

## **BİREYCİLİK - TOPLULUKÇULUK İKİLEMİNDE MESLEKİ ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME AYRIMI**

**Erdem KIRKBEŞOĞLU**

Başkent Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi  
Eskişehir Yolu 20.KM 06530 Etimesgut Ankara  
E-posta: erdemk@baskent.edu.tr

**İpek Kalemci TÜZÜN**

Başkent Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi  
Eskişehir Yolu 20.KM 06530 Etimesgut Ankara  
E-posta: tuzun@baskent.edu.tr

### **Özet**

*Bu çalışma kapsamında bireyci ve toplulukçu örgüt kültürüne sahip iki alt örnekleme (hayat dışı sigorta şirketleri) çalışanların bireycilik/toplulukçuluk eğilimlerinin mesleki ve örgütsel özdeşleşme üzerinde ne denli ayırt edici bir etki yarattığı araştırılmıştır. Türkiye’de sigorta sektöründe faaliyet göstermekte olan 23 sigorta şirketinde çalışan 209 kişiye uygulanan araştırmadan elde edilen bulgular, örgüt çalışanlarının sahip oldukları bireycilik/toplulukçuluk eğiliminin bireyci örgüt kültüründe mesleki özdeşleşmeyi; toplulukçu örgüt kültüründe ise örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme, bireycilik/toplulukçuluk eğilimi

**Alan Tanımı:** İşletme (Örgütsel Davranış)

### **THE EFFECT OF INDIVIDUALISTIC/COLLECTIVISTIC TENDENCY ON OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION**

*This study aims to demonstrate how individualism/collectivism tendencies of life and non-life insurance organizations impact upon the occupational and organizational identification. The survey has been applied to 209 employees working at 23 insurance organizations in Turkey. The findings indicate that the individualism/collectivism tendency of employees significantly affect occupational identification in individualist organizational culture and organizational identification in collectivist organizational culture.*

**Key Words:** Occupational identification, organizational identification, individualism/collectivism tendency.

**JEL Classification:** D23, M10

### **1. GİRİŞ**

Bu çalışmanın temel amacı bireyci ve toplulukçu örgüt kültürünü niteleyen iki ayrı örgüt yapısında, meslekle ve örgütle özdeşleşme düzeyinin yüksek veya düşük olmasına çalışanların bireycilik/toplulukçuluk eğiliminin ne denli ayırt edici bir etki sağladığını ortaya koymaktır. Örgüt yapısında özdeşleşme üzerine yürütülen çalışmaların büyük bir çoğunluğu örgüt içi özdeşleşme

düzeyleri (örgütle özdeşleşme, amirle özdeşleşme veya iç grupla özdeşleşme) üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak çalışanların meslekleriyle özdeşleşme düzeylerini ve bu özdeşleşme düzeyini örgütsel özdeşleşme düzeyinden ayıran temel etkileri ölçmeye yönelik çalışmalar sınırlı düzeyde kalmıştır (Asforth ve diğerleri, 2008). Dolayısıyla bu çalışmanın önemli bir odağı, birçok çalışmada bireylerin davranışlarını ifade etmede görmezden gelinen mesleki etkilerin varlığını ortaya koymaktır. Mesleğe bağlı gelişen özdeşleşme düzeyinin etkisi anlamında örgüte duyulan özdeşleşme düzeyine göre nasıl farklılık göstereceği yazında çok fazla netlik kazanmış değildir. Bu çalışmada ise bireyci bir örgüt yapısında çalışanların bireycilik/toplulukçuluk eğilimi ile toplulukçu bir örgüt yapısında çalışanların bireycilik/toplulukçuluk eğilimlerinin, mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde ne derece anlamlı bir etki yarattığı sorgulanacaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın, özdeşleşme kaynaklarının alternatif etkilerini görebilme anlamında önem teşkil edeceği düşünülmektedir.

