

Geliş Tarihi (Received): 18.03.2019
Kabul Tarihi (Accepted): 10.09.2019
SPORMETRE, 2019,17(4),105-119
DOI: 10.33689/spormetre.541348

ÖRGÜT KÜLTÜR TİPLERİ VE ÖZDEŞLEŞME: İŞ TATMİNİN ARACILIK ETKİSİ

Serdar SOLMAZ¹, Tekin ÇOLAKOĞLU¹
¹Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Öz: Örgütlerin özdeşleşmeyi sağlayarak belirlediği amaçlara ulaşması daha kolay olmakta bu sayede örgütsel etkinliği de sağlamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin sağlanmasında pek çok faktör rol oynamaktadır. Bu çalışmada akademisyenlerin örgütsel özdeşleşmeyi sağladığı düşünülen örgüt kültür tipleri ve iş tatmini faktörleri ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, akademisyenlerde örgütsel özdeşleşmeyi sağlayan faktörlerin modellenmesidir. Yapılan analiz sonuçlarında, örgüt kültürü alt boyutları olan başarı ve destek kültürünün, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğu ayrıca başarı ve destek kültürünün iş tatminini ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Başarı kültürü ve destek kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatminin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişkenlerden oluşan yapısal eşitlik modellemeleri yol analizleri ile tespit edilerek önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme, Aracı Değişken.

ORGANIZATIONAL CULTURE TYPES AND IDENTIFICATION: MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION

Abstract: Organizations can easily reach their goals by providing organizational identification. In this way, organizational effectiveness is also provided. Many factors play a role in providing organizational identification. In this study, organizational culture types and job satisfaction factors that are thought to provide organizational identification on academics, are discussed. The aim of the study is to model the factors that provide organizational identification in academics. In the results of the analysis, the culture of success and support, which are sub-dimensions of organizational culture, are associated with job satisfaction and organizational identification, also success and support culture positively and significantly affect job satisfaction and organizational identification. It has been concluded that job satisfaction has a partial mediation role in the effect of success and support culture on organizational identification. Structural equation modeling consisting of these variables was determined by way analysis and suggestions were made.

Key Words: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Identification, Mediator Variable.

GİRİŞ

Örgüt kültürü, toplum kültürünün bir alt ürünü ya da alt kültürüdür. Organizasyon içerisinde kişilerin veya grupların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanmıştır. Bu bakımdan örgüt kültürünü bir “şemsiye” metaforu ile tarif edilebilir. Mevcut çevre içerisinde örgüt kültürünün güçlü bir yapılanmaya sahip olması; organizasyonun devamlılığı, belirlenen hedeflere ulaşımı, stratejilerin ve politikaların kolaylıkla belirlenebilmesi ve en önemlisi bu yapının bütün bir şekilde işleyebilmesi açısından önem arz etmektedir (Ashkanasy ve ark., 2011; Eren, 2001; Tutar, 2016).

Son zamanlarda örgüt kültürü ticari işletmeler haricinde kar amacı gütmeyen kamu hizmetlerinin sağlandığı organizasyonlarda da yapılan çalışmalarla dikkat çekmektedir. Örgüt kültürü kurum çalışanlarının sadece tutum ve davranışlarını etkilemediği aynı zamanda örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında da etkisi olduğu görülmüştür (Findler ve ark., 2007; Jaskyte, 2010; Schrod, 2002). İş tatmini örgüt kültürü içerisinde en sık yer alan en

önemli değişkenlerden bir tanesidir. Genel olarak iş tatmini çalışanın işi hakkındaki düşüncelerini kapsar ve örgüt kültürü ile burada etkileşir (Arnold ve Spell, 2006; Belias ve Koustelios, 2014; Zavyalova ve Kuchеров, 2010). Özdeşleşme ise bireyin kendisini tanımlarken kullandığı kavramları örgüt içinde kullanması kendisini örgütü ile özdeşleşmesidir (Dutton ve ark.,1994). Bu bağlamda özdeşleşme hem örgüt kültürü hem de tatmin ile ilişkilidir (Jun ve ark., 2009; Mozes ve ark., 2011; Schrodtt, 2002; Van Dick ve ark., 2008).

Bu araştırmada, örgüt kültürü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınmış ardından ilgili kuramlara dayalı olarak yaratılan hipotezler daha önce yapılan çalışmalar aracılığıyla geliştirilmiş ve belirlenen ilgili örneklem üzerinde test edilmiştir.

Kuramsal Çerçeve ve Araştırma Hipotezleri

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, antropolojik olarak kökenleri göz önüne alındığında, farklı bakış açılarından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu bakımdan örgüt kültürünün sayısız tanım içermesi sürpriz değildir. Martin ve Siehl (1983), örgüt içerisinde kültürü tutkal metaforu ile tarif eder. Bu tutkal paylaşılan değerler bütünü ile kişileri arada tutar (Jaskyte, 2010). Bu değerler, belirli bir organizasyon içerisinde faaliyette bulunan üyeler tarafından paylaşılan inanışlar, semboller ve ritüeller ki bunlar organizasyon dâhilindeki hem yönetim problemleri hem de müşteriler, tedarikçiler ve çevre ile ilgili sorunları çözmek için uygulanır (Belias ve Koustelios, 2014). Yapılan farklı kültür tanımlarının yanı sıra tanımlar arasında bazı ortak noktalar da mevcuttur. Bu ortak noktalar; kültürün öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgu olduğu, grup üyeleri arasında paylaşılır olduğu, yazılı bir metin olmadığı üyelerin düşünce yapılarında olduğu, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer aldığı, düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklinde olduğu ifade edilebilir (Eren, 2001).

Kültür aynı anda her alanda mevcut olan bir olgu olduğu için yapılan çalışmalarda kültürü anlamaya yönelik pek çok sınıflandırma yapılmıştır (Schein,1990). Yapılan sınıflandırmaların daha detaylı olması ve ayrıca basit olmaması gereklidir. Çünkü her topluluğun, organizasyonun kültürel oluşumunu genel esaslar içerisinde toplamak, genelleştirmek ve belli bir modele uydurmak yanlışlık yaratabilir (Schein,1990). Zaman içerisinde örgüt kültürü alanında çalışma yapan kuramcılar (Campell, 1977; Jung, 1923; Harrison, 1972; Mason ve Mitroff, 1973; Mitroff ve Kilmann, 1975; Quinn, 1988; Quinn ve McGrath, 1985; Quinn ve Rohrbaugh, 1983; Smircich, 1983; Wilkins ve Quichi, 1983) örgüt kültürü kavramına çeşitli modeller ile açıklık getirmeye çalışmışlar ve belirli sınıflandırmalar içerisinde bu kavramı ele almışlardır. Yapılan bu modellemeler zaman içerisinde araştırmacıların kültür anlayışı çerçevesinde geliştirilmiştir (Lund, 2003).

