

2005-2022 Yılları Arasında Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi

Emre İMAMOĞLU¹

ÖZ: Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşme alanında yazılmış olan lisansüstü tezlerin çeşitli parametreler ışığında bibliyometrik analiz ile değerlendirilmesidir. Araştırmada, örgütsel özdeşleşme konusunda 2005-2022 yılları arasında yazılmış olan 224 lisansüstü tez incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışmaların ağırlıklı olarak yüksek lisans alanında ve Türkçe dilinde yazıldığı görüldüğü, konu ile ilgili en fazla tezin 2019 yılında yazıldığı tespit edilmiştir. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadın yazarların baskın olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan araştırmaların %61,61'inin işletme anabilim dalında gerçekleştirildiği ve konunun en çok iş tatmini ile birlikte çalışıldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, örgütsel bağlamda önemi giderek artan örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili araştırmaların belli dönemlerde ivme kazandığı ancak global düzeyde karşılaştırıldığında bu ilginin hâlen istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu çalışma ile örgütsel özdeşleşme konusunda çalışma yapacak bilim insanlarına yol gösterici olması hedeflenmektedir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Kimlik Teorisi, Lisansüstü Tezler, Bibliyometrik Analiz

JEL Kodu: M00, M10

Bibliometric Analysis of Graduate Thesis on Organizational Identification Between 2005-2022

ABSTRACT: The aim of this study is to evaluate the postgraduate theses written in the field of organizational identification with bibliometric analysis in the light of various parameters. In the research, 224 postgraduate theses written between 2005 and 2022 on organizational identification were examined. As a result of the analyzes made, it was determined that while the studies were mainly written in the master's field and in Turkish, it was determined that the most thesis on the subject was written in 2019. When evaluated in terms of gender, it was seen that female authors were dominant. In addition, it was determined that 61.61% of the studies on organizational identification were carried out in the department of business administration and the subject was mostly studied with job satisfaction. As a result, it is seen that the research on the concept of organizational identification, which has an increasing importance in the organizational context, has gained momentum in certain periods, but this interest is still not at the desired level when compared at the global level. With this study, it is aimed to guide scientists who will work on organizational identification.

Keywords: Organizational Identification, Social Identity Theory, Graduate Thesis, Bibliometric Analysis

JEL Code: M00, M10

1. Giriş

Değişen günümüz dünyasında küreselleşme ve rekabet giderek artmaktadır. Yaşanan bu değişimlerle birlikte örgütsel gereksinimlerde sürekli değişmektedir ve bu değişim yönetim uygulamalarında da bazı düzenlemeleri zorunlu hâle getirmektedir. Klâsik yönetim anlayışının yerini postmodern bakış açısına bırakmasıyla birlikte örgütsel ve bireysel amaçların ortak bir paydada buluşmasının zorunlu olduğu bir anlayış gelişmiştir. Modern anlayış sonrasında örgütsel performans artırılmasında ve örgütsel amaçlara ulaşılmasında "insan" olgusu temel öge olarak kabul edilmiştir. Merkezine insan faktörünü alan yeni anlayış; örgütsel performans ve verimliliği artırmak için nitelikli insan

¹ Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara

E-posta: imamoglu@ankara.edu.tr ORCID: 0000-0002-5673-9766

gücüne ve insan kaynağına önem verirken, örgüt üyelerinin örgüt amaçlarını gerçekleştirebilme motivasyonlarını artırmaya yönelik yeni kavram ve fikirler de ortaya koymaktadır.

Bir örgütün başarısı, çalışanların ortaya koyduğu çıktı olarak değerlendirilen performansa bağlıdır. Sosyal ve sürekli değişen yapısı olan bireylerin tutum ve davranışları, örgütler tarafından arzu edilen sonuçların elde edilebilmesi için dikkate alınması gereken unsurlardan biridir. Çalışanlarının tutum ve davranışlarını izleyen, değerlendiren ve bu yönde düzenlemeler geliştiren örgütlerin başarılı sonuçlar elde etmeleri kaçınılmazdır. Örgütlerde yüksek performanslı, başarılı ve mutlu bireylerin olmasını sağlayan ve merkezine “insan” ögesini alan örgütsel enstrümanlardan biri de örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin değerleri ve örgüt değerlerinin örtüşmesi; örgütle bütün oluşturarak birlikte hareket etme ve aidiyet algısının oluşmasıdır. Örgüt ile özdeşleşmiş bireyler genellikle kendilerini örgütün bir parçası olarak tanımlarlar (Riketta, 2005: 358-384). Örgütsel özdeşleşme teorik bakış açısıyla değerlendirildiğinde ise derin ve psikolojik (bilişsel) bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi temelden başlayarak dönüştürür ve bireyin “ben kimim?” sorusuna verdiği cevap ile “onlar kim?” sorusunun cevabını eşleştirdiği, diğer bir deyişle, örgüt kimliği ile kendi kimliğini bütünleştirdiği bir süreçtir. Bireyler örgüt değerlerini benimsediklerinde örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmiş olurlar. Örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmiş bireylerin performansları ve örgüte olan katkıları artmaktadır (Blader vd., 2017: 19-34).

Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme kavramına yönelik 2005-2022 yılları arasında yazılmış olan lisansüstü tezlerin bibliyometrik olarak analizi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle literatür kapsamında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmenin sonuçları değerlendirilmiştir. Daha sonra 2005-2022 yılları arasında yazılan ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi (YÖK) veri tabanından elde edilen lisansüstü tezlere yönelik bibliyometrik analiz yapılmış ve araştırma bulguları ortaya konulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramı veya bireyin örgütle özdeşleşme süreci, örgütsel davranışın önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Örgütlerdeki tanımlama süreçlerinin hedefe ulaşma, hedefe bağlılık, performans kalitesi ve iş tatmini dâhil olmak üzere bir dizi faydalı örgütsel sonuca yol açtığı sıklıkla vurgulanmaktadır (Likert, 1967; McGregor, 1967). Bir örgütün başarısındaki en önemli faktörün çalışanların, örgütün değerlerine ve inançlarına sadakatle bağlılığı olduğu ifade edilmektedir (Watson, 1963: 5). Öte yandan Knight, özdeşleşmenin diğer psikanalitik terimlerden daha farklı şekillerde kullanıldığını aktarmıştır (Knight, 1940’tan akt. Sanford, 1955: 106). Kozmopolit yapının popülaritesi nedeniyle örgütsel özdeşleşme uzun yıllar boyunca bağlılık fikri ile eş anlamlı olarak görülmüştür. Ancak çok geçmeden özdeşleşmenin bağlılıktan farklı ve müstakil bir kavram olduğu anlaşılmıştır. Gouldner, kozmopolit yapıyı formüle ederken bireyi, hem örgüte yüksek derecede bağlılık gösteren hem de bir referans grubu olarak örgüte baskın kariyer yönelimi gösteren kişi olarak tanımlamaktadır (Gouldner, 1957’den akt. Rotondi, 1975: 95-109). Bireylerin belirli sosyal gruplarla ilişkili olarak kendilerini tanımlama biçimlerine dair izler bizi 19. yüzyıl sonlarında yapılan sosyal psikoloji araştırmalarına kadar götürse de, bireylerin kendilerini örgütsel ilişki veya üye oldukları örgüte dair geliştirdikleri örgütsel kimlikleri ile tanımlamalarına ilişkin gelişmeler son on yılda ivme kazanmıştır (Elsbach, 1999: 164; Kreiner ve Ashforth, 2004: 2). Özdeşleşme olgusunun erken kavramsallaştırılmasına bakıldığında, kavramın köklerini Polonyalı sosyal psikolog Tajfel ve İngiliz sosyal psikolog Turner’ın 1970’lerde ortaya attığı ve örgütsel özdeşleşme kavramının teorik temelini oluşturan sosyal kimlik teorisinden aldığı görülmektedir (Elsbach, 1999). Sosyal kimlik teorisyenleri (Abrams, 1992; Abrams ve Hogg, 1990; Kramer, 1991, 1993; Mael ve Ashforth, 1992; Tajfel, 1982; Tajfel ve Turner, 1985; Turner, 1982) bireylerin belirli bir sosyal grupla özdeşleşme derecesinin grup üyeliği açısından davranış eğilimlerini belirlediğini ifade etmişlerdir (Ellemers vd., 1999: 372). Dolayısıyla sosyal özdeşleşme, bireyin kendisini grubun gerçek veya sembolik bir üyesi olarak algıladığı (örneğin, "Ben bir kadını", "Ben bir doktorum") bir grup sınıflandırmasına ait olma algısı olarak ifade edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 104). Benlik kavramı ise, kişiyi diğer bireylerden ayıran özelliklerin farkındalığını da içerebilmektedir (örneğin, “Ben komik biriyim”, “Ben cimriyim” vb.) (Abrams, 1992: 59). Ayrıca, sosyal kimliğin belirginliğine bağlı olarak özdeşleşme, sosyal bir grup içerisinde yüksek bağlılık, katılım ve bu gruba harcanan emek ile de yakından ilişkilidir (Ellemers vd., 1999, 2004: 459-478; Haslam, 2001).

