

# ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA

Yussuf ALİYEV\*

Musab IŞIK\*\*

## Öz

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemek için Erzurum'daki bir bankanın operasyon merkezinde görev yapan 156 çalışana anketler uygulanmış ve elde edilen bulgular belirtilerek yorumlanmıştır. Çalışmanın en önemli sonucu, örgütüyle yüksek düzeyde sosyalleşen bireyin aynı zamanda örgütüyle özdeşleşeceğini göstermesidir. Başka bir ifadeyle, örgütsel sosyalleşme ve onun alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Son olarak, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği de görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Özdeşleşme

## AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

### Abstract

The main purpose of this study is to investigate the relationship between organizational socialization and organizational identification. In order to investigate the relationship between above mentioned constructs the data collected from 156 employees who work in an operation center of one bank in Erzurum, Turkey, is analyzed. In the end of the article, it is given place to the comments about the obtained findings from the analysis. The results of the study suggest that the employees who are socialized well with their organization are going to identify themselves with it. That is, there is a strong positive relationship between organizational socialization with its sub dimensions (training, understanding, co-worker support, future prospects) and organizational identification. Finally, it is found that organizational socialization has positive effects on organizational identification.

**Key words:** Organizational Socialization, Organizational Identification

---

\* [yusufaliev89@gmail.com](mailto:yusufaliev89@gmail.com)

\*\* Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı,  
[musabisik@hotmail.com](mailto:musabisik@hotmail.com)

## 1. Giriş

Günümüz dünyasında şiddetli rekabet koşulları altında faaliyet gösteren örgütlerin ayakta kalması ve yaşamlarını uzun süre boyunca devam ettirmesi, büyük ölçüde onların sahip oldukları insan sermayesinin niteliğine bağlıdır. Giderek büyüyen çağdaş örgütlerin faaliyetlerini genişletmesi için artık sahip oldukları doğal kaynaklar yeterli olmadığından bilgiye gereksinimleri her geçen gün artmaktadır. Bu bilgiler sayesinde örgütler rekabet avantajı elde etmektedirler.

Öte yandan sanayi devrimden sonra meydana gelen aşırı işbölümü sonucu uzmanlaşma olgusu öyle bir konuma geldi ki bireyin kendi mesleğinde başarılı olabilmesi, artık tamamen onun o işle ilgili uzmanlığına bağlı hale geldi. Bununla birlikte çağdaş örgütler; çalışanlarını güdülemek, istenilen davranış kalıplarını benimsemelerini özendirmek ve uzmanlaştırmak istiyorlarsa onların kişiliklerini, demografik özelliklerini, algılarını, tutumlarını, bireysel amaçlarını ve yeteneklerini dikkate almalıdırlar.

Özellikle işletmeler; sağlıklı ve başarılı bir biçimde varlığını devam ettirmek için yetenek ve becerileri üstün olan, örgüte sadık ve örgütsel amaçlara yönelik çalışanlara bağımlıdırlar.<sup>1</sup> Bununla birlikte, iş göreni işe alma ve örgütte muhafaza etme gibi aktivitelerin önemini daha da fazla arttıran ekonomik ve demografik değişimler de önemli hale gelmiştir. Bu doğrultuda örgütler; özellikle işe yeni gelenin işe ilişkin öğrenmesine ve örgüte adaptasyonuna yardımcı olan “işe uyum” (onboarding) sürecine odaklanmaya başlamıştır.<sup>2</sup> Çalışanın sahip olduğu değerlerin, tutumların ve davranış kalıplarının örgütünükilerle uyum içinde olması hem bireysel, hem de örgütsel hedeflerin başarılması açısından önemli bir husustur.

Örgüt her bir çalışanını işindeki ilk günlerinden başlayarak motive etmeli ve onları örgütle uyumlaştırmalıdır. İşgören; işiyle ilgili beceri ve yetenekleri öğrenmeli<sup>3</sup>, kendinden beklenen role uyum sağlayabilmeli<sup>4</sup> ve örgütün norm ve standartlarına uygun bir şekilde davranış sergilemelidir.<sup>5</sup> Bu doğrultuda iş gören işe yeni girdiğinde uzun bir eğitim

---

<sup>1</sup> D. Bingöl, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (7. Bs.), Beta, İstanbul 2010, s. 3.

<sup>2</sup> A. M. Saks, K. L. Uggerslev and N. E. Fassina, “Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model”. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 70, p. 414.

<sup>3</sup> J. A. Haueter, T. H. Macan and J. Winter “Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale”. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 63 (1), p. 21.

<sup>4</sup> M. S. Cardon, *Organizational Socialization and Knowledge Integration of Newcomers: The Role of Anticipated Tenure*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, New York, NY: Columbia University, 2001, p. 9.

<sup>5</sup> S. Raschke, *Socialization of New School Business Administrators from Outside The Educational Field*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ypsilanti, Michigan: Eastern Michigan University, 2003, p. 38.

programına katılmasına rağmen ileride öğrenmesi gereken birçok şey vardır.<sup>6</sup> Bunu başarmak için ise çalışan ile örgütün uyumlu olması gerekir. Başka bir ifadeyle örgüt çalışanı sosyalleştirmelidir.