Pheysey, Harrison ve Handy'nin çalışmalarını esas alarak yaptığı örgüt kültürü sınıflandırmasını rol kültürü, güç kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü olmak üzere 4 boyutta incelemiştir (Pheysey, 1993). Bu sınıflama aynı zamanda araştırmacının kuramsal temelini de oluşturmaktadır.

Rol Kültürü: Rol kültürü, her çalışanın kendi uzmanlık alanına, eğitim niteliğine ve kendisinden en iyi şekilde yararlanabileceği şekilde görevlendirildiği kültür tipidir. Rol kültürü yüksek oranda iş odaklı ve daha çok bürokratik örgütlerde bulunmaktadır. Bu kültür tipinde bireylerin sorumlu oldukları iş tanımları (kurallar, prosedürler, yükümlülükler) açıkça belirgindir (Handy, 1993).

Rol kültüründe tüm örgüt formları piramit biçimindedir. Tepeden piramidin tabanına indikçe çalışan personel sayısı artış gösterir. Sadece hiyerarşi olarak sınıflandırma değil aynı zamanda departman olarak da bölümlendirmeler bulunmaktadır. Departmanlara ayrılmış bölümler içerisinde her departman kendi işini yapar yani her kişinin ve bölümün bir rolü mevcuttur. Rol kültürü beklentilerin uygulandığı yani çalışanın yapması gerekenleri önceden belli olduğu yaygın olarak bürokratik yaklaşımın hâkim olduğu devlet dairelerinde ve büyük şirketlerde görülür (Cartwright ve Baron, 2002; Pheysey, 1993). Örgütün bir makine gibi tüm parçalarının birbirine uyumlu bir şekilde çalışması için prosedürün ve rollerin açık bir şekilde belirtilmesi önemlidir (Pheysey, 1993).

Güç Kültürü: Güç kültürü, gücün sadece bir kişinin veya merkezin elinde bulunduğu, karar verme ve denetimin merkezde toplandığı örgüt kültür tipidir. Güç kültürü genellikle küçük girişimci örgütlerde bulunur. Merkezi karar verebilme özelliği sayesinde hızlı reaksiyon gösterebilme özelliğine sahiptirler (Cartwright ve Baron, 2002). Handy (1993) güç kültürünü “örümcek ağı” metaforu olarak ifade etmiştir. Kültür ağın merkezinde bulunan örümceğe bağlıdır. Merkezde bulunan bu güç ağ aracılığıyla merkezden dışa doğru yayılım gösterir fakat ağ büyüdükçe iletişimde kopmalar ve merkezi otoritede zayıflamalar baş göstermeye başlar (Handy, 1993).

Pheysey (1993) ise güç kültürünü genellikle küçük girişimci şirketler ve geleneksel aile şirketleri şeklinde ifade eder. Güç kültüründe bazı kişiler diğerleri üzerinde dominanttır. Güç kültürü tipinde iyi olan yönleri liderlerinin güç, adalet ve iyilik temelli olmasıdır. Kötü tarafı ise kuralların uygulanmasının temelinde korku yatmaktadır (Pheysey, 1993).

Başarı Kültürü: Başarı kültürü, bireysellikten ziyade örgütlerin amaçlarının ve çıkarlarının ön planda tutulduğu tamamen iş veya proje odaklı olan örgüt kültür tipidir. Önemli olan işin başarılı bir şekilde tamamlanmasıdır. İşin nasıl yapıldığının veya nasıl olması gerektiği ile ilgili sürece odaklanılmaz (Cartwright ve Baron, 2002; Harrison, 1972).

Başarı kültürü genellikle ortak değerler ve amaçlar doğrultusunda bir araya gelen danışmanlık şirketleri, araştırma enstitüleri (Pheysey, 1993) tarzında küçük örgütlerde olabileceği gibi karmaşık, büyük ve hızla değişen dinamik pazar içerisindeki şirketlerde de proje takımı veya çalışma grubu olarak kurulabilirler (Harrison, 1972). Bu kültür tipinde iş birliği üst seviyededir ve sorunlar için geçici ekipler kurulur veya mevcut yapı gerçekleştirilmeye çalışan amaç doğrultusunda değiştirilir. Kurulan ekip deneyimli ve alanında uzman kişiler tarafından oluşur ve çözüm odaklı hareket esastır. Örneğin bu çözüm yüksek kalite, son tarihe yetiştirme olabilir (Handy, 1993; Harrison, 1972). Âdemi merkezî yapılar olarak adlandırılan bu kültür tipi tepe yönetim çalışanlar üzerinde kısmi denetime sahiptir. Yönetim genellikle uzun dönemli politikalar belirler ve karar komitelerce alınır (Pheysey, 1993).

Destek Kültürü: Destek kültürü, kişilerin ihtiyaçlarına hizmet etmek amaçlı oluşmuş kişi odaklı örgüt tipidir. Ortak karar alma ve üyeler arasında bağlılık söz konusudur. Örgüt, üyelerin tek başlarına karşılayamayacakları ihtiyaçları için bir araç rolündedir. Bu sebeple kısa yaşam sürelerine sahip olabilirler (Harrison, 1972; Pheysey, 1993).

Üyeler arasında gelişen ortaklık, aitlik, dostluk gibi ilişkiler örgüt değerlerinin oluşumuna katkı sağlar bununla birlikte herkesi örgütün bir parçası olduğunun bilincini oluşturur (Pheysey, 1993). Karar vermede konsensüs tarzı tercih edilir. Kişilerden genelde amaç ve değerleri ile uyuşmayan şeyler yapmaları beklenmez. Kurallar kişisel tercihler doğrultusunda

belirlenir. Araştırma ve geliştirme için bir araya gelmiş küçük profesyonel gruplar örnek olarak verilebilir (Harrison, 1972).