Düzeyle farklılık göstermesine rağmen bireyler kimliklerinin bir kısmını üyesi oldukları örgütlerden alırlar. Bazı bireyler için örgütsel kimlik; kimliğin cinsiyet, ırk veya din gibi diğer bölümlerinden çok daha güçlü ve önemli olabilmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 121). Bu açıdan hem örgütsel kimlik hem de örgütsel özdeşleşme önemlidir. Albert ve Whetten (1985: 263-295)’e göre örgütsel kimlik, bir örgütün üyelerinin merkezi, nispeten kalıcı (örneğin, değerler) ve örgütü diğer örgütlerden

ayıran örgütsel özelliklere ilişkin kolektif anlayışı olarak ifade edilirken, örgütsel özdeşleşme bireylerin bu özellikleri kendi kişisel kimliklerine dâhil etme süreci olarak ifade edilmektedir (Johnson vd., 1999: 159; Van Knippenberg vd., 2001: 679-690). Örgütsel özdeşleşmede örgütler, bireylerin benliklerini tanımladıkları sosyal sistemler olarak da ifade edilirken, sosyal özdeşleşme yapısının da bir biçimi olarak görülmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Bergami ve Bagozzi, 2000; Elsbach, 1999). Yani sistematik bir süreç olan örgütsel özdeşleşme belirli bir yön iken, sosyal özdeşleşme ise çok yönlü bir yapıyı karakterize etmektedir. Dutton ve diğerleri (1994: 242)'ne göre örgütsel özdeşleşme, bir örgütün kendisini tanımlaması ile bireyin kendisini tanımladığı süreç arasındaki bilişsel bağlantıya atıfta bulunmaktadır. Birey, örgütle ilgili inançlarını kendi kimliğiyle bütünleştirdiğinde (Pratt, 1998: 172) veya grupta/örgütle birleştirdiğinde (Tyler ve Blader, 2000: 15) örgütsel özdeşleşme gelişir. Öte yandan sosyal kimlik teorisi örgütsel özdeşleşmenin, bireyin sosyal kimliğinin ait olduğu grubun ayırt edici ve karşılaştırılabilir olduğunda geliştirildiğini öne sürer (Abrams, 1992; Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin literatür sosyal kimlik teorisi bakış açısıyla değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme alanında yapılan çalışmaların iki ayrı dönemi kapsadığı görülmektedir. Birinci dönem, sosyal kimlik teorisi öncesi dönem yani teoriye dayandırılmayan örgütsel özdeşleşme araştırmalarını kapsarken, 1970'ler sonrası olarak nitelendirilen ve sosyal kimlik teorisinin ortaya atılmasıyla birlikte değerlendirilen örgütsel özdeşleşme araştırmaları ise ikinci dönemi kapsamaktadır.

Örgütsel özdeşleşmenin evrensel olarak kabul edilen tek bir tanımı yoktur (Edwards 2005: 207-230; He ve Brown, 2013). Yaygın olarak kabul edilen bir görüşe göre örgütsel özdeşleşme, birey ve kolektif kimlikler arasında gelişen sürecin yine birey ve örgüt arasında gelişen birlik duygusuyla sonuçlanması olarak ifade edilmektedir (Gutierrez vd., 2010). Literatürde özdeşleşmeye yönelik pek çok tanıma rastlamak mümkündür ancak kavrama yönelik ilk tanımın Foote (1951) tarafından yapıldığı bilinmektedir. Foote'a göre özdeşleşme "*bireyin bir örgüte üye olması ve bu sayede benlik kavramına sahip olmasıdır*" (Foote, 1951: 14). Foote, bireyin örgüt yararına hareket etmesini motivasyona bağlamaktadır. Bu nedenle bireyin bir örgüte üye olması, onun motive olarak örgüt yararına hareket etmesi anlamına gelmektedir. Özdeşleşme kavramına katkıda bulunan bir diğer kişi de Brown (1969)'dur. Brown çalışmasında özdeşleşmeyi örgüt kavramı ile bütünleştirerek "*örgütsel özdeşleşme*" şeklinde değerlendirmiştir. Brown ayrıca bireylerin kendilerini şu üç koşul altında özdeşleştirme olasılıklarının yüksek olduğunu ifade etmiştir (Brown, 1969: 346-355): (1) bireylere başarı için fırsatlar yaratılması, (2) bireylerin örgüt içerisinde güce sahip olmaları, (3) bireylerin örgütle özdeşleşmelerini engelleyecek rakip kaynakların olmaması.

Lee (1971: 215) örgütsel özdeşleşmeyi "*bireyin örgütle özdeşleşme derecesi*" olarak tanımlamıştır ve örgütsel özdeşleşmenin derinliğini vurgulamak adına üç noktadan söz etmiştir: (1) aidiyet duygusu, (2) sadakat ve (3) ortak özellikler. Aidiyet duygusunun, paylaşılan ortak hedefler olduğunda veya bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılarken yaptığı şeyin hayati öneme sahip olduğunu hissettiğinde ortaya çıktığını savunmaktadır. Sadakat, örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyma, örgütü dışarıdan gelenlere karşı savunma ve örgütün amaçlarını destekleme gibi davranışlardan kaynaklanmaktadır. Son olarak, paylaşılan ortak özellikler olarak ifade edilen tanımlama ise, birey ve diğer bireyler arasındaki kalite açısından benzerliklere atıfta bulunmaktadır. Bu yönleri ile değerlendirildiğinde, Lee'nin örgütsel özdeşleşme kavramına daha geniş bir bakış açısı çizdiği görülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme tanımlarında küçük farklılıklar olsa da benzer noktaların yoğunlukta olduğu görülmektedir. Pek çok araştırmacı örgütsel özdeşleşme konusunda araştırmalarını gerçekleştirirken sosyal kimlik ve örgüt arasındaki ilişkiye dikkat etmiştir. Tajfel ve Turner (1979)'ın sosyal kimlik teorisini ortaya atmasıyla birlikte örgütsel özdeşleşme kavramı yeni bir boyut kazanmış ve kavram teoriye dayandırılarak incelenmeye başlamıştır. Bu bağlamda, sosyal kimlik teorisi örgütsel özdeşleşmeyi açıklayan en baskın teorilerden biri olarak kabul görmektedir. Sosyal sınıflandırma, sosyal kıyaslama ve sosyal kimlik kavramlarının bileşkesi olan sosyal kimlik teorisinde, bireyler kendilerini bir grup içerisinde öncelikle sınıflandırır ve sonrasında sınıflandırdıkları grup bireyleri ile kendilerini kıyaslarlar ve nihayetinde kendilerine bir grup/örgüt kimliği oluştururlar (Tajfel, 1978: 77-98; Tajfel ve Turner, 1979: 33-47). Bireyler üyesi oldukları grup içerisinde geliştirdikleri kimlikleri ile kendi benliklerini özdeşleştirerek tanımlama eğilimindedirler.

Sosyal kimlik teorisinin gelişimi ve örgütsel özdeşleşmenin teoriye dayandırılması sonrasında yapılan tanımlamalarda ve araştırmalarda özdeşleşme, bireylerin ve dolayısıyla da örgüt davranışlarını direkt olarak etkilemesi sebebiyle örgütsel bağlılıktan ayrı bir kavram olarak değerlendirilmeye başlamıştır. Birbirleriyle ilişkili olmasına rağmen, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ampirik olarak ayırt edilebilir iki kavramdır. Örgütsel bağlılığın açıklamaları genellikle örgütsel özdeşleşme kavramını içerdiklerinden kafa karışıklığına sebep olabilmektedir (Edwards ve Peccei, 2007: 25-57). Örgütsel bağlılık