Çalışmada ilk olarak, mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme arasında ne denli bir farklılığın olduğu Türkiye’de sigorta şirketleri bağlamında iki alt örneklem (hayat sigorta şirketleri ve hayat-dışı sigorta şirketleri) kapsamında ele alınacaktır. Çalışmanın örneklemini oluşturan bu iki alt örneklemin seçilmesindeki temel amaç; her iki örgüt topluluğunun da farklı içsel dinamiklere sahip olmasıdır (Pekiner, 1974). Her ne kadar aynı sektör kapsamında ifade edilseler de, bu iki örgüt topluluğunun örgüt yapıları, işe alım ölçütleri, maaş politikaları ve rekabet stratejileri farklılık arz etmektedir. İki ayrı örgüt yapısında bu farklı uygulamaların ortaya çıkmasındaki temel sebep ise baskın örgüt kültürlerin konumlarına bağlanabilir. Dolayısıyla sektörün bütününe yönelik tutarlı ve güvenilir tespitlerin yapılabilmesi, sektör içindeki farklı alt örgüt gruplarının göz önüne alınmasını gerektirecektir. Buna ek olarak, çalışmada bu iki alt örneklem kapsamında çalışanların bireyci/toplulukçu eğilimlerinin mesleki ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin düşük veya yüksek olmasına ne denli etki sağladığını sınanacaktır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında iki temel araştırma sorusuna cevap aranacaktır: (1) Toplulukçu örgüt kültürü (hayat dışı sigorta şirketleri) ile bireyci örgüt kültürlerinde (hayat sigorta şirketleri) örgütsel özdeşleşme, mesleki özdeşleşme ve bireycilik/toplulukçuluk düzeyleri ne denli anlamlı bir ayırım yaratmaktadır. (2a) Bireyci örgüt kültüründe çalışanların bireycilik/toplulukçuluk düzeyleri örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme düzeyinin yüksek veya düşük olmasında ayırt edici bir etki sağlamakta mıdır? (2b) Toplulukçu örgüt kültüründe çalışanların bireycilik/toplulukçuluk düzeyleri örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme düzeyinin yüksek veya düşük olmasında ayırt edici bir etki sağlamakta mıdır?

## **2. MESLEKİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME – BİREYCİLİK/TOPLULUKÇULUK EĞİLİMİ**

Özdeşleşmeye ilişkin çalışmaların temeli sosyal kimlik kuramına (Tajfel ve Turner, 1985) dayanmaktadır. Tajfel ve Turner’ın (1985), sosyal psikoloji alanında geliştirdikleri bir Sosyal Kimlik kuramı örgüt çalışmalarında ilk olarak Ashforth ve Mael (1989) tarafından kullanılmıştır. Sosyal kimlik kuramına göre; bireyler kendilerini ve diğer bireyleri örgütsel üyelik, dini bağlılık, cinsiyet ve yaş uyumu gibi sosyal kategorilerde sınıflandırılırlar (Tajfel ve Turner, 1985). Bu kategoriler, farklı bireyler için farklı sınıflar anlamına gelmekte olup her bir kategori, bünyesindeki üyelerinin örnek (prototip) özellikleriyle tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Bireyler dahil oldukları sınıfın bir üyesi olarak kendilerini süreç içerisinde algılaması ve bu

sınıfın veya grubun kaderini kendi kaderi olarak görmesi sosyal kimliğin oluşumunda etkindir. Sosyal özdeşleşme de bu noktada “ben kimim?” sorusuna verilen kısmi bir cevap olarak ortaya çıkar (Ashforth ve Mael, 1989). Bu soruya bireyin vereceği cevap, muhtemelen birden fazla kategori ile özdeşleşmesiyle sonuçlanacaktır. Benzer şekilde benlik sınıflandırma kuramı (self-categorization) da temel varsayımlar anlamında bireylerin kendilerini farklı düzeylerde sınıflandırmalarına dayanmaktadır. Bireyler kendilerini kişisel düzeyde, diğer grup üyelerinden farklı bir grup üyesi olarak, grup düzeyinde sınıflandırılırlar (Van Dick ve diğerleri, 2005).