Örgüt kültürü, iş tatmini üzerinde doğrudan veya dolaylı etki yaratarak kişilerin tutum ve davranışlarına etki eden önemli değişkenlerden bir tanesidir. Örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik literatürde çeşitli çalışmalar mevcuttur (Egan ve ark., 2004; Johnson ve McIntye, 1998). Ayrıca örgüt kültür tipleri ve iş tatmini arasında Silverthorne'un (2004) çalışmasında örgüt kültürü tiplerinden özellikle destek kültürünün bürokratik kültüre oranla iş tatmini arasındaki ilişkinin oranının daha fazla olduğu sonucuna varmıştır. Lund (2003), İşcan ve Timuroğlu'un (2007) yaptığı çalışmada örgüt kültürü tiplerinden clan ve adhokrasi iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Duygulu ve Eroğlu'er'in (2006) yaptığı çalışmada ise örgüt kültürü tiplerinden destek, iletişim, kimlik tipleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmıştır. Ayrıca iş tatmini ile başarı arasındaki ilişkide, örgütsel ve bireysel başarıda iş tatminin etkili rol oynadığı ifade edilmiştir (Akıncı, 2002; Kök, 2006). Bu çerçevede oluşturulan hipotezler.

H₁: Örgüt kültür tiplerinden başarı kültürü ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Örgüt kültür tiplerinden destek kültürü ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

İş Tatmini

Örgüt kültüründe olduğu gibi iş tatmininde de farklı yaklaşımlar nedeniyle farklı tanımlamalar yapılmaktadır. İş tatmini, iş ve iş görenin özellikleri arasındaki ilişkiden ortaya çıkan hoşnut olma durumudur (Akıncı, 2002). Locke (1976) iş tatminini kişinin yaptığı işin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan duygusal hoşnutluk durumu olarak ifade etmiştir (Dunnette,1976). Son olarak Brief (1998) iş tatminini ve önemini şu şekilde özetlemiştir:

Eğer kişi işiyle ilgiliyse, adil bir ücret alıyorsa, terfi etme imkanı varsa, patronu tarafından destekleniyorsa, iş arkadaşları dost canlısı ise bu durumdaki bir kişinin işinden tatmin olduğu söylenebilir (Mozes ve ark.,2011).

Luthans iş tatminin üç önemli boyutu olduğunu öne sürmüştür. Bunlar;

-İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Bu özelliğinden dolayı gözlenemez, sadece ifade edilebilir.

-İş tatmini, kazançlar ile beklentiler arasındaki ilişkiye bağlıdır. Çalışan için önemli olan beklentilerinin ne kadarının karşılandığı veya kazancın ne derecede olduğudur.

-İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb.dir (Akt. Şeker ve ark.,2016).

İş tatmini çalışanların işe karşı tutumu sonucu oluşur. Bu bağlamda iş tatmini, çalışanların işlerine karşı pozitif tutum sergilemesi olarak ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşmesi daha güçlü olan çalışanlar özdeşleşmesi zayıf olanlara göre işlerinden tatmin olabilirler. Bu sebeple örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında bu ilişki ortaya çıkar. Diğerlerine göre daha güçlü şekilde örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlar kötü yönetime, ekonomik durgunluğa, kaynak kıtlığına ve kısa süreli düşük ücretlere rağmen işlerinde tatmin olabilirler çünkü özdeşleşme örgütün içine düştüğü tüm konularda bir olma duygusunu teşvik eder (Başar ve Basım, 2015).Yapılan çalışmalarda iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişkinin varlığını kanıtlayan çalışmalar bulunmaktadır (Amiot ve ark., 2006; De Moura ve ark., 2009; Kwon ve ark., 2010; Loi ve ark., 2004; Sökmen ve Bıyık, 2016; Van Dick ve ark., 2004).Yapılan

çalışmalarla hipotezimizi destekleyecek, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki bulunmuştur. Bu durumda hipotezimiz:

H₃: İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan araştırmalarda örgüt kültürünün, iş tatmini (Egan ve ark., 2004; İşcan ve Timuroğlu, 2007; Johnson ve McIntye, 1998; Lund, 2003; Silverthorne, 2004) ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (ASHE, 2005; Özgözgü, 2016; Schrodt, 2002; Tiktaş, 2012). Ayrıca iş tatmini ve özdeşleşme arasında ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Amiot ve ark., 2006; De Moura ve ark., 2009; Kwon ve ark., 2010; Loi ve ark., 2004; Sökmen ve Bıyık, 2016; Şeker ve ark., 2016; Van Dick ve ark., 2004).

Bu sonuçla örgüt kültürü tiplerinden destek kültürü ve başarı kültürünün örgütsel özdeşleşmeye etkisinde iş tatminin aracılık rolü olabileceği düşünülmüştür. Literatürde iş tatminin aracılık rolü üstlenerek örgütsel özdeşleşme üzerinde etki ettiği farklı çalışmalar mevcuttur (Mozes ve ark., 2011) fakat daha önce örgüt kültürünün iş tatmini aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu eksiklik kaynaklı örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmini aracılık etkisini araştırmak üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₄: Başarı kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

H₅: Destek kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, sadece örgütsel davranış araştırmalarının merkezinde değil, yönetim alanında yapılan artan çalışmalarda da dikkat çekmektedir. Bu sebeple özdeşleşme örgüt ve çalışanları arasındaki ilişkinin psikolojik durumunu yansıtan bir anahtar olarak görülür. Örgütsel özdeşleşme süreci, personelin örgütün çıkarları doğrultusunda çalışmasını sağlamak açısından önemlidir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanların örgüt içerisinde kalma, diğer çalışanlarla iş birliği içinde olma ve bir seçimle karşılaştıklarında örgütün stratejik çıkarlarına yönelik karar alma olasılıklarını artıracaktır. Örgütün çıkarları çalışanların çıkarları haline gelecek ve çalışanlar örgütün çıkarlarını gerçekleştirmek için yoğun emek harcayacaklardır (Edwards, 2005).

Örgütler, misyonuna bağlı ve çalıştığı birimin hedeflerine ulaşmada sorumluluk alabilecek bireylerle çalışmayı arzu eder. Bu sebeple yönetim önceliği, sadece örgüte bağlı olan çalışanlar değil, aynı zamanda çalışanın benliğinin örgüt misyonuna uyumlu olmasıdır. Örgütlerinin çalışmak için iyi bir kurum olduğuna inanan örgütlerine bağlı çalışanlar, içinde buldukları ortamda, örgütlerine karşı pozitif bir tutum içinde olduklarından yeni bir işveren arama isteği oluşmaz. Mevcut çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilecek daha iyi bir işveren olmadığına inanırlar. Kendilerini örgütün kimliğiyle özdeşleştirmiş çalışanlar, örgütün imaj ve değerlerine ayak uydururlar (Miller ve ark., 2000). Hall, Schneider ve Nygren'e (1970) göre örgütsel özdeşleşme, örgütsel ve kişisel amaçların giderek daha fazla entegre olma veya uyumlu olma süreci olarak tanımlanmıştır (Hall ve ark., 1970).