Örgütlerin karşılaştığı en büyük güncel problemlerden birisi de bireyin bir örgütte kalış süresinin gittikçe azalması ve çalışanın hayatı boyunca birçok örgütü veya kariyeri değiştirmesidir.<sup>7</sup> Günümüzde bireyi örgütte tutan ekonomik temelli ilişkilerde iki taraf arasında psikolojik bir sözleşmenin oluşturulması da büyük önem kazanmıştır.<sup>8</sup> Örgütler çalışanlarından işini sevmesini, işte dürüst olmasını, örgüte sadakât/bağlılık duymasını beklerken devamsızlık yapma ve işyerinden ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışlarda bulunmamasını ummaktadır. Başka bir deyişle, örgütlerin uzun vadeli amaçlarını başarabilmesi için çalışanların örgüt üyeliğinden gurur duyması ve kendini tanımlarken örgütün ana niteliklerini kullanması gerekir. Bu tür bir duygusal yakınlaşma; birey örgütle özdeşleştiğinde meydana gelir.<sup>9</sup> Örgütsel özdeşleşme; bireyin psikolojik olarak kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesidir.<sup>10</sup>

Bu çalışmanın amacı örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla ilk olarak, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme kavramları açıklanmış, sonrasında iki kavram arasındaki ilişkiye yönelik literatür taraması yapılmış ve hipotezler geliştirilmiştir. Daha sonra bu ilişkiyi incelemek için istatistiksel yöntemler kullanılarak araştırma yapılmıştır. Elde edilen bulgular örgüt yöneticilerine yol gösterebilme açısından önem arz etmektedir.

## **2. Örgütsel Sosyalleşme**

Nasıl ki bir insan, dünyaya geldikten sonra biyolojik olarak geliyorsa aynı şekilde sosyal olarak da gelişmektedir. Böyle bir değişim ile insan iç doğasını sosyal hale getirmiş olur.<sup>11</sup> Birey, yaşamını sürdürmek istiyorsa içinde yaşadığı topluma uyum sağlamalıdır. Yani, birey; o toplumda kabul edilen tutumları, davranış kalıplarını hatta

---

<sup>6</sup> E. Özkalp, Ç. Kirel, Z. Sungur ve A. A. Cengiz, “Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor’un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2006, 6 (2), s. 56.

<sup>7</sup> M. Polat, Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 18.

<sup>8</sup> C. H. Meydan ve M. Polat, “Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü”. *Eğitim ve Bilim*, 2013, 38 (167), s. 29.

<sup>9</sup> Ö. F. Işcan, “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2006, 6 (11), s. 161.

<sup>10</sup> S. G. Scott and V. R. Lane, “A stakeholder approach to organizational identity”. *The Academy of Management Review*, 2000, 25 (1), pp. 46-47.

<sup>11</sup> Y. Kuşdemir, *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale İli Örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005, s. 9.

düşünme tarzlarını öğrenmeli<sup>12</sup> ve bunlar doğrultusunda hareket etmelidir. Başkalarıyla etkileşimlerde bulunan insan neyin doğru neyin yanlış olduğunu kavramış olur. İşte bu uyum ve öğrenme sürecine sosyalleşme denir.<sup>13</sup>

Argon'un sosyalleşme tanımı, bireyin içinde bulunduğu toplumla veya grupla bütünleşmesi şeklindedir.<sup>14</sup> Onun ifade ettiği gibi sosyalleşme süreci ailede başlamaktadır. Yani, bireyin yakın ve uzak çevresindeki birçok kurum ve faktör bu süreci önemli derecede etkilemektedir.

Örgütsel sosyalleşme ise, bireyin örgütte etkin bir üyeye dönüşmesi için gerekli olan tutum, davranış ve bilgi edinmesi sürecidir.<sup>15</sup> Örgütsel sosyalleşme, bireyin; örgüt rolünü üstlenmesi ve örgüt üyesi olarak davranması için gerekli olan değerleri, becerileri, beklenen davranışları ve sosyal bilgiyi içselleştirdiği bir süreçtir.<sup>16</sup> Bu sürecin ana amacı; yeni iş görenin örgütün etkili bir üyesi olmasını sağlamaktır.<sup>17</sup> Bu süreçte iş gören; işlerin doğru şekilde yapılmasını öğrenmenin yanında örgüt kültürüne uyum sağlamayı da öğrenmektedir.<sup>18</sup>

Örgütsel sosyalleşmenin neden önemli olduğu şöyle ifade edilmiştir:

- Yeni işgörenin zayıf bir şekilde sosyalleşmesi; yıkıcı tutumlar ile olumsuz davranışları meydana getirir.
- Sosyalleşen birey, verimli ve etkin bir şekilde örgütsel performansa katkıda bulunur.
- Örgüte yeni katılan, örgütte kabul edilen çalışma usullerini öğrenmelidir.
- Örgütsel sosyalleşme sürecinin etkisi uzun süre boyunca devam eder.<sup>19</sup>

---

<sup>12</sup> Y. Özkan, *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi (Ordu İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2005, s. 9.

<sup>13</sup> F. Özçelik, *Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s. 3.

<sup>14</sup> T. Argon, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi", *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 2011, 6 (1), s. 198.

<sup>15</sup> E. W. Morrison, "Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization", *The Academy of Management Journal*, 2002, 45 (6), s. 1149.

<sup>16</sup> M. R. Louis, "Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings", *Administrative Science Quarterly*, 1980, 25 (2), pp. 229-230.

<sup>17</sup> Y. Kuşdemir, *age.*, s. 13.

<sup>18</sup> N. Güçlü, "Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri", Şule Erçetin (Ed.), *İlk Günden Başöğretmenliğe* (ss. 17-39) içinde. Ankara: Asil Dağıtım, 2004, s. 19.

<sup>19</sup> A. Cooper-Thomas and N. Anderson, "Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations". *Journal of Managerial Psychology*, 2006, 21 (5), p. 493.

Örgütsel sosyalleşmenin içeriğini inceleyen Taormina (1994) ise, bu konuya örgütsel bakış açısından yaklaşmıştır.<sup>20</sup> Yeni iş görenin öğrenmesi gereken bilgiler; önemleri açısından bir örgütün kontrolü altında olup olmamaya göre değişir. Her bir bilgi alanı bir boyut olarak ele alınmıştır. Yazar, toplamda 4 boyuttan oluşan “Örgütsel Sosyalleşme Envanteri” geliştirmiştir.<sup>21</sup> Bu boyutlar bir bakımdan başarılı sosyalleşmenin göstergeleri olarak rol oynamaktadır.<sup>22</sup>

Diğer taraftan, örgütsel sosyalleşme içeriğini toplamda 4 düzeye ayırmak mümkündür ve her bir düzey birkaç içerik alanı içermektedir.<sup>23</sup> Bunlar, aşağıda ayrıntılarıyla anlatılan; iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentilerdir.