Araştırmacıların büyük bir çoğunluğu örgütsel özdeşleşmeyi, “örgütlerde ortaya çıkan teklik ya da aidiyetlik algısı” olarak tanımlamaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; Sammarra ve Biggiero, 2001). Bir diğer deyişle örgütsel özdeşleşme, insanların kendilerini belli bir örgüte üyelikleri açısından tanımladıkları sosyal özdeşleşme formülü olarak ifade edilebilir (Mael ve Asforth, 1992; Mael ve Asforth, 1995; Dutton ve diğerleri, 1994). Bu tanımlamalara ilişkin ortak nokta, örgüt üyesinin, bilişsel olarak (örneğin; kendini örgütün bir parçası olarak hissetme, örgütün değerlerini içselleştirme) veya duygusal olarak (örneğin; üyelikten gurur duymak) veya her iki hedefi de kendi örgütüyle ilişkilendirmesidir (Riketta, 2005). Bireyler kendilerini örgütleri ile ne kadar çok özdeşleştirirse, o örgütün bakış açısından o kadar çok düşünür ve hareket ederler (Ashforth ve Mael, 1989).

Sosyal kimlik kuramına göre, özdeşleşme bireylerin gruba olan uyumunu, işbirliğini, kolektif davranışlarını, paylaşılan normlarını ve karşılıklı etki gibi grup olgularının ortaya çıkışını açıklar. Bu noktada, örgütün bütününe yansıtan algılanan grup kimliği, tüm üyelerin bir dizi ortak inançlarını temsil ederken, algılanan birey kimliği örgütün bir üyesinin inançlarını yansıtmaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994). Daha açık bir ifadeyle grup kimliği o örgüt içerisinde üyelerin ortak inanışları sonucunda süreç içerisinde oluşmuş bir kimlik iken, birey kimliği sadece o üyenin kendine sorduğu ben kimim sorusuna verdiği cevaptır.

Dolayısıyla bireyin kimliği örgütün kimliğine benzeştikçe veya birbirleriyle iç içe oldukça ya da birey kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayrı tutamayacak zihinsel bir oluşuma sahip olmuşsa örgütsel düzeyde bir özdeşleşmenin varlığından söz edilebilir. Zira örgüt üyelerinin eksiksiz bir şekilde ortak bir görüşte toplanması da beklenemeyecektir. Dolayısıyla algılanan birey kimliği, algılanan grup kimliğinden farklı da olabilir. Bu açıklamalardan hareketle temel tespit, algılanan birey kimliğinin, algılanan grup kimliğine yakınsamasının örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirecek olması şeklindedir.

Özdeşleşmeye ilişkin bu ayrım örgütler içinde bir takım bireylerin örgüt kimliği ile kendi kimliği arasındaki farklılığın azalması neticesinde, örgütsel özdeşleşmenin yüksek düzeyde seyretmesine yol açacağına vurgu yapmaktadır. Yine benzer şekilde örgüt kimliği birey kimliğinden uzaklaştığı takdirde ise örgütsel özdeşleşmenin düşük düzeyde seyredeceği sonucu çıkacaktır. Daha açık bir ifadeyle bireylerin toplulukçu veya bireyci yapıda olmaları onların örgütle özdeşleşme düzeylerinin belirleyicisi olacaktır. Gundlach ve diğerlerine (2006) göre bireyler arasındaki bireycilik-toplulukçuluk eğilimlerinin farklılığı özdeşleşme düzeyleri üzerinde doğrudan bir etki sağlamaktadır. Bu etkinin temel belirleyicisi ise dahil olunan örgütün bireyci/toplulukçu örgüt kültürü ile bu örgüt içinde çalışan bireylerin bireycilik/toplulukçuluk seviyeleri arasındaki etkileşimdir.