geniş tanımıyla “bireyin üyesi olduğu örgütle oluşturduğu davranışsal, duygusal ve bilişsel tutarlılık ile karakterize edilen psikolojik bağ” olarak tanımlanmıştır (Pratt, 1998: 6). Tıpkı örgütsel özdeşleşme gibi örgütsel bağlılık da bir üye ile örgüt arasındaki ilişkiye odaklanır ancak örgütsel özdeşleşmeden farklı olarak örgütsel bağlılık, örgütle birlik ve benlik kavramının uyum yönlerini içermemektedir. Bunlara ek olarak, örgütsel bağlılık tanımlanmaya çalışılırken genellikle bireyin örgütten ne kadar mutlu veya tatmin olduğu incelenirken, buna karşılık örgütsel özdeşleşme bireylerin örgütleriyle ilişkili olarak kendilerini nasıl algıladıkları ve uyumlaştırdıklarına odaklanmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını birbirinden ayıran ve araştırmalarında sosyal kimlik teorisini büyük ölçüde ilk kez kullanan Mael ve Ashforth (1992: 103-123) örgütsel özdeşleşmenin, yalnızca bir örgüte özgü olduğunu ifade ederlerken; örgütsel özdeşleşmeyi "*birlik veya bazı insan kümelerine ait olma algısı*" olarak tanımlamışlardır. Bu tanımla birlikte örgütsel özdeşleşmenin sosyal özdeşleşmenin özel bir biçimi olduğuna dayanan bir çerçeve çizilmiştir. Mael ve Ashforth bireyin ortak bir kader paylaşımı olmasa bile herhangi bir örgüte bağlılık hissedebileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca, örgütleriyle özdeşleşmiş bireylerin örgütten ayrıldıklarında ruhsal bir boşluk hissedeceklerini de ifade etmişlerdir. Öte yandan, örgütsel özdeşleşmeyi birey ve örgüt arasındaki psikolojik bağ oluşturan mekanizma şeklinde ifade eden görüşe göre örgütsel özdeşleşme, içselleştirme ile birlikte normatif bağlılık kapsamında değerlendirilmektedir (Tak ve Aydemir, 2004: 59-63).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgüt üyeliklerini benlikleriyle bilişsel, duygusal ya da her iki biçimde ilişkilendirdiklerini ifade etmektedir (İşcan, 2006: 160-177). Yapılan tanımlamalarda ve çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin, bireylerin örgütsel kimliğinin önemini anlamaları ve örgütsel kimlik noktasında kendi benliklerini sınıflandırarak üyesi oldukları örgütlerin amaç ve değerlerini benimseyerek kendi amaç ve değerleri ile özdeş kabul etmeleriyle birlikte örgüte duygusal olarak bağlanmaları olduğunun altı çizilmiştir. Kimi araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin duygusal bir bağlılık olduğunu belirterek, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kendi benliğinin bir parçası hâline getirmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütsel özdeşleşmeyi psikolojik bağlamda değerlendirenler ise, örgütsel özdeşleşmenin örgüt ve birey arasında gelişen psikolojik bir bağ olduğunu belirtmektedirler. Birey ve örgüt arasındaki karşılıklı yarar ilişkisine dayanan örgütsel özdeşleşme kavramı örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri noktasında önemli olarak görülmektedir (Witting, 2006: 1-20). Örgütün amaç, değer ve hedeflerinin kendi amaç, değer ve hedefleri ile örtüştüğüne inanan bireyler ait oldukları örgütü benliklerinin bir parçası olarak görürler ve örgüt yararına hareket ederler.

2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel performans, örgütsel vatandaşlık, ekstra rol davranışı, işten ayrılma başta olmak üzere pek çok çıktı ile ilişkilendirilmiştir (Smith ve Gardner, 2007; Scott ve Lane, 2000; Mael ve Ashforth, 1995). Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt adına neden ekstra çaba sarf ettiğini açıklamaya yardımcı olan bir yaklaşımdır ve bu yaklaşımın sonuçları hem birey hem de örgüt açısından olumlu kazanımlar sağlanmasına neden olmaktadır (Smith ve Gardner, 2007: 3-12). Bireyler, kimliklerinin öne çıkan yönleriyle uyumlu örgütsel faaliyetlere katılma eğilimindedir ve bu eğilim sonucunda bireyin kimliği örgüt kimliği ile ne kadar uyum gösterirse diğer bir deyişle özdeşleşirse, bireyin örgütün bakış açısını paylaşma ve örgüt çıkarları doğrultusunda hareket etme olasılığı da o kadar yüksek olmaktadır (Scott ve Lane, 2000). Örneğin, Ashforth ve Mael (1989) mezun oldukları okulla yüksek düzeyde özdeşleşen mezunların eski örgütlerine fon bağışlama, çocuklarını da bu okula katılmaya teşvik etme ve genel olarak memnuniyet duyma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Bireylerin örgütte kalma kararları, örgütsel özdeşleşme düzeyinden ve gücünden etkilenmektedir. Birey örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşmişse, işten ayrılma bir tür duygusal ve/veya psikolojik kayıpla sonuçlanabilir (Ashforth ve Mael, 1989). Ek olarak, örgütü ile özdeşleşmiş olan bireylerin örgüt kültüründen ve genel olarak işlerinden daha fazla memnun olma eğiliminde oldukları ve işten ayrılma niyeti gösterme olasılıklarının da daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Van Dick vd., 2004: 171-191). Elde edilen bu sonuçlar birey ve örgüt arasında büyük bir bağ oluştuğunu ve örgütsel bağlamda pozitif kazanımlar elde edildiğini kanıtlayan sonuçlar olarak literatürde yer almaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, bireysel kimliği örgütle uyumlu hâle getirdiği için yapıcı davranışları şekillendirir ve bireylerin örgütleri adına hareket etmelerine yol açar (Fuller vd., 2009: 119-139). Ayrıca, bireyler örgütleriyle özdeşleşmeye başladıklarında, grubun algılanan prototipik özelliklerini kendi özellikleriymiş gibi varsayarlar ve bu da bireyin benliğinin duyarsızlaşması anlamına gelir, yani bireyler kendilerini örgütle özdeş olarak görmeye başladıkça benlik ve örgüt arasında oluşan ayrımlar da belli bir noktadan sonra önemsizmemeye başlayarak birey-örgüt uyumu gerçekleşir (Mael ve Ashforth, 1995; Turner ve Oakes, 1989: 233-275).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, 2005-2022 yılları arasında örgütsel özdeşleşme konusunda yapılmış olan lisansüstü tezlerin ulusal düzeyde incelenmesi amacıyla betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2006) tarama modellerini, sayısı fazla olan bir evrende, evren hakkında genel bir kaniya ulaşmak için evrenin tümü veya evrenden alınacak bir kesit (örneklem) üzerinde yapılan tarama şeklinde ifade etmektedir. Çalışma kapsamında, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi (YÖK) veri tabanından yararlanılarak, arama kısmına “örgütsel özdeşleşme” yazılmış ve toplam 237 lisansüstü tez kaydına ulaşılmıştır ancak 2023 yılı henüz bitmediği için bu araştırmaya dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak, 224 adet lisansüstü tez kaydı değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın kanıtlanabilirliğini artırmak amacıyla 2005-2022 yılları arasında yer alan tüm evrene ulaşılmış olup, evrenin tümü değerlendirmeye tabi tutulmuştur. YÖK veri tabanından ulaşılan tezler çeşitli parametreler ışığında matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmada örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin genel bibliyometrik profillerinin çizilerek, kronolojik süreç içerisindeki gelişmelerinin ve değişimlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için araştırmaların hem niceliksel hem de niteliksel açıdan değerlendirilmesine imkân tanıyan bibliyometrik analiz tekniği kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz ile belli bir bilim alanında ortaya çıkarılmış eserlerin tümü ya da bir kesiti incelenerek, belirli bir zaman ve mekân açısından değişimleri incelenerek somut veriler elde edilmektedir. Bibliyometrik analiz, belirli bir bilim alanında gelecekte ortaya çıkabilecek potansiyel eğilimlere ilişkin çıktılar üretmeye katkı sağlamaktadır. İlgili alanda araştırma yapacak bilim insanlarına, çalışacakları konunun belirlenmesinde ve akademik geleceklerini planlayabilmeleri noktasında bilgi üretmektedir. Ayrıca, belirlenen bilim alanında oluşan problemlerin ve eksikliklerin tespit edilmesine ve bu boşlukların düzeltilmesine ve/veya doldurulmasına imkân sağlamaktadır (İnceoğlu, 2014: 182-200).

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan lisansüstü tezlerin bibliyometrik açıdan ulusal düzeyde incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme alanında hangi tür çalışmaların yapıldığı değerlendirilmiş ve sonuçları ortaya konulmuştur. Gerçekleştirilen bu araştırmanın ilgili literatüre katkı sağlaması ile birlikte önemi özellikle son yıllarda giderek artan örgütsel özdeşleşme konusu ile ilgili çalışmak isteyen araştırmacılara literatürde yer alan boşluklarla ilgili olarak yol göstereceği ümit edilmektedir. Literatürde örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmaların son yıllarda her ne kadar bir artış trendi yakaladığı gözlemlenmiş olsa da halen bazı alanlarda boşlukların olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmanın bu boşlukların doldurulması noktasında araştırmacılara kılavuz niteliğinde olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme alanında üretilen bilimsel çıktıların yetersiz olduğu ve bu konuda daha fazla araştırmanın literatüre kazandırılması ihtiyacı vardır. Bu araştırma ile bu açığın kapatılması ve ilgili literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

3.2. Araştırma Soruları

Çalışmada örgütsel özdeşleşme başlığını içeren 224 adet yüksek lisans ve doktora tezi bibliyometrik analiz ışığında hangi konuları içerdiği, kronolojik açıdan niceliksel değişimleri ve çalışmaların 17 yıllık süreç içerisindeki değişim ve gelişimleri değerlendirilerek sonuçları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında belirlenen araştırma evrenine yönelik sorular ve cevap aranan araştırma soruları yüzde (%) ve frekans (F) analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

