ve örgütün etkinliğini arttıran örgütsel özdeşleşme kavramının çoğu zaman örgütsel bağlılık, içselleştirme gibi davranışlarla karıştırıldığını belirtmişlerdir. Hem bu kargaşayı hem de tutarsız tanımlamaları ortadan kaldırmak amacıyla sosyal kimlik kuramını kullanmışlar ve bu durumu “Sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşme tutarlılığını geri verebilir ve örgütsel davranışa verimli uygulamalar önerebilir” diyerek açıklamışlardır. Yapılan bu çalışmayla örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik kuramına dayandırılmıştır. Grupla özdeşleşmenin sosyal-psikolojik yönünü inceleyen sosyal kimlik kuramı; bireyin bireysel kimliğinden farklı olarak gruplarla iletişimde kullanılan sosyal kimliğinin nasıl oluştuğunu, bu oluşumun bireyin davranışları ve tutumları üzerindeki etkisini ve bu çok kimlikli benlik yapısının nasıl işlediğini incelemektedir.

Bazı araştırmacılar sosyal kimlik kuramını 1979 yılında ortaya koyulan özgün sosyal kimlik teorisi ve daha sonra ortaya atılan kendini sınıflama teorisinin bileşeni olarak kabul etmektedir (Lipponen ve ark. 2005). Bazı araştırmacılar ise sosyal kimlik yaklaşımını sosyal kimlik teorisi ve kendini sınıflama teorisini olarak iki başlıkta incelemiştir (Olkkonen ve Lipponen 2006). Örgütsel özdeşleşmenin temeli olan her iki teori de kabul görmektedir.

2.1.5.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Henri Tajfel, II. Dünya Savaşı sırasında Fransa ve Almanya'da esir kamplarında yaşamış ve bu süreçte grup çatışmasıyla ilgili önemli tecrübeler edinmiştir. Özellikle etnik ve dini gruplar gibi büyük ölçekli grupların psikolojik süreçleri ve çatışmalarıyla ilgilenmiştir. Henri Tajfel ve John Turner arkadaşlarının da desteğini alarak 1970'li yılların ortalarında Sosyal Kimlik Kuramı'nı ortaya koymuştur (Wetherell 1996; Dick 2001). Tajfel ve Turner başlangıçta sosyal kimlik teorisini grup içindeki tutumları açıklamak ve grupla ilgili davranışlara yön vermek amacıyla geliştirmiştir. Grup üyeliğini bireylerin sosyal kimliğinin bir parçası olarak tanımlamışlardır (Dick ve ark. 2005).

Sosyal kimlik kuramına göre bireyler kendilerini ve diğerlerini örgüt üyeliği, yaş, cinsiyet gibi farklı sosyal gruplar içinde sınıflandırma eğilimindedir (Mael ve Ashforth 1992). Sosyal sınıflandırma iki temel amaca hizmet etmektedir. Bunlardan birincisi, birey sosyal çevresini bilerek parçalara ayırır ve düzenler. Bu durum bireye diğerlerini tanımlaması için bir imkân sağlamaktadır. İkincisi ise sosyal sınıflandırmadır. Sosyal sınıflandırma, bireyin kendisini sosyal çevre içinde bir yere koymasını veya tanımlamasına yardımcı olur. Böylece, bireyin kendini bir topluluğuna ait hissetme algısı olarak tanımlanan "özdeşleşme" kavramı ortaya çıkmış olur. Örneğin, bir erkek kendini "ben bir erkeğim" veya "bir milletin üyesiyim" gibi bir grup veya grupların üyesi olarak tanımlayabilir. Bu kapsamda insanlar, kendilerine sordukları "ben kimim?" sorusuna da kısmen yanıt vermiş olurlar (Mael ve Ashforth 1989).

Sosyal kimlik kuramının temel varsayımları 3 başlık altında toplanmaktadır:

- Bireyler üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak kendilerini sınıflandırır ve bu sınıflandırma sonucunda da grupla özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonucunda *sosyal kimlik* kavramı ortaya çıkar. Sosyal kimlik, "bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden kaynaklanan parçası" olarak tanımlanmıştır (Tajfel 1982). Sosyal kimlik tanımlanırken genel olarak sosyal kimlikle kişisel kimlik arasındaki ayrım ele alınmaktadır. Kişilik özellikleri ön planda tutularak kişinin kendisi ile ilgili yaptığı tanımlar, belirli bir grup

ortamında daha çok belirginleşebilir (Wetherell 1996). Ancak, grup ortamında kişi kendini bir toplumsal grubun üyesi ve o grubun özelliklerini taşıyan birisi olarak algılayabileceğinden yeni bir kimlik seçeneği ortaya çıkmaktadır. Kişi kendisini kadın, futbol oyuncusu, üniversite öğrencisi olarak da tanımlayabilir. Tüm bu tanımlamalar sosyal kimliği oluşturmaktadır (Brehm ve Kassin'den akt. Demirtaş 2003).

- Üye olunan grubun konumu benzer gruplarla yapılan *sosyal karşılaştırma* sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sosyal sınıflandırmanın ardından sosyal karşılaştırma süreci devreye girmektedir. Bireyler kendilerini üyesi olmadıkları diğer gruplarla kıyaslar. Kişi kendi tutum, davranış ve inanışlarını diğer gruplara üye olan kişilerin özellikleriyle karşılaştırır (Edwards 2005). Bu karşılaştırma sosyal kimliği, dolayısıyla da benliği etkiler. Kıyaslamalar sonunda sonuçlar olumlu ise birey olumlu bir sosyal kimlik; olumsuz ise olumsuz bir sosyal kimlik elde eder. İçgüdüsel olarak olumlu algılanmak isteyen birey kendine olumlu sosyal kimlik kazandıracak olan sosyal gruplara yönelecektir (Ravelo'dan akt. Taş 2016).
- Bireyler olumlu bir sosyal kimlik edinmek için sosyal karşılaştırma yaparken kendi gruplarını kayırırlar. *İç-grup kayırmacılığı* olarak adlandırılan bu süreç olumlu bir sosyal kimlik edinme güdüsünde olan bireylerin, kendi gruplarını daha üstün algılayarak, diğer grupları küçümsemelerine yol açmaktadır (Doosje ve Ellemers'den akt. Demirtaş 2003). Bu süreç Sumner'in "ethnocentrism" kavramına dayanır. Üyesi olunan grupta geriye kalan gruplar arasında bir ayırım yapılır. Sumner için "ethnocentrism, bireyin kendi grubunun merkezi oluşunu ve tüm diğer grupların, bu iç-grup temel alınarak değerlendirildiğini anlatan bir kavramdır" (Brewer ve Miller'den akt. Demirtaş 2003).

Grupla ya da örgütle minimum düzeyde de olsa özdeşleşme olduğunda ve grup üyeliğinin birey benliğinde öne çıktığı durumlarda bu 3 temel varsayım geçerli olmaktadır (Turner'dan akt. Demirtaş 2003).

Sosyal kimlik kuramı çerçevesinde özdeşleşme, duygusal yönü "grup seviyesinde kişisel yatırım" ve bilişsel yönü "grup seviyesinde kendini tanımlama" olan psikolojik bir bağlantı olarak açıklanmaktadır. Bireyin kendi kişisel kimliğinin

yanı sıra, üyesi olduğu grup sayısı kadar sosyal kimliğe sahip olabileceğinden bahsedilmektedir. Bir grupla olan özdeşleşmenin diğer gruplarla olan özdeşleşmeyi etkileyemeyeceği varsayılmaktadır (Olkkonen ve Lipponen 2006).

Sosyal Kimlik Kuramına Yönelik Eleştiriler

Kurama yönelik eleştirilerin ilki, sosyal kimlik kuramının sosyal kimlik ve bireysel kimlik arasında ayırım yapmasıdır. Çünkü bireylerin sahip olduğu farklı kimlik yapıları birbirinden etkilenmektedir. Etkilenme düzeyi kişilere göre farklılık göstermektedir. Bundan dolayı da özdeşleşme değişkenlik göstermektedir (Hortaçsu'dan akt. Yakın 2017).

Bir diğer eleştiri özdeşleşmeyi etkileyen faktörlerden biri olan grup içi ilişkilerin bu kuramda göz ardı edilmiş olmasıdır. Grup içi ilişkilerin sürekliliği, kişinin görüşlerine önem verilmesi, kişinin fikirlerini ne derecede beyan edebildiği ve kendine saygı duyulduğunu düşünmesi kişiyi gruba bağlayan önemli unsurlardandır (Yakın 2017).

2.1.5.2. Kendini Sınıflandırma Teorisi

Turner ve ark. tarafından 1987 yılında ortaya çıkarılan kendini sınıflandırma teorisi, sosyal kimlik teorisi temel alınarak geliştirilmiştir (Dick 2001). Kendini sınıflandırma teorisi, grup üyelerinin davranışlarına odaklanmaktadır. Bu teoride “çok sayıda insan kendini aynı sosyal sınıfın üyesi olarak gördüğünde grup ortaya çıkar” fikri tartışılmaktadır (Dick ve Wagner 2002). Bu fikirle aslında anlatılmak istenen; sosyal sınıflama sonucunda bireyin kendisiyle ortak özellikleri paylaştığı grup, bireyin iç grubudur. İç grup dışında kalan ve herhangi bir ortak özellikler paylaşılmayan grup dış gruptur. Kendisini bir gruba bilinçli şekilde adayarak iç grupta olan kişinin, öz kavramı ve davranışları o grup ile özdeşleşir. Kendini sınıflama, bireylere diğer iç grup üyeleri ile paylaştıkları özelliklere dayanarak kendilerini algılamalarında rehberlik eder (Hogg ve Terry'den akt. Köse 2009).

Kendini sınıflandırma teorisinden yola çıkarak özdeşleşme “Birey belli bir sınıfın üyesi olarak özdeşleşebilir ve ayrıca birey o sınıf ile özdeşleşebilir.” şeklinde; örgütsel özdeşleşme ise “Organizasyonun amaç ve değerlerinin bireyin öz

kavramının parçası haline gelerek, bireyin öz kavramının kişilik dışı olmasıdır.” (Van Dick ve ark. 2005) şeklinde tanımlanmıştır.

Sosyal Kimlik Kuramı ve Kendini Sınıflandırma Kuramının Benzerlikler ve Farklılıkları

Sosyal kimlik kuramı ve kendini sınıflandırma kuramı birçok açıdan benzerlik göstermektedir. Her iki kuramda da kimliklerin tanımlanmasında üyesi olunan grubun etkisine ve önemine yer verilmektedir. Ancak Turner’ın kendini sınıflandırma kuramında grup kavramı açıklanırken diğer kuramlardan farklı olarak bireyler arasındaki ilişkiler değil grup baz alınmaktadır. Tajfel’in sosyal kimlik kuramına benzemekle beraber, bireyin kendi kişiliği doğrultusunda değişik boyut ve büyüklükteki gruplara üye olacağı belirtilmiştir. Turner’ın kendini sınıflandırma kuramı, Tajfel’in sosyal kimlik kuramına, kişi-grup ilişkisini daha derinlemesine inceleyerek grup-içi durum, grup birlikteliği gibi kavramlara farklı tanım ve bakış açısı getiren bir yaklaşımdır (Yakın 2017).

2.1.6. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

1980’li yıllarda tanımlanmaya ve diğer kavramlarla farkı ortaya konulmaya çalışılan, sonrasında sosyal kimlik kuramı çerçevesinde şekillenen örgütsel özdeşleşme kavramının daha iyi anlaşılması için araştırmacıların farklı modeller geliştirdiği görülmektedir. Literatür incelendiğinde 1990’lı yılların sonu 2000’li yılların başında olmak üzere 3 modele yer verilmiştir. Söz konusu bu modeller;

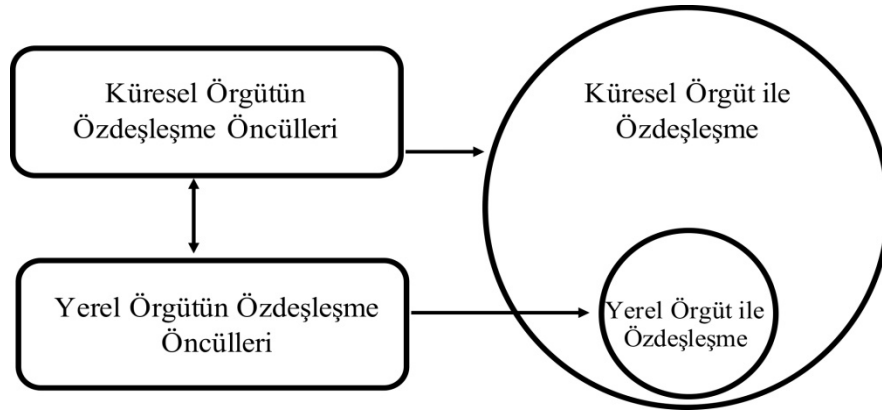
- Örgütsel Özdeşleşme Temel Modeli
- Örgütteki Özdeşleşmenin Yapısal Modeli
- Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Bu modellerle hem bireyin örgüt ile olan psikolojik bağının açıklanması hem de bireyin örgütle özdeşleşmesinin hangi durumlarda değiştiği anlatılmaya çalışılmıştır. Modellerde genel olarak kimlik ve özdeşleşme arasındaki bağa vurgu yapılmaktadır (Tümer 2010; Tokgöz 2012).

2.1.6.1. Örgütsel Özdeşleşme Temel Modeli

Küresel veya çokuluslu örgütlerdeki kültürel farklılık örgütle uyumu zorlaştırmaktadır. Büyük ve karmaşık yapıya sahip organizasyonlar için örgütsel özdeşleşmenin sağlanması ve başarı yakalanması son derece önem teşkil etmektedir (Ashforth ve Mael 1989; Dutton ve ark. 1994). Küresel veya çokuluslu örgütlerdeki yöneticilerin yerel örgüt ile küresel örgüt için ayrı tanımlamalar yapması örgütsel özdeşleşmeyi azaltmaktadır. Modelin kurucusu olan Reade, ikili/çift özdeşleşme olarak adlandırılan bu durumun ortadan kaldırılması için küresel ve yerel düzeydeki grupların özdeşleşme öncülleri ve dereceleri üzerinde çalışmıştır (Reade 2001).

Şekil 1. Örgütsel Özdeşleşmenin Temel Modeli



Kaynak: Reade 2001.

Yerel örgüt ile özdeşleşme ve küresel örgüt ile özdeşleşme öncüllerinin aynı olması bu modelin ortaya koyduğu en önemli sonuçtur. Öncüller aynı olmasına rağmen, her iki özdeşleşme arasındaki farkı yaratan faktör bireylerin içinde buldukları grupla aynı kaderi paylaştıklarını düşünmeleri ve bunun sonucunda ortaya çıkan duygusal bağın gücünden gelmektedir. Bu tanımlama, örgütsel özdeşleşmenin kendisidir (Tokgöz 2012).

Modele göre grup içi ve örgüt üyeliği kapsamında özdeşleşme dereceleri değişse de özdeşleşmeye etki eden öncüller aynıdır. Bu öncüller (Reade 2001; Taş 2016; Tokgöz 2012);

- *Grubun prestiji ve ayırt edici özelliği*: Bireyler kendi çıkarları doğrultusunda prestiji yüksek olan gruplara üye olurlar. Ayırt edici özellik örgütü

diğerlerinden ayıran nitelikler olduğu için, bu özelliklerin artması örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olacağı anlamına gelmektedir.

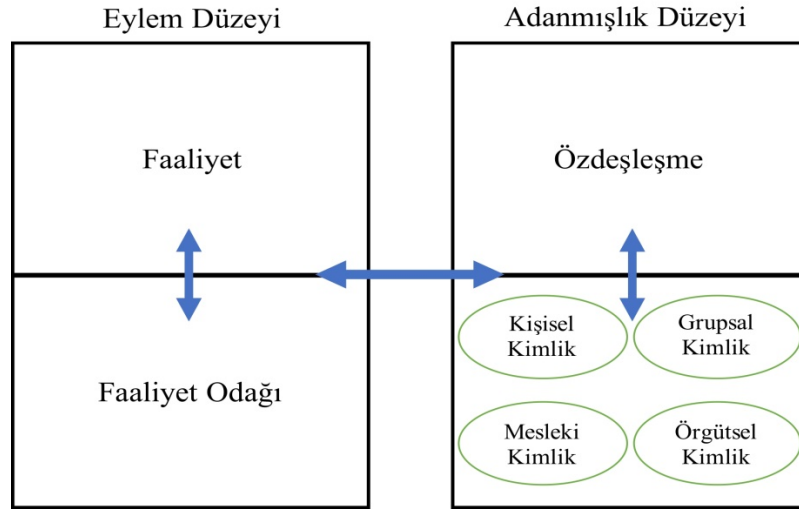
- *Yöneticinin destek ve takdiri:* Çalışanın ilk yöneticisinden aldığı takdir ve destek yerel kimliği desteklerken; üst düzey yöneticisinden aldığı takdir ve destek ise küresel kimliği desteklemektedir.
- *Kariyer geliştirme fırsatı:* Algılandığı yere göre olumlu etkisi vardır. Yerel kuruluştaki algılanan kariyer başarısı ve ilerleme fırsatının yerel kimliği; küresel kuruluştaki algılanan kariyer ve ilerleme fırsatlarının ise küresel kimliği geliştireceği varsayılmaktadır.