Ramamoorthy ve Carroll (1998: 575) da benzer şekilde toplulukçu yapıya sahip sistemlerin (örgütlerin) veya grupların örgüte bağlılığı ön planda tutan bir odağa sahip olacağını belirtmişlerdir. Bunun tam tersi konumda yer alan bireyci kültüre sahip örgütlerde ise çalışanların, örgütün ortak amaçlarından ziyade kendi başarılarını temel almış kariyer olanaklarıyla ilgilenecekleri söylenebilir (Ramamoorthy ve Carroll, 1998: 575). Dolayısıyla bu tür bireyci yapıdaki çalışanların kendi benliklerini ve kimliklerini ön planda tutacaklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Toplulukçu çalışanlar, grup uyumu, grup performansı, grup içi işbirliği ve kolektif ilgi gibi konuları ön planda tutarken, bireyci çalışanlar ise örgüte zayıf düzeyde bağa sahip veya bağlılığın sözleşme süresiyle sınırlı olduğu bir konumda yer alırlar. Ancak bu noktada önemli bir ayırım örgüte yüksek düzeyde bağlılık veya özdeşleşme duymayan bu “bireyci” çalışanların kendi kariyerlerini bir şekilde devam ettirebilmeleri ve sahip oldukları yeteneği sürdürebilmelerinin gerekli olduğudur. Zira bireycilik, kişilerin kendi kişisel amaçlarını ve çıkarlarını maksimize etmelerine vurgu yapmaktadır. Daha açık bir ifadeyle bireyci çalışanlar örgüte olmasa bile sahip oldukları mesleğe bağlılıklarını sürdürüp kendi çıkarlarını azami düzeyde tutmaya çalışmaları beklenebilir. Zaten bireylerin sosyal kimlikleri yalnızca çalıştıkları örgütler içerisinde yapılanmaz, aynı zamanda kişinin dahil olduğu iş grubu, bölümü, mesleği, yaş grubu gibi diğer unsurlar ile de yapılabilmektedir (Mael ve Ashforth, 1995). Dolayısıyla bireyin bireyci veya toplulukçu eğilimi bireyin özdeşleme kaynakları (meslekle veya örgütle özdeşleşme) üzerinde belirleyici bir etki yaratabilecektir.

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Araştırmanın örneklemini Türkiye’de sigorta sektöründe faaliyet göstermekte olan 23 sigorta şirketinde çalışan 209 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada iki alt örneklem kullanılmaktadır. Bunlar; hayat sigortası şirketleri (aynı zamanda hayat/emeklilik şirketleri) ve hayat dışı (elementer) sigorta şirketleridir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada örgütle ve meslekle özdeşleşme ölçeği Mael ve Ashforth’un (1992) çalışmasından, bireycilik/toplulukçuluk ölçeği ise Ramamoorthy ve Carroll’un (1998) çalışmasından uyarlanmıştır.

Anket uygulaması sigorta şirketlerinin İstanbul’daki genel müdürlükleri ve Ankara’daki Orta Anadolu/İç Anadolu bölge müdürlüklerinde yürütülmüştür. Her sigorta şirketinde rastgele belirlenen bir temsilci yardımıyla “sadece sigorta faaliyetiyle uğraşan” çalışanlar üzerinde yine rastgele seçim yöntemiyle uygulanması sağlanmıştır. Uygulamalar, çalışma saatlerinde gerçekleştirilmiş olup çalışanların gizlilik hakkında kaygıya kapılmamalarını sağlama adına form üzerine isim yazılmaması istenmiş ve hiç bir şekilde yöneticiler tarafından görülmeyeceği garantisini anket formunun üzerinde belirtilmiştir.