Örgütsel özdeşleşme ile örgüt kültürü arasında ilişkiyi içeren çalışmalar kısıtlıdır. Cheney ve Tompkins (1987) iddiasına göre örgütsel özdeşleşmenin devamlılık gösteren bir süreç

olduğunu, çalışanın içerisinde bulunduğu örgüt kültürü, çalışanın algısı aracılığıyla örgüt ve çalışan arasındaki özdeşleşme düzeylerini etkileyebileceğini öne sürmüştür. Örgüt içerisinde çalışan personellerin mevcut olan örgüt kültürüne uyum sağlaması ile süreç içerisinde özdeşleşmenin gerçekleşebileceği ifade edilmiştir. Örnek vermek gerekirse prestijli bir örgütte çalışan işçinin kendine özgüveni de artacaktır (Bao ve ark., 2016). Aynı şekilde güçlü örgüt kültürlerinde sıklıkla aşırı özdeşleşmiş çalışanların arttığı buda aşırı işine bağlı çalışanların artmasını sağlayabileceği ifade edilmiştir (Pepper ve Larson, 2006). Bu bağlamda yapılan çalışmalarda Schrodrt' un (2002) bir perakende satış şirketinde 31 farklı bölgedeki 76 çalışan üzerinde yaptığı araştırmasında örgüt kültürü ve özdeşleşme arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yapılan farklı çalışmalarda da örgüt kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonuçları elde edilmiştir (ASHE, 2005; Özgöçgü, 2016; Schrodrt, 2002; Tiktaş, 2012). Bu çerçevede oluşturulan hipotezler:

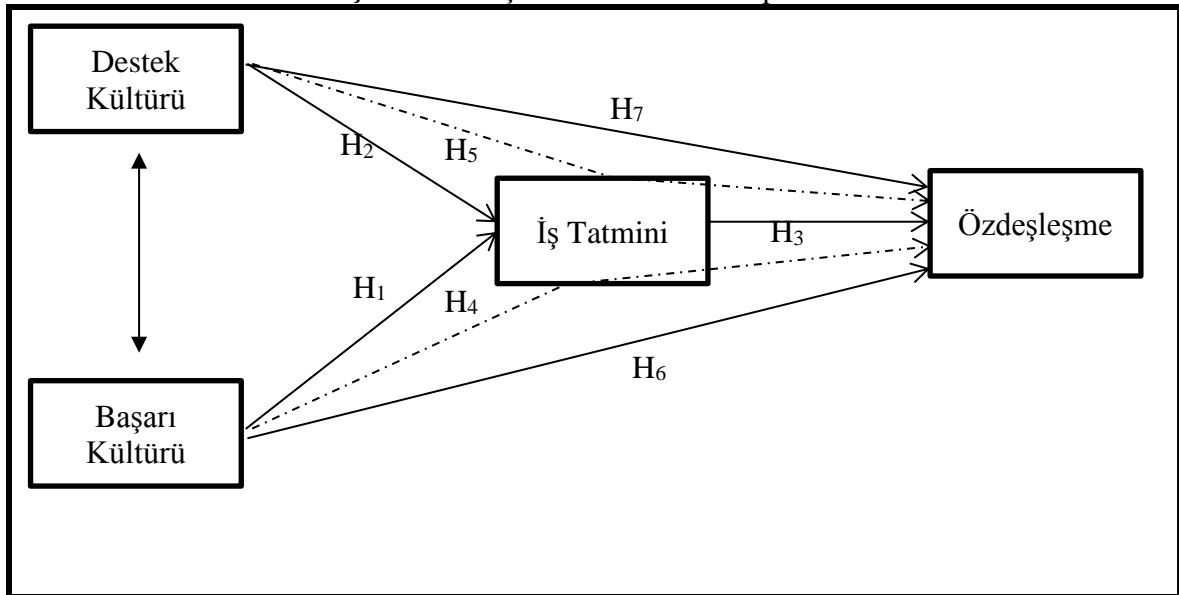
H₆: Örgüt kültür tiplerinden başarı kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Örgüt kültür tiplerinden destek kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

YÖNTEM

Bu çalışmada örgüt kültürü tiplerinin, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin ve bu etkide iş tatminin aracılık etkisinin belirlemeye yönelik bu çalışmada, öncelikli olarak örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgiler verilmiştir. Daha sonra örneklemelerden elde edilen veriler kullanılarak Şekil 1'de yer alan modele ilişkin hipotezler test edilmiştir. Bu çerçevede öncelikle her bir değişkene doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış ardından değişkenler arası korelasyonlar hesaplanmıştır. Ardından AMOS programı aracılığı ile hipotezlerde belirlenen değişkenin aracılık etkisi belirlenmiş ve SOBEL testleri ile de irdelenmiştir. Testler ardından uyumlu modeli belirlemek amaçlı yapısal eşitlik modeli (YEM) analizleri yapılmıştır. Kuramdan ve yapılan ampirik çalışmalardan yola çıkılarak oluşturulan hipotezler ve bu kapsamda yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Araştırma Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ankara'daki çeşitli üniversitelere bağlı bulunan Spor Bilimleri Fakülteleri, Spor Bilimleri Bölümleri ve Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerindeki akademisyenlerden oluşmaktadır. Evrende yaklaşık 190 akademisyen bulunmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 154 akademisyenden 130 kişiye anketler araştırmacı eşliğinde doldurtulmuş, 24 kişiye anket elden teslim edilmiş ve ancak 15 adet geri dönüş gerçekleşmiştir. 3 ankette ise eksik bilgiler nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye alınan anket sayısı 142 olup evrenin %74,4 'ünü temsil etmektedir.

Araştırmaya katılanların 41 kadın (%28,9), 101 erkek (%71,1), akademik derece açısından 86 öğretim üyesi (%60,6), 56 araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi (%39,4), yaş grubu bakımından akademisyenlerin 34 yaş ve altı 52 kişi (%36,6), 35 yaş ve üstü ise 90 kişi (%63,4), yönetim görevi üstlenen akademisyenlerin sayısı ise 42 kişi (%29,6), yönetim görevi üstlenmeyen akademisyen oranı 100 kişi (%70,4)' dir.