2.1.6.2. Örgütteki Özdeşleşmenin Yapısal Modeli

Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney tarafından geliştirilen yapısal özdeşleşme modelinde örgütlerdeki çoklu özdeşleşme yapısı, yapılanma kuramı çerçevesinde incelenmektedir. Modelde genel olarak adanmışlık kavramı ele alınmaktadır. Adanmışlık düzeyi örgütsel bağlılık, sadakat, örgütsel özdeşleşme gibi olumlu sonuçlar doğurduğu için önemli kabul edilmektedir. Bundan dolayı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi en iyi bu modelin açıkladığını söylemişlerdir. Giddens'in geliştirdiği yapılanma teorisinden faydalanılarak oluşturulan modelde, özdeşleşme ve kimlik bir modelde birleştirilmiştir. Özdeşleşme süreci üç boyutla bütünleştirilmiştir (Scott ve ark. 1998). Boyutlar:

- *Yapının ikililiği:* Kimlik ve özdeşleşme arasındaki ilişkiden bahsedilmiştir. Özdeşleşme kavramı kimliğin belirlenmesi üzerinden tartışılmıştır. Modelde bireysel, grupsal, örgütsel ve mesleki olarak dört kimlik yapısı belirlenmiştir (Scott ve ark. 1998).

Şekil 2. Özdeşleşmenin Yapısal Modeli: Kimlik-Özdeşleşme İkiliği



Kaynak: Scott ve ark. 1998.

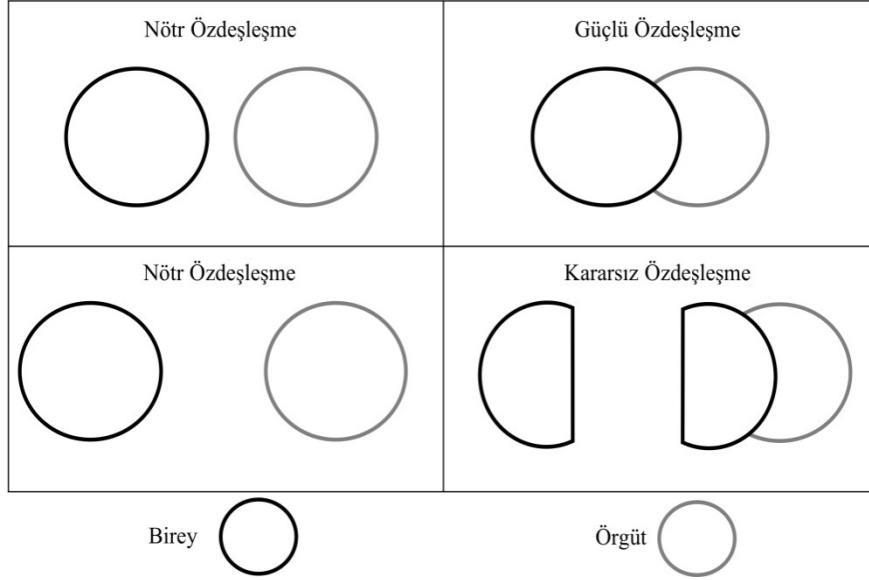
Şekil 2' de yapısal özdeşleşme kuramında özdeşleşme hem adanmışlık süreci hem de bu sürecin bir ürünü olarak tanımlamakta ve yapı ve sistem arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Kavramlar arasındaki bu ikilik önem arz etmektedir. Kimlik ve özdeşleşme ikililiği, kimlik kaynakları ve özdeşleşmenin gösterimi arasındaki algılanan bağ için cevap oluşturmaktadır. Böylece yapısal anlamda bu ikililik özdeşleşmenin anlatımında kimliklerin benimsenmesini içermektedir. Kimlik yapısının benimsenmesi özdeşleşmenin oluşumunu sağlamaktadır (Scott ve ark. 1998).

- *Yapının bölgeselliği:* Bireyin örgütsel, cinsiyet, din gibi pek çok kimliği bulunmaktadır (Dutton ve ark. 1994). Her bireyin içinde bulunduğu örgüt farklı kültürler barındırır. Örgütsel özdeşleşme bu farklı kültürleri bütünleştirip homojen hale getirmektedir (Scott ve ark. 1998).
- *Durumsal eylem:* "Durumsal eylem, bireylerin ne zaman özdeşleşmesi gerektiği sorusunun cevabını oluştururken bir yandan da aslında özdeşleşmenin durumdan duruma değiştiğini göstermektedir." olarak açıklanmıştır (Scott ve ark. 1998).

2.1.6.3. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth (2004), genişletilmiş özdeşleşme modeliyle özdeşleşme kavramını farklı açılardan ele almışlardır. Çalışanların değerleriyle örgüt değerlerinin uyuma derecesi özdeşleşme türlerini ortaya çıkarmıştır.

Şekil 3. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli



Kaynak: Kreiner ve Ashforth2004.

Şekil 3’de görüldüğü gibi bu modelde özdeşleşme ve özdeşleşmeme olmak üzere temel iki boyut vardır. Bunların düşük ya da yüksek olması farklı durumlar ortaya çıkarmaktadır (Tümer 2010):

- *Özdeşleşmeme:* Özdeşleşmeme kavramını özdeşleşmenin tam zıttı gibi tanımlamak doğru olmayabilir. Özdeşleşmeme bireyin kimliğinin örgütten ayrılması sonucunda oluşur. Bu durum çatışmalara yol açacağından örgüt açısından istenmeyen bir durumdur çünkü örgütüyle özdeşleşmeyen birey hem dönem içindeki personel sirkülasyonu hem de personeli elde tutma maliyeti açısından örgüte zarar vermektedir (Kreiner ve Ashforth 2004).
- *Kararsız Özdeşleşme:* Çelişkili ya da şizofren özdeşleşme olarak da adlandırılan kararsız özdeşleşme, çalışanların hem örgütle özdeşleşmesi hem de örgütle özdeşleşmemesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde birden fazla bölümün olması bu durumun nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. Çalışanların bir yandan örgüt kaynaklarından yararlanarak kendi

performansını yükseltmesi bir yandan da özdeşleşmeme durumu strese ve kişinin kendisini örgütten soyutlamasına neden olmaktadır. Örgüt ve işgören açısından en zorlayıcı özdeşleşme türüdür. Yaşanan belirsizliklerin titiz şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Kreiner ve Ashforth 2004).

- *Nötr Özdeşleşme*: Tarafsız ya da yansız özdeşleşme olarak da adlandırılan yansız özdeşleşme kişinin algılarındaki yokluktan meydana gelmektedir. Birey önceki olumlu ve olumsuz deneyimlerden yola çıkarak yeni ortamıyla bilinçli olarak bir bağ kuramamayı tercih edebilir. Nötr özdeşleşmeye sahip kişilerin kuruma katkısı daha az olacağından bu bireylerin örgütteki varlığı yetersiz ya da ortalama bir durum olarak görülmektedir (Kreiner ve Ashforth 2004).

2.1.7. Örgütsel Özdeşleşme Boyutları

Tajfel tarafından geliştirilen sosyal kimlik kuramı çerçevesinde ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme boyutları, Ashfort ve Mael tarafından literatüre kazandırılmıştır (Van Dick 2001). Özdeşleşmeden bahsedebilmek için öncelikle bilişsel, duyuşsal ve değerlendirici bileşenlerin gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir. Fakat Van Dick, Ashfort ve Mael'in yalnızca bilişsel boyuta vurgu yaptığını ve temel alınan sosyal kimlik kuramının varsayımlarından yeterince yararlanılmadığını ileri sürmüştür. Van Dick ve ark. (2004) tarafından Almanya'da kamu ve özel sektörde yaptıkları araştırma sonucunda özdeşleşmenin bilişsel, duygusal, değerlendirme ve davranışsal boyutun olduğu ortaya çıkmıştır (Van Dick 2001). Böylece örgütsel özdeşleşme 4 boyut üzerinden incelenmeye başlanmıştır.

2.1.7.1. Bilişsel Boyut

Bireyin, örgütle özdeşleşme sürecinde örgüt üyeliği ile örgüt özelliklerinin kendisi üzerindeki etkisinin bilinçli olarak farkında olmasıdır. Bireyin kendisini sosyal bir sınıflandırmaya dahil etmesinden dolayı bazı çalışmalarda kendi kendini sınıflandırma teorisi olarak da adlandırılabilir. Birey kendini bir sınıfa dahil ettikten sonra diğer üç boyut devreye girmektedir (Ashforth ve Mael 1989; Van Dick ve ark. 2004). Bu boyutta kişi "Bulduğum her ortamda firma içinde ve/veya firma dışında kendimi çalıştığım firmanın bir parçası olarak tanımlarım." Veya "Parçası olduğum bu firmanın kültürü, önem verdiği değerleri, amacı ve iş yapma anlayışı ile

karakter özelliklerimin örtüştüğünü düşünürüm.” gibi ifadeler kullanmaktadır (Van Dick ve ark. 2004).

2.1.7.2. Duygusal Boyut

Duygusal boyut bireyin örgütüyle özdeşleşme gücü ve bağlantısı olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel veya değerlendirici özellikler yerine ilişkisel davranışları kapsar. Bireyin belirli bir gruba yönelik duygusal adanmışlığını (Ashforth ve ark. 2008) ifade eden bu boyutta kişi “Bu firmada çalışmaktan zevk alırım.” veya “Bu firma hakkında olumsuz düşüncelerim var.” gibi ifadeler kullanmaktadır (Van Dick ve ark. 2004).

2.1.7.3. Değerlendirme Boyutu

Bireyin, grubun değerleriyle ilgili düşünceleri olarak ifade edilmektedir. Birey örgüt üyelerini örgüt içindeki ve örgüt dışındaki üyelerle kıyaslamaktadır (Ashforth ve ark. 2008; Van Dick ve ark. 2004). “Bazı zamanlarda çalıştığım firmanın bir parçası olduğumu söylememeyi tercih ederim.” veya “Çalıştığım bu firma, firma dışındakiler tarafından olumlu şekilde değerlendirilir.” şeklindeki ifadeler bu boyuta örnek gösterilebilir (Van Dick ve ark. 2004).

2.1.7.4. Davranışsal Boyut

Bu boyutta örgüt üyelerinin bireysel olarak değil örgütle birlikte hareket etmeleri gerektiğinden bahsedilmiştir. Boyut aynı zamanda ortak kader, ortak çaba isimleriyle de adlandırılabilir. Birey örgütle ilgili düşünceleri doğrultusunda örgütsel özdeşleşme davranışı sergilemektedir (Ashforth ve ark. 2008; Dick ve ark. 2004). “Çalıştığım bu firma için işimin gerektirdiğinden daha fazla çalışırım.”, “Ben bu grubu destekliyorum” ifadesi davranışsal boyuta örnek verilebilir (Van Dick ve ark. 2004; Ashforth ve ark. 2008).

2.1.8. Örgütsel Özdeşleşmeyi Sağlayan Faktörler

Örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkmasını veya artmasını sağlayan pek çok destekleyici faktör bulunmaktadır. Literatürde grup içi ilişkiler, iş tatmini, bireysel ve örgütsel imaj, bireysel değerler, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu olarak belirtilen bu faktörlerden sırayla bahsedilmiştir.

2.1.8.1. Grup İçi İlişkiler

Elton Mayor ve ark. tarafından 8 yıl boyunca Hawthorne Fabrikaları'nda yürütülen çalışma insan davranışlarıyla ilgili çok önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Taylor'ın daha fazla ışıklandırma üretimi artırır düşüncesiyle yola çıkılan Western Elektrik Şirketi'nde yapılan bu araştırmada aydınlatma azaltılmasına rağmen üretimin arttığı gözlenmiştir. Bu durum çalışanların mekanik bir varlık olmadığını, fiziki ve teknik şartların yanı sıra insan ilişkilerinin güçlü olması, yönetimin olumlu tutumu gibi duygusal şartların da önemli olduğuna vurgu yapılmıştır. Örgütteki olumlu atmosferin iş verimliliğini artırdığı sonucuna varılmıştır (Santos ve ark. 2002).

Çalıştığı örgütle yüksek özdeşleşmeye sahip olan çalışanların iş arkadaşlarına karşı daha destekleyici tavırlar sergilediği görülmüştür. Kişiler arasındaki yakın ilişkiler, çalışanların örgütüyle özdeşleşmesini güçlendirecek ve çatışmaların önüne geçilmesine neden olacaktır (Ashforth ve Mael 1989).

2.1.8.2. İş Tatmini

Çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin içinde bulunduğu imkanlarla uyum içinde olması ve örtüşmesi iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Knippenberg ve Schie 2000). İçsel bir duygu olan iş tatminini yakalamış çalışanların örgütle ilgili tutumlarının yapıcı yönde olduğu belirtilmiştir. İş tatmini sağlayamayanların ise yıkıcı tutumlar sergilediği görülmüştür. Çalışanların işle özdeşleşme düzeylerini tanımlayan "işe sarılma"nın iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmesi yüksek çalışanlarda fazla olduğu ortaya konmuştur (Robbins ve Judge'den akt. Kalmaz 2018).

İş tatminiyle örgütsel özdeşleşme arasında çift yönlü bir ilişki bulunduğu ve iki kavramın aslında birbirini beslediği görülmektedir.

2.1.8.3. Bireysel ve Örgütsel İmaj

Örgüt imajının dışarıdan güçlü görünmesinin ve takdir edilen özelliklere sahip olmasının, çalışanın örgütle özdeşleşmesinde olumlu bir etkisi vardır. Örgütün imajı bir nevi çalışanın da imajı olarak algılandığı için, kurumun imajı arttıkça kişinin öz saygısı da artmış olur (Mael ve Ashforth 1992).

“Örgütsel İmaj ve Üye Özdeşleşmesi” isimli çalışmada bu konuyla ilgili yer alan düşüncelerden bazıları sıralanmaktadır (Dutton ve ark. 1994):

- Kişinin kendisini tanımlarken kullandığı değerlerle örgütün imajının değerleri ne kadar uyuyorsa özdeşleşme o kadar fazla olacaktır.
- Bir örgütün imajı diğer örgütlerle kıyaslandığı zaman ne kadar fark yaratırsa özdeşleşme o kadar fazla olacaktır.
- Kişinin örgüt içinde geçirdiği süre arttıkça örgütün imajı daha çekici hale gelir ve bu da güçlü özdeşleşmeyi sağlar.
- Örgütsel özdeşleşme arttıkça kişinin diğer kurum ve üyelere karşı rekabetçi davranışında artış gözlenir.

2.1.8.4. Bireysel Değer

Değer “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet” olarak tanımlanmaktadır (TDK 2019).

Bireysel değerler, bireyin kişiliği ve davranışlarıyla ilişki içindedir. Kişilik özelliği olarak dışa dönük insanlar diğer insanların varlığıyla mutlu olduğu için grup içinde çalışmaktan memnun olurlar. Dışadönük insanların duygusal ve bilişsel özdeşleşmeleri yüksektir. Duygusal dengesizlik veya nevroitiklik özelliğine sahip insanlar ise, genelde endişe ve güvensizlik hislerini yaşadığı için kendilerini güvenli hissetmezler ve grup içinde kaygılı hissederler. Bu özelliklere sahip insanlar bilişsel ve sosyal olarak özdeşleşebilirken duygusal yönden özdeşleşme yaşayamazlar. Çünkü kendilerini bir gruba ait hissedemezler veya grup üyeleri tarafından kabul görmeyeceklerini düşünürler (Johnson ve Morgeson 2005).

Lipponen ve ark. (2008) bireysel değerlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların değişime açıklık- tutuculuk değer boyutları ve yeni fikir üretebilme yetenekleri arasındaki ilişki örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Hem çalışanlardan hem de yöneticilerden elde edilen verilerle yapılan analizde aynı sonuç elde edilmiştir. Sonuç olarak birey ve kurum değerlerinin uyumu arttıkça, kurum birey için daha elverişli bir yer haline geldiği için özdeşleşme artacaktır.