**İş eğitimi (training):** Örgütün, yeni iş göreni; işini başarılı bir şekilde yerine getirmesi için ne kadar iyi hazırladığını ifade etmektedir.<sup>24</sup> Taormina’ya göre, eğitim; işgörenin belirli bir işi ifa etmesi için gerekli olan herhangi bir beceri ya da yetenek elde ettiği bir etkinlik, süreç veya yöntemdir.<sup>25</sup>

**Örgütü anlama (understanding):** Yeni iş görenin; örgütün nasıl çalıştığını ve işleri nasıl yürütmek gerektiğini ne derece iyi anladığını ölçmektedir.<sup>26</sup> Dahası, insanlar ve kültür hakkında anlayışları da içerir.<sup>27</sup> Ayrıca, sadece bunlarla sınırlı kalmayıp yeni iş görenin; örgüt içinde üstlendiği rol ve örgütün amaçları hakkında anlayışları da kapsar.<sup>28</sup>

**Çalışma arkadaşlarının desteği (co-worker support):** Yeni iş görenin; örgüt içinde başkaları ile ne kadar iyi ilişki kurduğunu belirlemektedir.<sup>29</sup> İşe yeni giren, örgüt “içindekiler” tarafından kabul edildiğini algılar ki bu daha önceden bahsedildiği gibi onun örgütsel sosyalleşmesinde kritik bir öneme sahiptir.

---

<sup>20</sup> A. Balcı, A. Baltacı, T. Fidan, C. Cereci ve U. Acar, “Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2012, 2 (2), s. 48.

<sup>21</sup> Ş. Çerik ve S. Bozkurt, “Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2010, 35, s. 83.

<sup>22</sup> R. J. Taormina, “Organizational socialization: The missing link between employee needs and organizational culture”, *Journal of Managerial Psychology*, 2009, 24 (7), p. 653.

<sup>23</sup> R. J. Taormina, “The organizational socialization inventory”. *International Journal of Selection and Assessment*, 1994, 2, pp. 134-136.

<sup>24</sup> R. J. Taormina, “Convergent validation of two measures of organizational socialization”, *International Journal of Human Resource Management*, 2004, 15 (1), p. 78.

<sup>25</sup> R. J. Taormina, “Organizational socialization: A multidomain, continuous process model”, *International Journal of Selection and Assessment*, 1997, 5, p. 31.

<sup>26</sup> R. J. Taormina, *age.*, 2004, p. 78.

<sup>27</sup> R. J. Taormina, *age.*, 2009, p. 654.

<sup>28</sup> R. J. Taormina, *age.*, 1994, p. 134.

<sup>29</sup> R. J. Taormina, *age.*, 2004, p. 78.

**Geleceğe ilişkin beklentiler (future prospects):** Yeni iş göreninin; örgütte devamlı istihdamı veya örgüt tarafından sunulan ödüller hakkındaki beklentileri gibi örgütle ilişkili uzun vadeli umutlarını ifade eder.<sup>30</sup> Örneğin eğer örgütün ödül sistemi kabul edilebilir seviyede ise işgörenin işte kalma niyeti büyük ihtimalle yüksek olur. Aksi takdirde işgören, başka işler aramaya başlayabilir.

### 3. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşmenin kelime anlamlarından biri; “*Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi.*” şeklindedir.<sup>31</sup> Örgütsel özdeşleşme; örgütle birey arasındaki ilişkiyi açıklayan en önemli değişkenlerinden biri olarak kabul edilir.<sup>32</sup>

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin geleneksel yaklaşımlardan her biri farklı hususlara vurgu yapmasına rağmen genel olarak bu yaklaşımlar bireyin benliğiyle, örgüt karşılaştırıldığında yüksek derecede benzerliğe vurgu yapmıştır.<sup>33</sup> Bununla birlikte geleneksel yaklaşımlar bireylerin oldukça geniş kapsamlı bir dizi psikolojik durumlarını içermektedir.<sup>34</sup> Dolayısıyla bu tanımlamalardan örgütsel özdeşleşmenin tam olarak ne olduğunu anlamak çok zordur.

Örgütsel özdeşleşmenin en yaygın kabul gören tanımlarından biri *sosyal kimlik yaklaşımı* çerçevesinde yapılmaktadır.<sup>35</sup> Bu yaklaşımda, sosyal kimlik teorisiyle benlik sınıflandırma kuramı bir araya getirilmiştir.<sup>36</sup> Yaklaşımı oluşturan her iki teori de; gruplar arası davranışı ve gruplar içinde insanların ne zaman, niçin ve nasıl belirli biçimlerde davrandığını açıklamak amacıyla geliştirilmiştir.<sup>37</sup>

<sup>30</sup> R. J. Taormina, *age.*, 2004, p. 78.

<sup>31</sup> [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)

<sup>32</sup> Ö. Turunç, “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), s. 148.

<sup>33</sup> J. Bartels, *Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluation of Internal Communication and Its Effects on Identification at Different Organizational Levels*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Enschede, the Netherlands: University of Twente, 2006, p. 6.

<sup>34</sup> M. R. Edwards, “Organizational identification: A conceptual and operational review”, *International Journal of Management Reviews*, 2005, 7 (4), p. 210.

<sup>35</sup> R. Van Dick, “Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organization psychology”, *International Journal of Management Reviews*, 2001, 3 (4), pp. 265–283.