Araştırmanın Ölçekleri

Örgütsel Kültür Ölçeği (ÖK): Pheyse'ın (1993) oluşturduğu örgüt kültürü kuramı temelinde, İpek (1999) tarafından örgütsel kültür ölçeği geliştirilmiştir. Toplamda 36 madde olan bu ölçek, "rol kültürü, güç kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü" alt boyutlarından oluşmaktadır. Sonrasında, İra ve Şahin (2011) tarafından eğitim fakültelerindeki akademisyenler üzerinde geçerlilik güvenilirlik analizi sonucunda ölçek "güç kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü" şeklinde üç boyuttan oluşan son halini almıştır.

İpek (1999) tarafından oluşturulup İra ve Şahin (2011) tarafından geliştirilen ölçek üç alt boyuttan ve 22 maddeden oluşmaktadır. Geliştirilen örgütsel kültür ölçeğindeki sorular "*Fakültede her şeyin bir standardı vardır*" ve "*Yanlışı kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır*" şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Daha önce keşfedici faktör analizi yapılmış ölçeğin, AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan birincil seviye doğrulayıcı faktör analizi sonucunda "güç kültürü" alt boyutu madde değerlerinin düşük faktör yükleri ve diğer iki alt boyut ile düşük kovaryans değerleri nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca "destek kültürü" alt boyutunda 3 maddenin "başarı kültürü" nde ise 1 maddenin düşük faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir (dk7, dk8, dk9-bk1). Bu maddeler verilerden çıkarılarak analize devam edilmiştir. Yapılan DFA sonucunda "başarı kültürü" faktör yüklerinin .73 ile .89 arasında, "destek kültürü" faktör yüklerinin ise .71 ile .85 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1'de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları "başarı kültürü" .89, "destek kültürü" .90 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği (İT): Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçek, Bilgin (1995) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır (Bilgin, 1995). Ölçek 5'li Likert tipinde olup, (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). "*İşimi çoğu zaman severek yaparım*" ve "*Mutluluğu, en çok işimdeyken buluyorum*" ifadeleri ölçekteki ifadelerdir.

Ölçeğe AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilen bir madde ölçekten çıkarılmıştır (it3). Yapılan DFA analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağlamış ve dört maddeli ölçeğin faktör yükleri .69 ile .89 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri

diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda mevcut iş tatmini ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖ): Akademisyenlerin özdeşleşme seviyelerini belirleyebilmek için Mael ve Ashforth (1992)’un geliştirdiği ve 6 maddeden oluşan tek boyutlu örgütsel “özdeşleşme ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde olup, (1=Kesinlikle katılmıyorum,5= Kesinlikle katılıyorum). Ölçekte “Başka biri çalıştığım kurumu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarım” , “Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır” şeklinde ifadeler yer almaktadır.

Ölçeğe AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilen iki madde ölçekten çıkarılmıştır(oo2,oo6).Ayrıca uyum iyiliği değerlerini yükseltmek adına e1 ve e2 numaralı hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmuştur. Sonuç olarak yapılan DFA analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağlamış ve dört maddeli ölçeğin faktör yükleri .54 ile .97 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Mevcut araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı .86 dir.

Tablo 1.Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	CMIN/DF	GFI	CFI	AGFI	NFI	RMSA
(Kabul Edilebilir İndeksler)	<5	>.85	>.90	>.80	>.90	≤.08
1.Örgüt Kültürü	1.5	.91	.97	.87	.94	.06
2.İş Tatmini	1.4	.97	.99	.93	.97	.05
3.Örgütsel Özdeşleşme	1.9	.99	.99	.93	.99	.08

BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen verilere AMOS programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların algıladıkları örgütsel kültür, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı analiz süreci ile aracılık etkileri araştırılmıştır. Elde edilen aracılık bulguları Sobel testleri ile sorgulanmıştır.

Tablo 2. Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1.Destek Kültürü (DK)	3.28	.75	(.90)			
2.Başarı Kültürü (BK)	3.36	.74	.80**	(.89)		
3.İş Tatmini (İT)	3.22	.75	.80**	.82**	(.89)	
4.Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ)	3.30	.78	.85**	.85**	.85**	(.86)

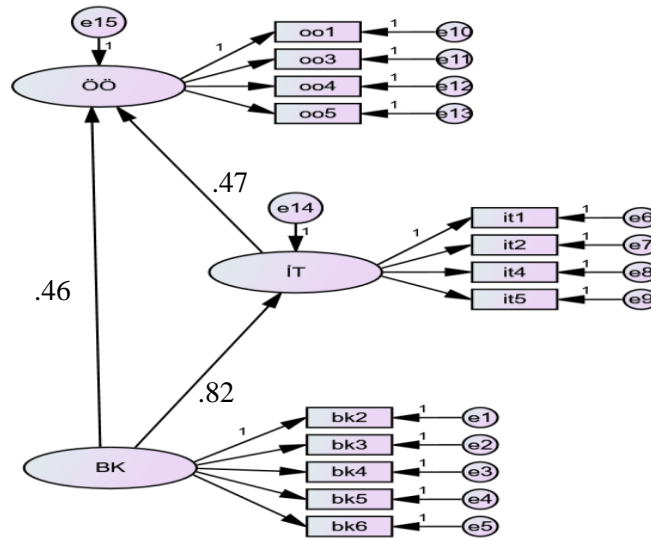
*p<.05 ** p< .01

Not: Ölçeklere ilişkin toplam Cronbach alfa katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Destek kültürü (DK) ve başarı kültürü (BK)'nin akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) üzerine etkisini ve iş tatmininin (İT) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı bu yönteme göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda akademisyenlerin iş tatmini düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla BK-İT-ÖÖ (Model 1), DK-İT-ÖÖ (Model 2) son olarak iki bağımsız değişken olan BK, DK-İT-ÖÖ (Model 3) AMOS programı aracılığı ile incelenmiştir. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmektedir.