2.1.8.5. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, çalışanı kuruma çeken en önemli öncüllerden birisidir. Hem çalışan hem de yönetici açısından sürecin uyumlu ve sorunsuz ilerlemesini sağlar. Örgütlerde güven atmosferi yaratmak, sağlık yöneticileri tarafından geliştirilen temel yeterliliklerden biri olmalıdır. Güven duygusunun bütün çalışanlar üzerinde yapılandırması gerekir çünkü güven kendiliğinden ortaya çıkan bir kavram değildir. Bu yüzden yöneticilerin söyledikleri ve uyguladıkları güven duygusunu yok edebilir veya oluşturabilir. Kurumlarda çalışanlara yönelik şeffaf ve dürüst yaklaşımlar ve ihtiyaçlarını duyarlı ve makul performans çerçevesinde karşılamak için gerekli düzenlemeleri yapmak, çekici bir çalışma ortamı oluşturmaya ve organizasyonlarda açık iletişim ağı kurmaya yardımcı olacaktır. Güven atmosferi oluştuğunda, çalışanlar kendi kuruluşları ile kendi istekleriyle özdeşleşeceklerdir. Çalışanların örgütsel güveni tam anlamda hissetmesi için karar alma süreçlerine katılması, çalışanlara verilen ceza ve ödüllerin adil dağıtılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ödemenin yapılması gerekmektedir. Çalıştığı kuruma güvenen çalışanlarda özdeşleşme kendiliğinden ortaya çıkacaktır (Shaw'dan akt. Tüzün 2006; Kaya ve ark. 2017).

2.1.8.6. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların kurum içinde alınan kararların ve uygulamaların doğruluğu konusundaki algılarını ve bu algıların çalışan üzerindeki etkisini içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Cüce ve ark. 2013).

Araştırmalar örgütsel adaleti örgütsel özdeşleşmenin önemli bir belirleyicisi olarak ortaya koymaktadır. Çünkü adalet algısı bireylerin düşünme biçimlerini, duygularını ve yaptıkları işleri şekillendirmektedir (Tümer 2010). Bireyin içinde bulunduğu örgütte yapılan uygulamaların adil olduğunu düşünmesi, diğer çalışanlarla eşit şartlarda olduğunu bilmesi, kafasında herhangi bir şüpheye yer vermeden adil bir örgütte çalıştığını düşündüreceği için örgütsel özdeşleşmeye zemin hazırlamaktadır. Çalışanların kurumuyla ilgili adalet algısı arttıkça kendilerini örgütle bütünleştirmekte ve özdeşleşme seviyesi artmaktadır (Cüce ve ark. 2013).

2.1.8.7. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu kurumun amaç ve değerlerini kabul ederek kendisini örgütle özdeşleştirmesi ve iş hayatına orada devam etmek istemesi olarak tanımlanmaktadır. Kurumuyla örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanın işten ayrılma niyetinin ve devamsızlığının az olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın artması devamında örgütsel özdeşleşmeyi ortaya çıkarmaktadır (Robbins ve Judge 2012).

Örgütsel bağlılığın yüksek ya da düşük oluşunda kişinin kültürünün de etkisi olduğu söylenmektedir. Araştırmalarda toplulukçu kültüre sahip olan Japonya ile bireyci kültüre sahip İngiltere kıyaslanmaktadır. Aile ve toplumsal bağlılığı güçlü olan Japon kültüründe örgütsel bağlılığın bu derece yüksek çıkması çalışanların “ailemin, arkadaşlarımla ve toplumun beklentisini karşılayabilmek” cevabıyla açıklığa kavuşturulmuştur. Batı kültüründe ise bağımsızlık daha ön planda olduğu için toplumdan ziyade bireysel davranışlar ağır basmaktadır. İngiltere gibi batı ülkelerinde örgütsel bağlılığın düşük olmasının nedeni de bu şekilde açıklanmaktadır (Abraham’dan akt. Kalmaz 2018).

2.1.8.8. Birey-Örgüt Uyumu

Örgütün önemli dinamiklerinden birisi birey ve örgüt ilişkisidir. Örgütün temel birimi bireylerdir. Bireylerin olmadığı bir yerde örgütün varlığından söz edilemez. Bireylerin örgütle ilgili olumlu ya da olumsuz düşünceleri örgütler için hayati önem taşımaktadır. Eğer birey kendi hedeflerine örgüt aracılığıyla ulaşabileceğine inanıyorsa örgütle bütünleşmekte, tam tersini düşünüyorsa örgütle olan bağını giderek koparmaktadır (Erdoğan’dan akt. Kalmaz 2018).

Örgüt-birey arasındaki ilişki dişli çark sistemine benzetilebilir. Dişlilerin birbirleriyle uyumlu olarak hareket edebilmesi için aynı mekanizmaya sahip olması gerekmektedir. Dişlilerin uyum içinde olması da çarkın sorunsuz olarak hareket etmesine yardımcı olmaktadır. Yani hem çalışanların birbirleriyle olan uyumu hem de çalışanların örgütle olan uyumu örgütün dinamiğini güçlendirmektedir.

2.1.9. Örgütsel Özdeşleşmeyi Engelleyen Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi destekleyen faktörler olduğu gibi engelleyen faktör de bulunmaktadır. Bu faktörler literatürde iş tatminsizliği, rol çatışması ve rol belirsizliği, örgüte yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm olarak sıralanmıştır.

2.1.9.1. İş Tatminsizliği

İş tatmini özdeşleşmeyi nasıl olumlu olarak etkiliyorsa, iş tatminsizliğinin de özdeşleşme üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan bir çalışanın hem işiyle hem de örgütüyle olan ilişkisi zayıf olacağı için örgütte uzun süre tutunabilmesi mümkün değildir (Polat 2009).

2.1.9.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, çalışanın göreviyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması; rol çatışması ise çalışanlardan birden fazla beklenti olduğu zaman görevler arasında ortaya çıkan karmaşa durumudur. Belirsizlik nedeniyle strese yol açan rol belirsizliği ve rol çatışması çalışanların olumsuz örgütsel davranışlar sergilemesini tetikleyebilmektedir.

Kişinin örgüt içinde yaşadığı rol çatışması, kimliklerin bir araya getirilmesiyle değil bilişsel olarak bütünleşmesini sağlayarak çözüme kavuşmaktadır. Bu bütünleşme her kimliğin menfaatleriyle uyum içinde olmalıdır (Ashforth ve Mael 1989). Yapılmış olan bir çalışmada, çalışanların kendilerinden beklentilerinin ne olduğunu bildiği zaman rol çatışması ve rol belirsizliği konusundaki algılarının negatif yönlü olduğu ve bu durumun çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerini yükselttiği ortaya çıkmıştır (Polat 2009).

2.1.9.3. Örgüte Yabancılaşma

Çalışanların örgütün hedeflerine, örgütün diğer çalışanlarına ve örgütle ilgili olaylara karşı tepkisiz kalma durumu yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerinden uzaklaşan çalışanlar, örgütle ilgili herhangi bir çaba göstermeyeceğinden dolayı örgütle özdeşleşmesi mümkün olmayacaktır. Aslında yabancılaşma ve özdeşleşme arasındaki ilişki çift yönlüdür. Hem kişi örgütten

uzaklaştıkça özdeşleşme azalacak hem de özdeşleşme sağlanamadıkça kişi o örgüte karşı kendini yabancı hissedecektir (Kalmaz 2018).

Örgütüyle yabancılaşan çalışanlar duygu ve düşüncelerini açıkça örgütle paylaşmak yerine örgütle herhangi bir bağı olmayan kişilerle paylaşmak isteyebilir. Bunu önlemenin yolu çalışanların katılımını sağlamaktır. Çünkü çalışan örgütle ilgili kararlarda ne kadar aktif olursa kendisini örgütle o kadar özdeşleştirmektedir (Kassing'den akt. Kalmaz 2018).

2.1.9.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, “bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı” olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti bireyin örgütten geri çekilme ve yeni istihdam arayışları içine girme davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Blau'dan akt. Topçu 2015). Bireylerin bu davranışları örgütler için büyük bir tehdit unsurudur. Bireylerdeki bu olumsuz sinyali fark edemeyip önlem almayan örgütlerin hem işgücü hem de maddi anlamda ciddi zarara girecekleri düşünülmektedir.

Bireylerin işten ayrılma niyetini engelleyen unsurların başında örgütüyle özdeşleşmesi gelmektedir. Çünkü örgütüyle güçlü bir bağa sahip olan çalışan işte kalmaya devam ederek örgüt hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik davranışlar sergilemektedir (Topçu 2015).

İşten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasında çift yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetinin olması özdeşleşmeyi azaltırken, özdeşleşmenin sağlanamadığı yerde işten ayrılma niyeti yüksek olmaktadır.

2.1.9.5. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgütle ilgili bilişsel, davranışsal ve duygusal olarak olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin genel olarak bu olumsuz tutumu sergilemesinin nedeni örgütün dürüstlükten uzak olduğunu, iş arkadaşlarının bencil olduğunu düşünmeleri olarak açıklanmıştır (Abraham'dan akt. Beldek 2015).

Yapılan araştırmalar örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir (Beldek 2015). Çünkü

örgütü ile bütünleşen, örgütünden gurur duyan, kendini o örgütün bir parçası gibi hisseden çalışanların örgütüyle ilgili olumsuz şeyler düşünmesi düşük bir ihtimaldir. Bu durum da bireyin daha az sinik davranış göstermesine neden olmaktadır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında çift yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin olması özdeşleşmeyi azaltırken, özdeşleşmenin sağlanamadığı yerde örgütsel sinizm yüksek olmaktadır.

2.1.10. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin sonuçları olan örgütsel destek, değişim ve değişime direnç, iş tatmini, sağlık şikayeti, çalışan devir hızı, örgüte katılım konusunda başkalarını teşvik kavramlarından bahsedilmiştir.

2.1.10.1. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşmenin en temel sonuçlarından birisidir. Örgüt içinde çalışana karşı gerekli saygı ve değer gösterilmesi halinde örgütsel destek gerçekleştirilmiş olacaktır.

2.1.10.2. Değişim ve Değişime Direnç

Örgütle ilgili bir değişimin olması örgütün yeni özellikler ve davranışlar kazanması anlamına gelmektedir. Bu süreçte çalışanların desteğini almak örgütsel değişim başarısını etkileyen faktörlerden birisidir. Çünkü çalışanların değişim öncesindeki özdeşleşme düzeyleri engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Etkili bir değişim çalışanların özdeşleşme düzeylerinde değişiklikler meydana getirebilir. Bu değişiklikler özdeşleşmeme ve yeniden özdeşleşme şeklindedir. Özdeşleşmeme örgütle olan bağın kopması iken; yeniden özdeşleşme bireylerin örgütün yeni değerlerini benimsemesi anlamına gelmektedir. Çalışanla kurulan etkili bir iletişimle değişimi kabul etmesi sağlanabilir (Tüzün 2006). Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların değişime karşı daha dirençli davrandıkları görülmektedir (Polat 2009).

2.1.10.3. İş Tatmini

İş tatmini, örgütsel özdeşleşmenin sonuçlarından biri olan ve örgütsel davranış alanında en çok araştırılan kavramların başında gelmektedir. Yapılan çalışmalarda, örgütüyle özdeşleşen bireylerin iş tatminin yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu ilişkiyi incelemek için Dick ve ark, Almanya’da dört farklı örneklem üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Dick vd.’den akt. Polat 2009).

2.1.10.4. Sağlık Şikayeti

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel sonuçlarından birisi sağlık şikayeti konusudur. Örgütüyle özdeşleşen bireylerin daha mutlu oldukları ve bundan dolayı sağlıkla ilgili şikayetlerinin daha az olduğu belirtilmiştir. Dick ve Wagner’in (2002) Almanya’da öğretmenlik yapan iki farklı örneklem grubuna yaptığı araştırmada, takımıyla özdeşleşen kişilerin fiziksel sağlık şikayetlerinin daha az olduğu ve elde edilen sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

2.1.10.5. Çalışan Devir Hızı

Çalışan devir hızının yüksek olması çalışanların işinden memnun olmadıklarının ve bundan dolayı işten ayrıldıklarının göstergesidir (Polat 2009). Lee (1971) tarafından yapılan örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti ve çalışan devir hızı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucunda, örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ve örgütteki çalışan devir hızının da az olduğu ortaya çıkmıştır.

2.1.10.6. Örgüte Katılım Konusunda Başkalarını Teşvik

Örgütünden memnun olan bir iş görenin dışarıdan örgüte katılmak isteyenleri de bu doğrultuda teşvik etmesi ve yönlendirmesi beklenen bir davranış olacaktır (Polat 2009).

Mael ve Ashforth (1992)’un yaptıkları araştırmada örgütleriyle özdeşleşmiş olan eski mezunların, başkalarını ya da kendi çocuklarını aynı okula kayıt yaptırması için teşvikte bulunduğu görülmüştür. Bu durum örgütsel özdeşleşme ve teşvik edici

davranışlar arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.11. Sağlık Çalışanları Açısından Örgütsel Özdeşleşme

Sağlık kurumlarının en önemli ögelerinden olan sağlık çalışanlarının özdeşleşmesi ile ilgili yapılan örnek araştırmalardan ve sonuçlarından bahsedilmiştir.

Şantaş ve ark. (2016) sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla Kırıkkale’de bir eğitim ve araştırma hastanesinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre; sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performansları üzerinde etkili olduğu ve örgütsel sinizm düzeylerinin düşürülmesi ile örgütsel özdeşleşme ve iş performanslarının artacağı tespit edilmiştir. Uzun çalışma saatleri, nöbet sistemi vb. nedenlerle stresli bir ortamda çalışan sağlık personeline ek personel alımı, ödüllendirilme gibi konularda destek sağlanmasının örgütleri ile özdeşleşmesi açısından büyük önem taşıyan unsurlar olduğu belirtilmiştir.

Alp’in (2015) sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişimi algıları arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Elbistan’da bir devlet hastanesinde yapmış olduğu çalışmada 150 sağlık çalışanı araştırma kapsamına alınmış ve araştırma sonucunda sağlık çalışanları arasında örgütsel özdeşleşme, vatandaşlık ve çatışma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tokgöz ve Seymen (2013)’in örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Balıkesir’de bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre yüksek düzeyde örgütüyle özdeşleşen çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenmektedir.

Fındık (2011)’in çalışanların örgütsel destek algılarının, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Konya’da aile hekimi üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenirken

işten ayrılma niyeti ile diğer değişkenler arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Van Dick ve ark. (2004) Almanya’da bulunan bir hastanede sağlık çalışanları üzerinde uygulandığı araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini duygusunu beslediğini ve bunun işten ayrılma niyeti de etkilediği belirtilmiştir.

2.2. Prestij Kavramı

Kökeni Fransızcaya dayanan prestij kavramı 17.yüzyılın ortalarında “yanılsama, hile” anlamlarında kullanılmıştır. Günümüzdeki karşılığı “başarı ve kalite kavramları üzerinden birisi ya da bir şey için hissedilen yaygın saygı ve hayranlık”, “başarı, rütbe veya diğer olumlu özelliklerden kaynaklanan itibar veya etki” olarak açıklanmıştır (Oxford Dictionary 2018). Türkçe sözlükteki karşılığı ise “saygınlık”tır. Saygınlık, “saygı görme, değerli, güvenilir olma durumu, itibar” ve “bir bireye ya da bir toplumsal kümeye başka birey ya da kümelerle olan ilişkilerinde üstünlük sağlayan toplumsal-ekonomik durum” olarak tanımlanmıştır (TDK 2018).

Bu tanımlardan yola çıkarak kurumların, kendisini doğru ve etkili bir şekilde tanıtabilmesi amacıyla dış dünyaya açtığı kapısını prestij olarak adlandırabiliriz. Prestij genel olarak farklı bakış açılarının değerlendirilmesiyle ortaya çıkan bir bütündür. Bu bütün insanların kişi, kurum, olay vb. ile ilgili olumlu ya da olumsuz fikir sahibi olmasını ve fikirler doğrultusunda kendisini olumlu yönde etkileyene doğru yönelmesini sağlamaktadır. Özellikle de istihdam açısından, insanlar 'kişisel statü kazanma aracı olarak prestijli olarak gördüğü organizasyonları tercih etmektedirler.

2.2.1. Örgütsel Prestij Kavramı

Örgütsel prestij kurum içinde çalışanların kurum dışındakilerin değerlendirmesini baz alarak oluşturdukları algı şeklinde tanımlanmaktadır (Öcel 2013). Dutton ve Dukerich (1994)’e göre kavram, kurumun sosyal değerlendirmesiyle ilgili olarak daha çok bilgi edinilmesine yardımcı olur. Çünkü örgütsel prestij kurumlar için bir nevi ayna görevi görmektedir. Bu sayede çalışanlar kurumlarının dışarıdan nasıl görüldüğünü, diğer kurumlarla karşılaştırıldığında ne durumda olduklarını ve kendilerinden neler beklendiğine dair fikir sahibi olabilirler.

