

-DERLEME MAKALESİ-

## YÖNETİM VE ÖRGÜT ARAŞTIRMALARINDA KİMLİK: GÜNCEL BİR YAKLAŞIM OLARAK “IDENTITY WORK” PERSPEKTİFİ\*

Şükriye ULAŞKIN<sup>1</sup>

Arş.Gör.Dr.

Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-mail: sukriyegulpinar@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-8740-7134

### Öz

*Yönetim ve örgüt araştırmalarında kimlik konusunun görünürlüğü 2000’li yılların başında artmaya başlamıştır. İşlevselci paradigmanın etkisi doğrultusunda ve çoğunlukla sosyal kimlik teorisi ekseninde şekillenen örgütsel kimlik araştırmaları uluslararası literatürde artık yeni bir perspektifle ele alınmaya başlamıştır. Söz konusu yeni perspektif literatürde “identity work” olarak kavramsallaştırılmaktadır. Ana akım örgüt araştırmalarının kimliği sabit ve durağan bir yapı içerisinde ele alan yaklaşımının aksine yeni perspektif kimliğin sürekli üzerinde çalışılan bir olgu olduğu ve bu sebeple de değişime uğradığı varsayımından yola çıkmaktadır. Yorumsamacı ve eleştirel paradigmaların zengin teorileri ile yöntemlerinin kullanılmasına imkân tanıyan “kimlik çalışması” perspektifi kimliği, örgüte ya da belirli bir gruba hapseden anlayıştan kurtarmaktadır. Kimlik çalışması perspektifi meslek, etnisite, toplumsal cinsiyet, dini yönelim, mültecilik gibi konuların örgüt bağlamında ele alınmasını mümkün kılmaktadır. Buradan yola çıkarak bu makalede kimlik çalışması perspektifinin ne anlama geldiğine, işlevselci, yorumsamacı ve eleştirel paradigmalar bağlamında nasıl anlaşıldığına ve ne tür yollarla kimlik çalışması yapıldığına yönelik bir anlayış geliştirmek istenmektedir.*

\* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

<sup>1</sup> **Sorumlu Yazar:** sukriyegulpinar@gmail.com

**Atf (APA):** Ulaşkın, Ş., (2023). Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Kimlik: Güncel Bir Yaklaşım Olarak “Identity Work” Perspektifi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(2): 145-163.

**Lisans:** Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *Kimlik, Kimlik Çalışması, Örgütsel Kimlik, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Kimlik Teorisi*

**Alan Tanımı:** *Örgüt Çalışmaları*

## **IDENTITY IN MANAGEMENT AND ORGANIZATION RESEARCH: "IDENTITY WORK" PERSPECTIVE AS A CURRENT APPROACH**

### **Abstract**

*The visibility of identity among management and organizational studies started to increase in the early 2000s. Organizational identity research, which was mostly shaped by the social identity theory in line with the influence of the functionalist paradigm, has started to be addressed with a new perspective in the international literature. This new perspective is conceptualized as "identity work" in the literature. In contrast to the mainstream organizational studies' approach that considers identity in a fixed and static structure, the new perspective is based on the assumption that identity is a phenomenon that is constantly being studied and therefore undergoes change. The "identity work" perspective, which allows the use of the rich theories and methods of interpretivist and critical paradigms, liberates identity from the understanding that confines it to the organization or a particular group. The identity work perspective allows issues such as occupation, ethnicity, gender, religious orientation, refugeeism to be addressed in the context of the organization. From this point of view, this article aims to develop an understanding of what the identity work perspective means, how it is understood in the context of functionalist, interpretivist and critical paradigms, and in what ways identity work is done.*

**Key Words:** *Identity, Identity work, Organizational identity, Organizational Identification, Social identity theory*

**JEL Codes:** *M10,D23*

### **1.GİRİŞ**

2000'li yılların başından bu yana yönetim ve örgüt araştırmaları arasında kimlik konusunun popüler bir çalışma alanı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Alanın önde gelen dergilerinin kimlik üzerine çıkardıkları müstakil sayılar bu ilginin temel göstergesidir. Söz konusu ilginin temel sebeplerinden biri sosyal bilimlerin felsefe, sosyoloji, psikoloji, antropoloji, sosyal psikoloji gibi çeşitli alanlarında yapılan kimlik tartışmalarıdır. Sosyal bilimcilerin kullandıkları teoriler ve bakış açılarının yönetim ve örgüt literatürü içerisindeki yansımaları görmek mümkündür. Örgüt bağlamında yapılan kimlik tartışmalarında, sosyal bilimlerin farklı disiplinlerince

ortaya çıkarılmış olan teoriler büyük bir etkiye sahip olmuştur. Kimlik konusunun bir problem alanı olarak örgüt literatürüne taşınmasında etkili olan bir diğer husus ise ekonomik ve toplumsal değişimlerin yönetim yapıları üzerindeki etkisidir.

Kimlik; “ben kimim?”, “ne yapmak istiyorum?”, “toplum içerisindeki konumum nedir?” v.b sorulara verilen cevaplar doğrultusunda oluşur. Bu cevaplar bireyin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklı olabileceği gibi kültürel ve toplumsal kaynaklı da olabilmektedir (Giddens, 2010). Geleneksel toplumlardan farklı olarak modern dünyada kimliğin belirlenmesinde etnisite, cinsiyet, cinsel yönelim, din, sosyal sınıf ve kültür gibi birçok etmen yer alır. Kimlik kavramı, toplumsal ve kültürel yapıya içkin bir kavram olarak anlaşıldığında dünyanın karmaşık ve belirsizliğine paralel olarak kimliğin de karmaşıklaşması ve değişimi söz konusu olmaktadır. Bu noktada “akışkan modernite” insanlara kimliklerini belirleme ve ifade etme konusunda çok fazla özgürlük alanı tanımakla birlikte bu kimliklerin yüzeyselliği ve geçiciliği söz konusu olmaktadır (Bauman, 2017). Geleneksel toplumlarda aile, görenek, din gibi unsurlarca belirlenen kimlik nesilden nesile aktarıldığından yenilenmesi görece daha azdır. Ancak modern durumda kimlik; sürekli olarak müzakere edilen, yansıtılan ve yeniden gözden geçirilen bir tasarımı ifade eden sürekli ve dönüşlü bir girişimdir (Kuipers, 2016). Modern dönemin getirdiği bireyselleşme, tüketim ve özgürlük gibi kavramlar bir yandan kimliğin şekillenmesinde etkili olan unsurları artırmakta diğer taraftan ise kimliğin durağan yapısını bozmaktadır. Kimlik artık süreklilik gösteren ve bireylerin bilinçli ya da bilinçsiz üzerinde çalışma yaptıkları bir kavram haline dönüşmüştür. Bu noktada kimliğin değişkenliğine ve sürekliliğine vurgu yapan “identity work” kavramsallaştırması farklı disiplinler için yeni bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmaktadır.