Çalışmanın veri analizi kısmında ilk olarak örgütle ve meslekle özdeşleşme düzeyleri ile bireycilik/toplulukçuluk eğilim düzeylerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre  $\alpha > 0.60$  değeri esas alındığında tüm ölçeklerin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Tablo 1’de özdeşleşme kaynaklarının ve bireycilik/toplulukçuluk eğilimi düzeylerinin cronbach alfa değerlerinin beklenen değer aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca her iki özdeşleşme kaynağı için gerçekleştirilen korelasyon analizlerinde değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

**Tablo 1. Araştırma Ölçeklerinin Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Değişkenler	Şirket Türü	Ortalama	S.S.	Alfa	1	2	3
1.Örgütsel Özdeşleşme	Hayat Sigorta	5,48	1,00	0,60	-	-	-
	Hayat Dışı Sigorta	5,94	0,95				
2.Mesleki Özdeşleşme	Hayat Sigorta	5,29	1,02	0,71	0,37**	-	-
	Hayat Dışı Sigorta	4,89	1,42				
3. Bireycilik-Toplulukçuluk Eğilimi	Hayat Sigorta	4,48	0,83	0,13	0,09	-0,03	-
	Hayat Dışı Sigorta	4,67	0,75				

\*\* 0,01 düzeyinde korelasyon anlamlı

Sonraki aşamada keşfedici faktör analizi kapsamında özdeşleşme düzeyini belirleyen iki kaynağın (meslek ve örgüt) ölçeklerine ilişkin faktör yüklenimleri incelenmiş, buna bağlı olarak da, kullanılan faktör yapılarının örgüt yazınında tanımlanan faktör yapılarıyla ne denli paralellik gösterdiği keşifsel anlamda ortaya koyulmuştur. Elde edilen sonuçlar her faktörün kendi maddelerine yüksek değerlerle yüklendiğini göstermektedir (bkz. Tablo 2.)

**Tablo 2. Özdeşleşme Hedefleri Ölçeklerine İlişkin Faktör Yüklenimleri**

		Örgütsel Özdeşleşme	Mesleki Özdeşleşme
Örgütsel Özdeşleşme	Başka birinin çalıştığı kurum eleştirmesi hoşuma gitmez	0,640	
	Başkalarının çalıştığı kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir	0,496	
	Başkalarının çalıştığı kurum övmesi hoşuma gider	0,675	
	Çalıştığım kurumdaki bahsederken benim kurumum tanımlamasını kullanırım	0,801	
Mesleki Özdeşleşme	Başka birinin mesleğimi eleştirmesi hoşuma gitmez		0,671
	Başkalarının mesleğim hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir		0,878
	Başkalarının mesleğimi övmesi hoşuma gider		0,776

Bir sonraki aşamada ise hayat/emeklilik işletmeleri ile hayat dışı sigorta işletmelerinin örgütsel özdeşleşme, mesleki özdeşleşme ve bireycilik/toplulukçuluk eğilimi boyutlarının ortalama değerleri arasında ne denli bir farklılık olduğu sınımlanmıştır. Gerçekleştirilen T-testi sonucunda hayat dışı ve hayat/emeklilik işletmelerinde tüm değişkenlerin istatistiksel olarak birbirinden farklılık gösterdiği anlaşılmıştır.

**Tablo 3. Şirket Türlerine Göre t Testi Sonuçları**

Değişkenler	Şirket Türü	N	sd	t	P
1.Örgütsel Özdeşleşme	Hayat Sigorta	107	207	-3,372	0,00**
	Hayat Dışı Sigorta	102			
2.Mesleki Özdeşleşme	Hayat Sigorta	107	207	2,271	0,02**
	Hayat Dışı Sigorta	102			
3. Bireycilik/Toplulukçuluk Eğilimi	Hayat Sigorta	107	207	-1,744	0,08*
	Hayat Dışı Sigorta	102			