Çoğunlukla kurumların kendini değerlendirme sürecinde kamuoyu baz alınıyor gibi görünse de sürece çalışanlar ve kurumun doğrudan etkileşim içinde olduğu tüm taraflar da dahil olmaktadır. Çünkü çalışanlar içinde buldukları kurumun birer temsilcisi görevini üstlendiği için örgütsel prestijin tasarlanmasında yol gösterici ve yönlendirici bir rol oynar (Şirin 2012). Aslında kavram, çalışanların kendisine sorduğu "dışarıdakiler organizasyonla ilişkim hakkında ne düşünüyorlar?" sorusuna da cevap olmaktadır. Örgütsel prestij aynı zamanda bireyin "ben bu örgüte dahil olduğum için başkaları benim hakkımda ne düşünür?" fikrine dayanmaktadır. Bu durum bireyin süreç içerisinde elde ettiği fikirler temelinde örgüt hakkındaki düşüncelerini oluşturmaktadır (Tüzün ve Kırkbeşoğlu'dan akt. Yeşiltaş ve ark. 2011; Carmeli ve Freund 2002).

Örgütsel prestij örgütün davranışlarıyla da yakından ilgilenir. Çünkü çalışan, işveren, müşteri, tedarikçi vb. gibi iç ve dış paydaşlar örgütsel prestiji olumlu olarak algıladıkları takdirde, örgütten elde ettikleri tatmin, bağlılık, örgütsel özdeşleşme duygusu da o kadar fazla olacaktır. Örgütsel prestiji güçlü olan kurumların aynı zamanda satışları, yatırım fırsatları olumlu yönde etkilenmektedir. Bu durumda kurumlar uzun süreli hedeflerini gerçekleştirebilmek, rakipleri karşısında üstünlük kazanabilmek ve toplumda bir yer edinebilmek için güçlü bir örgütsel prestije ihtiyaç duymaktadır (Bakan ve ark. 2016).

Literatür taraması yapıldığında örgütsel prestij kavramının farklı şekillerde tanımlandığı görülmüştür. Bunlar:

- "Örgütsel prestij, örgütlerin iç ve dış ortakları tarafından saygı görmesini, itibarının yükselmesini ve buna istinaden de üzerindeki pozitif görüşlerden faydalanarak çeşitli avantajlar elde etmesini sağlayan bir faktör" (Tutar'dan akt. Şirin 2012),
- "Örgütsel prestij, işletmelerin, kendileri dışındaki dünyada nasıl algılandıkları yönündeki değerlendirmeleri ve kendileri üzerinde yoğunlaşan izlenimler" (Çiftçioğlu ve Tak 2009),
- "Örgütsel prestij, ortaya çıkışı ya da yokluğu ile birlikte işletmenin tüm çevresi üzerinde yansımaları olan ve buna istinaden de işletme adına bir kimlik oluşturan bir faktör" (Yeşiltaş ve ark. 2011),

- “Örgütsel prestij, örgütün dışında, örgütün tarafsız bir şekilde değerlendirilmesini mümkün kılacak kesimin değerlendirmeleri” (Polat ve Arslan 2015) şeklindedir.

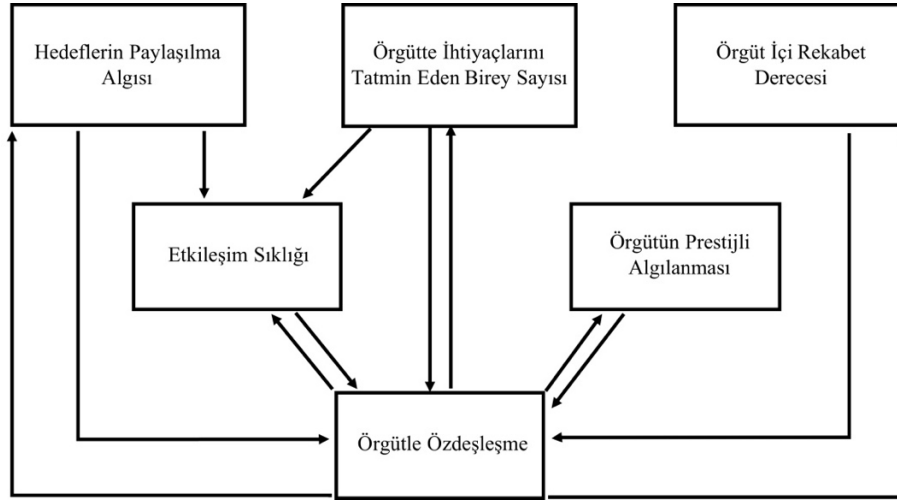
Örgütsel prestij kavramından 1958 yılında ilk olarak bahseden yönetim bilimciler March ve Simon olmasına karşın, Meal ve Ashforth 1992 yılında kavramla ilgili geniş çaplı araştırmayı yapan araştırmacılarıdır. Araştırma sonucunda, örgütsel prestiji “bir kurumun çalışanlarının, bağlı buldukları kurum ile diğer kurumları karşılaştırmaları sonucunda ortaya çıkan farkın yarattığı algı” olarak tanımlamışlardır. Bu araştırmada prestij kavramı ilk defa karşılaştırma noktasına getirilmiş ve bu karşılaştırma sonrasında çalışanların konuyu nasıl algıladıklarına dair bir görüş ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bunun doğrultusunda örgütsel prestijin sadece işletmenin kendi faaliyetleri temelinde değil, aynı zamanda işletmenin diğerleri ile birçok farklı açıdan değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan bir kavram olduğunu ortaya çıkarmıştır (Şirin 2012).

March ve Simon, geliştirdikleri özdeşleşme modelinde prestij kavramını “birey-kurum uyumunu sağlayan, çalışanın kendisinin ve diğer bireylerin kurumu nasıl algıladığına ilişkin düşünceleri” olarak tanımlamışlardır. Çalışmalarında örgütsel prestijin üretim motivasyonu üzerinde etkili olduğu önermesini yaparak bireylerin davranışları ve motivasyonları incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonucuna göre örgütsel prestij, çalışanların örgüt hedefleri doğrultusunda hareket etmesini sağlayan önemli bir faktördür (March ve Simon 1975; Çiftçioğlu 2008).

March ve Simon (1975)’nin geliştirdiği modelde birey-örgüt uyumunu sağlayan beş faktörden bahsedilmiştir. Bunlar;

- Bireylerin örgütü prestijli olarak algılamaları,
- Hedeflerin örgüt üyelerince paylaşıldığına dair algılama derecesi,
- Birey ve örgüt arasındaki etkileşim sıklığı,
- Örgütün, bireyin ihtiyaçlarını karşılama derecesi,
- Örgüt üyeleri arasındaki rekabetin düşük olmasıdır.

Şekil 4. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Beş Faktör

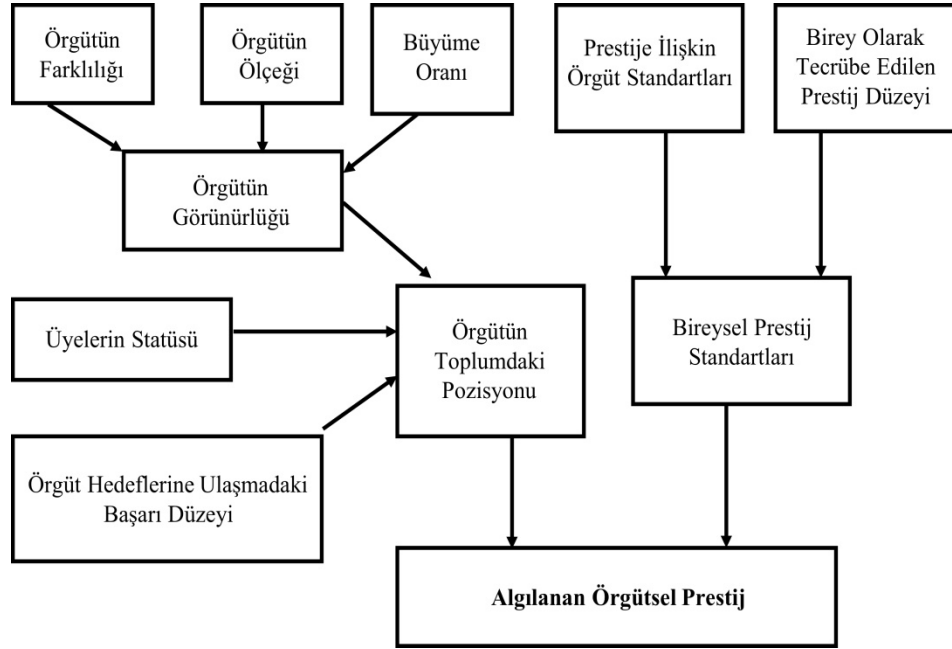


Kaynak: March ve Simon1975.

Şekil 4’de ilgili modele ve değişkenler arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Buna göre örgütsel hedeflerin örgüt üyelerince paylaşılma derecesi ne kadar genişse bireyin grupla özdeşleşme eğilimi o kadar fazla olmaktadır. Örgüt üyeleri arasındaki iletişim sıklığı ve bilgi alışverişi arttıkça örgütsel özdeşleşme oluşacaktır. Örgüt içinde bireysel ihtiyaçların karşılanması ne kadar fazlaysa özdeşleşmesi de o kadar kuvvetli olacaktır. Örgüt üyeleri arasındaki rekabetin azalması örgüt içinde birliğin oluşmasına neden olacak böylece özdeşleşme düzeyi artacaktır. Örgütün prestiji ne kadar yüksekse çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi de o kadar kuvvetli olacaktır (March ve Simon 1975).

March ve Simon (1975) çalışmalarını geliştirerek örgütsel prestiji oluşturan faktörleri de model üzerinden açıklamışlardır. Bu model Şekil 5’da verilmiştir.

Şekil 5. Örgütsel Prestiji Etkileyen Faktörler



Kaynak: March ve Simon 1975.

Modele göre örgütün toplum içindeki durumu ve hem çalışanların hem de dışarıdakilerin algıları örgütsel prestiji etkilemektedir. Aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki başarısı, örgüt üyelerinin statü düzeyleri, örgütün tanınma derecesi, örgütün amaç, etkinlikler bakımından diğer örgütlerden farklılığı, örgütün genişliği, büyüme hızı da örgütün prestijini etkileyecektir (March ve Simon 1975).

Modelde yer alan bireysel prestij standartları 2 grupta şekillenir. Bunlar; bireysel standartlar ve örgütün standartlarıdır. Örgütün prestij standartları, piyasadaki diğer işletmelerin prestij düzeyiyle ve örgüt yöneticilerinin kendilerini göreceli olarak değerlendirmeleriyle oluşmaktadır. Buna göre, her işletme diğerleriyle kendini kıyaslayarak bir prestij standardı oluşturur. Bireysel standartlar ise subjektif ve deneyimlere göre değişkenlik gösterebilmektedirler. Deneyimlenmiş yüksek düzeydeki prestij, bireydeki prestij standardını artırmaktadır. Örneğin, daha önce prestijli bir işletmede çalışan bireyin, diğer işletmelerde daha yüksek düzeyde prestij araması gibi (March ve Simon 1975; Çiftçioğlu 2008).

2.2.2. Örgütsel Prestijin Önemi

Araştırmacılar örgütsel prestijin dış dünyanın bakış açısıyla neredeyse eş değer olduğu konusunda ortak bir görüşe sahiptir. Prestij algısının örgütler açısından taşıdığı önem işe alım sürecinden itibaren kritik hale gelmiştir. Çünkü yapılan araştırmalar, prestij algısı güçlü olan örgütlere yapılan iş başvuru sayısının daha fazla olduğunu ve bu örgütlerde çalışanların çalışma isteğinin diğerlerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda güçlü prestij algısının bireylerin öz saygıları üzerinde de etkisi olduğunu belirtilmiştir. Çalışanların çalıştıkları örgütlerde bu algıyı koruyabilmek adına daha dikkatli davrandıkları tespit edilmiştir (Carmeli ve Freund 2002).

Örgütsel prestij algısı, çalışanların kendi işletmelerini diğer işletmelerle karşılaştırarak yaptığı değerlendirmelerin bütünü olarak tanımlanmıştır. Olumlu algılanmanın özdeşleşmeyi güçlendirdiği belirtilmiştir. Prestij kavramı; özdeşleşme ve sadakatin sağlanmasında, kurumun rakipleriyle mücadele ederken daha az çaba göstermesinde ve kurumun kendisini değerlendirip geliştirebilme fırsatı bulmasında önemli bir etkidir (Mael ve Ashforth 1992).

2.2.3. Örgütsel Prestijin İlgili Kavramlardan Farkı

Örgütsel prestij ile karıştırılan kavramların açıklanması konunun daha iyi anlaşılması için önemlidir.

2.2.3.1. Örgütsel İmaj

Açıklanması gereken kavramların başında örgütsel imaj gelmektedir. İmaj kelimesi, Fransızca “image” sözcüğünden dilimize alınmış ve “imge, görüntü” olarak tanımlanmıştır (TDK 2018). Örgütsel literatürde ise imaj, genel olarak bireyin içinde bulunduğu örgütü diğerlerinin bakış açısı doğrultusunda nasıl algıladığıyla ilgilidir. Aynı zamanda bu açıklamadan hareketle “yapılandırılmış dışsal imaj” olarak da nitelendirilebileceği belirtilmiştir (Yeşiltaş ve ark. 2011).

Örgütsel imaj kavramından elde edilen bilgiler, bu kavramın oldukça eskiye dayandığını göstermektedir. Örgütsel imaj kavramının, yüzyıllar önce bir kralın, ordusunun savaş sırasında kendisini tanıması için kalkanların üzerine St. George

veya Lorraine haçı gibi sembol kullanması ile ortaya çıktığı söylenmektedir. Örgütlerde kurum imajı oluşturma çalışmaları ise 1900'lü yılların başlarında başlamıştır. Zamanla piyasada yer edinen örgütler, kaliteli ürün üretmenin, pazarlamanın tek başına yeterli olmadığını bunların yanında toplum içinde marka imajı yaratmanın ve kurumun kişiliğini geliştirmenin de gerektiğini anlamışlardır (Güzeltik'ten akt. Kılıçaslan 2011).

Araştırmalarda örgütsel imaj ve örgütsel prestij arasındaki farktan da bahsedilmiştir. Örgütsel imaj, bireyin algılarıyla ilgilidir. Başka bir ifadeyle örgüt ve dışarıdaki paydaşların karşılıklı mesaj alışverişi içinde bulunmasıdır. Herrbach ve ark.ise örgütsel imajı dış dünyayı etkilemek için yönetim tarafından empoze edilen mesajlar olarak tanımlamıştır. Örgütsel prestij ise belirli değerlendirme ölçütleri çerçevesinde oluşan yargılara dayanmaktadır. Örgütsel prestij de örgütsel imaj gibi bir algılama sonucu ortaya çıksa da, algının bazı kriterler sonucunda meydana gelmesi kavramlar arasındaki farkı oluşturmaktadır (Herrbach ve ark. akt. Yeşiltaş ve ark. 2011).

2.2.3.2. Örgütsel Kimlik

Açıklanması gereken bir diğer kavram örgütsel kimliktir. “Kimlik”, “herhangi bir nesneyi belirlemeye yarayan özelliklerin bütünü” olarak tanımlanmıştır (TDK 2018). Konuşma dilindeki varlığı 1570'lere dayandığı bilinen kavram bu dönemde “aynı olma, mutlak olarak veya esasen benzer olma ve birlik duygusu” şeklinde ifade edilmiştir. Günümüze orijinal anlamını yitirmiş ve bireyin benzersizliğini, farklılığını belirtmek amacıyla kullanılmıştır (Tonder'den akt. Karabey 2005).

Kimlik tanımında olduğu gibi örgütsel kimlik tanımında da özgünlüğe vurgu yapılmıştır. Bireylerin birbirinden bağımsız olarak kafalarında oluşturduğu bir örgüt tanımlaması vardır. Bu tanımlamaların bütünündeki temel özellikler örgütsel kimliği oluşturur. Örgütün kimliği, örgütü diğerlerinden ayıran özelliklerdir (Tüzün 2006).

Günümüzde örgütsel kimlik örgütün temel değerleri ile ilgilidir ve çalışanların davranışlarıyla şekillenmektedir. Dolayısıyla çalışan davranışlarının değişmesi örgüt kimliği de değiştirmektedir. Örgüt kimliği aynı zamanda örgüt imajına şekil veren önemli unsurlardan birisi olarak görülür. Örgütlerdeki güçlü

örgüt kimliği, örgütlere dış çevrenin zihninde daha iyi bir yer edinebilme, sürekli ve olumlu bir imaja sahip olma olanağı tanımaktadır (Polat'tan akt. Bakan ve ark.2016).