“Kimlik çalışması” olarak tercüme edilebilecek olan “identity work” kavramsallaştırması hâlihazırdaki kimlik teorilerini referans almakta ve bu yolla yönetim ve örgüt bağlamında ele alınan kimlik araştırmalarına yeni bir bakış kazandırmaktadır. Kimlik konusunun çağdaş örgütsel araştırmaların en popüler konularından biri haline gelişi 2000’li yılların başına denk düşmektedir. Örgüt bağlamında ele alınan ilk kimlik araştırmaları sosyal kimlik teorisi ekseninde şekillenmiştir. Bu araştırmalarda işlevselci paradigmanın hâkimiyeti söz konusudur. Çoğunlukla örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme konuları etrafında çalışılan araştırmalarda gözlenen temel kaygı, çalışanın kimliği ile grup kimliğinin özdeşleşmesi ve bu sayede işletme yönetimlerinin arzu ettiği motivasyon, bağlılık, performans gibi unsurların artırılmasıdır. Sosyal kimlik teorisinin kimliği sabit, durağan bir yapı olarak görmesinin aksine kimliği değişen ve çoklu rollere sahip bir

yapı olarak gören yeni araştırmalarla birlikte örgüt ve kimlik üzerine yapılan araştırmaların profili farklılaşmıştır. Bu noktada kimliği sürekli bir meşguliyet gerektiren bir çalışma alanı olarak gören “identity work” literatürü yönetim ve örgüt araştırmaları arasında ilgi gösterilen bir konu haline gelmektedir. Bu ilgiden hareketle bu makalede yeni bir çalışma alanı olarak ortaya çıkan ve farklı bağlamlarda çalışılan kimlik çalışmasının anlaşılmasına katkı sunmak amaçlanmıştır. Bu amaçla ilk olarak kimlik konusunun örgüt araştırmaları içerisine nasıl dâhil olduğu ve gelişiminin nasıl olduğu ele alınmıştır. Sonrasında ise örgüt araştırmalarında kimlik konusuna bakışın pozitivist, yorumsamacı ve eleştirel gelenek açısından nasıl farklılaştığına değinilmiştir. Kimlik çalışması kavramsallaştırmasının ne ifade ettiği, hangi yollarla yapıldığı ve felsefi geleneklere göre konunun ele alınışındaki farklılar bu makaledeki diğer başlıkları oluşturmaktadır.

## 2.YÖNETİM VE ÖRGÜT ARAŞTIRMALARINDA KİMLİK KONUSUNUN ELE ALINIŞI

Kimlik kavramının örgüt araştırmalarında merkezi bir araştırma konusu olarak ortaya çıkışı 2000’li yılların başına denk gelmektedir (Brown, 2001; Ybema, ve diğerleri, 2009). Yönetim ve örgüt alanının önde gelen dergilerinin çeşitli sayılarda kimlik konusu için müstakil birer sayı ayırmaları kimlik kavramına olan ilgiyi göstermektedir. *Academy of Management Review* 2000 yılında, *Organization* dergisi 2008 yılında, *Human Relations* 2009 yılında, *Scandinavian Journal of Management* ise 2012 yılında kimlik konusunu ele alan sayılar yayınlamışlardır.

Yönetim ve örgüt araştırmalarında kimlik konusunun popüler bir kavram olarak ortaya çıkışını sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve siyaset bilimi gibi çeşitli disiplinlerin kimlik konusuna gösterdiği ilgi artışının yansıması olarak okumak mümkündür. Bununla birlikte örgüt araştırmalarında kimlik konusunun önem kazanmasında etkili olan çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurlardan biri değişen yönetim yapılarıdır. Geleneksel yönetim anlayışlarından biri olan bürokratik yapılarda örgütün kendi sürekliliğini sağlaması kurumsallaşmış anlamlar yoluyla mümkün olmuştur. Fakat dinamik ve kompleks örgüt çevresi örgütlerin geleneksel yapısını bozmuş ve bürokratik örgüt yapıları yerini esnek biçimlere bırakmıştır. Yeni örgütsel yapılarda örgütün ne için var olduğu ve nereye gittiğinin belirlenmesinde örgüt kimliği önemli bir unsur olarak ön plana çıkmıştır. Yanı sıra kariyer anlayışında yaşanan değişimler kimliğin önemini artıran bir diğer unsurdur. “Geçmişte daha çok düz çizgisel bir şekilde ilerleyen kariyer olgusu, bugün çok daha karmaşık bir hal almış; bireyler sabit işlerden ziyade parçalı ve dolayısıyla daha az bağımlılık geliştirdikleri çalışma ilişkilerinde yer almaya başlamışlardır”

(Çarpar, 2020). Geleneksel anlayışın gerektirdiği ömür boyu belirli bir işte çalışmanın aksine kısa dönemli kontratlarla ilerleyen kariyer anlayışında bir işverene, örgüte ya da mesleğe sadakat anlamını kaybetmiş ve bireysel kimlikler önemli hale gelmiştir (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000).