<sup>36</sup> R. Van Dick, U. Wagner, J. Stellmacher, O. Christ and P. A. Tissington, “To be (long) or not to be (long): Social identification in organizational contexts”, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 2005b, 131 (3), p. 190.

<sup>37</sup> S. M. Çeri-Booms, *An Empirical Study on Transactional, Transformational and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of “Trust in Leader” on Organizational Identification*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Graduate Institute of Social Sciences, Yeditepe University, 2009, s. 57.

Grup içine yönelik taraftarlık ve gruplar arası düşmanlığı açıklamak için öne sürülen sosyal kimlik kuramı<sup>38</sup> grup oluşumunun bireylerin sosyal kimlik kazanma arayışı sonucunda meydana geldiğini iddia etmektedir.<sup>39</sup>

Kişisel kimlik ile birlikte sosyal kimlik, benlik kavramının iki alt kavramlarıdır<sup>40</sup> ve aslında bu iki kimlik de farazi bilişsel yapılarıdır<sup>41</sup>. Benlik (self-concept); bireyin kendisini nasıl gördüğünü ve nasıl algıladığını ifade eder.<sup>42</sup> Kimlik ise; bir kişinin “Ben Kimim?” ya da grup olarak bir araya gelen bireylerin “Biz kimiz?” şeklindeki sorularına bir cevaptır.<sup>43</sup>

Kişisel kimlik; bireyi başka kişilerden ayıran sadece o bireye özgü kişisel özelliklerden (psikolojik özellikler, yetenekler ve ilgiler gibi) oluşur.<sup>44</sup> Sosyal kimlik ise, bireyin benliğini grup üyeliği açısından tanımlar.<sup>45</sup> Diğer taraftan, sosyal kimlik; bireyin hem üye olduğu sosyal grupları (bireyin mesleki, çalıştığı örgütü gibi) hem de ait olduğu sosyal kategorileri (bireyin dini, milliyeti, cinsiyeti, desteklediği spor takımı, politik görüşü gibi) içerir.<sup>46</sup>

Sosyal kimlik kuramına göre, benliğin bu iki parçası arasında ayrımı neden olan faktörler; sosyal karşılaştırma ve bunun öncülü olan sosyal sınıflandırma süreçleridir.<sup>47</sup> İnsanlar kendi çevrelerini oluşturmak ve bu çevre içerisinde kendine ait bir yer bulmak için bu iki süreçten yararlanırlar.<sup>48</sup>

---

<sup>38</sup> A. M. Humphrey, *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Emporia, KS: Emporia State University, 2012, pp. 14-15.

<sup>39</sup> M. A. Hogg and G. M. Vaughan, *Sosyal Psikoloji (2005)*, Çev.: Emre Çetin, & İbrahim Yıldız, Ankara: Ütopya Yayınevi, 2007, p. 341.

<sup>40</sup> D. Van Knippenberg and M. A. Hogg, “A social identity model of leadership effectiveness in organizations”, *Research in Organizational Behavior*, 2003, 25, p. 245.

<sup>41</sup> S. A. Arkonaç, *Sosyal Psikoloji (3. bs.)*. İstanbul: Alfa Yayınları, 2005, s. 261.

<sup>42</sup> C. N. Karabey, *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005, s. 7.

<sup>43</sup> M. G. Pratt and P. O. Foreman, “Classifying managerial responses to multiple organizational identities”, *The Academy of Management Review*, 2000, 25 (1), p. 18.

<sup>44</sup> E.-S. Lee, *The Dynamics of Employees’ Identities in the Organization: Evidence From a Korean Company*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, 2011, p. 14.

<sup>45</sup> S. M. Çeri-Booms, *age.*, s. 58.

<sup>46</sup> S. A. Arkonaç, *Sosyal Psikolojide İnsanları Anlamak: Deneysel ve Eleştirel Yaklaşımlar (1. bs.)*. Ankara: Nobel Yayın, 2008, s. 196.

<sup>47</sup> S. A. Arkonaç, *age.*, s. 271.

<sup>48</sup> Ö. Turunç ve M. Çelik, “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2010, 17 (2), s. 188.

Sosyal kimlik kuramın ana varsayımına göre toplum; millet, ırk, mesleki gruplar, cinsiyet ve din gibi sosyal kategorilerden oluşur.<sup>49</sup> İçinde yaşadıkları sosyal dünyayı basitleştirmek için insanlar, belli bir grubun üyesi olmak üzere kendilerini sınıflandırır ve uygun gruplarla bağdaştırırlar.<sup>50</sup> Sosyal sınıflandırmadan sonra sosyal karşılaştırma süreci için içine girer. Bu noktada, bireyler kendilerini belli bir grup üyeliği bazında başka kişilerle karşılaştırırlar.<sup>51</sup> Kişi kendi tutum, davranış ve inanışlarını diğer gruplara üye olan kişilerin özellikleriyle kıyaslar.<sup>52</sup>

Sosyal kimlik kuramı ileri sürüldükten yaklaşık 10 yıl sonra Turner ve çalışma arkadaşları benlik sınıflandırma (self-categorization) kuramını geliştirmiştir.<sup>53</sup> Bu kuram, sosyal kimlik olgusunun nasıl oluştuğu ve nasıl işlediği hakkında geliştirilen hipotez ve varsayımlardan oluşur.<sup>54</sup> Kuramın temel varsayımına göre, bireyler kendilerini farklı düzeylerde sınıflandırmaktadırlar:

1. Tek bir kişi olduğunda, alt düzeyde (kendini başkalarıyla kıyaslar);
2. Belirli bir grubun üyesi olduğunda, orta düzeyde (ait olduğu grubu ilgili dış gruplarla kıyaslar);
3. İnsanoğlu grubunun bir üyesi olarak ele alındığında ise üst düzeyde (kendini diğer canlı türleriyle karşılaştırır) sınıflandırılır.<sup>55</sup>