Örgütsel kimlik tanımlamalarında farklılıklar olmasına rağmen, tüm tanımlar, örgüt üyesinin, örgüt üyeliğine karşı bilişsel (örgütün bir parçası gibi hissetme, örgütle bütünleşme) ve duyuşsal (örgüt üyeliğinden onur duyma) bağından bahsetmektedir (Riketta 2005).

Örgütsel kimlik ile ilgili ilk çalışmaları yapanlardan biri olan Lee (1971) örgütler için kimliğin önemini Levinson'un "eskiden insanlar kendilerini isimleriyle ya da yaptıkları işlerle tanımlarken, günümüzde insanlar kendilerini çalıştıkları örgütler ile tanımlamaktadırlar" sözüyle açıklamıştır.

2.2.3.3. Örgütsel Çekicilik

Her örgüt ayakta kalabilmek, sürdürülebilir olmak ve rekabet avantajı sağlamak ister. Bunu başarabilmek için kalifiye insan kaynağına ve bünyesine kazandırdıklarını korumaya ihtiyaç duyar. Örgütler kendisini başarıya taşıyacak insan kaynağını elde edebilmek için "çekici" olarak nitelendirilen faktörleri belirlemek ve geliştirmek durumundadırlar. "Çekicilik" kavramı örgütsel davranış literatüründe "örgütsel çekicilik" kavramı ile ifade edilmektedir.(Akçay ve ark. 2013). Prestijin örgütün çekici olarak algılanmasında etkili olduğu öne sürülmüştür.

2.2.3.4. Örgütsel Ün

Sözlükteki (TDK 2018) karşılığı "herkesçe bilinme, tanınma durumu, şöhret, şan" olan ün kavramı da zaman zaman örgütsel prestijle karıştırılmaktadır. Örgütsel ün "örgütle ilgili olan müşteri, rakip, tedarikçi gibi bütün dış paydaşların kurumun süreklilik arz eden ayırt edici özellikleri hakkında kuruma ilettiği mesajlar" şeklinde açıklamıştır. Örgütsel ün, örgütle ilişkisi bulunmayanların örgütün değerleri, şu anki konumu, gelecekteki durumu gibi maddi olmayan varlıklarla ilgili fikirlerini yansıtırken; örgütsel prestij ise örgüt çalışanlarının örgüt hakkındaki fikirlerini kapsamaktadır (Carmeli ve Freund 2002).

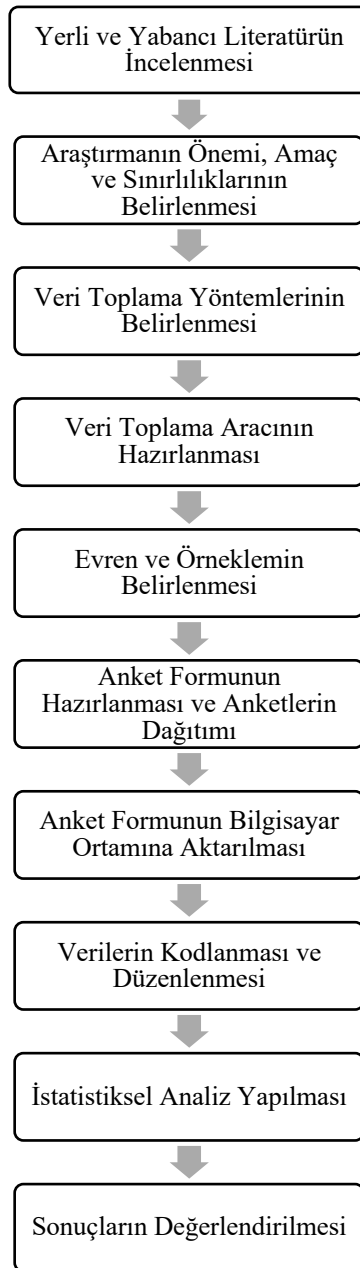
2.2.4. Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşmeyi ele alan çalışmalarda, örgütsel prestij örgütsel özdeşleşmenin öncülü olarak kabul edilmektedir. Smidts ve ark. (2001) özdeşleşme için iki temel güdünün varlığına ihtiyaç duyulduğundan bahsetmiştir. Bunlardan ilki benlik sınıflandırma ihtiyacı, diğeri ise benlik geliştirme ihtiyacıdır. İnsanlar prestijli olarak algıladıkları örgütlerle özdeşleşme eğiliminde olacaklardır. Prestijli bir örgütün üyesi olmak, kişinin öz saygısını arttırarak benlik geliştirme ihtiyacını karşılayacaktır. Mael ve Asforth (1992) da yaptıkları çalışmada örgütün prestiji arttıkça, özdeşleşme yoluyla öz saygıyı arttırma olanağının artacağını söyleyerek bu durumu desteklemiştir. Yapılan diğeri araştırmalar da örgütsel prestijin özdeşleşme üzerinde etkisi olduğunu ve bireylerin bilişsel olarak genellikle güçlü olanla özdeşleştiğini göstermektedir. Bir bireye, örgüte veya düşünceye yönelik popüler destek, aniden ivme kazanır ve yükselir. Bu durum örgütlerde sıkça görülen sürü psikolojisini kısmen açıklamaktadır. Olumlu özdeşleşme arzusu, “en küçük çoğunluk belirtisini ezici bir çoğunluğa dönüştüren bir şekilde şampiyon yaratır” şeklinde açıklanmıştır (Schelling’den akt. Melikoğlu 2009). Ashforth ve Mael’in söylemleri, örgütsel prestijin yüksek olarak algılanmasının, çalışanların örgütleri ile olan özdeşleşme seviyelerini de arttığı yönündedir. Örgütün prestij düzeyi konusunda çalışanların değerlendirme isteği içinde olduğu görülmektedir. Bu istek olumlu bir sonuç doğurduğu sürece, çalışanlar kendilerini örgüte bütün olarak nitelendirilmektedir (Tüzün ve Çağlar 2008).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan bilimsel modele, modele bağlı olarak belirlenen evren ve örnekleme, örneklem seçildikten sonra kullanılan veri toplama araçlarına ve verilerin analizinden sonra elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Elde edilen sonuçların etkin ve tutarlı bir şekilde ortaya konulabilmesi için izlenen yöntemler Şekil 6’da belirtilmiştir.

Şekil 6. Araştırmada İzlenen Adımlar

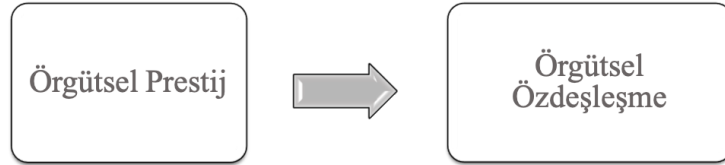


3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Konya ilindeki çalışma yapılmasına izin veren özel hastanelerde gerçekleştirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar 2014). Tarama yoluyla bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi ortaya çıkarmaz ancak bir değişkenin bilinmesi halinde diğerinin kestirilmesi konusunda faydalı ipuçları vermektedir (Van Dalen'den akt. Karasar 2014).

Çalışmada örgütsel prestijinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılacağından örgütsel prestij bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bu açıklamalar doğrultusunda araştırma modeli Şekil 7.'de gösterilmiştir.

Şekil 7. Araştırma Modeli



3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma evrenini Konya İlinde faaliyet gösteren özel hastanelerden çalışma yapılmasına izin veren 5 özel hastanenin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tümüne ulaşmak zaman ve maliyet açısından zorlu olacağı için belirlenen evren üzerinden örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Hastaneler isimlerin gizli tutulmasını istediği için yapılan bu tez çalışmasında hastanelerin kendi isimlerine yer verilmemekte A, B, C, D ve E hastaneleri şeklinde bahsedilmektedir. Araştırmanın evrenini sırasıyla 111, 233, 143, 98 ve 415 olmak üzere toplam 1000 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem belirlenirken söz konusu hastanelerde görev yapan çalışanların sayısı dikkate alınmış, örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (<http://www.cozumarastirma.com.tr/> 5 Mayıs 2019):

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + t^2 \times p \times q}$$

N: Evren büyüklüğü

n: Örneklem büyüklüğü

p: İlgilenilen olayın görülme olasılığı (sıklığı)

q: ilgilenilen olayın görülmemeye olasılığı (1-p)

d: kabul edilen \pm örnekleme hata oranı

t: α anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t tablosu kritik değeri

$$n = \frac{1000 \times 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}{0,05^2 \times (1000-1) + 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

Bu hesaplama göre çalışmanın örneklem grubu 278 sağlık çalışanından oluşmalıdır. Hedeflenen örneklem sayısına ulaşabilmek için 440 anket hastane çalışanlarına elden dağıtılmıştır. Anketlerden 319 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 24 tanesi eksik veya hatalı olduğu için elenmiş 295 tanesi araştırmada kullanılabilir bulunmuştur. Ancak doktorlara ait anket sayısı (12) az olduğu için istatistiksel analizlerden çıkartılmak durumunda kalmış ve analizi yapılan toplam anket sayısı 283 olmuştur. Anketlerin geri dönüşünde %72'lik bir oran sağlanmıştır. Tablo 3'de hastanelere dağıtılan anket sayısı, geri dönüş sayısı ve geri dönüş yüzdelerine, Tablo 4'de ise anketlerin hastanelere göre dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Dağıtılan Anketlerin Geri Dönüş Yüzdeleri

Hastaneler	Dağıtılan Anket Sayısı	Geri Dönen Anket Sayısı	Geri Dönüş Yüzdesi
A	70	38	%54
B	100	70	%70
C	100	94	%94
D	100	72	%72
E	70	45	%64
Toplam	440	319	%72

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Hastanelere Göre Dağılımı

Hastane	Frekans	Yüzde
A Hastanesi	34	11,5
B Hastanesi	68	23,1
C Hastanesi	83	28,1
D Hastanesi	66	22,4
E Hastanesi	44	14,9
Toplam	295	100

Araştırmaya katılanların %11,5'i A Hastanesinde, %23,1'i B Hastanesinde, %28,1'i C Hastanesinde, %22,4'ü D Hastanesinde, %14,9'u E Hastanesinde görev yapmaktadır. Katılımın dağılımı incelendiğinde B, C ve D hastanelerinin oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Katılım sayısının değişkenliği hastanelerin büyüklüğü ve çalışan sayısının farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorulara (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, sektördeki çalışma süresi, çalıştığı hastanenin sahiplik durumu, kurumdaki çalışma süresi ve gelir durumu) yer verilmiştir. Anketin geri kalan bölümlerinde önceden geliştirilmiş, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada çalışanların ifadelerine ne sıklıkla katıldıklarını saptamak amacıyla 5'li Likert tipi derecelendirmeye tabi tutulmuştur. Anketlerde 5'li Likert ölçeğine göre yapılandırılmış ifadeler verilen cevapların değerlendirilmesi yapılırken aralıkların eşit olduğu varsayımında bulunmaktadır. Bu varsayımdan hareketle aritmetik ortalamalar için puan aralığı "0.80" hesaplanmıştır. Anketteki ifadeler yorumlanırken 1.00-1.79 "Hiç Katılmıyorum", 1.80-2.59 "Katılmıyorum", 2.60-3.39 "Orta Derecede Katılıyorum", 3.40-4.19 "Katılıyorum", 4.20-5.00 "Kesinlikle Katılıyorum" şeklindeki kategori kullanılmıştır (Kaplanoğlu 2014). Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçekler şu şekildedir;

- Örgütsel Prestij Ölçeği

Bu çalışmada, örgütün prestijini ölçmek üzere Mael (1988) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği kullanılmıştır. Sekiz maddeden oluşan bu ölçeğin güvenilirliği Türkçe uyarlaması Güteryüz (2010) tarafından yapılmıştır.

- Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 6 maddeden oluşan Likert tipi bir ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin orijinali temel alınarak Eker (2014) tarafından yeni ifadeler eklenerek tekrar düzenlenen ve geliştirilen 13 soruluk ölçek kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmesini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçekteki sorular bu çalışmada hastanelere uygun olarak uyarlanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak Kasım 2017-Mart 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde her bir katılımcı için ortalama 15-20 dakika yeterli olmuştur.

3.5. Toplanan Verilerin Analizi

Verilerin analizleri SPSS 22.0 (Statistical Programme for Social Sciences) paket programında yapılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde bağımsız iki örneklem t testi (independent samples t test), tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analizlerde sonuçlar %95'lik güven aralığında, 0,05 ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Regresyon denklemi, bağımsız değişkene verilen herhangi bir değere karşı bağımlı değişkenin alacağı değeri hesaplar. İki değişken arasındaki ilişkinin (R^2) 1 olması, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin tamamını temsil ettiğini göstermektedir (Sümbüllüoğlu ve Sümbüllüoğlu 2009). Doğrusal regresyonun denklemi;

$$y=a+b*x$$

y: bağımlı değişken

a: doğrunun y eksenini kestiği nokta (eğim)

b: regresyon katsayısı

x: bağımsız değişken

3.6. Araştırmanın Etiği

Araştırma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'ndan 02.10.2019 tarihli etik kurul izni (EK-2) alınmıştır. Araştırmanın ilgili kurumda yürütülebilmesi için çalışmanın yürütüleceği hastanelerden sözlü ve yazılı izin alınmıştır. Ancak hastaneler isimlerinin belirtilmesini istemediği için ekte yazılı izin belgelerine yer verilmemiştir. Araştırma ile ilgili açıklama anket formunun ön kısmında belirtilmiş, uygulama öncesi çalışanlar bilgilendirilmiş ve araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından sözel onam alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Varsayımları

Konuyla ilgili literatür taraması sonucunda aşağıdaki varsayımlar çerçevesinde hareket edilmiştir:

- Araştırma için yapılan yerli ve yabancı literatür taramasının yeterli olduğu,
- Kullanılan ölçeklerin ve araştırma yönteminin bu araştırmanın amacına ve problem çözümüne uygun olduğu,
- Ankete katılan katılımcıların soruları doğru biçimde algıladıkları ve soruları dürüst bir şekilde cevapladıkları,
- Kullanılan istatistiksel tekniklerin ve yapılan analizlerin araştırma amacına uygun olduğuna,
- Verilerin analizinde hatalı herhangi bir işlem yapılmadığı varsayılmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- Yalnızca Konya ilinde ve özel hastanelerde yapılmış olmasıyla,
- İzin alınan hastanelerde çalışmaya katılan sağlık çalışanlarıyla,
- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla,
- Verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

Bu sınırlılıktan dolayı bulgular ve sonuçlar, yalnızca burada çalışan sağlık çalışanları için geçerlidir. Araştırmanın Türkiye’de bulunan diğer sağlık çalışanlarına genellenebilmesi için daha geniş kapsamlı örnekleme üzerinde çalışılması gerekmektedir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini bulmak amacıyla SPSS programı ile gerçekleştirilmiş olan analizler, elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek grubu, meslekte ve kurumda kaç yıldır çalıştıkları ve gelir durumları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişken	N	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	215	76.0
Erkek	68	24.0
Yaş		
<30	202	71.4
30+	81	28.6
Medeni Durum		
Evli	117	41.3
Bekar	166	58.7
Eğitim Durumu		
Lise ve Önlisans	144	50.9
Lisans ve Lisansüstü	139	49.1
Meslek Grubu*		
Hemşire	92	32.5
Sağlık Teknisyeni	68	24.0
Sağlık Hizmetleri	15	5.3
Genel İdari Hizmetler	88	31.1
Yardımcı Hizmetler	20	7.1
Meslekte Çalışma Yılı		
<5	177	62.5
5+	106	37.5
Kurumda Çalışma Yılı		
<5	222	78.4
5+	61	21.6
Gelir Düzeyi		
1600 ve altı	164	58.0
1600 üstü	119	42.0
Toplam	283	100

*Hekim Grubu: Pratisyen Hekim, Uzman Hekim; Hemşire Grubu: Hemşire, Ebe ; Sağlık Teknisyenleri Grubu: Anestezi Teknisyen ve Teknikerleri, Acil Tıp Teknisyen ve Teknikerleri, Laboratuvar Teknisyen ve Teknikerleri, Röntgen Teknisyen ve Teknikerleri, Paramedik ; Sağlık Hizmetleri Grubu: Eczacı, biyolog, kimyacı, psikolog, diş hekimi, odyometrist, beslenme ve diyetetik uzmanı, laborant; Genel İdari Hizmetler Grubu: Hasta Kayıt Personeli, Hasta Kabul Personeli, Sekreter, Sağlık Memuru; Yardımcı Hizmet: Temizlik Personeli, Hasta Bakıcı, Hizmetli Personel.