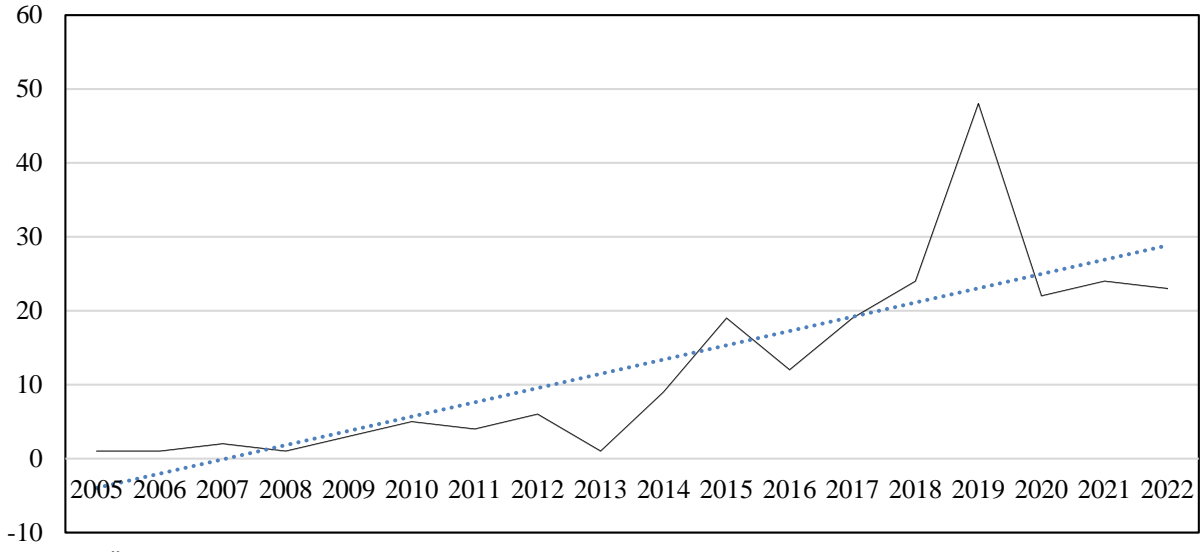
1. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yayınlandığı yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yayınlandığı üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
3. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yayınlandığı enstitülere göre dağılımı nasıldır?
4. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yayınlandığı anabilim dallarına göre dağılımı nasıldır?
5. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerde kullanılan araştırma yöntemine göre dağılımı nasıldır?
6. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tez başlıklarında kullanılan ilgili konulara göre dağılımı nasıldır?
7. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin cinsiyete göre dağılımı nasıldır?
8. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yayınlandığı dile göre dağılımı nasıldır?

9. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yayınlandığı üniversite türüne göre dağılımı nasıldır?
10. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin sayfa sayılarına göre dağılımı nasıldır?

4. Bulgular

Çalışma bulguları kapsamında örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezler Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi (YÖK)'nin web sitesinde yer alan veri tabanından erişilerek belirlenen araştırma soruları ışığında analiz edilerek, sıklık (F) ve yüzdelik (%) değerleri tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme konusunda gerçekleştirilen araştırmaların güncel durumu ortaya konulmuştur. Gelecekte örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmak isteyen bilim adamlarına güncel konular hakkında fikir sağlaması açısından çalışmanın bulguları önem arz etmektedir.

Grafik 1: Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Yayınlandığı Yıllara Göre Dağılım Grafiği



Örgütsel özdeşleşme konusunda gerçekleştirilen lisansüstü tezlerin yıllar içerisindeki dağılımına bakıldığında, ilk tezin 2005 yılında 1 adet yüksek lisans tezi ile başladığı görülmektedir. 2005-2022 yılları arasında her sene lisansüstü tez yazımının gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. En fazla tez çalışması %21,43 ile 2019 yılında yapılmıştır. Doktora tezleri incelendiğinde, konu ile ilgili ilk doktora tezinin 2006 yılında 1 adet tez ile verildiği görülmektedir. 2006 yılı sonrasında konu ile ilgili iki yıl hiç doktora tezi yazılmamış olup, 2009 yılında 1 doktora tezi yazılmıştır. 2010 ve 2011 yıllarında hiç doktora tezi yazılmamış olup, izleyen her yılda en az bir doktora tezinin düzenli olarak yazıldığı tespit edilmiştir. En fazla doktora tez çalışması ise %17,78 ile 2018 ve 2019 yıllarında gerçekleştirilmiştir.

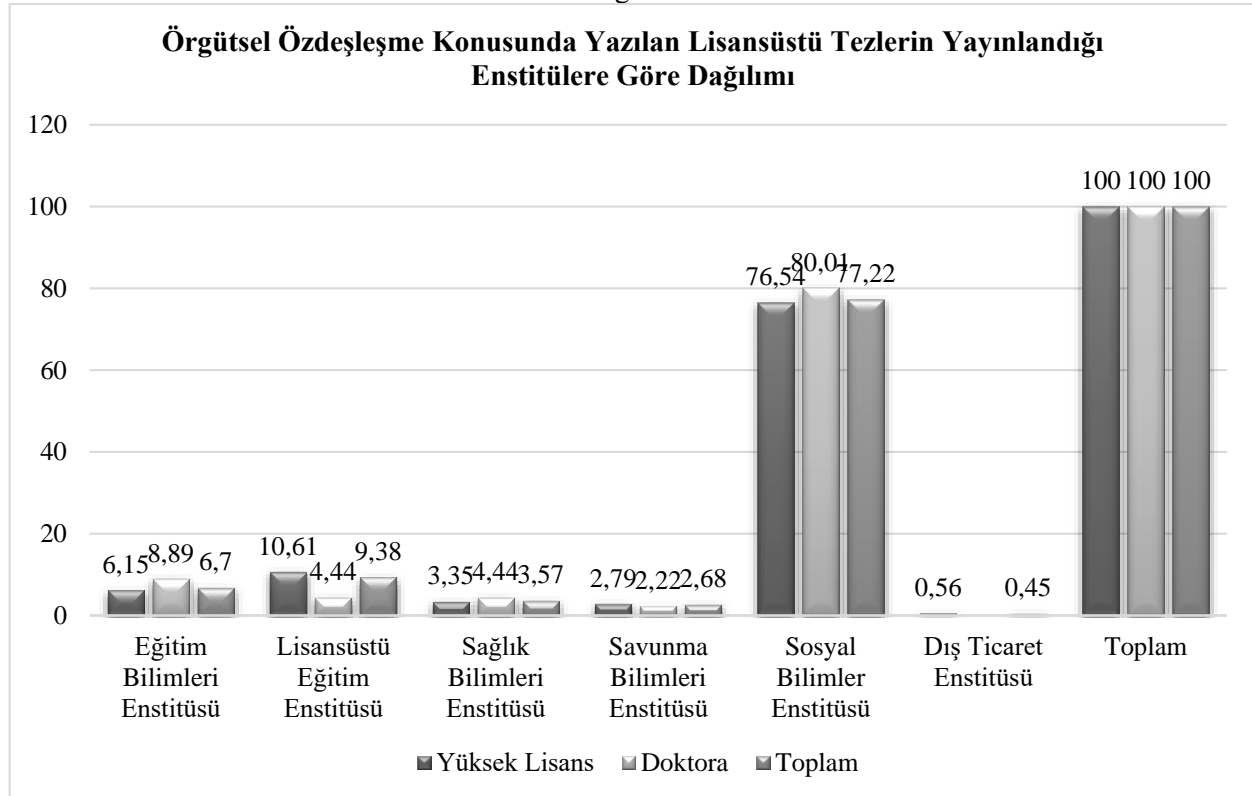
Tablo 1. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Yayınlandığı Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	(F)	(%)	Üniversite	(F)	(%)
Gazi Üniversitesi	15	6,70	Arel Üniversitesi	3	1,34
Marmara Üniversitesi	11	4,91	Başkent Üniversitesi	3	1,34
İstanbul Üniversitesi	9	4,02	Celal Bayar Üniversitesi	3	1,34
Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi	7	3,13	Dokuz Eylül Üniversitesi	3	1,34
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	7	3,13	Yıldız Teknik Üniversitesi	3	1,34
Bahçeşehir Üniversitesi	6	2,68	Gelişim Üniversitesi	3	1,34
Kafkas Üniversitesi	6	2,68	İnönü Üniversitesi	3	1,34
Pamukkale Üniversitesi	6	2,68	Necmettin Erbakan Üniversitesi	3	1,34
Selçuk Üniversitesi	6	2,68	Sakarya Üniversitesi	3	1,34

Türk Hava Kurumu Üniversitesi	6	2,68	Uşak Üniversitesi	3	1,34
Atatürk Üniversitesi	5	2,23	Gebze Teknik Üniversitesi	2	0,89
Süleyman Demirel Üniversitesi	5	2,23	Aksaray Üniversitesi	2	0,89
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	5	2,23	Beykent Üniversitesi	2	0,89
Hacettepe Üniversitesi	5	2,23	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2	0,89
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	4	1,79	Gedik Üniversitesi	2	0,89
Dumlupınar Üniversitesi	4	1,79	Karabük Üniversitesi	2	0,89
Balıkesir Üniversitesi	4	1,79	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	2	0,89
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	4	1,79	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2	0,89
İstanbul Ticaret Üniversitesi	4	1,79	Mevlana Üniversitesi	2	0,89
Kara Harp Okulu Komutanlığı	4	1,79	Milli Savunma Üniversitesi	2	0,89
Kırıkkale Üniversitesi	4	1,79	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	2	0,89
Üniversite	(F)	(%)	Üniversite	(F)	(%)
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	2	0,89	Zirve Üniversitesi	2	0,89
			Diğer Üniversiteler	41	18,30

Lisansüstü tezlerin yayınlandığı üniversitelerin dağılımına bakıldığında, örgütsel özdeşleşme konusunda 85 farklı üniversitede lisansüstü tez yazıldığı tespit edilmiştir. %6,70 ile en çok tez Gazi Üniversitesi'nde hazırlanırken, Gazi Üniversitesi'ni sırasıyla %4,91 ile Marmara Üniversitesi, %4,02 ile İstanbul Üniversitesi, %3,13 ile Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi takip etmektedir.