Kimlik üzerine yapılan örgüt araştırmaları birey, grup ve örgüt düzeyi olmak üzere farklı bağlamlarda çalışılmaktadır. Psikoloji, sosyal psikoloji, sembolik etkileşimcilik ve psikodinamik alanları bireysel düzeyle ilgilenir. Sosyal kimlik teorisi ile cinsiyet, etnisite, ulusal kimlik gibi çeşitli perspektiflere ve örgüte dayalı olarak yapılan çalışmalar ise grup düzeyinde analizler gerçekleştirir (Ashforth & Mael, 1996).

Örgüt araştırmalarına kimlik konusu Albert ve Whetten (1985)'in *Örgütsel Kimlik (Organizational Identity)* başlıklı makalesiyle girmiştir. Bu makalede, örgüt üyeleri tarafından örgütün temelini oluşturduğuna inanılan, örgütü diğer örgütlerden farklı kılan ve örgütün geçmiş ve geleceği arasında bir bağ kuran unsurlar örgütsel kimlik özellikleri olarak değerlendirilmiştir. Teorik alt yapının kurulmasıyla birlikte örgütsel kimlik üzerine yapılan çalışmalar artmıştır (Ağlargöz, 2013). Örgütsel kimlik araştırmalarında en etkili ve öne çıkan teorik akım ise *sosyal kimlik teorisi* olmuştur (Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008; Ashforth, Harrison, & Corley, 2008).

### **Sosyal Kimlik Teorisi Ekseninde Şekillenen Ana Akım Kimlik Araştırmaları**

Kimlik, kendimiz ve diğerleri tarafından bize atfedilen çeşitli anlamları veya kavrayışları ifade eder. Bu kavrayışlar bir kişinin sahip olduğu sosyal roller ve grup üyelikleri (sosyal kimlikler) ile kişisel ve karakter özellikleri temel alınarak oluşturulur ve kişinin davranışları doğrultusunda kendisine atfedilen özellikleri de içerir (Ibarra & Petriglieri, 2010). Sosyal yaşamda kimlikler bireyin dünyaya, kendisine ve başkalarına yönelik bir algı geliştirme imkânı sunar ve bu sebeple insanlarla iletişim kurmayı sağlar (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000). Benzer şekilde bir bireyin toplumsal yaşamını devam ettirebilmesi için kimlik tanımları ne kadar gerekli ve hayati ise örgütsel yaşam için de aynı şeyi söylemek mümkündür. Bir örgüt içerisinde “biz kimiz?”, “ben kimim” veya “onlar kim?” soruları örgüt, grup veya bireyin diğer örgüt, grup veya bireylerle sağlıklı bir etkileşimde bulunabilmesi için cevaplaması gereken sorulardır.

Kimliği grup düzeyinde ele alma imkânı tanıyan sosyal kimlik teorisi insanların kendilerini ve başkalarını çeşitli gruplara olan aidiyetleri üzerinden algıladıkları (Tajfel, 1974; Tajfel & Turner, 1979) savı üzerine temellenmiştir. Örneğin; kendini bir kadın olarak, müslüman olarak veya Türk olarak tanımlayan bir kişi kimliğini

belirli bir sosyal gruba olan aidiyeti üzerinden tanımlamaktadır. Sosyal kimlik kuramının üzerinde durduğu temel konu birey tutumlarının, ait oldukları grupların fikir ve davranışlarından etkilenmesidir (Kağıtçıbaşı & Cemalcılar, 2014). Sosyal kimlik teorisinin örgüt araştırmalarında kullanılmasına imkân tanımada örgütün, “ben kimim?” sorusuna verilecek olan yanıt için kaynaklık edebileceği fikri etkili olmuştur. Hatta yalnızca örgüt değil çalışılan birim, çalışma grupları, yaş grubu, öğle yemeği grubu gibi örgütle ilintili çeşitli unsurların da sosyal kimliğe kaynaklık edebileceği düşünülmektedir (Ashforth & Mael, 1989). Örgüt araştırmalarında sosyal kimlik teorisini referans alan çalışmalarda birey, sosyal gruba gömülü varlıklar olarak görülür. Bu bakımdan sosyal kimlik teorisi ekseninde şekillenen ana akım işletme araştırmalarının temel odağı örgütsel özdeşleşme (organizational identification) üzerine olmuştur. Kimlik ve özdeşleşme kavramları örgütsel davranışın temellerini oluşturması bakımından örgüt araştırmaları literatüründe büyük bir hacme sahiptir (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000). Sosyal kimlik ve örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmalarda üzerinde durulan temel nokta bireyin kimliği ile grup veya örgüt kimliğinin birbiri ile örtüşmesidir (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994).

İşlevselci paradigmanın etkisi doğrultusunda oluşan ana akım işletme araştırmalarında gözlemlenen teknik ilginin kimlik ve özdeşleşme literatürüne yansımından bahsetmek mümkündür. Söz konusu literatür kimlik ve örgütle özdeşleşmenin örgütsel verimlilik ve yönetsel çıktılar için anahtar bir rol üstleneceği üzerinde durmuştur (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008). Buradaki temel mantık; çalışanın grup üyeliğini benimseyip grupla özdeşleşmesi durumunda grup adına düşünüp davranmasının daha olası olduğudur. Bu durumda grup üyeliğinin çalışana verdiği özsaygı iş tatmininin artmasına ve işgören devir oranının düşmesine (Beech, MacIntosh, & McInnes, 2008), örgütsel sadakatin artmasına (Alvesson, 2000) yol açar. Anlam, motivasyon, sadakat, bağlılık, karar verme, değişim, liderlik, grup ilişkileri ve örgütsel işbirlikleri gibi birçok konunun merkezinde görülmesi, kimlik konusunun örgüt araştırmalarındaki görünürlüğünü artırmıştır (Sveningsson & Alvesson, 2003).