Aracılık analizinde ilk olarak Model 1’de BK’nün ÖÖ’yü ($\beta=.85$; $p<.001$), anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuçla analizin ilk adım şartı sağlanmış olmuş ayrıca Hipotez 6 desteklenmiştir. İkinci adım olarak bağımsız değişken olan BK’nin aracı değişken olan İT’ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda BK’nin İT’yi ($\beta=.82$; $p<.001$), anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuçlar çerçevesinde Hipotez 1 desteklenmiştir. Analizin son aşamasında ise BK’nin aracılığı araştırılan İT ile beraber analize sokulmuş ve ÖÖ üzerinde etkilerine bakılmıştır. Analiz sonucunda BK’nin İT ile analize sokulmasıyla birlikte ÖÖ üzerindeki etkisi devam etmekle birlikte azalma göstermiştir ($\beta=.46$; $p<.001$). İT’nin ÖÖ üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta=.47$; $p<.001$). Bu bulguyla birlikte BK’nin ÖÖ’ye etkisinde İT’nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir (Şekil 2). Yapılan Sobel testi ile iş tatmininin aracılık etkisi doğrulanmıştır ($Z:6.58$, $p<.001$). Bu bulgu ile Hipotez 4 doğrulanmıştır.

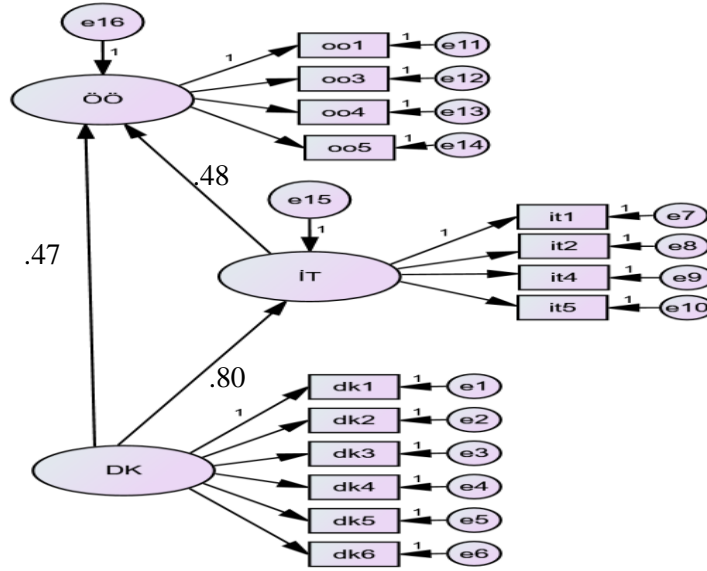
Şekil 2. Model 1 Aracılık Test Modeli



Model 2 analiz sonuçları ise, DK’nin ÖÖ’yü ($\beta=.85$; $p<.01$), anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuçla analizin ilk adım şartı sağlanmış olmuş ayrıca Hipotez 7 desteklenmiştir. İkinci adım olarak bağımsız değişken olan DK’nin aracı değişken olan İT’ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda DK’nin İT’yi ($\beta=.80$; $p<.001$), anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuç ile Hipotez 2 desteklenmiştir. Analizin son aşamasında ise DK’nin aracılığı araştırılan İT ile beraber analize sokulmuş ve ÖÖ üzerinde etkilerine bakılmıştır. DK’nin İT ile birlikte analize sokulmasıyla ÖÖ üzerindeki etkisi devam etmekle birlikte

azalma göstermiştir ($\beta=.47$; $p<.001$). İT ‘nin ÖÖ üzerindeki etkisi ise azalma göstermekle birlikte devam etmiştir ($\beta=.48$; $p<.001$). Bu bulguyla birlikte DK’nin ÖÖ’ye etkisinde İT’nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir (Şekil 3). Yapılan Sobel testi ile iş tatmininin aracılık etkisi doğrulanmıştır ($Z:7.01$, $p<.001$). Bu bulgu ile Hipotez 5 doğrulanmıştır. Ayrıca İT’nin ÖÖ üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır ($\beta=.85$; $p<.001$). Bu sonuçla Hipotez 3 doğrulanmıştır.

Şekil 3. Model 2 Aracılık Test Modeli



Yapılan analizlerde bağımsız değişkenler ayrı ayrı ele alınarak aracı değişken vasıtasıyla bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir. Son olarak ayrı ayrı etkileri incelenen bağımsız değişkenler birlikte analize dâhil edilmiştir. Bu model kapsamında yapısal eşitlik modeli (Model 3) oluşturulmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre uyum iyiliği değerlerini yükseltmek için modifikasyon göstergeleri göz önünde bulundurularak aynı boyut içerisinde yer alan maddelere bağlı olan e18-e19 ve e8-e10 hata terimleri kovaryanslar ile birbirlerine bağlanarak uyum iyiliği değerleri son halini almıştır. Bu duruma göre yapılan iyileştirme sonucunda oluşan model ve değişkenler arasındaki regresyon katsayıları Şekil 4’de görülmektedir.

Toplam etkilere ait standardize edilmiş değerler incelendiğinde BK’nin İT’yi toplam yordama gücünün 0.53, ÖÖ’yi toplam yordama gücü ise .51 puan olduğu, DK’nin İT’yi toplam yordama gücünün 0.41, ÖÖ’yü toplam yordama gücü 0.50, İT’nin ÖÖ’yü toplam yordama gücü ise 0.47’dir (Tablo 3).

Tablo 3. Toplam Standardize Edilmiş Değerler

	BK	DK	İT	ÖÖ
İT	.530	.410	.000	.000
ÖÖ	.518	.503	.478	.000

Dolaylı etkilere ait standardize edilmiş değerler incelendiğinde “BK”nin “ÖÖ”yü dolaylı yordama gücünün .25, “DK”nin “ÖÖ”yü dolaylı yordama gücünün ise .19 olduğu görülmektedir (Tablo 4). Sonuç olarak iki bağımsız değişken “DK” ve “BK” birlikte modele dâhil