Grafik 2. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Yayınlandığı Enstitülere Göre Dağılımı



Grafik 2'de enstitülere göre dağılımına bakıldığında, 2005-2022 yılları arasında örgütsel özdeşleşme alanında hazırlanan lisansüstü tezlerin %77,72 gibi yüksek bir oranla sosyal bilimler enstitüsü tarafından üretildiği görülmektedir. Sosyal bilimler enstitüsünü sırasıyla lisansüstü eğitim enstitüsü ve eğitim bilimleri enstitüsü izlemektedir.

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Yayınlandığı Anabilim Dallarına Göre Dağılımı

Tez Türü	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Bankacılık Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı	5	2,79			5	2,23
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	3	1,68			3	1,34
Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalı			1	2,22	1	0,45
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı	20	11,17	4	8,89	24	10,71
Eğitim Programları Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı	2	1,12			2	0,89
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Halkla İlişkiler Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Hemşirelik Anabilim Dalı	3	1,68			3	1,34
İktisat Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
İletişim Tasarımı ve Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
İnsan Kaynakları ve Liderlik Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
İşletme Anabilim Dalı	97	54,16	30	66,68	127	56,64
İşletme (İngilizce) Anabilim Dalı	2	1,12	1	2,22	3	1,34
İşletme Yönetimi Anabilim Dalı	8	4,47			8	3,57
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı	2	1,12	1	2,22	3	1,34
Psikoloji Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı	4	2,23			4	1,79
Savunma Yönetimi Anabilim Dalı	5	2,79	1	2,22	6	2,68
Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Sosyoloji Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı	1	0,56	1	2,22	2	0,89
Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Temel Eğitim Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı	5	2,79	5	11,11	10	4,46
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı	1	0,56	1	2,22	2	0,89
Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Uluslararası Ticaret ve Finansman Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Uluslararası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı	1	0,56			1	0,45
Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı	2	1,12			2	0,89
Toplam	179	100	45	100	224	100

Not: İşletme Anabilim Dalı: İşletme, İşletme (İngilizce) ve İşletme Yönetimi Anabilim Dallarının toplamı olarak ifade edilmiştir. Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı: Turizm İşletmeciliği, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dallarının toplamı olarak ifade edilmiştir.

Lisansüstü tezlerin anabilim dallarına göre dağılımına bakıldığında, örgütsel özdeşleşme konusunun 35 ayrı anabilim dalında inceleme konusu olduğu görülmektedir. Tablo 2'ye bakıldığında, 107 yüksek lisans tezi ve 31 adet doktora tezi ile örgütsel özdeşleşme konusunda en fazla araştırmannın işletme anabilim dalında yapıldığı göze çarpmaktadır. Örgütsel davranış bilim dalının işletme müfredatında değerlendiriliyor olması bu oranın yüksek olmasına en büyük gerekçe olarak gösterilebilir. İşletme anabilim dalını sırasıyla 24 adet tez çalışması ile girdisi ve çıktısı insan olan eğitim bilimleri anabilim dalı ve 12 adet tez çalışması ile turizm işletmeciliği anabilim dalı izlemektedir.

Tablo 3. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemine Göre Dağılım

Tez Türü	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Nicel	176	98,32	44	97,78	220	98,22
Nitel	2	1,12			2	0,89
Nicel/Nitel	1	0,56	1	2,22	2	0,89
Toplam	179	100	45	100	224	100

Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezler kullanılan araştırma yöntemine göre değerlendirildiğinde, araştırmaların neredeyse tamamında (%98,22) nicel araştırma yöntemi kullanıldığı görülmektedir. Nicel araştırma yöntemi 176 yüksek lisans ve 45 doktora tezinde kullanılmıştır. 2 adet yüksek lisans tezinin nitel araştırma yöntemini kullandığı, 1 adet yüksek lisans ve 1 adet doktora tezinde ise hem nicel hem de nitel yöntemlerin karma olarak kullanıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tez Başlıklarında Kullanılan İlgili Konulara Göre Dağılım

İlişkili Konular	F	%	İlişkili Konular	F	%
İş Tatmini	24	5,70	Motivasyon	4	0,95
Örgütsel Güven	19	4,51	Psikolojik İyi Oluş	4	0,95
Örgütsel Adalet	19	4,51	Örgütsel Sosyalleşme	4	0,95
Örgütsel Vatandaşlık	18	4,28	İletişim	4	0,95
Örgütsel Destek	16	3,80	Sosyal Sermaye	3	0,71
Örgütsel Bağlılık	15	3,56	Personel Güçlendirme	3	0,71
Algılanan Dışsal Prestij/İmaj	14	3,33	Yöneticiye Güven	3	0,71
İşten Ayrılma Niyeti	13	3,09	Yenilikçi İş Davranışı	3	0,71
Performans	12	2,85	Sanal Kaytarma	3	0,71
Kendini İşe Adama/Verme	12	2,85	Hizmetkâr Liderlik	3	0,71
Örgüt Kültürü	11	2,61	Örgütsel Kimlik	3	0,71
Etik İklim	10	2,38	Presenteeism (İşte Var Olmama)	2	0,48
Lider-Üye (LÜE) Etkileşimi	10	2,38	Tükenmişlik	2	0,48
Dönüşümcü Liderlik	9	2,14	Örgütsel Sağlık	2	0,48
Psikolojik Sermaye	9	2,14	Proaktif İş Davranışı	2	0,48
Örgütsel Sinizm	8	1,90	Yaşam Tatmini	2	0,48
Etik Liderlik	8	1,90	Örgütsel Muhalefet	2	0,48
Duygusal Emek	7	1,66	Otantik Liderlik	2	0,48
Psikolojik Sözleşme	7	1,66	Duygusal Zekâ	2	0,48
Psikolojik Güçlendirme	7	1,66	Farklılıkların Yönetimi	2	0,48
Yabancılaşma (İşe/Örgüte)	7	1,66	İç Girişimci Davranışı	2	0,48
Liderlik Davranışı/Tarzı	6	1,43	Etkileşimci Liderlik	2	0,48
Örgütsel Sessizlik	6	1,43	Yaratıcılık	2	0,48
Sosyal Sorumluluk	6	1,43	Sosyal Rol Kimliği	2	0,48
Kuşak Farklılığı	5	1,19	İnsan Kaynakları Uygulamaları	2	0,48
Stres	5	1,19	Çalışan Sesi	2	0,48
Babacan (Paternalist) Liderlik	5	1,19	İşveren Markası	2	0,48
Motivasyon	4	0,95	Kişilik Özellikleri	2	0,48
			Diğer	61	14,49
Toplam				421	100,00

Tablo 4'e bakıldığında örgütsel özdeşleşmenin en çok iş tatmini ile birlikte çalışıldığı görülmektedir. Bu değişkenlerin dışında örgütsel özdeşleşme "Diğer" satırında belirtilen 61 farklı değişken