\* 0,10 düzeyinde anlamlı

\*\* 0,05 düzeyinde anlamlı

Belirtilen değişkenler kapsamında aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilen sigorta şirketlerinin mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyinde bireycilik/toplulukçuluk eğiliminin ne denli bir ayırt edici etki sağladığı araştırılmıştır. Daha açık bir ifadeyle, mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “yüksek” veya “düşük” şeklinde ayrıştığı iki gruba bireycilik/toplulukçuluk eğiliminin etki sağlayıp sağlamadığı sınıanmıştır. Bu amaçla öncelikle mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme değerleri “yüksek özdeşleşme” ve “düşük özdeşleşme” olmak üzere iki kategorik düzeye dönüştürülmüştür. Wilks’ Lambda test istatistiği kullanılarak uygulanan test sonucunda ayırma fonksiyonundaki değişkenlerin ayırıcı özellikleri, hayat ve hayat dışı sigorta şirketleri için sınıanmıştır. Hesaplama 2 şirket türü (bireyci örgüt yapısını temsilen hayat sigortası şirketleri ve toplulukçu örgüt yapısını temsilen hayat dışı sigorta şirketleri) için 2 özdeşleşme kaynağı (meslek ve örgüt) üzerinden gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4. Ayırma Fonksiyonunun Wilks’ Lambda Değeri**

Şirket Türü	Özdeşleşme Kaynağı	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Anlamlılık
Hayat Sigorta	Örgütsel Özdeşleşme	,904	10,074	0,434
	Mesleki Özdeşleşme	,852	15,972	0,099*
Hayat Dışı Sigorta	Örgütsel Özdeşleşme	,814	19,532	0,034**
	Mesleki Özdeşleşme	,860	14,277	0,161

\* 0,10 düzeyinde anlamlı

\*\* 0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 4’e göre, bireyci bir örgüt yapısına sahip hayat sigortası şirketlerinde bireycilik/toplulukçuluk eğilimi, mesleki özdeşleşmenin düşük veya yüksek olmasında istatistikî bakımdan  $\alpha= 0,10$  düzeyinde anlamlı bir etki sağlamıştır. Benzer şekilde toplulukçu bir örgüt

yapısına sahip hayat dışı sigorta şirketlerinde ise bireycilik/toplulukçuluk eğilimi, örgütsel özdeşleşmenin düşük veya yüksek olmasında  $\alpha= 0,05$  düzeyinde ayırt edici bir etki sağlamıştır. Diğer iki durumda ise anlamlı ayrışma yaratacak bir etkiye rastlanmamıştır. Dolayısıyla bulgular bireycilik/toplulukçuluk eğiliminin bireyci örgütlerde mesleki özdeşleşme düzeyini etkilediğini ortaya koyarken, toplulukçu örgütlerde ise örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur.

Ancak bu etkinin hangi değişkenler üzerinde yoğunlaştığını ya da hangi değişkenlerin grupların farklılaşmasına daha fazla katkıda bulunduğunu görebilmek amacıyla yapı matrisi tablosunu incelemek gerekmektedir (bkz. Tablo 5). Yapı matrisi tablosunda en büyük olan katsayı, değişkenin hangi fonksiyonda en fazla ayırıcı özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre her iki sigorta şirketinde en fazla ayırıcı etkiye sahip değişkenlerin birbirinden farklı olduğu dikkati çekmektedir.