Özdeşleşme olgusunun da sosyal kimlik kavramıyla yakından ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Ashforth ve Mael'in 1989 yılındaki çalışmalarında yazdıkları gibi sosyal özdeşleşme; bireyin "Ben kimim?" sorusuna kısmi bir cevap vermesini ve bireyin bir sosyal gruba ait olma algısını ima etmektedir.<sup>56</sup> Pek tabiidir ki birey böyle bir soruya birden fazla yanıt verebilir. Böylece büyük ihtimalle bireyin birden fazla grup ile özdeşleşmesi söz konusu olabilir.<sup>57</sup>

---

<sup>49</sup> T. Kim, K. Chang and Y. L. Ko, "Determinants of organisational identification and supportive intentions", *Journal of Marketing Management*, 2010, 26 (5-6), p. 415.

<sup>50</sup> P. Khosravi, A. Rezvani and M. N. Ahmad, "Does organizational identification lead to information system success?", *World Applied Sciences Journal*, 2013, 21 (3), p. 403.

<sup>51</sup> M. R. Edwards, *age.*, p. 211.

<sup>52</sup> C. N. Karabey, *age.*, s. 9.

<sup>53</sup> R. Van Dick ve diğ., *age.*, 2005b, p. 191.

<sup>54</sup> J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher and M. S. Wetherell, *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*, Oxford, UK: Blackwell, 1987, p. 42.

<sup>55</sup> R. Van Dick ve diğ., *age.*, 2005b, p. 191.

<sup>56</sup> B. E. Ashforth and F. A. Mael, "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, 1989, 14 (1), p. 21.

<sup>57</sup> E. Kırkbeşoğlu ve İ. K. Tüzün, "Bireycilik-Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2009, 1 (1), s. 3.



Genel olarak çoğu araştırmacılar; örgütsel özdeşleşmenin, bireyin sosyal kimliğinin bir parçası ve örgütsel kimliğinin bir çıktısı olduğunu kabul etmektedirler.<sup>58</sup> Başka bir ifadeyle, birey kendini tanımlamak için örgütün kimliğini kullanırsa örgütsel özdeşleşme gerçekleşmiş olur.<sup>59</sup> Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini örgütün bir parçası olarak algılaması ya da örgüte ait olduğunu hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır.<sup>60</sup>

Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek ise örgüt üyeliği bireyin benliğinde merkezi bir rol oynamakta ve kişinin başka sosyal kategorilere üyeliğinden daha anlamlı olmaktadır.<sup>61</sup> Yani çalışan, örgütü çekici olarak algıladığından dolayı onunla özdeşleşir.

#### **4. Örgütsel Sosyalleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişisine Yönelik Literatür Taraması**

Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşme konusunda yeni ufuklar açan "Social Identity Theory and The Organization" adlı makalelerinde, *şu çıkarımlarda bulunmuşlardır:*

- Örgütsel sosyalleşmede, yeni işgörenin örgütün kimliğini benimseme arzusu örgüt tarafından sembolik olarak yönetilmeye çalışılır. Yani, bu süreçle örgüt; yeni gelenin benliğine örgütsel kimliğin ayırt edici, kalıcı ve merkezi özelliklerini yansıtmaya çalışır.
- Özdeşleşmeyle yeni işgören örgütü somutlaştırarak, ona sadakat ve bağlılık duymaya başlar. Böylece örgütün değer ve inançlarını içselleştirir.<sup>62</sup>

Ashforth ve Saks (1996), yaptıkları boylamsal bir çalışmada sosyalleşme taktiklerinin, yeni işgörenlerin örgüte adaptasyonunda uzun vadeli etkilerini araştırmışlardır. Sonuçlara göre, kurumsallaşmış sosyalleşme taktikleri; rol inovasyonu, rol belirsizliği, rol çatışması, stres ve işten ayrılma niyetleriyle olumsuz; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmeyle ise olumlu ilişkiye sahiptir. Kendi kendini değerlendirmeye dayalı performans ise daha çok bireyselleşmiş sosyalleşmeyle ilişkilidir.<sup>63</sup>

Ge, Su ve Zhou (2010) ise, örgütsel özdeşleşmenin; örgütsel sosyalleşmeyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide nasıl bir rol oynadığını incelemişlerdir. Analizlerin sonuçları arasında örgütsel özdeşleşmenin; hem örgütsel sosyalleşmeyle hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumlu bir ilişkiye sahip olduğu yer almaktadır. Ayrıca

<sup>58</sup> A. Çakınberk, N. Derin ve E. T. Demirel, "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2011, 3 (1), s. 93.

<sup>59</sup> M. N. Ravishankar and S. L. Pan, "The influence of organizational identification on organizational knowledge management (KM)", *Omega*, 2008, 36 (2), p. 223.

<sup>60</sup> B. E. Ashforth and F. A. Mael, *age.*, pp. 21-22.

<sup>61</sup> C. N. Karabey ve Ö. F. İşcan, "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2007, 21 (2), s. 232.

<sup>62</sup> B. E. Ashforth and F. A. Mael, *age.*, p. 35.

<sup>63</sup> B. E. Ashforth and A. M. Saks, "Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment", *The Academy of Management Journal*, 1996, 39 (1), pp. 149-178.

örgütsel özdeşleşmenin; örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide tam bir aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.<sup>64</sup>

H. Lee (2013); kontrol odağı, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Taiwan’da bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirkette 102 çalışana anket uygulamıştır. Anketlerin analizinde kontrol odağıyla örgütsel sosyalleşme, kontrol odağıyla örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sosyalleşmeyle örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan örgütsel sosyalleşme; kontrol odağı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı bir değişken olarak rol oynamaktadır.<sup>65</sup>

Yukarıda ifade edilen görüş ve bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H<sub>1</sub>: Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

## **5. Araştırma Yöntemi**

### **5.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın temel amacı; örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada, örgütsel sosyalleşme; içerik yönünden incelenerek, bu içeriği temsil eden öğrenme alanları açısından ele alınmıştır. Bu çalışmada, örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları olarak kabul edilen iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentilerin; örgütsel özdeşleşmeyle ilişkilerinin varlığını, yönünü ve derecesini tespit etmek amaçlanmıştır.