Tablo 5 incelendiğinde 283 çalışanın 215'i kadın, 68'i erkektir. Bu rakamlara göre katılımcıların %76'sını kadınlar, %24'ünü erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %71.4'ü (202 kişi) 30 yaş altı grupta, %28.6'sı (81 kişi) 30 yaş üstü grupta yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %43.4'ünün (128 kişi) medeni durumu evli, %56.6'sının (167 kişi) ise medeni durumu bekârdır. Araştırmaya katılanların %50.9'u (144 kişi) lise ve ön lisans mezunu, %49.1'i (139 kişi) ise lisans ve lisansüstü mezun kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %32.5'i (92 kişi) Hemşire Grubunda, %24'ü (68 kişi) Sağlık Teknisyenler Grubunda, %5.3'ü (15 kişi) Sağlık Hizmetleri Grubunda, %31.1'i (88 kişi) Genel İdari Hizmetler Grubunda, %7.1'i (20 kişi) Yardımcı Hizmetler Grubunda yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğu Hemşire Grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılanların %62.5'i (177 kişi) 5 yıldan az, %37.5'i (106 kişi) ise 5 yıldan fazla süredir aynı meslekte çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun 5 yıldan az süredir çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan %78.4'ü (222 kişi) 5 yıldan az, %21.6'sı (61 kişi) ise 5 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Bu oranlara bakıldığında çalışanların görev aldıkları hastanelerde genel olarak 5 yıldan az süredir hizmet verdikleri görülmektedir. Araştırmaya katılanların gelir düzeyleri değerlendirildiğinde %58'i (164 kişi) 1600 TL'nin altında, %42'i (119 kişi) ise 1600 TL'nin üstünde maaş almaktadır. Katılımcıların gelir durumlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

4.2. Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılanların örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ölçeği içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenmiştir. Çalışanların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların ortalamaları esas alınmıştır.

Tablo 6’da örgütsel prestij derecesini ölçmek için hazırlanan ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Tablo 6’da yer alan “Çevremdeki insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri olumludur” ifadesi $\bar{x}=3.76$ puan ile en yüksek katılıma sahip ifade olmuştur. “Kariyerinde yükselmek isteyen bir kişi için bu kurumda çalışmış olmak herhangi bir avantaj sağlamaz.” ifadesi $\bar{x}=2.95$ puan ile orta derecede katılıma sahiptir. “Diğer benzer kurumlarda çalışanlar çalıştığım kurumu küçümserler” ifadesi ise $\bar{x}=2.31$ puan ile en düşük katılıma sahip olan ifadedir. Toplam puana baktığımızda katılımcıların, $\bar{x}=3.35$ puan ile ifadelerin tamamına katıldıkları görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Prestij Ölçeğine Katılım Düzeyleri

Örgütsel Prestij Ölçeği İfadeleri	Ortalama	SS
1. Kariyerinde yükselmek isteyen bir kişi için bu kurumda çalışmış olmak herhangi bir avantaj sağlamaz.	2.95	1.27
2. Bu kurumda çalışmış olmak bir başka kuruma kabul edilmede tercih nedeni olmaz.	3.37	1.12
3. Çevremdeki herkes çocuğunun bu kurumda çalışmasından gurur duyacaktır.	3.43	1.04
4. Çalıştığım kurum çevremde iyi bir üne sahip değildir.	3.67	1.05
5. Diğer benzer kurumlarda çalışanlar çalıştığım kurumu küçümserler.	2.31	1.14
6. Çalıştığım kurum alanının en iyilerinden biri olarak kabul edilir.	3.60	1.04
7. Çevremdeki insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri olumludur.	3.76	0.96
8. Bu kurumda çalışıyor olmanın bir saygınlığı vardır.	3.73	0.98
Toplam	3.35	1.07

Tablo 7’de örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmek için hazırlanan ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Tablo 7’de yer alan “Çalıştığım kurumdan bahsederken “biz” söylemini kullanırım” ifadesi $\bar{x}=3.87$ puan ile en yüksek katılıma sahip ifade olmuştur. “Kendimi çalıştığım kurumun sahibi gibi hissederim” ifadesi ise $\bar{x}=3.06$ puan ile en düşük katılıma sahip olan ifadedir. Toplam puana baktığımızda katılımcıların, $\bar{x}=3.55$ puan ile ifadelerin tamamına katıldıkları görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılım Düzeyleri

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İfadeleri	Ortalama	SS
1. Diğer hastanelerle karşılaştırdığımda bu kurum benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	3.22	1.08
2. Çalıştığım kurumun hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.	3.27	1.12
3. Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündüğünü merak ederim.	3.46	1.07
4. Çalıştığım kurumun toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	3.69	0.97
5. Çalıştığım kurumdan bahsederken “biz” söylemini kullanırım.	3.87	1.07
6. Kuruma katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.	3.80	1.00
7. Kariyerimin geri kalanına bu kurumda devam etmeyi isterim.	3.23	1.26
8. Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda kurum menfaatini ön planda tutarım.	3.74	1.05
9. Kendimi çalıştığım kurumun sahibi gibi hissederim.	3.06	1.36
10. Biri çalıştığım kurumdan övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.	3.78	1.11
11. Medya bir haberle çalıştığım kurumu negatif eleştirirse, bu durumdan utanç duyarım.	3.66	1.12
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi kurumun bir parçası olarak görürüm.	3.81	1.00
13. Bu kurumu, çoğu çalışanın aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.	3.62	1.20
Toplam	3.55	1.10

4.3. Güvenirlilik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirliği, ifadelerin ölçmek istenilen özelliği ne derece doğru ölçtüğü verilerinin ne ölçüde tesadüfi hatalardan arındığını göstermektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların sorulara ne derece bilinçli cevap verdiğinin de göstergesidir (Özdoğan ve Tüzün 2007).

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbac Alfa kullanılmıştır. Örgütsel prestij ile ilgili 8 sorunun güvenilirlik analizi sonucu alfa (α) değeri 0.627; örgütsel özdeşleşme ile ilgili 13 sorunun güvenilirlik analizi sonucu alfa (α) değeri

0.917şeklindedir. Literatüre göre Cronbach Alfa değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınırın 0,60 değeri ve üstü olduğu belirtilmiştir (Sipahi ve ark. 2008). Araştırmada kullanılan her iki ölçek güvenilirlik sınırının üzerinde olduğundan araştırmanın güvenilir olduğu görülmüştür. Örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili soruların güvenilirlik analizine ait sonuçlar Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek İstatistiği	Ölçek	
	Prestij	Özdeşleşme
Anket Sayısı (N)	295	295
İfade sayısı	8	13
Ortalama	3.35	3.55
SS	0.57	0.79
Cronbach Alfa	0.627	0.917

Ölçekten herhangi bir ifade silinmesi durumunda ise, ölçeğin yeni güvenilirlik değeri Tablo 9 ‘da gösterilmiştir. Örgütsel prestij ölçeğinden 5.soru çıkarılarak analiz yapılması durumunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,779’a yükselmiştir. Diğer sorulardan herhangi birinin silinmesi durumunda ise bu değer düşmektedir. Bu durum, 5.soru haricinde kalan soruların her birinin örgütsel prestij ölçeği için önemli olduğunu göstermektedir. Ancak önceden pilot bir uygulama yapılmadığı için ölçeğin güvenilirliğini düşüren 5. ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 9. Örgütsel Prestij Ölçeğinden İfade Silinmesi Durumunda Ortalama Ölçek ve Cronbach Alfa Değerleri

İfade	Ölçekten İfade Silinirse		
	Ortalama	Varyans	Cronbach Alfa
1	23.87	15.17	0.573
2	23.45	16.12	0.582
3	23.39	15.84	0.559
4	23.15	16.79	0.594
5	24.51	24.16	0.779
6	23.23	15.27	0.536
7	23.06	15.32	0.527
8	23.10	14.80	0.507

Aynı şekilde örgütsel özdeşleşme ölçeğini oluşturan bütün ifadeler güvenilirlik analizine sokulmuş ve Tablo 10’da elde edilen sonuçlar gösterilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde ise herhangi bir ifade çıkarılması durumunda Cronbach Alfa değerinin düştüğü belirlenmiştir. Bu yüzden ölçekten herhangi bir ifade silinmemiştir.

Tablo 10. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinden İfade Silinmesi Durumunda Ortalama Ölçek ve Cronbach Alfa Değerleri

İfade	Ölçekten İfade Silinirse		
	Ortalama	Varyans	Cronbach Alfa
1	42.98	90.98	0.912
2	42.94	89.92	0.911
3	42.75	96.00	0.921
4	42.51	91.02	0.909
5	42.34	89.12	0.908
6	42.40	91.90	0.911
7	42.98	86.80	0.908
8	42.47	90.87	0.911
9	43.15	86.79	0.912
10	42.42	87.73	0.906
11	42.55	94.90	0.920
12	42.40	90.90	0.909
13	42.59	86.90	0.907

4.4. Örgütsel Prestij Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Demografik özellikler ile örgütsel prestij ölçeği arasında yapılan t testi sonuçlarına göre (Tablo 11);

- Katılımcılardan erkekler ($\bar{x}=3.34$) ile kadınlar ($\bar{x}=3.41$) arasında farklılık bulunamamıştır ($p=0.347$).
- Katılımcılardan 30 yaş üstü grupta ($\bar{x}=3.35$) yer alanlar ile 30 yaş altı grupta ($\bar{x}=3.35$) yer alanlar arasında farklılık bulunamamıştır ($p=0.955$).
- Lise ve ön lisans ($\bar{x}=3.37$) mezunları ile lisans ve lisansüstü grubunda ($\bar{x}=3.33$) yer alanlar arasında farklılık bulunamamıştır ($p=0.549$).
- Meslekte çalışma süresi 5 yıl altında ($\bar{x}=3.38$) çalışan katılımcılarla, 5 yıl üstünde çalışanlar ($\bar{x}=3.30$) arasında farklılık bulunamamıştır ($p=0.239$).
- Kurumda çalışma süresi 5 yıl altında ($\bar{x}=3.36$) çalışan katılımcılarla, 5 yıl üstünde çalışanlar ($\bar{x}=3.34$) arasında farklılık bulunamamıştır ($p=0.888$).

- 1.600 TL'nin altında ($\bar{x}=3.41$) çalışan katılımcılarla, 1.600 TL'nin üstünde çalışanlar ($\bar{x}=3.28$) arasında farklılık bulunamamıştır ($p=0.066$).

Tablo 11. Örgütsel Prestij Ölçeği t-Testi Sonuçları

Değişken		N	Ortalama	SS	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	215	3.34	0.59	-0.94	281	0.347
	Erkek	68	3.41	0.50			
Yaş	<30	202	3.35	0.57	0.06	281	0.955
	30+	81	3.35	0.57			
Medeni Durum	Evli	117	3.38	0.58	0.84	281	0.401
	Bekar	166	3.32	0.56			
Eğitim Durumu	Lise ve Ön Lisans	144	3.37	0.55	0.60	281	0.549
	Lisans ve Lisansüstü	139	3.33	0.58			
Meslekte Çalışma Yılı	<5	177	3.38	0.56	1.18	281	0.239
	5+	106	3.30	0.57			
Kurumda Çalışma Yılı	<5	222	3.36	0.56	0.14	281	0.888
	5+	61	3.34	0.59			
Gelir Düzeyi	1600 ve altı	164	3.41	0.55	1.85	281	0.066
	1600 üstü	119	3.28	0.59			

Meslek grupları ile örgütsel prestij ölçeği arasında yapılan tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 12'de gösterilmiştir. Hemşire ($\bar{x} =3.30$), sağlık teknisyeni ($\bar{x} =3.15$), sağlık hizmetleri ($\bar{x} =3.59$), genel idari hizmetler ($\bar{x} =3.47$) ve yardımcı hizmetler ($\bar{x} =3.58$) grupları arasında farklılık bulunmuştur ($p<0.001$). Farklılığı hangi grubun ortaya çıkardığı Duncan testi ile belirlenmiştir. Duncan testinde karşılaştırmalarda ortalamaların sıralama farklılıklarına göre, sağlık teknisyenleri a grubunda iken, sağlık hizmetleri, genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler b grubunda, hemşireler ise hem a hem b grubunda yer almıştır. Buna göre sağlık teknisyenleri diğer meslek gruplarına göre daha düşük ortalama göstermiştir.

Tablo 12. Örgütsel Prestij Ölçeği Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Değişken	N	Ortalama	SS	sd	F	p
Meslek Grubu	Hemşire	92	3.30 ^{a,b}	0.62	4	4.919	<0.001
	Sağlık Teknisyeni	68	3.15 ^a	0.53			
	Sağlık Hizmetleri	15	3.59 ^b	0.52			
	Genel İdari Hizmetler	88	3.47 ^b	0.51			
	Yardımcı Hizmetler	20	3.58 ^b	0.53			

4.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Demografik özellikler ile örgütsel prestij ölçeği arasında yapılan t testi sonuçlarına göre (Tablo 13);

- Katılımcılardan erkekler (\bar{x} =3.66) ile kadınlar (\bar{x} =3.52) arasında farklılık bulunamamıştır (p=0.194).
- Katılımcılardan 30 yaş üstü grupta (\bar{x} =3.62) yer alanlar ile 30 yaş altı grupta (\bar{x} =3.53) yer alanlar arasında farklılık bulunamamıştır (p=0.353).
- Lise ve ön lisans (\bar{x} =3.57) mezunları ile lisans ve lisansüstü grubunda (\bar{x} =3.53) yer alanlar arasında farklılık bulunamamıştır (p=0.660).
- Meslekte çalışma süresi 5 yıl altında (\bar{x} =3.55) çalışan katılımcılarla, 5 yıl üstünde çalışanlar (\bar{x} =3.56) arasında farklılık bulunamamıştır (p=0.903).
- Kurumda çalışma süresi 5 yıl altında (\bar{x} =3.55) çalışan katılımcılarla, 5 yıl üstünde çalışanlar (\bar{x} =3.56) arasında farklılık bulunamamıştır (p=0.218).
- 1.600 TL'nin altında (\bar{x} =3.63) çalışan katılımcılarla, 1.600 TL'nin üstünde çalışanlar (\bar{x} =3.45) arasında farklılık bulunamamıştır (p=0.063).

Tablo 13. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği t-Testi Sonuçları

Değişken		N	Ortalama	SS	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	215	3.52	0.81	-1.30	281	0.194
	Erkek	68	3.66	0.74			
Yaş	<30	202	3.53	0.83	-0.93	281	0.353
	30+	81	3.62	0.71			
Medeni Durum	Evli	117	3.64	0.74	1.60	281	0.110
	Bekar	166	3.49	0.82			
Eğitim Durumu	Lise ve Ön Lisans	144	3.57	0.81	0.44	281	0.660
	Lisans ve Lisansüstü	139	3.53	0.78			
Meslekte Çalışma Yılı	<5	177	3.55	0.82	-0.12	281	0.903
	5+	106	3.56	0.77			
Kurumda Çalışma Yılı	<5	222	3.52	0.80	-1.23	281	0.218
	5+	61	3.67	0.80			
Gelir Düzeyi	1600 ve altı	164	3.63	0.73	1.87	281	0.063
	1600 üstü	119	3.45	0.87			

Meslek grubu ile Örgütsel Özdeşleşme ölçeği arasında yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucu Tablo 14’de gösterilmiştir. Hemşire (\bar{x} =3.49), sağlık teknisyeni (\bar{x} =3.30), sağlık hizmetleri (\bar{x} =3.68), genel idari hizmetler (\bar{x} =3.72) ve yardımcı hizmetler (\bar{x} =3.87) grupları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0.004$). Farklılığı hangi grubun ortaya çıkardığı Duncan testi ile belirlenmiştir. Duncan testinde karşılaştırmalarda ortalamaların sıralama farklılıklarına göre, sağlık teknisyenleri a grubunda iken, sağlık hizmetleri, genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler b grubunda, hemşireler ise hem a hem b grubunda yer almıştır. Buna göre sağlık teknisyenleri diğer meslek gruplarına göre daha düşük ortalama göstermiştir.