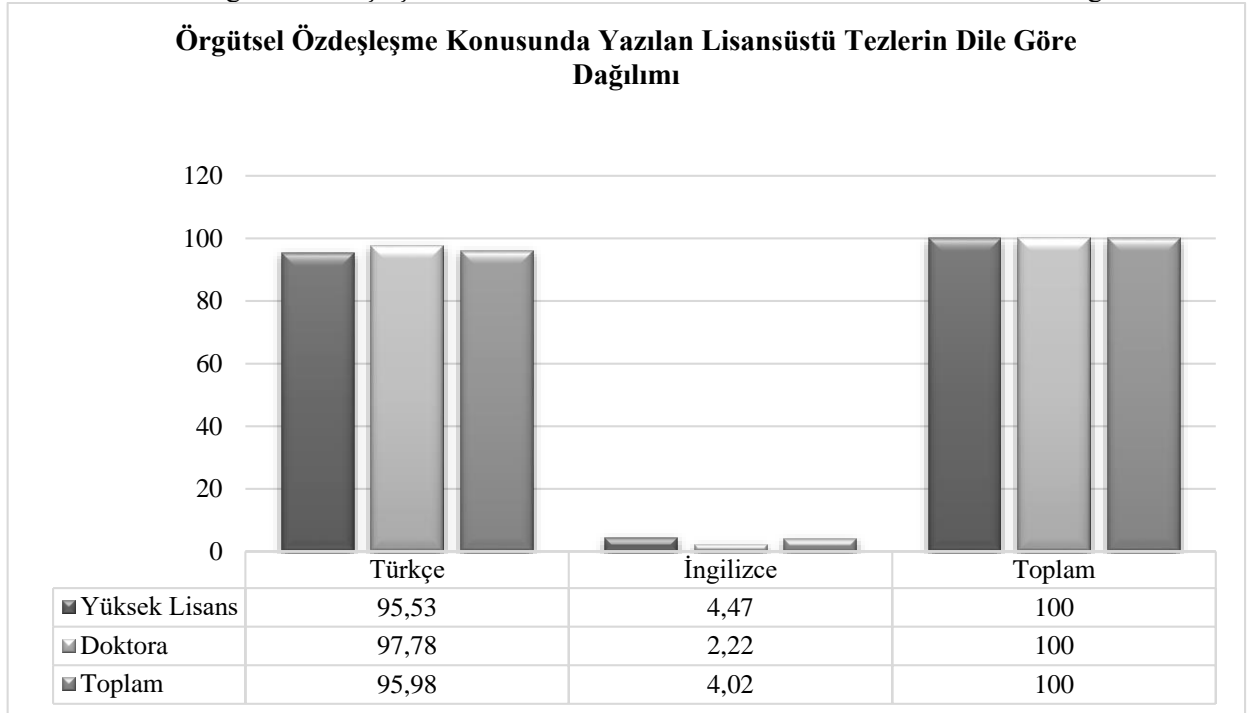
ile birer defa ele alınmıştır. Tespit edilen bu değişkenler şu şekildedir: 360 Derece Performans Değerleme, Örgütsel Erdemlilik, Narsistik Hayranlık, Sosyal Sürdürülebilirlik, Rekabet, Kariyer Hedefi, Başarı, Pozitif/Negatif Düşünceler, İşe Karşı Tutum, Stratejik Liderlik, Örgütsel Etkililik, Narsistik Kişilik Eğilimleri, Yetkinlik, Eğitime İnanma, İhbar Davranışı, Kişi-Örgüt Uyumu, Koçluk Rolü, Sosyal Medya, Sürdürülebilir Liderlik, Ücret Tatmini, Zaman Yönelimi, İnternet Kullanımı, Yönetici Desteği, Sapkın Davranışlar, İş Sağlığı ve Güvenliği, İnsan İlişkileri, Karizmatik Liderlik, İş-Yaşam Dengesi, Sürekli İyileştirme, Bilgi İfşası, Benlik Saygısı, İşyeri Rekreasyonu, Öz Yeterlilik, Entelektüel Liderlik Davranışı, Sosyal Karşılaştırma, Örgütsel Çatışma, Müşteri Odaklılık, Yetenek Yönetimi, Örgütsel Yıldırma, Örgütsel Politika, Mağduriyet, Güç Kaynakları, Örgütsel Demokrasi, Hizmet İçi Eğitim, Şeffaf Liderlik, Katılımcı İklim, İnisiyatif İklimi, Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Tinsellik, Kaynak Yönetimi, Ekstra Rol Davranışı, Kendinden Fedakârlık Etme, Örgüt Yararına Etik Olmayan Davranış, Mesaj Çerçeveleme, Ödül Yönetimi, İş Gücü Atıklığı, Mesleki Özdeşleşme, Örgütsel Değişim, Toksik Liderlik, Stratejik Liderlik ve İnovasyon.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Yazarların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tez Türü	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Kadın	97	54,19	26	57,78	123	54,91
Erkek	82	45,81	19	42,22	101	45,09
Toplam	179	100	45	100	224	100

Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin cinsiyet açısından dağılımına bakıldığında, kadın araştırmacıların erkeklerle kıyaslandığında daha fazla olduğu görülmektedir.

Grafik 3. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Dile Göre Dağılımı



Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yazıldıkları diller açısından dağılımına bakıldığında, 224 adet lisansüstü tezdten 215 tanesinin Türkçe, 9 tanesinin ise İngilizce olarak yazıldığı görülmektedir. 171 yüksek lisans tezi ve 44 doktora tezinin Türkçe dilinde yazıldığı görülürken, İngilizce dilinde ise bu rakam yüksek lisansta 8 doktora ise yalnızca 1'dir.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Üniversite Türüne Göre Dağılımı

Tez Türü	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
Devlet	133	74,30	40	88,89	173	77,23
Vakıf	46	25,70	5	11,11	51	22,77
Toplam	179	100	45	100	224	100

Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezlerin yazıldıkları üniversite türlerine göre dağılımı incelendiğinde, hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde devlet üniversitelerinin yoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşme Konusunda Yazılan Lisansüstü Tezlerin Sayfa Sayılarına Göre Dağılımı

Sayfa Sayısı	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
0-50	1	0,56			1	0,45
51-100	36	20,11			36	16,07
101-150	87	48,61	6	13,33	93	41,51
151-200	49	27,37	13	28,89	62	27,68
201-250	6	3,35	10	22,22	16	7,14
251-300			6	13,33	6	2,68
301-350			7	15,56	7	3,13
351 ve Üstü			3	6,67	3	1,34
Toplam	179	100	45	100	224	100

Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezler sayfa sayıları bakımından incelendiğinde, araştırmacılar tarafından ağırlıklı olarak yazılan sayfa sayısının 101-150 sayfa arasında olduğu görülmektedir. 101-150 sayfa arasında 87 yüksek lisans ve 6 doktora çalışması gerçekleştirilmiştir. İkinci sırada ise, %27,68 ile 151-200 sayfa arasında yazılan tezler bulunurken, en az sayfa sayısı yalnızca 1 yüksek lisans tezi ile 0-50 sayfaya aittir. Tablo genel olarak incelendiğinde, sayfa sayısı arttıkça yüksek lisans tezlerinde bir azalış söz konusu iken, doktora tezlerinde ise artış gözlenmektedir.

5.Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bireylerin örgütün amaçlarını, hedeflerini, politikalarını ve kültürünü içeren kimliğini benimseyerek kendi kimlikleri ile bütünleştirmeleri örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı ve başarı elde edebilmeleri açısından önemlidir. Bu referans noktasından yola çıkılarak bu çalışmada örgütsel özdeşleşme konusunda yapılmış olan lisansüstü tezler bibliyometrik analiz ile değerlendirilmiş; elde edilen sonuçların literatüre katkı sunacağı ve konuyla ilgili araştırma yapmak isteyenlere yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Yapılan bu çalışmada örgütsel özdeşleşme literatürünün mevcut durumu değerlendirilmiş ve alandaki eksiklikler ve boşluklar tespit edilerek gelecekte örgütsel özdeşleşme konusunda çalışma yapacak olan bilim insanları için genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın en önemli amaçlarından bir diğeri de, örgütsel özdeşleşme literatürünü tek bir ortak payda altında toplamak ve bilim insanlarına tek bir çalışma ile pek çok veriye aynı anda ulaşabilmeleri imkânının sağlanmak istenmesidir. Bu çalışmada gerçekleştirilen bibliyometrik analizle birlikte, örgütsel özdeşleşme konusunun detayları belirlenmeye çalışılmıştır. Konu ile ilgili olarak üzerinde en çok durulan konular, az değinilen konular ve değerlendirilmeyen konular tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan 224 lisansüstü tez bibliyometrik analiz yönetimiyle on parametre temel alınarak incelenmiş ve şu sonuçlar elde edilmiştir: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi veri tabanında örgütsel özdeşleşme alanında yazılan lisansüstü tezlerin tümüne erişim izni verilmiştir (%100). Lisansüstü tezlerin 2005-2022 yılları arasında gösterdiği değişim incelendiğinde, 2013-2015 ve 2018-2019 yılları arasında örgütsel özdeşleşme alanında üretilen tezlerde bir artış söz konusu olsa da bu artışın istenilen düzeyde olmadığı yorumu yapılabilir çünkü uluslararası literatür incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmenin pek çok değişken ile farklı biçimlerde ve farklı disiplinlerce sıklıkla ele alındığı

görüldüğünde, ülkemizde bu durumun sınırlı ve tekrar eder nitelikte olmasının yanı sıra ağırlıklı olarak sosyal bilimler alanında ele alındığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla benzerlikler taşıması, iki kavram arasındaki farkın tam olarak özümsememiş olması ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmaların yarattığı literatür zenginliği araştırmacıları örgütsel özdeşleşmeyle benzer görülen bağlılığa yönlendirdiği tespit edilen bir başka sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Lisansüstü tezlerin 85 farklı devlet ve vakıf üniversitesinde inceleme konusu olduğu tespit edilmiştir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye’de toplam 206 üniversite vardır. Bu tespitten yola çıkıldığında, örgütsel özdeşleşme konusunun Türkiye’de bulunan üniversitelerin yarısında dahi henüz incelenmediği görülmektedir (%41,26). Daha da önemlisi, konunun özellikle bazı üniversitelerde belli dönemlerde popüler olduğu ve bazı öğretim üyelerinin danışmanlığında özellikle belli yıllarda sıklıkla incelendiği tespit edilmiştir. Bu noktada hiçbir üniversitede inceleme konusu olmayan örgütsel özdeşleşmenin öğretim üyeleri tarafından farkındalığının ve örgütsel açıdan öneminin vurgulanması ve araştırmacıların bu konuda çalışmalar yapmasına dönük adımların atılması gerekliliğinin olduğu görülmektedir.