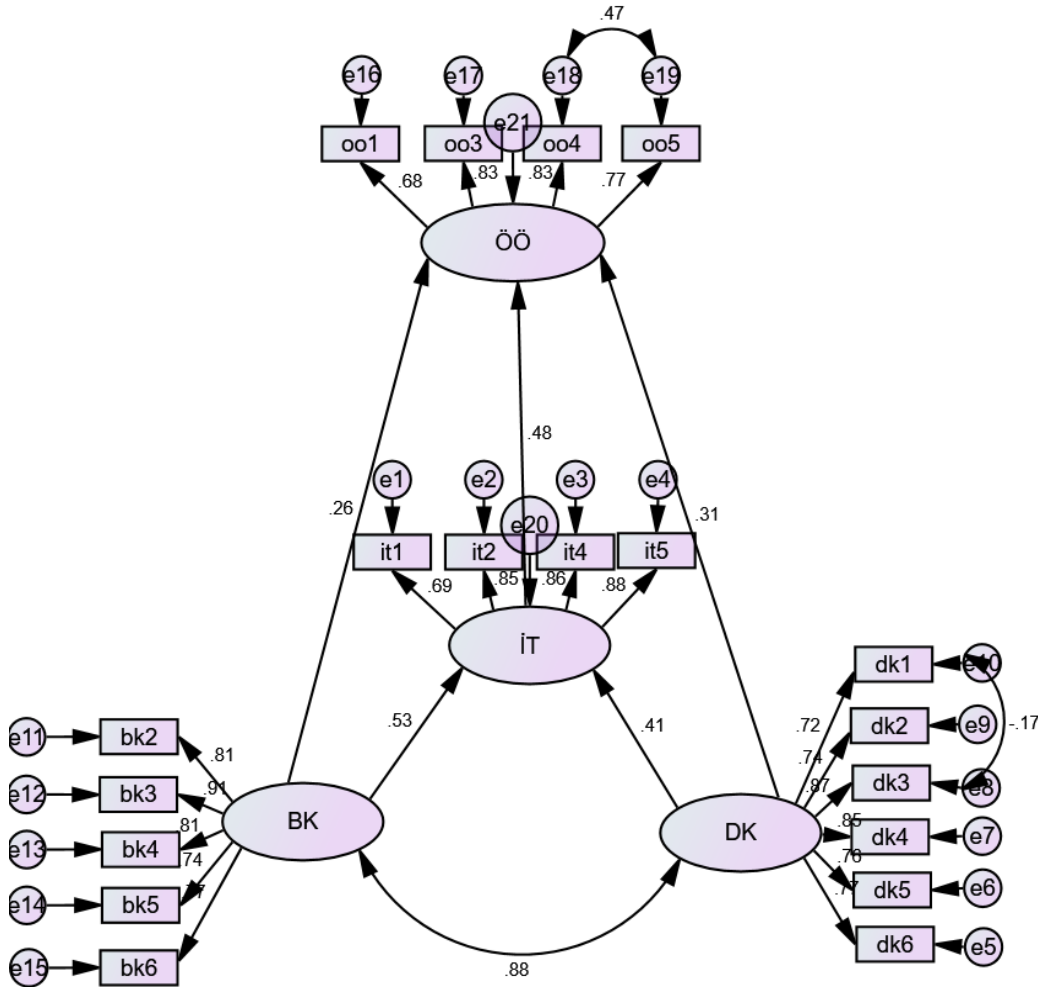
edildiğinde analiz sonucunda hem “DK”nın hem “BK”nın hem direkt olarak hem de dolaylı olarak “ÖÖ” üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte BK ve DK birlikte modele dâhil edildiğinde “ÖÖ” üzerindeki etkide İT aracılık rolü üstlenmektedir.

Tablo 4. Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler

	BK	DK	İT	ÖÖ
İT	.000	.000	.000	.000
ÖÖ	.254	.196	.000	.000

Sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde başarı kültürünün iş tatmini ($\beta=.53$; $p<.001$) ve örgütsel özdeşleşmeyi ($\beta=.26$; $p<.039$), destek kültürünün iş tatmini ($\beta=.41$; $p<.002$) ve örgütsel özdeşleşmeyi ($\beta=.31$; $p<.009$) yordadığı aynı zamanda iş tatmininin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı ($\beta=.48$; $p<.001$) görülmüştür (Şekil 4). Bu sonuçlarla destek kültürü ve başarı kültürünün birlikte analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme üzerinde iş tatmininin aracılık etkisi görülmüştür.

Şekil 4. Model 3 Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 5.Aracı Değişken Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	CMIN/DF	GFI	CFI	AGFI	NFI	RMSA
(Kabul Edilebilir İndeksler)	<5	>.85	>.90	>.80	>.90	≤.08
1.Model 1	1.9	.88	.96	.83	.92	.08
2. Model 2	1.9	.87	.95	.82	.91	.08
3.Model 3	1.4	.87	.97	.83	.91	.05

SONUÇ

Bu araştırmada örgüt kültürü boyutlarından başarı kültürü ve destek kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmaya dâhil edilen bağımsız değişkenleri (başarı ve destek kültürü) iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri AMOS programı aracılığıyla model testleri ile yapılan analizler doğrultusunda açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma doğrultusunda akademisyenlerin örgüt kültürü ve boyutları, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ilişkilerine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde örgüt kültürü alt boyutları olan başarı ve destek kültürünün, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğu, başarı ve destek kültürünün iş tatminini ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Örgüt kültürü ile ilgili yapılan araştırma bulguları araştırmamız ile uyumludur (Egan ve ark., 2004; Johnson ve McIntye, 1998; Lund, 2003; Pepper ve Larson, 2006; Schrodt, 2002; Silverthone, 2004; Tiktaş, 2012). Ayrıca iş tatminin örgütsel özdeşleşmeyle ilişkili olduğu ve iş tatmininin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçları yapılan benzer araştırmalar ile uyumluluk göstermektedir (Amiot ve ark., 2006; De Moura ve ark., 2009; Kwon ve ark., 2010; Loi ve ark., 2004; Van Dick ve ark., 2004).

Örgüt kültürü üzerinde yapılan pek çok çalışmada örgüt kültürü ve ayrıca örgüt kültürü tiplerinin pek çok değişken (iş tatmini, örgütsel iklim, özdeşleşme vb...) üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan farklı çalışmalardan da (Mozes ve ark., 2011; Van Dick ve ark., 2004) yola çıkarak örgüt kültürünün aracı değişken vasıtasıyla çıktı değişkeni etkisinin yansiyebileceği düşünülmüştür. Bu düşünceden ve yapılan farklı araştırmalardan yola çıkarak örgüt kültürü tiplerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde iş tatmini aracılık rolü araştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulardan örgüt kültür tiplerinden hem başarı kültürü hem de destek kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde iş tatminin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çizilen üç ayrı model de başarı ve destek kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerinde gerek iş tatmini aracılığı ile gerekse direk etkisi görülmektedir.