Tablo 14. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

	Değişken	N	Ort.	SS	sd	F	p
Meslek Grubu	Hemşire	92	3.49 ^{a,b}	0.93	4	3.907	0.004
	Sağlık Teknisyeni	68	3.30 ^a	0.71			
	Sağlık Hizmetleri	15	3.68 ^{a,b}	0.68			
	Genel İdari Hizmetler	88	3.72 ^b	0.64			
	Yardımcı Hizmetler	20	3.87 ^b	0.89			

4.6. Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleme Düzeyine Etkisi

Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşmeye etkisinin belirlenmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasında yapılan Pearson korelasyon testi sonuçlarına göre, iki ölçek arasında orta düzey ($r=0.679<0.001$) pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme ölçekleri arasında yapılan doğrusal regresyon analizi parametreleri Tablo 15’de sunulmuştur. Regresyonun eğimi (a) 0.427 ve regresyon katsayısı (b) 0.933 olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişken olan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisinin anlamlı olduğu ve örgütsel prestijin tek başına örgütsel özdeşleşmenin %45’ini açıkladığı bulunmuştur ($R^2=0.452$). Bu durumda, bağımsız değişkene verilen herhangi bir değere karşı hesaplanan regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{Örgütsel özdeşleşme} = 0.427 + 0.933 * \text{Örgütsel prestij}$$

Tablo 15. Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri Arasında Yapılan Regresyon Analizi

Regresyon Parametreleri	Değer
a (eğim)	0.427
b (regresyon katsayısı)	0.933
R^2	0.452
Kareler Toplamı	82.71
F	241.40
p	<0.0001

5. TARTIŞMA

Bu tez çalışmasında çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri ve bu düzeyi etkileyici konumda olan örgütsel prestij kavramları üzerinde durulmuştur. Araştırmanın örnekleme grubunu, farklı bireysel özelliklere sahip ve farklı hastanelerde hizmet veren 283 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

5.1. Tanımlayıcı Bulguların Değerlendirilmesi

Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, ankete katılanların çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Bunun nedeni sağlık sektöründeki meslek gruplarının kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesi ve ebelik gibi bazı meslek gruplarının sadece kadınlara özgü olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaş grubuna göre değerlendirme yapıldığında çalışmaya katılanların çoğunluğunun 30 yaş altında olduğu görülmektedir. Bunun nedeni sağlık sektörünü daha avantajlı gören gençlerin mezun olur olmaz iş bulabilmek adına sağlık meslek liselerine ve sağlık sektörüne yönelik mesleklere olan eğiliminden kaynaklanmış olduğu düşünülmektedir.

Meslek grubuna göre değerlendirme yapıldığında en fazla ankete katılım oranı hemşire grubu ve genel idari hizmetler grubuna aittir. Hekim grubunun ankete katılım oranı çok düşük olduğu için (n=12) değerlendirmeye alınmamıştır. Hekimlerin katılım oranının düşük olması diğer çalışmalarda da gözlenmektedir. Sağlık kurumlarının önemli bir parçası olan hekimlerin de bilimsel çalışmalara karşı ılımlı olması daha verimli sonuçların ortaya konması açısından önemli olacaktır.

Cevaplar değerlendirildiğinde ankete katılanların neredeyse yarısının 5 yıldan az süredir çalıştığı görülmektedir. Bunun nedeninin çalışanların 20-30 yaş arasında yoğunlaşmış olmasından ve yeni mezunlardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kurumdaki çalışma yılı değerlendirildiğinde çoğunluğun 5 yıl altında hizmet verdiği görülmektedir. Uzun yıllardır hizmet veren tecrübeli çalışanların sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Çalışanların gelir düzeyleri değerlendirildiğinde çoğunluğun 1.600 TL ve altında yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun nedeni personelin aldığı maaşın eğitim

düzeyi, çalışılan birim ve yapılan işe göre farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır.

5.2. Prestij Düzeyleriyle İlgili Bulguların Değerlendirilmesi

Örgütsel prestij ölçeği puanlarının ortalaması incelendiğinde sağlık çalışanlarının örgütsel prestij düzeylerinin “katılıyorum” olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının çalıştığı sağlık kurumu diğer kurumlara göre daha prestijli ve standartları yüksek olarak gördüğü söylenebilir. Sağlık çalışanlarının ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip maddeler “Çevremdeki insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri olumludur.”, “Bu kurumda çalışıyor olmanın bir saygınlığı vardır.” maddeleridir. En düşük ortalamaya sahip maddeler ise “Kariyerinde yükselmek isteyen bir kişi için bu kurumda çalışmış olmak herhangi bir avantaj sağlamaz.”, “Diğer benzer kurumlarda çalışanlar çalıştığım kurumu küçümserler.” maddeleridir.

Sağlık çalışanlarının meslek gruplarına göre örgütsel prestij düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Meslek gruplarına örgütsel prestij etkisiyle ilgili hem sağlık sektöründe hem de diğer sektörlerde yapılan çalışma sayısı oldukça kısıtlı olduğu için, sonuçların doğrudan karşılaştırılması mümkün olmamıştır.

Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre örgütsel prestij düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Özgür (2015) Konya ili merkez ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan 523 branş öğretmenleri üzerinde yapılan çalışma sonucunda, cinsiyet değişkenine göre örgütsel prestij ölçeğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Şirin (2012) tarafından İstanbul’da özel bir sektörde çalışan 232 kişi üzerinde yapılan çalışma sonucunda, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel prestij puanlarının ortalamalarının cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu durumda kadın ve erkek çalışanların prestij algılarının aynı düzeyde olduğunu belirtmek mümkündür.

Sağlık çalışanlarının yaş değişkenine göre örgütsel prestij düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Yeşiltaş ve ark. (2011) tarafından Antalya’da faaliyet gösteren bir adet beş yıldızlı otel işletmesi ve beş adet

birinci sınıf tatil köyünde çalışan 227 kişi üzerinde yapılan çalışma sonucunda, katılımcıların örgütsel prestij düzeyleri yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma yıllarına göre örgütsel prestij düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Şirin (2015) tarafından analiz sonucunda araştırmaya katılan çalışanların örgütsel prestij ve kurumda çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının gelir düzeylerine göre örgütsel prestij düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Şirin (2015) tarafından yapılan araştırmada sonucunda çalışanların gelir durumunun çalışanların dışsal prestij algısında rol sahibi olduğunu tespit etmiştir.

5.3. Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Bulguların Değerlendirilmesi

Örgütsel özdeşleşme ölçeği puanlarının ortalaması incelendiğinde sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “katılıyorum” olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının kendisini çalıştığı sağlık kurumunun bir parçası olarak gördüğü, kurumun amaçlarını kendi amaçlarından saydığı, kurumun geleceği için gerçekten uğraştığı yorumu yapılabilir. Sağlık çalışanlarının ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip maddeler “Çalıştığım kurumdan bahsederken “biz” söylemini kullanırım.”, “Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi kurumun bir parçası olarak görürüm.” ve “Kuruma katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.”, “Biri çalıştığım kurumdan övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim” maddeleridir. Verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumla aralarında bir bağ oluştuğu söylenebilir. Aynı şekilde en düşük ortalamaya sahip üç madde sırasıyla “Kendimi çalıştığım kurumun sahibi gibi hissederim.”, “Diğer hastanelerle karşılaştığımda bu kurum benim için mükemmelliğin bir örneğidir.”, “Kariyerimin geri kalanına bu kurumda devam etmeyi isterim.” maddeleridir.

Sağlık çalışanlarının meslek gruplarına göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığı oluşturan sağlık teknisyenleri grubunda diğer meslek gruplarına göre örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha düşük

olmasının nedeni olarak bölüm ve kurumlar arasında sirkülasyonun fazla olması düşünülmektedir. Eker (2014) öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışma da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Öğretim elemanlarının akademik unvan değişkenine göre örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Kıdem azaldıkça örgütle özdeşleşme düzeyinin arttığı görülmektedir. O'Brien ve ark. (2003) sağlık sektöründe, 610 çalışan üzerinde yaptığı çalışma sonucunda kıdemli hemşirelerin yardımcı personele göre örgütle özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alp (2015)'in yaptığı çalışma sonucunda, özdeşleşme algılarında meslek grupları değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Karaca (2018) tarafından, Elazığ'da bir devlet hastanesinde 189 sağlık çalışanına yapılan çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeylerinde, katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca Envergil (2018) tarafından, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) Yataklı Tedavi Kurumları Dairesi'ne bağlı tüm kamu hastanelerinde görevli 433 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Alp (2015) tarafından, Elbistan Devlet Hastanesindeki sağlık çalışanlarına uygulanan anket sonuçları sağlık çalışanlarının özdeşleşme algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bu tez çalışmasında örgütsel özdeşleşme algısını ölçmek için kullanılan ölçeği düzenleyen araştırmacı Eker (2014)'ün çalışmasının sonuçları da benzerlik göstermektedir. İç Anadolu Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinde çalışan 190 öğretim elemanına yapılan araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tüzün (2006) tarafından, Ankara ilinde kamu ve özel sektördeki bankalarda çalışan 545 kişiye yapılan çalışmada çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gözlemlemiştir. Bu sonuçların tersini gösteren bir çalışmada da mevcuttur. Fındık (2011) tarafından, Konya İl'inde 131 aile hekimi üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre erkek aile

hekimlerinin örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri kadın aile hekimlerine göre daha fazladır.

Sağlık çalışanlarının yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Envergil (2018), Karaca (2018), Alp (2015) ve Eker (2014)'in yaptığı çalışmalar değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeylerinde, katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kaplan (2018) tarafından, Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 268 kişiye uygulanan anket sonucunda örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçların tersini gösteren çalışmalar da mevcuttur. Olukçu (2018) tarafından, Çorum ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 400 öğretmen üzerinde yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 51 yaş ve üstü öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme tutumlarının diğer yaş aralığında bulunan öğretmen gruplarının örgütsel özdeşleşme tutumlarına göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer olarak Lee (1971) tarafından, Halk Sağlığı Servisi'nde çalışan 170 bilim adamına yapılan çalışma sonucunda yaşları daha fazla olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna paralel olarak Cheney (1983), tarafından özel bir sanayi ve teknoloji firmasında çalışan 178 kişiye uygulanan çalışma sonucunda çalışanların özdeşleşme düzeyinde yaş değişkeninin artması ile anlamlı farklılık olduğunu belirtmişlerdir.

Sağlık çalışanlarının medeni durum değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Karaca (2018) ve Eker (2014) tarafından yapılan çalışma da benzer sonuçlar ortaya koymuştur.

Sağlık çalışanlarının eğitim durumuna göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Enli Kalmaz (2018) tarafından, belirlenen 10 üniversitede çalışan 788 akademisyen üzerinde yapılan çalışma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Karaca (2018), Alp (2015) ve Eker (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Polat (2009) tarafından yapılan saha çalışmasında, eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisiyle ilgili anlamlı sonuçlar elde edilemediği

görülmektedir. Ancak eğitim düzeyi yüksek olan bireyin diğer örgütlerde çalışmayla ilgili alternatif ve seçeneklerle ilgili beklentisi daha fazla olacağı için kurumu ile kurduğu bağ zayıf olacağı için kurumlarına karşı özdeşleşme seviyelerinin düşük olacağı belirtilmiştir.

Sağlık çalışanlarının meslekte çalışma yıllarına göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Eker (2014)'in yaptığı çalışma sonucunda göre, öğretim elemanlarının akademisyenlik yapma süresiyle örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Alp (2015)'in yaptığı çalışma sonucunda, özdeşleşme algılarında meslekte çalışma yılı değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma yıllarına göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Eker (2014)'in yaptığı çalışma sonucunda göre, öğretim elemanlarının üniversitede çalışma süresiyle örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Alp (2015)'in yaptığı çalışma sonucunda, özdeşleşme algılarında kurumda çalıştıkları süreye bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yine benzer şekilde Envergil (2018) tarafından yapılan çalışma sonucunda katılımcıların örgütsel özdeşleşme ortalamaları ile sektörde çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Sağlık çalışanlarının gelir düzeyine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Alp (2015)'in yaptığı çalışma sonucunda, özdeşleşme algılarında gelir düzeyi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Envergil (2018) tarafından yapılan araştırma sonucu da benzer sonuçlar ortaya koymuştur.

5.4. Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleme Düzeyine Etkisinin Değerlendirilmesi

Polat (2009), yapılan çalışmaları inceleyerek örgütsel prestij algısının yüksek olmasının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Örgütün prestijinin yüksek olması ve grubun buna olan inancının olumlu yönde olması durumunda örgüt üyeleri örgütleriyle daha fazla özdeşleşeceklerini söylemek mümkündür.

Carmeli ve ark. (2007) tarafından, İsrail’de medya ve elektronik sektörlerinde faaliyet gösteren 4 firmada görev yapan 161 çalışan üzerinde örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme ile pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Carmeli, çalışmasında örgütün dışarıdan başarılı, güçlü yani prestijli olarak algılanmasının çalışanların örgütle özdeşleşmelerine ve daha fazla iş performansı göstermelerine yol açacağını belirtmiştir.

Özgür (2015) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin %11’inin örgütsel prestij ile açıklandığını belirtmişlerdir.

Mignonac ve ark. (2006) tarafından yapılan çalışmada mühendis, yönetici ve kontrolörlerden oluşan 3 farklı grubun örgütsel özdeşleşme düzeyleri, çalışılan örgütün prestiji ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük olduğunda, örgütsel prestijin işten ayrılma niyeti üzerinde az etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi normal ya da yüksek olduğunda ise örgütsel prestijin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olmaktadır.

Riketta (2005) tarafından 96 kişi üzerinde yapılan pek çok değişken ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin analiz edildiği çalışma sonucunda örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Smidts ve ark. (2001) tarafından yapılan çalışmada örgütsel prestij ve örgütteki iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. İletişimin, örgütsel özdeşleşmeyi açıklamada etkili bir rolü olduğunu belirtilmişlerdir. Örgütsel prestij ve örgütsel iletişimin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Mael ve Ashforth (1992) tarafından yapılan örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardıllarının ölçüldüğü çalışma sonucunda, örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Dışarıdan prestijli olarak görülen bir örgütte çalışmak kişinin benlik saygısını arttırmakta ve böylece kişi kendisini özel hissetmektedir (Dutton ve ark. 1994). Öcel (2013) bu durumu, kişi terfi alabileceği ama örgütsel prestiji yüksek olmayan bir yerde çalışmak yerine, kısıtlı imkanı olan ancak prestiji yüksek bir yerde çalışmayı tercih edeceğini belirtmiştir. Çünkü kendisini daha saygın ve önemli biri olarak algılamasına katkı sağlayan prestijli bir örgütün parçası olmaktan vazgeçip oradan ayrılmasının çok akla yakın bir davranış olmadığını ifade etmiştir. Örgüt amaçlarını kabul etme, rol ve görevleri isteyerek yapma, örgüt üyeliğini sürdürme isteği gibi örgütsel özdeşleşmenin üç temel unsurunu bir arada bulunduran kişilerin, maaş artışı, kariyer fırsatı ve prestij konularında daha iyi imkan sunan iş fırsatı bulsalar da çalıştıkları mevcut işyerinden ayrılmayacakları varsayılmaktadır (Polat ve Meydan, 2010).

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada, örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin her ikisinin de meslek gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçekler arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuş, regresyon analizi sonucuna göre ise örgütsel prestijin tek başına örgütsel özdeşleşmenin %45'ini açıkladığı ortaya konmuştur.

Araştırmanın sonuçları, çalışanın daha iyi fırsat ve koşullarda çalışma imkanı bulmasına rağmen prestiji yüksek olması nedeniyle mevcut olarak çalıştığı kurumda kalmayı tercih etme olasılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Çünkü herkes tarafından prestijli görülen bir örgütte çalışmanın örgütsel bağlılığı ve özdeşleşmeyi arttırdığı söylenebilir.

Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda sağlık yöneticilerine, sağlık kurumlarına, sağlık çalışanlarına ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulabilir;

- Sağlık çalışanlarında prestij ve özdeşleşme değişkenlerinin ölçüldüğü yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda daha fazla çalışma farklı il ve hastanelerde yapılabilir.
- Benzer bir çalışma devlet hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarına uygulanabilir.
- Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij düzeylerinin sağlık teknisyenlerinde düşük bulunmasının nedenlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için çalışmanın sağlık teknisyenleri grubu özelinde uygulanması önerilebilir.