Enstitü bazında yapılan değerlendirmelerde, toplam pay içerisinde konunun en çok sosyal bilimler enstitüsünde (%77,22) ele alındığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç sürpriz olmamakla beraber, konunun diğer enstitülerde de incelenmeye muhtaç olduğunu gözler önüne sermektedir. Örgütsel özdeşleşme konusunun örgütsel davranış bilim dalı içerisinde incelenen bir konu olmasıyla birlikte; bireylerin yaşam döngülerini mutlaka en az bir örgüt içerisinde sürdürdükleri düşünüldüğünde diğer enstitülerde de inceleme konusu olması ve elde edilen farklı bulgu ve sonuçların literatüre kazandırılmasının önemli olduğu görülmektedir. Benzer biçimde anabilim dallarına yönelik gerçekleştirilen incelemede de, konunun yarısından fazlasının (%61,61) işletme ana bilim dalında ele alındığı tespit edilmiştir. Sosyal bilimler enstitüsü, bünyesinde yer alan anabilim dalları ile birlikte değerlendirildiğinde ise bu oranın daha da arttığı görüldüğünde; enstitü ve anabilim dalları bazında yapılan tespitler birbiriyle paralellik göstermektedir. Kullanılan araştırma yöntemine yönelik yapılan tespitlerde, araştırmacıların neredeyse tamamına yakınının nicel araştırma yöntemlerini tercih ettikleri görülmektedir. Ağırlıklı olarak sosyal bilimler alanında incelenen örgütsel özdeşleşme konusunun fen bilimlerinde olduğu gibi deney ve gözlemlere dayalı kanıtlar sun(a)maması, nicel araştırma yöntemlerinde yapılan gözlemlerin tekrarlanabilir olması ve objektif sonuçlar ortaya koyuyor olması araştırmacılar arasında nicel araştırma yöntemlerini popüler kıldığı söylenebilir. Nicel araştırmalarda Türkçeye uyarlanmış ölçeklerin kullanılması da araştırmacıların nicel araştırma yöntemlerine yoğunlaşmasındaki bir diğer gerekçe olarak gösterilebilir. Ancak burada vurgulanması gereken bir nokta vardır ki, ölçekler her ne kadar Türkçeye uyarlanmış olsa da burada kültür etkisinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir çünkü durumsallık varsayımı ölçeklerin kullanımında bazen başarılı sonuçların elde edilmesini engelleyebilmektedir.

Yapılan değerlendirmelerde örgütsel özdeşleşme konusunun 117 farklı değişkenle birlikte incelendiği tespit edilmiştir. Yapılan tespitlerde iş tatmini konusu en çok ilişkilendirilen konu olarak öne çıkarken onu örgütsel güven ve örgütsel adalet takip etmektedir. Gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin birlikte değerlendirildiği konular çeşitlilik göstermesine rağmen konunun daha çok aracı ve düzenleyici değişken olarak etkisinin incelendiği tespit edilmiştir. Bu durum araştırmacıların örgütsel özdeşleşmeyi bağımlı ve bağımsız değişken olarak değerlendirdikleri çalışmaları literatüre sunarak katkı sağlamaları gerektiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra, özellikle son yıllarda ve ağırlıklı olarak doktora düzeyinde yapılan çalışmalarda çok değişkenli ilişki ve etkilerin bir arada analizine imkân tanıyan yapısal eşitlik modellemesi analizinin yoğun olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Lisansüstü tezler yazarların cinsiyetlerine göre incelendiğinde, erkeklere kıyasla tezlerin yarısından fazlasının kadın yazarlar tarafından yazıldığı tespit edilmiştir. Dinamik geçişlerin yaşandığı sosyal iş çevresinde kadınların erkeklere oranla daha detaycı, analitik ve çözüm odaklı olmaları kadın yazarları örgütsel özdeşleşme konusunu çalışmaya yönlendirdiği yorumu yapılabilir. Erbil (2020: 61-70)’in “Örgüt Çalışmalarında Kadın: Araştırmacı Yaklaşımların Toplumsal Cinsiyet Temelinde Karşılaştırılması” başlıklı makalesinde yer alan bulgular da bu gerekçeleri destekler niteliktedir. Yapılan analiz sonucunda, kadın bilim insanı varlığının yoğun olması ve akademik kariyer sürecinde var olduklarını hissetmek hem ülkemiz hem de bilim dünyası için oldukça memnun edici bir durumdur. Ayrıca bu durum, kadınların eğitimde fırsat eşitliğini yakaladığı ve lisansüstü eğitimlerine önem verdiklerini de göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezler yazıldıkları diller açısından incelendiğinde, tezlerin %95,98 gibi büyük bir kısmının Türkçe dilinde yazıldığı tespit edilmiştir. Buna karşılık İngilizce dilinde ise bu oran yalnızca %4,02’dir. Türkçe dilinin ağırlıklı olmasındaki temel gerekçe, araştırmacıların tezlerini ana dilleri ile yazmak istiyor olmaları, üniversitelerin pek çoğunun öğretim dillerinin Türkçe olması, araştırmacıların en az bir yabancı dili bilmiyor olmaları, yabancı dilde araştırma yapmanın daha zor olarak görülmesi ve ileri düzeyde İngilizce bilen öğretim üyelerinin eksik ya da yetersiz

olmaları şeklinde sıralanabilir. Bu sonuç göstermektedir ki, araştırmacıların global bir dil olarak kabul edilen İngilizce dilinde tez çalışmaları yapmaları gerekliliğidir çünkü dünyada ortak geçerliliği olan bir dilde yayınlanan eserlerin uluslararası boyutta incelenilme ve ampirik sonuçların farklı coğrafyalarda bulunan araştırmacılar tarafından da kıyaslanabilir ve yararlanabilir olma olasılıkları oldukça yüksektir. Burada öğretim üyelerine, danışmanlıklarında bulunan araştırmacıları yabancı dilde tez yazma konusunda teşvik etme noktasında büyük ödevler düşerken; özellikle doktora düzeyinde çalışmalar yapan araştırmacıların en az bir dili yabancı bir dili biliyor olmaları ve araştırma yelpazelerini geniş tutmaları ve araştırmalarını uluslararası düzeyde kabul edilen bir dilde yapmaları önerilebilir.

Yapılan bir başka analizde, örgütsel özdeşleşme konusunun devlet üniversitelerinde daha çok ele alındığı tespit edilmiştir. Üniversite türü bağlamında yapılan değerlendirmede, devlet üniversitelerinin sayı bazında toplam pay içerisinde yüksek bir orana sahip olması, vakıf üniversitelerinde eğitimin ücretli olması, öğrenci sayısının devlet üniversitelerine kıyasla daha az olması ve vakıf üniversitelerinde öğretim dilinin %100 ya da kısmen İngilizce olması da araştırmacıları devlet üniversitelerine yönlendiren sebepler arasında gösterilebilir. Vakıf üniversitelerinin büyük kısmında eğitim dilinin %100 veya kısmen İngilizce olması lisansüstü öğrenciler açısından tezlerini yabancı dilde yazmaları noktasında bir avantaj iken bu avantajdan yararlanılmadığı göze çarpmaktadır. Bu noktada vakıf üniversitelerinde eğitim gören lisansüstü öğrencilerin tezlerini İngilizce dilinde yazmaları üniversite senatosunda alınacak bir kararla zorunluluk hâline getirilebilir. Örgütsel özdeşleşme konusunda yazılan lisansüstü tezler sayfa sayısı açısından incelendiğinde, yüksek lisans düzeyinde araştırma yapanların sayfa sayıları ortalama olarak 101-150 civarında iken, doktora düzeyinde sayfa sayısı 250 sayfa ve daha üzerinde seyretmektedir. Doktora düzeyinde araştırma yapanların konuyu birden fazla değişkenle (aracı değişken/düzenleyici değişken) inceliyor olmaları sayfa sayısında artış yaşanmasına sebep olarak gösterilebilir.