### **5.2. Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini, Erzurum’da faaliyet gösteren bir bankanın operasyon merkezinde görev yapan 448 çalışan oluşturmaktadır. Söz konusu araştırma evreninden örneklem sayısını bulmak için şu formülden yararlanılmıştır:

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

*n*: Örnekleme alınacak birey sayısı (156 olarak hesaplanmıştır)

*N*: Hedef kitledeki birey sayısı (448)

*p*: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı (0,20 olarak alınmıştır)

---

<sup>64</sup> J. Ge, X. Su and Y. Zhou, “Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises”, *Nankai Business Review International*, 2010, 1 (2), pp. 166-179.

<sup>65</sup> H.-W. Lee, “Locus of control, socialization, and organizational identification”, *Management Decision*, 2013, 51 (5), pp. 1047-1055.

*q*: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,80 olarak alınmıştır)

*t*: Teorik t değeri (0,05 anlamlılık düzeyi için 1,96 olarak alınmıştır)

*d*: Kabul edilen  $\pm$  örnekleme hatası (0,05 olarak alınmıştır)

Ocak 2014 ile Mart 2014 tarihleri arasında araştırmaya dâhil olan banka operasyon merkezinde insan kaynakları müdürünün izniyle çalışanlarla yüz yüze görüşmeler yapılarak anketler uygulanmıştır. Bu görüşmeler sayesinde toplam 172 anket toplanmıştır. Fakat geçerli anket sayısı 156 olarak belirlenmiştir. Bunun sonucunda anketlerin cevaplanma oranı aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

$$\text{Cevaplanma Oranı} = 156 / 172 \approx \%90,7$$

### **5.3. Veri Toplama Araçları**

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılanların demografik değişkenleriyle ilgili sorular yer almaktadır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde ise örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin sorulara yer verilmiştir. Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerini saptamak için Taormina (1994, 2004) tarafından hazırlanan ve Zonana (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sosyalleşme Envanteri”nden yararlanılmıştır. Orijinal ölçekte, tüm ifadeler; iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler olmak üzere 4 ayrı boyut içinde toplanmıştır. Her bir boyut 5 sorudan oluşmaktadır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme derecelerini belirlemek için ise Mael ve Ashforth’un (1992) geliştirdikleri ve Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, tek bir boyuttan ve 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçüm araçlarının tümünde beşli Likert Tipi Derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

## **6. BULGULAR**

Tablo 3.3'te görülebileceği gibi, çalışanların; %52,6'sını erkeklerin, %47,4'ünü ise kadınların oluşturduğu örneklem sırasıyla; 20'den küçük (%1,3), 21-30 (%87,2), 31-40 (%11,5) yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır. Eğitim düzeyine açısından, çalışanların; %0,6'sı ilköğretim mezunu, %2,6'sı ortaöğretim mezunu, %12,2'si ön lisans mezunu, %75'i lisans mezunu ve %9,6'sı ise yüksek lisans mezunudur. Çalışanların iş deneyimlerine bakılırsa; %29,5'i 1 yıldan az, %19,9'u 1-2 yıl, %26,3'ü 3-5 yıl, %23,7'si 6-12 yıl ve %0,6'sı ise 12 yıldan fazla deneyime sahiptir. Son olarak işletmedeki çalışma sürelerine göre göre, çalışanlar; %62,2'si 1 yıldan az, %19,2'si 1-2 yıldır, %11,5'i 3-5 yıldır, %5,8'i 6-12 yıldır ve %1,3'ü 12 yıl ve daha fazla süredir şeklinde dağılmışlardır.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler

ÖZELLİK		Frekans	%	ÖZELLİK		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	74	47,4	İş deneyimi	1 yıldan az	<b>46</b>	<b>29,5</b>
	Erkek	<b>82</b>	<b>52,6</b>		1-2 yıl	31	19,9
Yaş	20'den küçük	2	1,3		3-5 yıl	41	26,3
	21-30	<b>136</b>	<b>87,2</b>		6-12 yıl	37	23,7
	31-40	18	11,5		12 yıldan fazla	1	0,6
	41-50	0	0		İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	<b>97</b>
	51 ve üstü	0	0	1-2 yıl		30	19,2
	Eğitim	İlköğretim	1	0,6		3-5 yıl	18
Ortaöğretim		4	2,6	6-12 yıl		9	5,8
Ön Lisans		19	12,2	12 yıldan fazla		2	1,3
Lisans		<b>117</b>	<b>75,0</b>				
Yüksek Lisans		15	9,6				
Doktora		0	0				

Çalışmanın iki değişkeni örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik istatistiksel yöntem olan korelasyon testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Faktörler Arası Korelasyonlar.

FAKTÖRLER	1	2	3	4	5	6
(1) İş Eğitimi	1					
(2) Çalışma Arkadaşlarının Desteği	,551**	1				
(3) Geleceğe İlişkin Beklentiler	,542**	,542**	1			
(4) Örgütü Anlama	,634**	,602**	,481**	1		
(5) Örgütsel Sosyalleşme	,844**	,819**	,794**	,812**	1	
(6) Örgütsel Özdeşleşme	,601**	,499**	,535**	,511**	,659**	1

\*\* p < 0.01

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında anlamlı (p<0.01) ve pozitif (r=0,659) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişki; çalışanların örgütsel sosyalleşme derecelerinde meydana gelen artışın, onların örgütle özdeşleşme derecelerini de artırdığını ortaya koymaktadır.