7. KAYNAKLAR

- Akçay AD, Timur N, Ulukan C. Kent Merkezinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araçsal ve Sembolik Özelliklerin Örgütsel Çekiciliğe Etkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi. 2013; 8(1):319-340.
- Akpınar A. Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Uşak, 2014 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Aynur Bozkurt Bostancı).
- Albert S, Ashforth BE, Dutton JE. Organizational Identity and Identification: Charting New Watersand Building New Bridges. Academy of Management Journal. 2000; 25, Special Issue.
- Alp A. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma İletişim Alguları Arasındaki Farklılıklar: (Bir Alan Araştırması). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. İsmail Bakan).
- Ashforth BE, Mael F. Social Identity Theory and The Organization, Academy of Management. The Academy of Management Review. 1989; 14(1): 20-39.
- Ashforth BE, Harrison SH, Corley KG. Identification in Organizations: an Examination of Four Fundamental Questions. Journal of Management. 2008; 34: 325.
- Bakan İ, Erşahan B, Kaya İ. Örgütsel Kimliğin ve Örgütsel Prestijin, Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2006; 6(1):69-88.
- Barutçu K. Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2015 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Erkan Erdemir).
- Beldek EG. Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nejat Basım).
- Bergami M, Bagozzi Richard P. Self-Categorization, Affective Commitment And Group Self-Esteem As Distinct Aspects Of Social Identity In The Organization. The British Journal of Social Psychology. 2000; 39: 555-577.
- Boroş S. Organizational Identification: Theoretical And Empirical Analyses Of CompetingConceptualizations. Cognition, Brain, Behavior. 2008; 12(1): 1-27.
- Brown M. Identification And Some Conditions Of Organizational Involvement. Administrative Science Quarterly. 1969; 14(3): 346-355.
- Carmeli A, Freund A. The Relationship Between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige. Corporate Reputation Review. 2002;5(1):51-68.
- Carmeli A, Gilat G, Waldman D. The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustmentand Job Performance. Journal of Management Studies. 2007; 44(6): 972-992.
- Cheney G. On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. Communication Monographs. 1983; 50:342-362.
- Çiftçiöğlü BA. Kurumsal İtibarı Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Bursa, 2008 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeyyat Sabuncuoğlu).

- Cüce H, Güney S, Tayfur Ö. Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013; 31(1):1-30.
- Demirtaş HA. Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar. İletişim Araştırmaları.2003; 1(1):123-144.
- Dick RV. Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research From Social and Organizational Psychology. International Journal of Management Reviews. 2001; 4: 265-283.
- Dick RV, Wagner U. Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2002; 2:129-149.
- Dick RV, Wagner U, Stellmacher J, Christ O. The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004; 77, 171–191.
- Dick RV, Wagner U, Stellmacher J, Christ O, Tissington PA. To Be(long) or Not to Be(long): Social Identification in Organizational Contexts. Genetic, Social, and General Psychology Monographs. 2005; 131(3):189–218.
- Dick RV, Hirst G, Grojean MW, Wieseke J. Relationships Between Leader and Follower Organizational Identification and Implications for Follower Attitudes and Behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2007; 80: 133–150.
- Dutton J, Dukerich M, Harquail V. Organizational Images and Member Identification. Administrative Science Quarterly. 1994; 39(2): 239.
- Edwards MR. Organizational Identification: A Conceptual And Operational Review. International Journal of Management Reviews. 2005; 7(4): 207–230.
- Eker D. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri Ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yükseköğretimin Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2014 (Tez Danışmanları: Prof. Dr. Ahmet Aypay Doç. Dr. Mehmet Ali Öztürk).
- Eker D. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi. 2015; 4(4): 118-124.
- Envergil D. Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sözleşme Algılarının Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu).
- Fındık M. Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2011 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adnan Çelik).
- Foote NN. Identification As The Basis For a Theory of Motivation. American Sociological Review. 1959; 16(1):14-21.
- Gautam T, Van DR, Wagner U. Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. Asian Journal of Social Psychology. 2004; 7(3):301-315.
- Hall DT, Schneider B, Nygren HT. Personal Factors in Organizational Identification. Administrative Science Quarterly. 1970; 15(2):176-190.
- İşçan ÖF. Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2006; 11:160-177.

- Johnson MD, Morgeson FP, Ilgen DR, Meyer CJ, Lloyd JW. Multiple Professional Identities :Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets. US National Library of Medicine National Institutes of Health. 2005;91(2):498-506.
- Kalemci Tüzün İ. Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2006(Tez Danışmanı:Doç.Dr.İrfan Çağlar).
- Kalmaz Enli P. Örgütsel Güvenin Örgütsel Özdeşleşme ve Mesleki Özdeşleşme Üzerine Etkileri Hakkında Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Denizli, 2018 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Feyzullah Eroğlu).
- Kanten P. İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta, 2012 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan İbicioğlu).
- Kaplan A. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal İtibar Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Konya, 2018 (Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Burcu Doğan Alp).
- Kaplıanoğlu, E. Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 2014; (10), 131–150.
- Karabey CN. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2005 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ömer Faruk İşcan).
- Karaca B. Sağlık Personelinin Sanal Kayıtarma Davranışları İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tunceli, 2018 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Arzu Karaca).
- Karalar S. Ödül Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme İle İşgücü Atıklığı Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Edirne, 2015 (Tez Danışmanı: Prof.Dr. Canan Çetin).
- Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayıncılık, 2014, 27.Baskı, Ankara, ss:80-89.
- Kaya ŞD, İleri YY, Yüceler A. Effects Of Organizational Trust on Identification in a University Hospital in Turkey. Journal of Human Sciences, 2017; 14(2), 2014-2020.
- Kelman HC. Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change. The Journal of Conflict Resolution. 1958; 2(1): 51- 60.
- Kılıçaslan H. İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajına Yönelik Yönetici ve Öğretmen Algıları: Bolu İli Merkez İlçe Örneği. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 2011 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkan Argon).
- Knippenberg VD, Schie EC. Focicorrelates of organizational identification. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2000; 73: 137-147.
- Köse CG. Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009 (Tez Danışmanı:Prof.Dr.İşıl Pekdemir).
- Kreiner GE, Ashforth BE. Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification. Journal of Organizational Behaviour. 2004;25:1-27.
- Lee SM. Organizational Identification Of Scientists. Academy of Management Journal. 1969; 12(3):327.

- Lee SM. An Empirical Analysis Of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 1971; 14: 213.
- Lipponen J, Helkama K, Olkkonen ME and Juslin M. (2005). Predicting The Different Profiles Of Organizational Identification: A Case Of Shipyard Subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2005; 78: 97.
- Luthans F, Youssef CM. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 2004 ;33(2): 143-160.
- Mael F. Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni. Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University. 1988.
- Mael F, Ashforth BE. Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*. 1992: 13(2):103.
- Mael F, Ashforth BE. Identification In Work, War, Sports, And Religion: Contrasting The Benefits And Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. 2001; 31(2):197-222.
- March GJ, Simon H. *Örgütler*, Çev. Oğuz Onaran ve Ömer Bozkurt, TODAİ Enstitüsü Yayınevi, Ankara, 1975.
- Melikoğlu M. The Distinctive Role Of Prestige, Communication And Trust: Organizational Identification Versus Affective Commitment. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Güler İslamoğlu).
- Meydan CH, Polat M. Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 201; 38(167): 27-40.
- Mignonac K., Herrbach, O, Guerrero S. The Interactive Effects Of Perceived External Prestige And Need For Organizational Identification On Turnover Intentions. *Journal Of Vocational Behavior*. 2006; 69: 477- 493.
- Miller VD, Allen M, Casey MK and Johnson JR. Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*. 2000;13(4):626-658.
- O'Brien, KE, Allen TD. The Relative Importance Of Correlates Of Organizational Citizenship Behavior And Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources Of Data. *Human Performance*. 2003; 21:62-88.
- Olkkonen ME, Lipponen J. Relationships Between Organizational Justice, Identification With Organization And Work Unit, And Group-Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006;100(2):202-215.
- Olukçu E. Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Rollerini İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İlişkisi (Çorum İli Örneği). Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Amasya, 2018 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Meltem Akın Kösterelioğlu).
- Öcel H. Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 2013; 28 (71): 37-53.
- Özcan HU. Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*. 2012; 15(29): 25-39.
- Özdoğan BF, Tüzün İ. Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları Güven Üzerine Bir Araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 2007; 15(2):639-650.

- Patchen M. Participation, achievement and involvement in the job. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.1970.
- Polat S. Organizational Citizenship Behavior (ocb) Display Levels of The Teachers At Secondary Schools According To The Perceptions Of The School Administrators. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2009; 1:1591– 1596.
- Polat S, Arslan Y. Örgütsel Yaşamda İmaj: İmaj Geliştirme ve Yönetimi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015, Ankara.
- Reade C. Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to The Local Subsidiary and The Global Organization. Int. J. of Human Resource Management. 2001; 12(8): 1269-1291.
- Rickett M. Organizational Identification: A Meta-Analysis. Journal of Vocational Behavior. 2005; 66: 358–384.
- Robbins S, Judge TA. Örgütsel Davranış, Nobel Akademik Yayıncılık, 2012.
- Rotondi T. Organizational Identification and Group Involvement. Academy of Management Journal. 1975; 18(4):892.
- Rousseau, DM. Why Workers Still Identify With Organizations. Journal of Organizational Behavior, 1998; 19:217–233.
- Scott CR, Corman SR, Cheney G. Development of Structural Model of Identification in the Organization. Communication Theory. 1998; 8(3): 298-336.
- Smidts A, Pruyn ATH, Van Riel CBM. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. Academy of Management Journal. 2001; 44(5): 1051-1062.
- Sipahi B, Yurtkoru S, Çinko M. Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi, Beta Yayınları, 2008, İstanbul.
- Sirke Ç. Özel Okul Öğretmenlerinde Örgütsel Stres Ve Örgütsel Özdeşleşme. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016 (Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.B.Çağla Garipağaoğlu).
- Sümbüllüoğlu K, Sümbüllüoğlu V. Biyoistatistik, Hatiboğlu Yayınları, 2009, Ankara.
- Şantaş F, Uğurluoğlu Ö, Kandemir A, Çelik Y. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.2016; 18(3): 867-886.
- Şirin E. Örgütsel Prestij Algısı İle Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. İnci Erdem Artan).
- Tajfel H. Social Psychology Of Intergroup Relations. Ann. Rev. Psychol, 1982; 33:1-39.
- Tak B, Çiftçioğlu A. Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 2009; 18:100-116.
- Taş A. İlk Ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2016 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Süleyman Karataş).
- Tolman EC. Identification and The Post-War World. Journal of Abnormal and Social Psychology. 1943; 38(2):141-148.

- Tokgöz E. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2012 (Tez Danışmanı Prof. Dr. Oya Aytemiz Seymen).
- Tokgöz E, Seymen Aytemiz O. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. Öneri Dergisi. 2013; 39: 61-76.
- Topçu MK. Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2015 (Tez Danışmanı Prof. Dr. H. Nejat Basım).
- Turunç Ö. Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. "İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2011;13(1):143-166.
- Turunç Ö, Çelik M. Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2010;17(2):24.
- Tümer E. İşletmelerde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara,2010 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Belgin Aydıntan).
- Tüzün Kalemci İ, Çağlar İ. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı Ve İletişim Etkinliği İlişkisi. Journal of Yasar University. 2008; 3(9):1011-1027.
- Yakın B. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Alptekin Sökmen).
- Yeşiltaş M, Türkmen F, Ayaz N. Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2011; 12(2):171-189.
- Wetherell M. Identities, Groups And Social Issues. London: Sag. 1996.
- <http://www.cozumarastirma.com.tr> (Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2019).
- <https://dictionary.cambridge.org> (Erişim Tarihi: Ocak 2019).
- <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: Ocak 2019).
- <http://tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: Ocak 2019).
- <https://www.oxforddictionaries.com> (Erişim Tarihi: Ocak 2019).

8. EKLER

8.1. Ek- A Anket Formu

Sayın Katılımcı ;

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda Tezli Yüksek Lisans programında devam etmekte olan “ **Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama**” başlıklı yüksek lisans tez çalışmam kapsamında yapılan bu araştırmada, örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır ve toplanan bilgiler gizli tutulacaktır.

Ayırdığınız kıymetli zamanınız ve özveriniz için teşekkür ederim.

Tez Danışmanı	Tezi Hazırlayan
Yrd.Doç.Dr.Aydan YÜCELER Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimler Fak.Sağlık Yönetimi Öğretim Üyesi	Yeşim YILMAZ Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fak.Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Sağlık Çalışanlarının Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2.Yaşınız :
3.Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
4.Eğitim Durumunuz: () Lise () Lisans / Ön Lisans () Lisansüstü
5.Mesleğiniz :
6.Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz ? : Yıl
7.Çalışmakta olduğunuz hastanenin sahipliği: () Devlet () Özel () Üniversite
8.Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz? Yıl
9.Gelir düzeyiniz :



2.Örgütsel Prestij Ölçeği

<u>Su anda çalışıyor olduğunuz sağlık kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz</u>	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Kariyerinde yükselmek isteyen bir kişi için bu kurumda çalışmış olmak herhangi bir avantaj sağlamaz.					
2.Bu kurumda çalışmış olmak bir başka kuruma kabul edilmede tercih nedeni olmaz.					
3. Çevremdeki herkes çocuğunun bu kurumda çalışmasından gurur duyacaktır.					
4.Çalıştığım kurum çevremde iyi bir üne sahip değildir.					
5.Diğer benzer kurumlarda çalışanlar çalıştığım kurumu küçümserler.					
6.Çalıştığım kurum alanının en iyilerinden biri olarak kabul edilir.					
7. Çevremdeki insanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri olumludur.					
8. Bu kurumda çalışıyor olmanın bir saygınlığı vardır.					

3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği


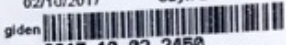
Su anda çalışıyor olduğunuz sağlık kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Diğer hastanelerle karşılaştığımda bu kurum benim için mükemmelliğin bir örneğidir.					
2. Çalıştığım kurumun hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.					
3. Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündüğünü merak ederim.					
4. Çalıştığım kurumun toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.					
5. Çalıştığım kurumdan bahsederken "biz" söylemini kullanırım.					
6. Kuruma katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.					
7. Kariyerimin geri kalanına bu kurumda devam etmeyi isterim.					
8. Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda kurum menfaatini ön planda tutarım.					
9. Kendimi çalıştığım kurumun sahibi gibi hissederim.					
10. Biri çalıştığım kurumdan övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.					
11. Medya bir haberle çalıştığım kurumu negatif eleştirirse, bu durumdan utanç duyarım.					
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi kurumun bir parçası olarak görürüm.					
13. Bu kurumu, çoğu çalışanın aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.					

8.2. Ek- BEtik Kurul Belgesi

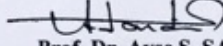
T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Meram Tıp Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 14567952-050/
Konu :

 **KONYA NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**
02/10/2017 Sayı: 2450
giden 
2017.10.02.2450

Sayın
Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER
N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü
Sağlık Hizmetleri Anabilim Dalı Başkanı

İlgi:19.09.2017 tarihli dilekçeniz;
“Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama”-“The Impact Of Organizational Prestige On The Level Of Organizational Identification: An Implementation On Healthcare Organizations” başlıklı Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER’ in sorumluluğunda, Yeşim YILMAZ’ ın yardımcı araştırmacısı olduğu yüksek lisans tez çalışması hakkında Fakültemiz İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulunun 22 Eylül 2017 tarihinde aldığı 2017/1022 sayılı karar ilişikte gönderilmiştir.
Bilgilerinizi rica ederim.


Prof. Dr. Ayşe S. ŞAHİN
İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar
Etik Kurul Başkan Yardımcısı

Ek: Etik Kurul Kararı

Adres:Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Dekanlığı 42080 –Meram KONYA
Tel: (0332) 223 65 00 Faks: (0332) 223 61 81

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ MERAM TIP FAKÜLTESİ
İLAÇ VE TIBBİ CİHAZ DIŞI ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Toplantı Sayısı:54

Toplantı Tarihi: 22.09.2017

Karar Sayısı:2017/1022:N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Anabilim Dalı Başkanı Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER' in "Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama"-**"The Impact Of Organizational Prestige On The Level Of Organizational Identification: An Implementation On Healthcare Organizations"** başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili 19.09.2017 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü, Yeşim YILMAZ' ın yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Anabilim Dalı Başkanı Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER' in sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacılara aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER

Yardımcı araştırmacı: Yeşim YILMAZ



Prof. Dr. Ayşe S. ŞAHİN

İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurul Başkan Yardımcısı

9. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	Yeşim SAYGU
Doğum Yeri	Kastamonu
Doğum Tarihi	02.07.1992
Medeni Hali	Evli
EĞİTİM BİLGİLERİ	
Yüksek Lisans	Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi A.B.D. (2016-2019)
Lisans	Ankara Üniversitesi Sağlık Yönetimi (2010-2014)
Lise	Kastamonu Mustafa Kaya Anadolu Lisesi (2006-2010)
İŞ DENEYİMİ	
Özel Konya Büyükşehir Hastanesi	Sekreter (2017-2018)
Adana Sistem Tıp Merkezi	Yönetici Asistanı (2018-2019)
Mersin İl Sağlık Müdürlüğü	Satın Alma Birimi-Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni (2019-)
İLETİŞİM	
E-mail	yysmylmz@gmail.com