Küreselleşme ve rekabetin artmasıyla beraber örgütlerin dış çevresinde hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Yaşanan değişim ve dönüşümlere ayak uydurabilmek için örgütlerin bu değişimleri iyi yönetmesi ve uyum yeteneklerini artırmaları gerekmektedir. Özellikle 1980 sonrasında örgütlerde görülen yönetim felsefesi reformu, dış çevrede yaşanan değişim ve dönüşüm noktasında birey-örgüt ilişkisini sosyopsikolojik açıdan önemli hâle getirmiştir. Örgütsel açıdan bireylerin örgüte sadık olma, ait olma, örgütü benimseme ve dış çevreye karşı savunma gibi davranışları sergilemeleri beklenmektedir. Tüm bunların sağlanabilmesi için de birey benliğinin örgüt benliği ile bütünleştirilmesi gerekmektedir. Örgüte sağladığı uzun vadeli başarı, performans, aidiyet ve örgütle uyumlu amaç ve hedeflerin edinimi gibi kazanımlar dikkate alındığında örgütsel özdeşleşme konusu örgütler için önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeplerden ötürü günümüzde örgütlerde örgütsel özdeşleşme konusu da araştırmacılar açısından dikkat çeken konular arasına girmiştir. Bu bağlamdan hareketle bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme özelinde çalışılmış tezler bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

Gerek kamu gerek özel sektörde hâlen gelişmeye devam eden ve önem arz eden konulardan biri olan örgütsel özdeşleşme ile ilgili son 17 yılda yapılmış 224 teze ulaşılmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan sistematik bulguların literatüre katkı sağlaması hedeflenmiştir. Aynı zamanda bu çalışma konu ile ilgili araştırma yapmak isteyen çalışmacılara düzenli ve sistemli bilgiler sunması açısından da önem arz etmektedir. Örgütsel özdeşleşme konusu örgüt davranışlarının incelendiği örgütsel davranış nezdinde oldukça önemli konulardan biri olduğundan dolayı özellikle doktora düzeyindeki araştırmacıların hem Türkçe hem de İngilizce dillerinde bu konuda daha çok çalışma yapmaları gerektiği önerilmektedir. Ayrıca gerçekleştirilecek çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemlerinin dikkatli seçilmesi ve kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin kültüre iyi uyarlanmış ölçekler olması konusuna dikkat edilmesi önerilmektedir. Son olarak, örgütsel özdeşleşme kavramı ile birlikte çalışılacak konu çeşitliliğinin artırılması ve disiplinlerarası çalışılması örgütsel özdeşleşmenin daha detaylı incelenmesine imkân tanıyacaktır. Bu çalışma yalnızca örgütsel özdeşleşme alanında üretilmiş lisansüstü tezler incelenerek gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda konu ile ilgili yazılmış makalelerin, bildirilerin ve uluslararası çalışmaların da değerlendirilmesi konunun daha detaylı bir şekilde incelenmesine olanak tanıyacaktır.

Kaynakça

- Abrams, D. (1992). Processes of Social Identification, s. 57-99, (Ed.) Breakwell, G. M., Social Psychology of Identity and the Self-Concept, Surrey University Press, London.
- Abrams, D., ve Hogg, M. A. (1990). Social Identity Theory: Constructive and Critical Advances. Harvester Wheatsheaf and Springer, London and New York.
- Albert, S. ve Whetten, D. A. (1985). *Organizational Identity, Research in Organizational Behavior*,

- 7:263-295.
- Bergami, M. ve Bagozzi, R. P. (2000). *Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem As Distinct Aspects of Social Identity in the Organization*, British Journal of Social Psychology, 39(4): 555-577.
- Blader, S. L., Patil, S. ve Packer, D. J. (2017). *Organizational Identification and Workplace Behavior: More Than Meets The Eye*, Research in Organizational Behavior, 37: 19-34.
- Brown, M. E. (1969). *Identification and Some Conditions of Organizational Involvement*, Administrative Science Quarterly, 14(3): 346-355.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). *Organizational Images and Member Identification*. Administrative Science Quarterly, 39(2): 239-263.
- Edwards, M. R. ve Peccei, R. (2007). *Organizational Identification: Development and Testing of A Conceptually Grounded Measure*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 16(1): 25-57.
- Edwards, M. R. (2005). *Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review*, International Journal of Management Reviews, 7(4): 207-230.
- Ellemers, N., De Gilder, D. ve Haslam, S. A. (2004). *Motivating Individuals and Groups at Work: A Social Identity Perspective on Leadership and Group Performance*, Academy of Management Review, 29(3): 459-478.
- Ellemers, N., Kortekaas P. ve Ouwerkerk, J. W. (1999). *Self-Categorization, Commitment to the Group and Group Self-Esteem As Related But Distinct Aspects of Social Identity*, European Journal of Social Psychology, 29(23): 371-389.
- Elsbach, K. D. (1999). *An Expanded Model of Organizational Identification*. Research in Organizational Behavior, 21: 163-200.
- Foot, N. N. (1951). *Identification As the Basis for A Theory of Motivation*, American Sociological Review, 16(1): 14-21.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Beu, D., Frey, L. ve Relyea, C. (2009). *Extending the Group Engagement Model: An Examination of the Interactive Effects of Prestige, Respect, and Employee Role Identity*, Journal of Managerial Issues, 21(1): 119-139.
- Gouldner, A. W. (1957). *Cosmopolitans and Locals: Toward An Analysis of Latent Social Roles-I*, Administrative Science Quarterly, 2(3), 281-306.
- Gutierrez, B., Howard-Grenville, J. ve Scully, M. A. (2010). *The Faithful Rise Up: Split Identification and An Unlikely Change Effort*, Academy of Management Journal, 53(4): 673-699.
- Haslam, S. A. (2001). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*, Sage: London.
- He, H. ve Brown, A. D. (2013). *Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research*. Group & Organization Management, 38(1): 3-35.
- Hogg, M. A. ve Terry, D. J. (2000). *Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts*, The Academy of Management Review, 25(1): 121.
- İnceoğlu, Ç. (2014). *Türkiye'de Akademik Sinema Yazınının On Yılı (2002-2011): Bibliyometrik Bir Analiz*, Selçuk İletişim, 8(3): 182-200.
- İşcan, Ö. F. (2006). *Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü*, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(11): 160-177.
- Johnson, W. L., Johnson, A. M. ve Heimberg, F. (1999). *A Primary and Second-Order Component Analysis of the Organizational Identification Questionnaire*, Educational and Psychological Measurement, 59(1): 159.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları.
- Knight, R. P. (1940). *Introjection, Projection and Identification*, Psychoanalytic Quarterly, 9(3): 334-341.
- Kramer, R. M. (1993). *Cooperation and Organizational Identification*, s. 244-268, (Ed.) Murnighan, J. K., *Social Psychology in Organizations: Advances in Theory and Research*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall: New Jersey.
- Kramer, R. M. (1991). *Intergroup Relations and Organizational Dilemmas: The Role of Categorization Processes*, s. 191-228, (Ed.) Cummings, L. L. ve Staw, B. M., *Research in Organizational Behavior*, JAI Press: Greenwich, CT:
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). *Evidence Toward An Expanded Model of Organizational Identification*, Journal of Organizational Behavior, 25(1): 1-27.
- Lee, S. M. (1971). *An Empirical Analysis of Organizational Identification*, Academy of Management

- Journal, 14(2): 213-226.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*, McGraw-Hill.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1995). *Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers*, *Personnel Psychology*, 48(2): 309-333.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). *Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification*, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2): 103-123.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1989). *Social Identity Theory and The Organizations*, *Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- McGregor, D. (1967). *The Professional Manager*, McGraw-Hill.
- Pratt, M. G. (1998). To Be or Not to Be? Central Questions in Organizational Identification, s. 171-208, (Ed.) D. A. Whetten, D. A. ve Godfrey, P. C., *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, Sage Publications.
- Riketta, M. (2005). *Organizational Identification: A Meta-Analysis*, *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 358-384.
- Rotondi, T. (1975). *Organizational Identification: Issues and Implications*, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1): 95-109.
- Sanford, N. (1955). *The Dynamics of Identification*, *Psychological Review*, 62(2): 106-118.
- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). *A Stakeholder Approach to Organizational Identity*, *Academy of Management Review*, 25(1): 43-62.
- Smith, J. ve Gardner, D. (2007). *Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives*. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1): 3-12.
- Tajfel, H. (1982). *Social Psychology of Intergroup Relations*. *Annual Review of Psychology*, 51(1): 1-39.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1985). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, s. 7-24, (Ed.) Worchel, S. ve Austin, W. G., *The Psychology of Intergroup Relations*. Nelson-Hall: Chicago, IL.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict, s.33-37, (Ed) Austin, W. G. ve Worchel, S, *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Brooks/Cole.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations*, Academic Press.
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma*, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Turner, J. C. (1982). Towards A Cognitive Redefinition of the Social Group, s. 15-40, (Ed.) Tajfel, H., *Social Identity and Intergroup Relations* Cambridge University Press: Cambridge.
- Turner, J. C. ve Oakes, P. J. (1989). Self-Categorization Theory and Social Influence, s. 233-275, (Ed.) Paulus P. B., *Psychology of Group Influence*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T. R. ve Blader, S. L. (2000). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity and Behavioral Engagement*, Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Van Dick, R., Ulrich, W., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). *The Utility of A Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?* *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2): 171-191.
- Van Leeuwen, E., Van Knippenberg, D. ve Ellemers, N. (2003). *Continuing and Changing Group Identities: The Effects of Merging on Social Identification and Ingroup Bias*, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6): 679-690.
- Watson, T. J. (1963). *A Business and Its Beliefs*, McGraw-Hill.
- Witting, M. (2006). Relations Between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives: An Empirical Study in Municipalities, *Afstudeerartikel Voor De Opleiding Toegepaste Communicatiewetenschap Universiteit Twente*.