Yapılan çalışmada, örneklem grubu akademisyenler olduğu için hem başarı hem de destek kültürünün sistem içerisinde etkili olduğundan bahsedilebilir. Bir kamu tüzel kişiliği şeklinde örgütlenen üniversiteler özerk yapılanmalar olduğu için hem destek kültürüne hem de başarı kültürüne yönelik bir yapıda olduğu zaten araştırmamızda da belirlenmiştir. Öncelikle akademisyenlerin gerek örgütsel özdeşleşme gerekse iş tatminini sağlamak adına destek kültürü ve başarı kültürünü benimsemesi önem arz etmektedir. Örgüt içerisindeki hâkim olan destek kültürü veya başarı kültürü hem iş tatminini hem de örgütsel özdeşleşmeyi pozitif etkilemesi açısından önemlidir. Araştırmamızda çıktı değişkeni olarak belirlenen örgütsel özdeşleşme

akademisyenlerin bireysel çıkarlar uğruna değil çalıştığı bölüm ve üniversite adına çalışma bilincinde olması ve çalıştığı kurumun çıkarları adına çaba sarf etmesi açısından en önemli değişkendir. Özdeşleşme sağlanması açısından ise iş tatmini sağlanıp, örgüt içerisinde gerekli olan hem destek kültürünün hem de başarı kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Bu sayede organizasyonun devamlılığı, belirlenen hedeflere daha kolay ve birlikte ulaşımı ve en önemlisi bir bütün şekilde belirlenen stratejiler ve politikalar eşliğinde ilerlemesi açısından önem arz eder. Bu çalışmada değişkenler ayrı ayrı ele alınarak farklı modelleme yoluna gidilmiştir. Çizilen modellerde özdeşleşme ve tatmin adına gerekli örgüt kültürünün oluşturulması iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeyi etkileyeceği bu bağlamda çalışan ve örgüt arasındaki bağın artması ile örgüt etkinliğinin sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın sadece üniversitelerin çeşitli spor bilimleri bölümlerinde yapılması araştırmanın en önemli kısıtlılığıdır. Farklı bölümlerde veya farklı sektörlerde yapılacak araştırmalarda farklı bulgulara ulaşılabilir.

Yapılan araştırmaya ek olarak örgütsel tükenmişlik, örgütsel bağlılık, yönetsel etkililik veya lider üye etkileşimi çalışmaya dâhil edilerek iş tatminin aracılık rolü irdelenebilir.

KAYNAKLAR

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler:Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 1-25.

Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L., Callan, V. J. (2006). A Longitudinal Investigation of Coping Processes During a Merger: Implications for Job Satisfaction and Organizational Identification. *Journal of Management*, 32(4), 552–574.

Arnold, T., Spell, S. C. (2006). The Relationship between Justice and Benefits Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 20(4), 599- 620.

Ashe (2005). ASHE Higher Education Report. 31(2). <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aehe.3102/epdf> (Erişim Tarihi: 26/11/2018).

Ashkanasy, N.M., Wilderon, C.P.M., Peterson, M.F. (2011). *The Handbook of Organizational Culture and Climate*, London: SAGE Publications.

Bao, G., Xu, B., Zhang, Z. (2016). Employees' trust and their knowledge sharing and integration: the mediating roles of organizational identification and organization-based self-esteem. *Knowledge Management Research & Practice*, 14(3), 362–375.

Başar, U., Basım, N. (2015). Effects Of Organizational Identification On Job Satisfaction: Moderating Role Of Organizational Politics. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(2), 663-683.

Belias, D., Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review, *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.

Cartwright, S., Baron, H. (2002). Culture and Organizational Effectiveness. *Organizational Effectiveness*, 181–200.

Cheney, G., Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1–15.

De Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: how identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540–557.

- Dunnette, M. D. (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology (1st ed.)*. Chicago: Rand McNally.
- Dutton, Jane E., Dukerich, Janet M. Ve Harquail, Celia V. (1994), “Organizational Images And Member Identification,” *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Duygulu, E., Erođluer, K. (2006). Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi: Bir Firma Uygulaması. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(2), 1-21.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230.
- Egan, T. M., Yang, B., Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: BETA Yayıncılık.
- Findler, L., Wind, L. H., Barak, M. E. M. (2007). The Challenge of Workforce Management in a Global Society. *Administration in Social Work*, 31(3), 63–94.
- Hall, D. T., Schneider, B., Nygren, H. T. (1970). *Personal Factors in Organizational Identification*. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Handy, C. B. (1993). *Understanding Organizations*. Oxford University Press, New York.
- Harrison, R. (1972). Understanding Your Organization's Character. *Harvard Business Review*, 50, 119-128.
- İra, N., Şahin, S. (2011). Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-14.
- İşcan, Ö. F., Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisâdi ve İdarî Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119–135.
- Jaskyte, K. (2010). An Exploratory Examination of Correlates of Organizational Culture. *Administration in Social Work*, 34(5), 423–441.
- Johnson, J. J., McIntye, C. L. (1998). Organizational Culture and Climate Correlates of Job Satisfaction. *Psychological Reports*, 82(3), 843–850.
- Jun, W., Mian, Z., Baiyin, Y. (2009). Does the traditional culture affect organizational identification? An analysis of the perception channels in organizational identification of Chinese employees. *Frontiers of Business Research in China*, 3(3), 343–361.
- Kök, S.B.(2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kwon, H.H., Han, J.K., Koh, E., Han, S.(2010). “Female Dancers’ Organizational Commitment Relationship with Organizational Identification and Job Satisfaction in Korea”, *Asian Women*, 26(3), 51-71.
- Loi, R., Hang-yue, N., Foley, S. (2004). The Effect of Professional Identification on Job Attitudes: A Study of Lawyers in Hong Kong. *Organizational Analysis*, 12(2), 109–128.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219–236.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626–658.
- Mozes, M., Josman, Z., Yaniv, E. (2011). Corporate social responsibility organizational identification and motivation. *Social Responsibility Journal*, 7(2), 310–325.

- Özgözgü, S. (2016). Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596.
- Pepper, G. L., Larson, G. S. (2006). Cultural Identity Tensions in a Post-Acquisition Organization. *Journal of Applied Communication Research*, 34(1), 49-71.
- Phesey, Diana, C. (1993). *Organizational Cultures: Types and Transformations*. London: Routledge.
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. Massachusetts Institute of Technology. *Sloan School of Management American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Schrodt, P. (2002). The relationship between organizational identification and organizational culture:Employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization, *Communication Studies*, 53(2), 189-202.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Sökmen, A., Bıyık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Şeker, M.,Dağ, Y.,Yalçınsoy, A. (2016).*Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama*. International Journal of Innovative Strategical Social Research, 1(1), 4-10.
- Tiktaş, G. (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tutar, H. (2016). *Davranış Bilimleri*, Ankara: SEÇKİN Yayıncılık.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Van Dick, R., Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399.
- Zavyalova, E., Kucherov, D. (2010). Relationship between organizational culture and job satisfaction in Russian business enterprises. *Human Resource Development International*, 13(2), 225-235.