Tablodaki bulgulardan hareketle; iş eğitimi ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=0,601), çalışma arkadaşlarının desteği ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=0,499), geleceğe ilişkin beklentiler ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=0,535) ve örgütü anlama ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=0,511) olumlu yönlü ve %99 önem düzeyinde anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir. Yani, çalışanlar örgüte girdiğinde iyi bir iş eğitimi aldıklarını algılasa, iş arkadaşlarının desteğini hissederse, örgüt içinde gelecekte iyi bir kariyere sahip olacaklarını beklerse ve örgütün işleyişini ve hedeflerini iyi bir şekilde anladıklarını düşünürse, örgütle yüksek derecede özdeşleşecektir.

Korelasyon analizlerinin ardından bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin incelenmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Bu bağlamda örgütsel sosyalleşme ve onun alt boyutları bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Aşağıdaki Tablo 3'te genel olarak örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları gösterilmiştir. İki değişken arasındaki ilişki incelendiğinde, bağımsız değişken olan

örgütsel sosyalleşmenin, bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %43,5'ini ( $R^2$ ) açıkladığı ve %99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülür.

**Tablo 3.** Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi.

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Örgütsel Özdeşleşme	
		$\beta$	$t$
Örgütsel Sosyalleşme		0,659**	10,883
	$R^2$	0,435	
	Düzeltilmiş $R^2$	0,431	
	F	118,434**	

\*\*p<0,01

Tablo 4'te örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları olan iş eğitimi, çalışma arkadaşlarının desteği, geleceğe ilişkin beklentiler ve örgütü anlamının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini ayrı ayrı belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi.

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	İş Eğitimi		Çalışma Arkadaşlarının Desteği		Geleceğe İlişkin Beklentiler		Örgütü Anlama	
		$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
Örgütsel Özdeşleşme		0,601**	9,337	0,499**	7,148	0,535**	7,853	0,511**	7,381
	$R^2$	0,361		0,249		0,286		0,261	
	Düzeltilmiş $R^2$	0,357		0,244		0,281		0,257	
	F	87,177**		51,093**		61,664**		54,480**	

\*\*p<0,01

Tablo 4’te görüldüğü gibi; örgütsel özdeşleşmenin toplam varyansının %36,1’ini iş eğitimi, %24,9’unu çalışma arkadaşlarının desteği, %28,6’sını geleceğe ilişkin beklentiler ve %26,1’ini örgütü anlama açıklamaktadır. Çalışanların örgütsel özdeşleşme derecelerini en çok etkileyen değişkenin iş eğitimi ( $\beta=0,601$ ,  $t=9,337$ ) olduğu görülmektedir. İş eğitimi değişkenini sırasıyla geleceğe ilişkin beklentiler ( $\beta=0,535$ ,  $t=7,853$ ), örgütü anlama ( $\beta=0,511$ ,  $t=7,381$ ) ve çalışma arkadaşlarının desteği ( $\beta=0,499$ ,  $t=7,148$ ) değişkenleri takip etmektedir. Böylece, korelasyon analizindeki verilerle birlikte, çalışanın örgütle sosyalleşmesi sırasında alacağı iş eğitimi, geleceğe ilişkin kuracağı beklentiler, iş arkadaşlarından göreceği destek ve etkin bir biçimde örgütü anlamasıyla örgütsel özdeşleşmenin de gelişeceği ifade edilebilir.

Analizlerden elde edilen veriler değerlendirildiğinde; “*örgütsel sosyalleşme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır*” (**H<sub>1</sub> Kabul**) yorumunu yapmak mümkündür.

### **7. Sonuç**

Bu çalışmayla sosyalleşmenin, örgütlerde çoğu kez özdeşleşmenin öncülü olarak rol oynadığı kanıtlanmıştır. Yani yüksek düzeyde örgütle sosyalleşen birey, büyük ihtimalle yüksek düzeyde örgütle özdeşleşecektir. Diğer taraftan hem örgütsel sosyalleşme hem de örgütsel özdeşleşme üst seviyelerde ortaya çıkarsa, çalışanların iş tatmini de muhtemelen yüksek olacaktır.

Bu düşüncelerden hareketle şu çıkarım ortaya konulabilir:

Örgütte olumlu bir iklim ve bir kültür yaratılması; örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme bakımından çalışanlarda olumlu davranışların oluşturulması için başlangıç faaliyeti olabilir.

Örgütler, çalışanların örgütsel özdeşleşmesini geliştirmek için çeşitli sosyalleşme stratejileri uygulayabilirler. Bu stratejilerde önemli olan husus, çalışanlar arası sosyal etkileşimlerin ve dayanışmanın kurulması ve teşvik edilmesidir. Bunu sağlamak için ise takım çalışması yararlı olabilir. Örgüt, çalışanları başarılı bir şekilde sosyalleştirir ve özdeşleştirirse; kendi itibarını iş görenleri açısından arttırabilir. Böylece örgüt, pek çok yetenekli ve becerikli işgörenleri kendine çeker ve devir oranını düşürür.

### **KAYNAKÇA**

- Argon, T., “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*”, e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences, 2011, 6 (1): 197-207.
- Arkonacı, S. A., “*Sosyal Psikoloji*” (3. bs.), İstanbul: Alfa Yayınları, 2005.
- Arkonacı, S. A., “*Sosyal Psikolojide İnsanları Anlamak: Deneysel ve Eleştirel Yaklaşımlar*” (1. bs.), Ankara: Nobel Yayın, 2008.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A., “*Social identity theory and the organization*”, Academy of Management Review, 1989, 14 (1): 20–39.