**Tablo 5. Ayrırma Analizi Sonucu Elde Edilen Yapı Matrisi**

Bireycilik/Toplulukçuluk Eğilimi Ölçeği	Hayat Sigorta (Bireyci)	Hayat Dışı Sigorta (Toplulukçu)
	Fonksiyon	Fonksiyon
Bir grupla çalışmak yalnız çalışmaktan daha iyidir	<b>,469</b>	,010
Yalnızca kendine bağımlı bireyler hayatta başarılı olurlar	<b>,402</b>	-,227
Grup içerisinde bireyler grubun iyiliği için fedakarlık yapma isteğinde olmalıdırlar	<b>,348</b>	-,149
Yalnız çalışmaktansa başkalarıyla çalışmayı tercih ederim	,323	<b>,186</b>
Bir gruba ait olan insanlar her zaman istediklerini yapamayacaklarının farkında olmalıdırlar	-,298	<b>,531</b>
Bir grubun üyeleri kendi ilgi alanlarına ve isteklerine odaklanırlarsa o grup daha verimli olur	-,275	-,349
Bir gruba bağlı üyeler, grubun kendilerinden yapılması isteneni yerine getirmekten ziyade kendi en iyi yaptığını düşündüğü şeyi yerine getirdiğin de grup daha verimli olur.	,238	-,452
Uzun dönemde insan sadece kendine güvenebilir	-,195	<b>,265</b>
Başkalarının benden daha fazla başarı göstermesi beni rahatsız eder	,143	,006
Bir gruba bağlı üyeler, grup isteklerinden ziyade kendi isteklerini yerine getirdiklerinde grup daha üretken olur	-,134	-,129

#### 4. SONUÇ

Bu çalışma kapsamında bireyci ve toplulukçu örgüt kültürüne sahip iki alt örnekleme (hayat ve hayat dışı sigorta şirketleri) çalışanların bireycilik/toplulukçuluk eğilimlerinin mesleki ve örgütsel özdeşleşme üzerinde ne denli ayırt edici bir etki yarattığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, örgüt çalışanlarının sahip oldukları bireycilik/toplulukçuluk eğiliminin bireyci örgüt kültüründe mesleki

özdeşleşmeyi; toplulukçu örgüt kültüründe ise örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu yönlü bir ayrımın ortaya çıkmasına temel sebep olarak; birey bazında ve örgüt bazında bireycilik/toplulukçuluk arasındaki uyumun varlığı gösterilebilir. Çalışanların kendi kimliklerden farklı bir kimliğe sahip örgütlerde gerek mesleki özdeşleşme gerekse de örgütsel özdeşleşme anlamında anlamlı etkiler yaratamadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada örgütsel özdeşleşmenin ötesinde mesleki özdeşleşmenin de önemli bir çalışma konusu olarak yazında konu edilebileceği gösterilmiştir.

#### KAYNAKLAR

- Asforth, B.E., Harrison, S.H. ve Corley, C.G. 2008. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, Vol. 34, No. 3, 325-374.
- Ashforth, B. E., ve Mael F. 1989. Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14: 20-39.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail C. V. 1994. Organizational images and member identification. *Administrive Science Quarterly*. 39: 239-263
- Gundlach, M., Zivnuska, S. ve Stoner, J. 2006. Understanding the relationship between individualism–collectivism and team performance through an integration of social identity theory and the social relations model. *Human Relations*, Vol. 59, No. 12, 1603-1632
- Mael, F. ve Ashforth, B.E. (1995), “Loyal from day one: Biodata organizational identification, and turnover among newcomers”, *Personnel Psychology*, 48, 309-33.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. 13, 103–123.
- Pekiner, K., 1974. *Sigorta İşletmeciliği Prensipleri-Hesap Bünyesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No.1904/24, Sermet Matbaası, İstanbul.
- Ramamoorthy, N. ve Carroll C.F. 1998. Individualism/Collectivism Orientations and Reactions Toward Alternative Human Resource Management Practices. *Human Relations*, Vol. 51, No. 5, 571-588
- Ricketta, M. 2005. Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 66: 358-384.
- Sammarra, A., ve Biggiero, L. 2001. Identity and Identification in Industrial Districts. *Journal of Management Governance*. 5: 61-82.
- Tajfel, H. ve Turner J.C. 1985. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, in S.Worchel and W.G. Austin (ed.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hail, 7–24.
- Van Dick, R. Wagner U.Stellmacher J. ve diğerleri (2005) “Category Saliience and Organizational Identification”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273-285.
- Van Knippenberg, D. 2000. Work motivation and performance: a social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357–371.