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan ilk çalışmalarda bireyin benliğine ve çalıştığı organizasyona yönelik algılarının sabit olduğu varsayılmıştır. Yanı sıra özdeşim kurulabilecek temel nesne örgüt olarak görülmüştür. Özdeşleşmeyi durağan olmaktan çok karmaşık ve akışkan bir süreç olarak gören yeni çalışmalarla birlikte ise özdeşleşmenin örgütten başka farklı hedefleri olabileceği anlaşılmıştır. Fabrika, yönetim kurulu, meslek, etnik köken, din, cinsiyet gibi çeşitli unsurların da özdeşim kaynakları olabileceği vurgulanmıştır (Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008; Kuhn

& Nelson, 2002; Scott, Corman, & Cheney, 1998). Bu noktada her çalışanın örgüte yüklediği anlamın farklı olabileceği de göz önünde bulundurulmaktadır.

### **Felsefi Arka Plan**

Örgüt araştırmalarında işlevselci paradigmanın ürünü olan, kimliği sabit ve verili bir unsur olarak kabul eden görüş yerini kimlik inşasının devam eden bir süreç olduğunu kabul eden akademik eğilime bırakmıştır. Örgüt araştırmalarında tek bir unsura bağlı kimliklerden çoklu kimliklere, sabit ve özcü görüşlerden ise söyleme dayalı ve inşacı görüşlere doğru bir kayış söz konusudur (Sveningsson & Alvesson, 2003). Sosyal kimlik teorisi ekseninde oluşan ve şekillenen örgütsel kimlik araştırmaları artık farklı ontolojik ve epistemolojik varsayımlar altında çalışılmaktadır (Brown, 2015). Bu varsayımlardan biri de insanın kültürel deneyimlerinin anlaşılması ve anlamın üretimi ve dönüşümü için nasıl iletişim kurduğunu anlamaya çalışan yorumsamacı paradigmadır. Bu araştırmalar işlevselci ve teknik yaklaşımlarda olduğu gibi örgütsel performans kaygısı gütmmez. İnsanların kimliklerini etkileşim yoluyla nasıl oluşturduklarına ve benlik hikâyelerini nasıl dokuduklarına bakar. Yorumsamacı yaklaşımda birey, iş ve örgüt ilişkisinin dinamik ve karmaşık yapısının anlaşılmasında önem taşır (Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008). İşlevselci ve yorumsamacı yaklaşımlar dışında örgütlerde kimlik konusunun anlaşılmasına imkân tanıyan üçüncü eğilim eleştirel paradigmadır. Eleştirel bakış kimlik konusuna kontrol ve direniş ilişkisi olarak yaklaşır (Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008). Buradaki temel sorun kimliklerin nasıl kontrol edildiği, görme, olma ve yapma biçimlerinin nasıl dayatıldığı ve disiplin yetkisinin kullanımına insanların nasıl karşı çıktığıdır. Eleştirel yaklaşım asimetrik güç ilişkilerini, baskı ve tahakküm biçimlerini ortaya koymayı ve bunlara meydan okumayı amaç edinir. Eleştirel yaklaşımlar sabit ve yekpare bir kimlik anlayışına karşı çıkmakta ve kimliğin akışkan, parçalı ve refleksif yapısına vurgu yapmaktadır (Thomas, 2009).

Yorumsamacı ve eleştirel yaklaşımlarda kimlik ve örgüt kavramları verili kavramlar değildir. Örgüte yönelik tanımlar örgüt üyelerince farklı anlamlara gelebileceği gibi örgütü yaratan unsur da çalışanlardır. Örgüt kavramının oluşmasında çalışanların anlatıları önemli bir kaynak olarak görülmüş ve anlatıya dayalı araştırmalar yorumsamacı geleneğin şekillenmesinde ve gelişmesinde etkili olmuştur. Bu noktada kimlik ve örgüt birbirini besleyen iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kimlikler bir yandan örgüt kavramının inşasını sağlamakta diğer yandan ise örgütler kimlik inşasında etkili olmaktadır (Czarniawska, 1997). Bu durum bize örgüt ve kimlik kavramlarının bir kere oluşturulmuş ve süreci tamamlanmış stabil bir durum olmadığını göstermektedir. Kimlik kavramı,

üzerinde çalışılan ve sürekli meşgul olunan bir eylemi ifade eder. Bu yaklaşım bireylerin karmaşık, çelişkili ve belirsiz organizasyon deneyimleriyle nasıl başa çıktıklarını anlamaya yönelik bir ilgidir. Bu yaklaşımda benimsenen anahtar kavram ise “identity work” olmuştur. Kavram; bireyin kendisini tutarlı, farklı ve olumlu bir benlik anlayışı inşa etmek için üstlendiği devam eden bir bilişsel, fiziksel, söylemsel ve davranışsal bir aktiviteyi belirtmektedir. Bireyin “ben kimim?” veya “biz kimiz?” sorularına cevap bulmak için kültürel kaynakları ve geçmişi kullanarak kişisel bir öykü oluşturması söz konusudur (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008).

### **“Kimlik Çalışması” Nedir?**

Literatürde kimlik çalışmasına yönelik karşılaşılan en yaygın tanımlama; insanların kimliklerini oluşturma, onarma, sürdürme, güçlendirme, revize etme faaliyetiyle meşgul olmaları şeklindedir (Alvesson & Willmott, 2002; Sveningsson & Alvesson, 2003). Bir başka tanımda ise kimlik çalışması, bireylerin benlik algılarını destekleyecek şekilde bireysel kimliklerin oluşturulması, sunulması ve sürdürülmesini içeren faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. (Ashforth & Kreiner, 1999). Bu tanımlar referans alındığında süreç, süreklilik, deneyim ve yeniden inşa yönleri kimlik çalışmasının kavramsallaştırılmasında vurgulanan en önemli yönler olarak görülmektedir. Burada kimlik verili bir kavram olmanın ötesinde belirli bir çabaya bağlı olarak inşa edilen bir süreçtir. (Sveningsson & Alvesson, 2003). Kimlik çalışması (identity work), benlik duygusu yaratmada devamlılığa sahip bir mücadeleyi vurgulaması ve ben kimim?, biz kimiz?, ben neyi temsil ediyorum? sorularına geçici cevaplar vermeyi sağlaması yönleriyle sosyal kimlik teorisi ve örgütsel özdeşleşme yaklaşımlarından daha faydalı bir çerçeve sunmaktadır (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994).

Literatürde, çalışmayla ilgili (work-related) kimlik aktiviteleri kimlik inşası (Simpson & Carroll, 2008), kimlik oyunu (Ibarra & Petriglieri, 2010), kimlik çatışması ve kimlik savaşı (Watson, 2008) gibi farklı isimler altında çalışılmaktadır. Fakat identity work’un geniş ilgi alanı işle ilgili kavramsallaştırmaları içeren bir çatı konumundadır (Caza, Heather, & Harshad, 2018). Kimlik çalışması belirli bir örgüte yönelik yapılabileceği gibi işle ilişkili (work-related) tüm olgulara yönelik olarak da yapılabilir.

Yeni bir mesleğe geçiş (Blenkinsopp & Stalker, 2004), anne baba olmak veya emekli olmak gibi yaşamdaki büyük değişiklikler durumunda kimlik çalışması yapılabilir (Ibarra, 1999). Yanı sıra günlük yaşamın getirdiği zorluklar ve rahatsızlıklar karşısında kendi benliğini anlamakta zorlanan birey kimliğiyle daha



az veya daha çok meşgul olur (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008). Burada bireyi kimlik çalışmasına iten unsur kimliğe yönelik algılanan tehdit durumudur. Örneklendirmek gerekirse rol değişimleri, karşıt rol beklentileri ve zorbalık, kimliği tehdit eden unsurlardır. Söz konusu unsurlar çalışanların kendilerini güvensiz, korku dolu, kafası karışık duygular içerisinde hissetmelerine sebep olur ve onları kimlik çalışmasına iter (Winkler, 2018). Rol geçişleri, farklı kimlikler arasındaki gerilimler ve çalışma yaşamında karşılaşılan zorluklarla mücadele kimlik çalışmasının zamanlamasına yönelik olarak literatürde en çok çalışılan konulardır (Caza, Heather, & Harshad, 2018).

### **Farklı Paradigmalar Açısından Kimlik Çalışması**

Kimlik çalışması, felsefi paradigmalara göre farklı şekilde yorumlanmıştır. İşlevselci, yorumsamacı ve eleştirel olmak üzere üç temel paradigmadan yola çıkıldığında herbir paradigmanın kimlik çalışmasına bakışı farklılaşmaktadır. İşlevselci yaklaşım çerçevesinden bakıldığında kurum kültürü anlayışına benzer şekilde kimlik çalışması da birçok örgüt probleminin çözümünde kullanılabilir teknik bir araçtır. İşlevselci paradigmaya dayalı olarak şekillenen sosyal kimlik araştırmaları arasında önemli bir yere sahip olan örgütsel özdeşleşme literatürü bu durumun somut örneğidir. Söz konusu literatürde örgütsel özdeşleşme, çalışanları örgütün yararına hareket etmelerini sağlayan bir vasıta olarak anlaşılır (Ashforth & Mael, 1989).

İkinci paradigma olan yorumsamacı paradigma, kimlik çalışmasını teknik kaygılardan uzak bir biçimde örgütün ve davranışlarının anlaşılmasında anahtar bir kavram olarak görür. Kimlik çalışması insanların kim oldukları ve ne yaptıkları hakkındaki düşüncelerin derinlemesine anlaşılmasına katkı sunar (Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008). Kimlik çalışması literatürü içerisinde önemli bir yere sahip olan öz-anlatı araştırmaları çalışanların kendi hayat hikâyelerine dayalı olarak oluşturduklarından (Ibarra & Barbulescu, 2010; McAdams D. P., 2017) çalışan davranışlarının anlaşılmasına ve yorumsamacı bakışın gelişmesine katkı sunmaktadır. Çalışan davranışlarının teknik kaygılardan uzak bir şekilde anlaşılmasına ışık tutan önemli bir diğer yaklaşım Goffman (1959)'ın *dramaturjik yaklaşımı* olmuştur. Bu yaklaşım “iş yaşantısında her gün karşılaşılan durumlarda bir bireyin kendini ve faaliyetlerini başkalarına nasıl sunduğu, başkalarının kendisi hakkında oluşturduğu izlenimi nasıl yönlendirdiği ve denetlediği, onların karşısında performansına devam ederken neler yapabileceği ve yapamayacağı üzerinde” durmaktadır.

Kimlik çalışmasına eleştirel paradigma temelinde yaklaşan araştırmalar ise çağdaş örgüt yaşamının karanlık yüzünün açığa çıkarılması ile meşguldür. Eleştirel bakış bir örgüt içerisindeki üst düzey yöneticiler, profesyoneller, kariyer yolları, muhasebe prosedürleri gibi çeşitli faileri anlamın yönlendirilmesinde ve uysal benlikler yaratılmasında etkili olan faktörler olarak yorumlar (Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008). Eleştirel yönetim çalışmalarının odaklandığı temel konular; işte kimlik düzenlemeleri, direniş ve direnen kimlikler, güç ve bilgi bağlamında kimliklerin oluşturulması olmuştur. Bu çalışmalarda ortak nokta bireylerin kimlikleri nasıl inşa ettiklerini veya hangi kimlik biçimlerini benimsediklerini anlamaktan ziyade, belirli bir kültür ve tarih oluşumu içerisinde yer alan gücün, kimlikleri inşa etmek ve istikrara kavuşturmak için nasıl işlediğini eleştirel bir incelemeye tabi tutmak olmuştur. (Thomas, 2009). Brown ve Lewis (2011) avukat kimliğini disipline eden rutinler üzerine yaptığı araştırmada rutinlerin bir tür denetim işlevi gördüğünü ve rutinlerin kimlik çalışmasını etkilediğini ortaya koymuştur.

### **Kimlik Çalışması Biçimleri**

Kimlik çalışması fiziksel, bilişsel, davranışsal yollarla ve söylem yoluyla olmak üzere dört temel biçimde yapılmaktadır. Aşağıda her bir kimlik çalışması biçiminin nasıl yapıldığı literatürdeki örnekler üzerinden anlatılmaya çalışılmıştır.

### **Fiziksel Alanda Yapılan Kimlik Çalışması**

Kimlik çalışması üzerine yapılan ilk araştırmalar genellikle fiziksel unsurların kullanımını üzerine olmuştur. Kıyafet, kişisel giyim tarzları ve ofis dekoru gibi unsurlar kişinin başkalarına kim olduğunu anlatmak için kullandığı sembollerden bazılarıdır (Ibarra & Barbulescu, 2010). Pratt ve Rafaeli (1997) bir hastanenin rehabilitasyon ünitesinde yaptıkları araştırmada, basit bir sembol olarak görünen örgütsel kıyafetin çok sayıda anlam katmanına sahip ve sosyal kimlik kavramının ortaya çıkışında etkili bir unsur olduğunu tespit etmişlerdir. Alvesson (1994) ise fiziksel unsurların kimlik oluşumu için nasıl kullanıldığını incelemiştir. Örneğin; reklam ajansında çalışan kişilerin genç, fit ve iyi görünüme sahip insanlardan oluştuğunu, her gün yeni bir kıyafet giymenin, modern ve moda uyumlu bir şekilde giyinmenin reklamcı kimliğini oluşturmada kullanılan önemli unsurlar olduğunu tespit etmiştir. Fiziksel görünüm yoluyla çalışanların temiz, uygun, nesnel, güvenilir vb. imajını aktarmaları mümkün hale gelmiştir (Alvesson, 2001; Alvesson, 1994).

### **Davranış Yolu İle Yapılan Kimlik Çalışması**

Davranışsal kimlik çalışması insanların kimliklerini inşa etmek, gözden geçirmek ve sürdürmek amacıyla gerçekleştirdikleri eylemlerden oluşur (Caza, Heather, & Harshad, 2018). Berger, Essers & Himi (2017) farklı Hollanda şirketlerinde çalışan Müslümanlar üzerinde yaptıkları araştırmada Müslümanların işyerinde bir zorlukla karşılaşmaları durumunda dini ve mesleki kimliklerini bir araya getirmek için kimlik çalışması yaptıklarını sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların İslami pratikler (helal yiyecekler, Ramazan ve dini bayramlar, ibadetler, başörtüsü) bağlamında uyum sağlama, kaçınma ve reddetme stratejileri geliştirdiklerini tespit etmişlerdir. Ashforth, Kreiner, Clark, & Fugate (2007) fiziki, sosyal ve ahlaki açıdan toplumda damgalanmış olan işlerde (dirty works) çalışan yöneticilerin kaçınma, mizah, kabullenme, kıyas, müşterilerden uzaklaşma, rolden uzaklaşma taktiklerini geliştirdiklerini bulmuştur.

### **Düşünce Yoluyla Bilişsel Alanda Yapılan Kimlik Çalışması**

Bilişsel kimlik çalışması kimliğin anlamlandırılması, yorumlanması, anlaşılması ve değerlendirilmesine yönelik zihinsel çabadır (Caza, Heather, & Harshad, 2018). Statüsü düşük bir grup içerisinde yer alan bireyin kendi grubuna yönelik daha pozitif bir düşünceye sahip olmak için geliştirdiği bilişsel yollar bu kapsamdadır. Örneğin; bir kadının, kadınların matematikte iyi olmadığını dile getiren basmakalıp bir söylemi onaylayıp kadınları erkeklerden daha şefkatli oldukları için övmesi. Burada kişinin dikkatini başka bir yöne kaydırması ve yeni bir boyuta odaklanması söz konusudur. Veya toplumda hoş karşılanmayan bir değer yeniden tanımlanması da bilişsel kimlik çalışması kapsamında kullanılan yöntemlerden biridir. (Killian & Johnson, 2006). Çoklu kimliklerin olması durumunda bireyin sosyal grup üyeliğinden kaynaklanan kimliğini vurgulayıp, kişisel özelliklerinden kaynaklanan kimliğini bastırması (Ramarajan, 2014) ya da kimlikler arasında geçiş yapması (Essers, Doorewaard, & Benschop, 2013) bilişsel düzeyde yapılan kimlik çalışmasına verilebilecek örneklerdir.

### **Çeşitli söylemler yoluyla yapılan kimlik çalışması**

Söylem yoluyla oluşturulan kimlik çalışmasının temelleri, kimliğin geç ergenlik döneminde gelişmeye başlayan bütünleşik bir yaşam hikâyesi olabileceği fikrine dayalıdır. Anlatı kimlik (*narrative identity*) olarak da literatürde kendine yer bulan bu kavramsallaştırma benliğin bir tür içselleştirilmiş ve devam eden bir anlatıdır. Söz konusu anlatı geçmişi yeniden inşa ve geleceği hayal ederek yaşama bir tür bütünlük, süreklilik ve amaçlılık görünümü kazandırır (McAdams, 2017; McAdams, 1985). McAdams (2012) kimliği, “bir kişinin geçmişi, bugünü ve

geleceği seçici bir şekilde kendine mal etmesinden kaynaklanan içselleştirilmiş ve gelişen hikaye” olarak tanımlamıştır. Ashforth (2001) ise günlük yaşam içerisinde bir rolden diğerine geçiş yapan insanların (anne, öğretmen, taraftar v.b) yaşamın gerektirdiği bu farklı roller arasında kim olduğunu veya kim olmadığını belirtmek için hikâyeler oluşturduğunu söylemiştir. Bu bağlamda hikâyeler yaşamın anlamlandırılmasını sağlamaktadır (Dukerich, 2001).

Mesleki veya örgütsel iş rollerinde yaşanan makro geçişler (bir öğrencinin mesleğini eline almaya başlaması, montaj işçisinin ustabaşı terfisi alması) kişinin geçmiş ve gelecekteki benliği arasındaki boşluğu artırdığından kişinin kendi hikâyesini oluşturabileceği elverişli bir zemin sunar. Ibarra (2010) insanların, sosyal etkileşimde ortaya çıkan bu boşlukları köprülemek için anlatı repertuarından yararlanarak çeşitli anlatılar yoluyla kimlik çalışmasına girdiği bir model önermiştir. Bu modelde kişinin kendi hikâyesinin doğallık hissi yaratıp hedef kitle tarafından onaylanması durumunda anlatıların gelecekteki durumlar için muhafazası söz konusudur. Aksi takdirde kişi alternatif anlatı malzemeleri arar. Tutarlı ve etkileyici bir anlatı yeni rol kimliğinin içselleştirilmesini ve yeni meslek/iş grubu sınırlarına başarılı bir şekilde dâhil olunmasını sağlar. İnanırcı ve tutarlı anlatılar geliştiremeyen kişilerin ise rol geçişleri tamamlanamaz.

Kişilerin kendi hayat hikâyelerini oluşturdukları anlatıların yanısıra otobiyografiler, günlük konuşmalar, ofis konuşmaları, yönetim söylemleri (Thomas & Linstead, 2002), kültürel kodlar gibi birçok unsur söylem yoluyla kimlik çalışması yapılmasına imkân tanır. Bu unsurlar bireylerin kimliklerini deneyimleme, inşa etme ve şekillendirme faaliyetlerini etkiler (Ybema, ve diğerleri, 2009). Kısaca söylem yoluyla kimlik çalışması neyin, nasıl söze döküldüğü ile ilgilidir (Caza, Heather, & Harshad, 2018).

### 3.SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu makalede, yaşamın en temel sorularından biri olan “ben kimim?” ya da “biz kimiz?” sorusuna verilen cevapların yönetim ve örgüt literatüründeki seyri ele alınmıştır. Örgüt araştırmalarında kimlik üzerine yapılan ilk araştırmaların çoğunlukla sosyal kimlik teorisini (Tajfel, 1974; Tajfel & Turner, 1979) referans alan çalışmalardan oluştuğu görülmüştür. Sosyal kimlik teorisi, örgütsel kimlikle ilgili işlevselci araştırmaların çoğuna ilham kaynağı olmuştur. Bireylerin kendilerini örgütle ilişkili olarak tanımlama derecesine odaklanmış ve bu ikisi arasında daha fazla uyumun daha fazla bağlılık, sadakat ve motivasyona yol açacağını varsaymıştır (Ashforth ve Mael 1989; Elsbach 1999). Bununla birlikte sosyal kimlik teorisi ekseninde yapılan ilk araştırmaların örgütsel özdeşleşme

üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Örgütsel davranışın temellerini oluşturması bakımından önem arz eden özdeşleşme kavramının (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000) alandaki hâkimiyetini sürdürdüğünü söylemek mümkündür. Bu noktada çeşitli tez, bildiri ve makalelerde kimlik konusunun örgüt araştırmalarında hangi konu veya teorik eksen doğrultusunda çalışıldığının ortaya çıkarılmasında içerik analizleri ya da bibliyometrik analizler yoluyla yapılan incelemelerin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Sosyal kimlik teorisinin kimliği durağan ve belirli bir grup aidiyeti üzerinden ele alan perspektifi yorumsamacı ve eleştirel felsefi geleneklerin etkisine bağlı olarak değişmiştir. Kimlik kavramı artık meslek, örgüt, cinsiyet, kültür gibi birçok değişkenle ilişkilendirilmektedir. Yanı sıra kimlik kavramı geleneksel toplum yapısında olduğu gibi aile, gelenek ya da din gibi kurumların etkisine bağlı olarak oluşan ve ömür boyu aynı şekilde sahip olunan bir olgu olmaktan çıkmıştır. Günümüz dünyasında artan özgürlükler ve bireyselliklere bağlı olarak kimliğin oluşumu ve sunumundaki imkânlar artmıştır. Bu ise kimliği, üzerinde çalışılan bir olgu haline getirmiştir. Literatürde “kimlik çalışması” olarak kendine yer bulan bu yeni perspektif örgüt araştırmalarındaki kimlik çalışmalarının odağını değiştirmiştir. İşle ilgili bütün faaliyetler bağlamında araştırmaya imkân tanınması kimlik çalışması literatürünün kapsayıcılığını artırmaktadır. Nitekim hâlihazırdaki kimlik çalışması literatürü incelendiğinde mültecilik, din, etnisite, toplumsal cinsiyet, meslek gibi birçok unsur sosyolojik bir bağlamda çalışılmakta bu ise yönetim ve örgüt literatüründe büyük bir boşluk olarak duran eleştirel ve yorumsamacı bakışın serpilmesine imkân tanımaktadır.

Literatürde kimlik çalışmasına yönelik boşluklardan biri, çoklu kimlikler üzerine yapılan araştırmaların azlığıdır. Aynı anda kimliğin çeşitli yönlerinin (örneğin; anne, eş ve akademisyen olan bir kadının durumu) devrede olması durumunda bireylerin nasıl bir yol, strateji oluşturdukları ve ne tür bir kimlik çalışmasına giriştikleri merak konusudur. Yanı sıra çoklu kimliklerin bir örgüt içerisindeki önemli süreç ve çıktıları nasıl şekillendirdiği henüz tam anlaşılmış değildir (Ramarajan, 2014; Essers, Doorewaard, & Benschop, 2013).

Konu üzerine eğilmek isteyen araştırmacılar için bu makalede açıklanan kimlik çalışması biçimleri (fiziksel, davranışsal, bilişsel ve söylem yoluyla olmak üzere) başlı başına birer araştırma konusu olmakla birlikte aynı zamanda araştırma sınırlarının belirlenmesinde kolaylaştırıcı bir unsur olarak da görünmektedir. Yeni bir perspektif sunan kimlik çalışması kavramsallaştırmasının, eleştirel ve yorumsamacı yönetim çalışmalarının zengin teorik altyapısından yararlanmak

suretiyle çalışılması durumunda alana yeni ve farklı bakışlar kazandıracığı düşünülmektedir.

## YAZARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Ağlargoç, O. (2013). Örgütlerde Kimlik, Kültür ve İmaj. S. Sözen içinde, Yönetim bilimi-II (s. 160-189). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. B. M. Staw, & L. L. Cummings içinde, Research in Organizational Behavior (s. 263-295). Greenwich: JAI Press.

Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. The Academy of Management Review, 25(1), 13-17.

Alpman, P. S. (2018). Sosyal teorinin konusu olarak kimlik: sosyal inşacı yaklaşım. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 21(2), 1-28.

Alvesson, M. (1994). Talking in organizations: Managing identity and impressions in an advertising agency. Organization Studies, 15(4), 535-563.

Alvesson, M. (2000). Social identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies. Journal of Management Studies, 37(8), 1101-1124.

Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and identity. Human Relations, 54(7), 863-886.

Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644.

Alvesson, M., Ashcraft, K. L., & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15(1), 5-28.

Ashforth, B. E. (2001). Role transitions in organizational life: An identity-based perspective. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). “How can you do it?”: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413–434.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. J. A. Baum, & J. E. Dutton içinde, *Advances in Strategic Management* (s. 19-64). Greenwich: CT: JAI Press.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Clark, M. A., & Fugate, M. (2007). Normalizing dirty work: managerial tactics for countering occupational taint. *The Academy of Management Journal*, 50(1), 149-174.

Bauman, Z. (2017). *Kimlik*. (M. Hazır, Çev.) Ankara: Heretik.

Beech, N., MacIntosh, R., & McInnes, P. (2008). Identity work: processes and dynamics of identity formations. *International Journal of International Journal of*, 31(9), 957-970.

Berger, L. J., Essers, C., & Himi, A. (2017). Muslim employees within ‘white’ organizations: the case of Moroccan workers in the Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 119-1139.

- Blenkinsopp, J., & Stalker, B. (2004). Identity work in the transition from manager to management academic. *Management Decision*, 42(3/4), 418-429.
- Brown, A. D. (2001). Organization studies and identity: Towards a research agenda. *Human Relations*, 54(1), 113-121.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17, 20-40.
- Brown, A. D., & Lewis, M. A. (2011). Identities, discipline and routines. *Organization Studies*, 32(7), 871-895.
- Callero, P. L. (2003). The sociology of the self. *Annual Review of Sociology*, 29, 115-133.
- Caza, B. B., Heather, V., & Harshad, P. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889-910.
- Cerulo, K. A. (1997). Identity construction: New issues, new directions. *Annual Review of Sociology*, 23, 385-409.
- Czarniawska, B. (1997). Narrating the organization dramas of institutional identity.
- Çarpar, M. C. (2020). Richard Sennett ve karakter aşınması: Bir kitap incelemesi. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 113-119.
- Dukerich, J. M. (2001). Reviewed work: role transitions in organizational life: An identity-based perspective. *The Academy of Management Review*, 26(4), 670-672.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Essers, C., Doorewaard, H., & Benschop, Y. (2013). Family ties: Migrant female business owners doing identity work on the public-private divide. *Human Relations*, 66(12), 1645-1665.
- Giddens, A. (2010). *Modernite ve bireysel kimlik*. (Ü. Tatlıcan, Çev.) İstanbul: Say.
- Gleason, P. (1983). Identifying identity: a semantic history. *Journal of American History*, 69, 910-931.



- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Garden City: NY: Anchor Books.
- Howard, J. A. (2000). Social Psychology of identities. *Annual Review of Sociology*, 26, 367–393.
- Ibarra , H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135-154.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Ibarra, H., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), 10-25.
- Kağıtçıbaşı, Ç., & Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar (16 b.)*. İstanbul: Evrim.
- Killian, C., & Johnson, C. (2006). “I’m Not an Immigrant!”: Resistance, redefinition, and the role of resources in identity work. *Social Psychology Quarterly*, 69(1), 60-80.
- Kuhn, T., & Nelson, N. (2002). Reengineering identity: A case study of multiplicity and Duality in organizational identification. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 5-38.
- Kuipers, J. (2016). Kimlik. A. Kuper, & J. Kuper içinde, *Sosyal bilimler ansiklopedisi (A-K)* (M. Karakaş, Çev., s. 762-764). Ankara: Adres.
- Löwstedt, M., & Räisänen, C. (2014). Social identity in construction: Enactments and outcomes. *Construction Management and Economics*, 32(11), 1093–1105.
- McAdams , D. (2012). The case for unity in the (post)modern self: A modest proposal. R. Ashmore, & L. Jussim içinde, *Self and Identity: Fundamental Issues* (s. 46-78). Oxford: Oxford University Press.
- McAdams, D. P. (1985). *Power, intimacy, and the life story: Personological inquiries into identity*. Homewood: Dorsey Press.

McAdams, D. P. (2017). Life-Story Approach to Identity. V. Zeigler-Hill, & T. Shackelford içinde, *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (s. 1-4). Cham: Springer.

Pratt, M. G., & Rafaeli, A. (1997). Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. *Academy of Management Journal*, 40(4), 862-898.

Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589–659.

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

Simpson, B., & Carroll, B. (2008). Re-viewing ‘role’ in processes of identity construction. *Organization*, 15(1), 29-50.

Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193.

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social science information*, 13(2), 65-93.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. J. A. Williams, & S. Worchel içinde, *The social psychology of intergroup relations* (s. 33-47). Belmont: Wadsworth.

Thomas, R. (2009). Critical Management Studies on Identity: Mapping the Terrain. M. Alvesson, T. Bridgman, & H. Willmott içinde, *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (s. 166-185). Oxford: Oxford University Press.

Thomas, R., & Linstead, A. (2002). Losing the plot? Middle managers and identity. *Organization*, 9(1), 71-93.

Watson, T. J. (2008). Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization*, 15(1), 121–143.

Winkler, I. (2018). Identity work and emotions: A review. *International Journal of Management Reviews*, 20, 120-133.

Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N., & Sabelis, I. (2009).  
Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), : 299–322.