- Ashforth, B. E., and Saks, A. M., “*Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment*”, The Academy of Management Journal, 1996, 39 (1): 149-178.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., ve Acar, U., “*Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma*”, Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2012, 2 (2): 47-74.
- Bartels, J. “*Organizational Identification and Communication: Employees’ Evaluation of Internal Communication and Its Effects on Identification at Different Organizational Levels*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Twente, Enschede, the Netherlands, 2006.
- Bingöl, D., “*İnsan Kaynakları Yönetimi*” (7. Bs.), İstanbul: Beta, 2010.
- Cardon, M. S., “*Organizational Socialization and Knowledge Integration of Newcomers: The Role of Anticipated Tenure*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Columbia University, New York, NY, 2001.
- Cooper-Thomas, A., and Anderson, N., “*Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations*”, Journal of Managerial Psychology, 2006, 21 (5): 492-516.
- Çakınberk, A., Derin, N., ve Demirel, E. T., “*Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2011, 3 (1): 89-121.
- Çeri-Booms, S. M., “*An Empirical Study on Transactional, Transformational and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of “Trust in Leader” on Organizational Identification*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yeditepe University, Graduate Institute of Social Sciences, İstanbul, 2009.
- Çerik, Ş., ve Bozkurt, S., “*Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algulamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2010, 35: 77-97.
- Edwards, M. R., “*Organizational identification: A conceptual and operational review*”, International Journal of Management Reviews, 2005, 7 (4): 207-230.
- Ge, J., Su, X., and Zhou, Y., “*Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: An empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises*”, Nankai Business Review International, 2010, 1 (2): 166-179.
- Güçlü, N., “*Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri*”, Şule Erçetin (Ed.), “*İlk Günden Başöğretmenliğe*” (ss. 17-39) içinde, Ankara: Asil Dağıtım, 2004.



- Haueter, J. A., Macan, T. H., and Winter, J., “*Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale*”, Journal of Vocational Behavior, 2003, 63 (1): 20–39.
- Hogg, M. A., ve Vaughan, G. M., *Sosyal Psikoloji* (2005), (Çev.: Emre Çetin, & İbrahim Yıldız), Ankara: Ütopya Yayınevi, 2007.
- Humphrey, A. M., “*Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Emporia State University, Emporia, KS, 2012.
- İşcan, Ö. F., “*Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü*”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2006, 6 (11): 160-177.
- Karabey, C. N., “*Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2005.
- Karabey, C. N., ve İşcan, Ö. F., “*Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2007, 21 (2): 231-241.
- Khosravi, P., Rezvani, A., and Ahmad, M. N., “*Does organizational identification lead to information system success?*”, World Applied Sciences Journal, 2013, 21 (3): 402-408.
- Kırkbeşoğlu, E., ve Tüzün, İ. K., “*Bireycilik-Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı*”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2009, 1 (1): 1-8.
- Kim, T., Chang, K., and Ko, Y. L., “*Determinants of organisational identification and supportive intentions*”, Journal of Marketing Management, 2010, 26 (5-6): 413-427.
- Kuşdemir, Y., “*İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale İli Örneği)*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2005.
- Lee, E.-S., “*The Dynamics of Employees’ Identities in the Organization: Evidence From a Korean Company*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA, 2011.
- Lee, H.-W., “*Locus of control, socialization, and organizational identification*”, Management Decision, 2013, 51 (5): 1047-1055.
- Louis, M. R., “*Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings*”, Administrative Science Quarterly, 1980, 25 (2): 226-251.

- Meydan, C. H., ve Polat, M., “Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü”, Eğitim ve Bilim, 2013, 38 (167): 27-40.
- Morrison, E. W., “Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization”, The Academy of Management Journal, 2002, 45 (6): 1149-1160.
- Özçelik, F., “Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z., ve Cengiz, A. A., “Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor'un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, 6 (2): 55-70.
- Özkan, Y. “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi (Ordu İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2005.
- Polat, M., “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2009.
- Pratt, M. G., and Foreman, P. O., “Classifying managerial responses to multiple organizational identities”, The Academy of Management Review, 2000, 25 (1): 18-42.
- Raschke, S., “Socialization of New School Business Administrators from Outside The Educational Field”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eastern Michigan University, Ypsilanti, Michigan, 2003.
- Ravishankar, M. N., and Pan, S. L., “The influence of organizational identification on organizational knowledge management (KM)”, Omega, 2008, 36 (2): 221-234.
- Saks, A. M., Uggerslev K. L., and Fassina, N. E., “Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model”, Journal of Vocational Behavior, 2007, 70: 413-446.
- Scott, S. G., & Lane, V. R., “A stakeholder approach to organizational identity”, The Academy of Management Review, 2000, 25 (1): 43-62.
- Taormina, R. J., “The organizational socialization inventory”, International Journal of Selection and Assessment, 1994, 2: 133-145.
- Taormina, R. J., “Organizational socialization: A multidomain, continuous process model”, International Journal of Selection and Assessment, 1997, 5: 29-47.

- Taormina, R. J., “*Convergent validation of two measures of organizational socialization*”, International Journal of Human Resource Management, 2004, 15 (1): 76-94.
- Taormina, R. J., “*Organizational socialization: The missing link between employee needs and organizational culture*”, Journal of Managerial Psychology, 2009, 24 (7): 650-676.
- 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): 145-168.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M., “*Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi*”, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2010, 17 (2): 183-206.
- Van Dick, R., “*Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organization psychology*”, International Journal of Management Reviews, 2001, 3 (4): 265–283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O., and Tissington, P. A., “*To be (long) or not to be (long): Social identification in organizational contexts*”, Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 2005b, 131 (3): 189-218.
- Van Knippenberg, D., and Hogg, M. A., “*A social identity model of leadership effectiveness in organizations*”, Research in Organizational Behavior, 2003, 25: 243-295.
- Zonana, M., “*İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.

[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü)