



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: Cilt-Sayı: 12(2) ss: 133-145

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: Vol-Issue: 12(2) pp: 133-145

<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.531294

Geliş Tarihi / Received: 22.02.2019

Kabul Tarihi / Accepted: 12.03.2019

Araştırma Makalesi

Research Article

BİREYSEL PERFORMANSTA SOSYAL KİMLİK BİLEŞENLERİ VE DAVRANIŞSAL NİYETİN ROLÜ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Fatih ÇETİN¹

Muhammet Ali ÇELEBİ²

Özet

Mevcut çalışmada, sosyal kimliğin bilişsel, duygusal ve değerlendirmeye dayalı alt boyutlarının rol-içi ve rol-dışı performansına olan etkileri ve davranışsal niyetin bu süreçte bir aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma 592 akademik personel üzerinden kolayda anket yöntemiyle toplanan veriler üzerinden yürütülmüştür. Değişkenler arasındaki etkileşimler için yapısal eşitlik modeli kurulmuş, modeldeki aracılık rolleri için dolayı etkilerin anlamlılığına bakılmıştır. Araştırma sonucunda rol performansını yalnızca sosyal kimliğin değerlendirme alt boyutundaki önem hissini etkilediği, rol-dışı performansın sosyal kimliğin bilişsel alt boyutundaki çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri etkilediği, sosyal kimliğin duygusal alt boyutlarından bağlılığın davranışsal niyeti etkilediği ancak davranışsal niyetin bu süreçte bir aracılık rolünün olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Sosyal Kimlik, Örgütsel Kimlik, Davranışsal Niyet, Bireysel Performans

Jel Sınıflandırılması : M10, M19.

* Bu çalışmada ikinci yazarın "Algılanan Örgütsel Kimliğin ve İçsel-Dışsal Güdülenmenin Rol İçi ve Rol Dışı Performansa Etkileri: Konya Ovası Projesi Bölgesi Üniversitelerinde Bir Araştırma" başlıklı doktora tezi için toplanan veriler kullanılmıştır.

¹ Doç. Dr. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü. fatih_cetin@ymail.com. ORCID: 0000-0002-2487-9553

² Dr. Hazine ve Maliye Bakanlığı. muhammetalicelebi@gmail.com. ORCID:0000-0003-3892-1879

SOCIAL IDENTITY COMPONENTS IN INDIVIDUAL PERFORMANCE AND THE ROLE OF BEHAVIORAL INTENTION: A RESEARCH ON ACADEMICIANS

Abstract

In the present study, the role of cognitive, emotional and evaluative social identity on in-role and extra-role performance and the mediating role of behavioral intention in these interactions were investigated. The research was conducted on the data collected from 592 academic staff with a convenience survey method. For the interactions between variables, a structural equation model was established and the significance of the indirect effects was examined for the mediating roles in the model. Findings show that the sense of significance as the evaluative sub-dimension of social identity has an impact on role performance, the relationship with the colleagues as the cognitive sub-dimension of social identity has an impact on extra-role performance, the commitment as the affective sub-dimension of social identity has an impact on behavioral intention without any moderating roles of behavioral intention in these processes.

Key Words : Social Identity, Organizational Identity, Behavioral Intention, Individual Performance.
Jel Classification : M10, M19

GİRİŞ

Performans açısından kimlik-davranış ilişkisinin ortaya çıkarılmasındaki temel varsayımlardan birisi, kişilerin kimliğiyle örtüşen ve kimliğini destekleyen faaliyetleri veya ilişkili performansı oluşturan eylemleri yerine getirerek motive olmalarıdır (Burke & Tully, 1977). Bu açıdan kimlik, kişilerin hangi davranışları seçtiği ve sergilediğini gösteren temel kişisel özelliklerden birisidir. Her ne kadar kimlik ile davranış arasındaki ilişkiler karmaşık ve karşılıklı olabilsede sergilenen davranışın bir nedeni veya ortaya çıkarıcı kimliktir (Burke & Reitzes, 1981). Bu yönüyle kimlik, diğerleriyle etkileşimle sosyal süreçlerde oluşması, belirli sosyal durumlarda ortaya çıkan rol ile ilişkili anlamlar taşıması kişinin sembolik ve yansıyan özelliklerini göstermesi bakımından üç temel niteliği içinde barındırmaktadır. Bu nitelikler hem sosyal durumlar hem de bu durumlardaki davranışlar açısından kişilere referans çerçeveleri veya bakış açıları sunmaktadır.

Kişilerin sosyal bir gruba dâhil olmasıyla ilişkili sosyal kimlik, sosyal grubun paylaştığı değer, düşünce ve davranışlarla şekillenmekle birlikte kişilerin rol davranışlarına da yön vermektedir. Bir yönüyle ortak anlamlar taşıyan bu etkileşimde kendilik, sosyal grup kültürü içindeki performans bakımından oluşturulmakta ve değerlendirilmektedir. Böylelikle kişilerin sosyal kimlik veya rol kimliğindeki farklılıklar performanslarındaki farklılıklarını açıklayabilmektedir. Bu anlayışla mevcut çalışmada, sosyal kimliğin alt boyutlarının rol-içi ve rol-dışı performansta nasıl farklılaştığı ve bu süreçte davranışsal niyetin rolünün ne olduğu araştırılmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

I.1. Sosyal Kimlik

Sosyal kimlik, bir grup kişiyle birlik olma veya gruba olan aidiyet algısının, kişilerin kendilerini grup üyelikleri açısından tanımlamaları ve grubun kendilerine özgü tipik özelliklerini öne sürmeleri olarak tanımlanmaktadır (Hogg & Abrams, 1988; Van Knippenberg, 2000:358). Kavramın boyutları konusunda farklı yaklaşımlar öne sürülmüştür. Bunlardan bazıları sosyal kimliği tek boyutlu (Kelly, 1988), iki boyutlu (bilişsel ve duygusal; Stets & Burke, 2000; van Zomeren, Postmes & Spears, 2008), üç boyutlu (merkeziyet, grup içi etkilenme ve grup içi bağlanma; Cameron, 2004), dört boyutlu (gruplar arası bağlam algısı, grup içi çekicilik, karşılıklı bağımlılık inancı ve duyarsızlaşma; Jackson & Smith, 1999) ve yedi boyutlu (kendi kendini kategorize etme, değerlendirme, önem, karşılıklı bağımlılık ve bağlılık duygusu, sosyal bütünlük, davranışsal niyet ve içerik ve anlam; Ashmore vd., 2004) olarak yapılan açıklamalardır (Feitosa, vd., 2012:531). Ancak Tajfel (1978) ile Ellemers ve arkadaşları (1999)'nın yapmış olduğu üç boyutlu (bilişsel, duygusal ve değerlendirme) yapı yazında öne çıkmaktadır.

Tajfel (1978) kişinin belirli sosyal gruplara ait olduğunu ve bazı duygularla bu grup üyeliğinin kişi için önemli bir değeri olduğunu belirterek sosyal kimliği açıklamaktadır. Bu görüş, sosyal kimliğin oluşumunda kendiliğin nasıl kavramsallaştırıldığına dair düşüncelerin gruplar arası bağlamlarda algılanışı (basmakalıp önyargılar ve yanlılık) ve sosyal kategorizasyon sisteminin "kişinin toplumdaki yerini nasıl oluşturduğu ve bunu nasıl tanımladığı" bilgisine dayanmaktadır (Tajfel, 1972: 292-293; Akt:Hogg & Terry, 2000:122). Buradan hareketle sosyal kimliğin bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutları tanımlanmış (Ellemers, Kortekaas & Ouwerkerk, 1999:372) ve mevcut çalışmada bu boyutlandırma referans alınmıştır.

Sosyal kimliğin *bilişsel boyutu*, kişinin bir sosyal gruba üyeliğinin bilişsel farkındalığını ortaya koyan kendi kendine kategorize etme süreçlerini içermektedir (Ellemers, vd., 1999:372). Tajfel (1972) kategorizasyonu, çevreyi benzerliklerine, eylemlere ilişkin eşdeğerliklerine, niyetlere ve davranışlarına göre sınıflandırma veya kişileri, grupları, nesnelere ve olayları düzenleyen psikolojik süreçler olarak ifade etmektedir (Deschamps & Devos, 1998:4). Tajfel kişinin nesnelere ve diğer kişileri kategorize ederken kategoriyle ilişkili olduğuna inandıkları boyutları benzerlik ve farklılıklara göre ayırt etmesini algılamalarına veya bilişsel yönüne vurgu yapmaktadır. Kişinin bilişsel durumunu daha çok önyargılar ve basmakalıp düşünceler etkilemektedir (Abrams & Hogg, 2010:180). Bilişsel boyut sosyal çevreyi parçalara ayırarak kişiye diğerlerini tanımlamak için sistemik bir yol sağlamaktadır. Kategorileştirme, kişinin üyeliği hakkındaki bilgileri ifade etmekte ve kişilerin kendi gruplarını bilişsel olarak nasıl gördüğünü belirlemede son derece önemli olmaktadır. Bu boyut, kişilerin kendileri ile bir bütün olarak grup veya grup üyeleri arasında bilişsel olarak yaptıkları karşılaştırmaları gerektirmektedir (Feitosa, vd., 2012:532). Ashforth ve Meal (1989) sosyal kimliğin kavramsallaştırılmasında duygusal ve değerlendirme boyutlarına ters düşen bilişsel boyutu daha fazla önemsemektedir. Bu anlayışla sosyal kimlik herhangi bir belirli davranış veya duygulanım hali ile mutlak ilişkili olmayan, algısal bir bilişsel yapı olarak görülmektedir. Onlara göre; kişinin grubun hedeflerine yönelik gayret sarf etmeye ihtiyacı yoktur. Bunun yerine, kişinin kendisini sadece psikolojik olarak grubun kaderiyle iç içe geçmiş olarak algılamak isteyerek kimlik oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Ashforth & Mael, 1989:21).

Sosyal kimliğin bir diğer boyutu kişinin gruba karşı hissettiği duyguları içeren *duygusal boyuttur*. (Ellemers, vd., 1999:372). Tajfel (1978) kişinin sosyal gruba olan üyeliğini, kişinin kendiliğinin bir parçası olan değerleri ile duygularına bağlı olarak gerçekleşmesi ve üyeliğe attığı duygusal önemle açıklamaktadır (Scott & Lane, 2000:46). Kelman (1961) kimlik tespitini örgütle birliktelik olarak algılanan değil, "üyelik arzusuna dayalı katılım" olarak tanımlamaktadır (Ashforth & Mael, 1989:23). Bu tanımlamalarda sosyal kimlik, öncelikle farklı sosyal kategorideki üyeleri (bilişsel bileşen) ayırt etme olanağından ziyade, gruba duyulan duygusal bağlılık hissine atıfta bulunmak için kullanılmaktadır (Ellemers, vd., 1999:373). Bilişsel bileşene ek olarak, sosyal kimliğin kişinin kendi grubuna karşı aidiyet

ve tutum hissine bölünmüş duygusal bir bileşeni vardır. Bir üyenin gruba ne kadar bağlı olduğu ve onun bir parçasını hissettiği alanla ilgilidir; oysaki bir üyenin tutumu, o gruba üye olma konusundaki kişisel duygularıyla daha fazla ilgilidir. Başka bir deyişle, aidiyet duygusu kişi ve örgüt arasındaki bağlantı seviyesini ifade ederken, grup içerisine yönelik tutum ise, belirli bir grup üyeliğinin, kişinin yaşamına kattığı değeri ifade etmektedir. Bu boyutta kişi gruba duygusal bağlılık ile duygusal bir katılım duygusu göstermektedir (Feitosa, vd., 2012:532-533). Duygusal boyut kişinin bir grup hakkında ne kadar olumlu hissettiğini, bu grubun kişinin genel anlamda iyi olma hissi için ne kadar önemli olduğunu ve kişinin kendi kaderini grubun kaderi ile iç içe geçmiş olduğu duygularını içermektedir. Genel olarak, duygusal bağlanma boyutu, kişilerin gruba duygusal katılımı olarak tanımlanmaktadır (Stoner vd., 2011:1635).

Sosyal kimliğin son boyutu kişinin grup üyeliğiyle alakalı pozitif veya negatif değer çağrışımlarını ifade eden grup öz saygısını anlatan *değerlendirme boyutudur* (Ellemers, vd., 1999:372). Değerlendirme boyutu bir kişinin söz konusu sosyal kategoriye yönelik olumlu ya da olumsuz yargılarını içermektedir. Kişinin kendi kimliği hakkında yaptığı olumlu yargılar kişisel saygı olarak adlandırılırken, sosyal olarak diğer kişiler tarafından kimliğe yapılan olumlu yargılar ve kişinin sosyal kategorisinin toplum tarafından sahiplenilmesi ise sosyal saygı olarak nitelendirilmektedir (Ashmore, Deaux & McLaughlin-Volpe, 2004:83). Kişi grubun kimliğini kabul etmesiyle birlikte, grup içindeki değerleri ve uygulamaları daha uyumlu ve kendine özgü olarak algılamaktadır. Albert ve Whetten (1985), bir örgütün üyeleri arasındaki örgütlenmenin merkezi, ayırıcı ve kalıcı karakteri veya özünü paylaştığı bir anlayışa sahip olduğu için bir kimliğe sahip olduğunu savunmaktadır. Bu kimlik paylaşılan değerlere, inançlara, bir misyona, yapılara, süreçlere, örgütsel iklim ve benzerlerine yansıtılmaktadır (Ashforth & Mael, 1989:26-27).

I.II. Performans

Performans "rol içi" ve "rol dışı" olarak ayrılmaktadır. Borman ve Motowidlo (1993) rol içi performans, görev yapanların teknik sürecinin bir kısmını doğrudan uygulayarak ya da dolaylı olarak ihtiyaç duyulan materyaller ya da hizmetlerle sağlayarak, kuruluşun teknik çekirdeğine katkıda bulunan faaliyetleri gerçekleştirdikleri etkinlik olarak tanımlamaktadır (Borman & Motowidlo, 1997:100). Rol-içi performans her iş için geçerlidir ve kuruluşun hedeflerine doğrudan hizmet eden resmi olarak gerekli sonuçlar ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo & Van Scotter, 1994; Akt:Demerouti, Xanthopoulou, Tsaousis & Bakker, 2014:60).

Rol dışı performans ise doğrudan örgütsel performansa katkıda bulunmayan ancak örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışlardan oluşmaktadır. Bu tür performans iş tanımının resmi bir parçası olmayan faaliyetleri içerdiğinden, rol içi performanstan farklıdır. Rol dışı performans rol içi performansı kolaylaştırmak suretiyle bir kuruluşun performansına dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır (Sonntag vd., 2008:428-429). Rol dışı performansı içeren faaliyetler önemlidir; çünkü örgütsel etkinliğe neden olan, görev etkinlikleri ve süreçleri için katalizör görevi gören eylemleri içermektedir. Bu faaliyetler, işin resmi olarak bir parçası olmayan faaliyetleri başarmak için örgütteki diğer kişilere yardımcı olma, işbirliği yapma ve görev faaliyetlerini canlandırmaya yönelik gönüllü eylemleri tanımlamaktadır (Borman & Motowidlo, 1997:100). Bu performans kişilerin güdülenme kontrolü altında gerçekleşen davranış biçimini temsil etmektedir (Griffin, Neal & Neale, 2000:517).

Scotter ve Motowidlo (1996), rol dışı performansın yapısını ikiye bölerek incelemektedir. Birincisi iş arkadaşlarının performansına yardımcı olan, iş birliğine dayalı kişilerarası süreçleri kolaylaştıran eylemlerdir. İkincisi ise disiplinli, sıkı çalışma, inisiyatif alma, örgütsel hedefleri destekleme ve kuralları takip etme gibi güdüleyici eylemleri içeren işe adanmışlıktır. Kişilerarası kolaylaştırıcı eylemler örgütsel hedef başarısına katkıda bulunan kişilerarası davranışlara odaklanmaktadır. Bu eylemler işe özgü görev performansından farklıdır. Kişilerarası kolaylaştırma, morali geliştiren, işbirliğini teşvik eden, performans engellerini ortadan kaldıran veya iş arkadaşlarına görev odaklı iş faaliyetlerini gerçekleştirmelerine yardımcı olan kasıtlı eylemleri kapsamaktadır. Bu

nedenle kişilerarası kolaylaştırma, örgütsel bir ortamda etkin görev performansını desteklemek için ihtiyaç duyulan kişilerarası ve sosyal bağlamı korumaya yardımcı olan bir dizi kişilerarası eylemden oluşmaktadır. İşe adanmışlık kişileri, örgütün en iyi menfaatlerini desteklemenin kasıtlı niyetiyle hareket etmeye iten iş performansının güdüleyici temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle işe adanmışlık iş başarısı, amaç yönelimi konusunda genel beklentiyi ortaya koyan güdüleyici ve gönüllü eylemlerle birlikte değişen davranışlardır. İşe adanmışlık sıkı çalışma, problemlerin çözümünde inisiyatif alma, genel uyumluluk gibi disiplinli davranışları içermektedir (Van Scotter & Motowidlo, 1996:525-526). Rol dışı performans biçimsel iş tanımlarının ötesinde ve bir örgütün resmi ödül sistemi tarafından doğrudan tanınmayan takdire bağlı eylemleri (Konovsky & Pugh, 1994; Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000), çalışanların ses davranışlarını (Van Dyne & LePine, 1998) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Organ, 1997) içerebilmektedir (Lee, Park & Koo, 2015:1051).

I.III. Davranışsal Niyet

Gerekçeli Eylem Teorisi (Fishbein & Ajzen, 1975) ve Planlı Davranış Teorisi (Ajzen, 1991)'ne dayanan davranışsal niyet, davranışların sergilenmesinde en temel belirleyici olmakta ve bu niyetin oluşmasında davranışa yönelik tutumların, sosyal normatif bakış açılarının ve davranışa yönelik algılanan kontrolün etkili olduğu öne sürülmektedir. Bu düşünceye göre kişilerin davranışları üç farklı düşünceden etkilenmektedir. Bunlar: (1) davranışın sonrasındaki muhtemel sonuçlara veya diğer davranışsal özelliklere ilişkin düşünceler; (2) davranış performansını olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin olduğuna ilişkin düşünceler; (3) diğer kişilerin normatif beklentilerine yönelik düşüncelerdir. Tüm bu düşünceler davranışta bulunma niyetini şekillendiren davranışa yönelik olumlu olumsuz tutumları ortaya çıkarmaktadır.

Davranışsal niyetin oluşmasında etkili olan tutumlar davranışa yönelik düşünceler ile duygulardan ortaya çıkmaktadır (Fishbein, 2007). Bu süreçte kişiler bir davranışı sergileme veya sergilememe düşüncesine ilişkin çeşitli duygusal tepkiler yaşamaktadır. Olumsuz duygusal tepkiler davranışı yerine getirmemeye ilişkin bir tutumu oluştururken, olumlu duygusal tepkiler davranışı sergilemeye dönük bir tutumun gelişmesine olanak sağlamaktadır.

I.IV. Hipotezler

Sosyal kimlik ile performans arasında öngörülen etkileşim kişilerin kendi kimlikleriyle örtüşen ve kimliklerini destekleyen faaliyetleri ve bu faaliyetlerle ilişkili performansları yerine getirerek motive oldukları (Burke & Tully, 1977) görüşüne dayanmaktadır. Kişilerin hangi davranışları seçtiği ve sergilediği kimlikleriyle ilişkili olduğundan (Burke & Reitzes, 1981), sosyal kimlik, grup ve örgüt bağlamında istenen davranış sergileme ve performans gösterme motivasyonunun kaynağı olarak görülebilir. Bazı çalışmalarda elde edilen; sosyal kimliğin grup üyelerinin yararına olan davranışları belirlediği ve teşvik ettiği (Bagozzi & Lee, 2002:233); örgütsel kimliğin karakteristik olarak "grupsal" davranışı ürettiği (Hogg & Terry, 2000:121), grup bağlılığının grup üyeliğinde davranış yapma eğilimini tetiklediği (Ellemers, Kortekaas, & Ouwerkerk, 1999:386) ve sosyal kimliğin grubun yararına eylemler öngördüğüne ve buna yol açtığına (Bergami & Bagozzi, 2000; Ellemers vd., 1999) ilişkin bulgular bu öngörüye desteklemektedir. Diğer yandan, sosyal kimliğin kişisel ve örgütsel hedefleri uyumlaştırması (Ashforth & Mael, 1989:23), grup kimliğinin grup değer ve amaçlarını benimsemesi ve faaliyetlerine katılma niyetini güçlendirmesi (Bagozzi & Lee, 2002:244) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sosyal kimlikle artmasına (Bergami & Bagozzi, 2000) yönelik bulgular sosyal kimlik, davranışsal niyet ve performans arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaktadır.

Buradan hareketle sosyal kimlik algısı kişilerin beklenen rol ve rol-dışı performansını etkileyebilecektir. Ayrıca davranışların ortaya çıkmasında bilişsel, duygusal ve değerlendirmeye dayalı

psikolojik süreçler dikkate alındığında, kimlik algısı ile performans ilişkisinde davranışsal niyet bir aracılık rolü oynayabilecektir. Bu değerlendirmeler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1. Örgütsel kimlik algısı (bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutlarıyla) rol performansını etkiler.

Hipotez 2. Örgütsel kimlik algısı (bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutlarıyla) rol-dışı performansını etkiler.

Hipotez 3. Davranışsal niyet, örgütsel kimlik algısı (bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutlarıyla) ile rol performansı arasındaki ilişkilerde aracılık rolü oynar.

Hipotez 4. Davranışsal niyet, örgütsel kimlik algısı (bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutlarıyla) ile rol-dışı performans arasındaki ilişkilerde aracılık rolü oynar.

II.YÖNTEM

II.I. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları çeşitli devlet ve özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Veriler üniversitelerden alınan resmi izinler sonrasında anket yoluyla gönüllük esasıyla toplanmış, katılımcılara verilerin gizliliği konusunda güvence verilmiştir. Araştırma toplam 592 akademisyenden toplanan veriler üzerinden yürütülmüştür. Katılımcıların % 42'si kadın, yaş ortalaması 38.58 (SS=8.6) ve %7.9'u profesör, %13'ü doçent, %30.3'ü doktor öğretim üyesi, %29.6'sı araştırma görevlisi ve %19.1'i öğretim görevlisidir.

II.II. Ölçme Araçları

a. Örgütsel kimlik

Örgütsel kimlik düzeylerini ölçmek için katılımcılara Bagozzi ve Lee (2002) tarafından geliştirilen sosyal kimlik ölçek maddeleri sorulmuştur (Bagozzi & Lee 2002). Toplam altı maddeden oluşan ölçek örgütsel kimliğin üç alt boyutunu (bilişsel, duygusal ve değerlendirme) ikişer maddeyle ölçmektedir. Ölçeğe ayrıca katılımcıların kendi hedefleri ile üniversite hedefleri arasındaki ilişkiyi tanımlayan bir madde de eklenerek örgütün hedeflerinin benimsenmesinin örgütsel kimliğin oluşumundaki etkisi araştırmada ölçülmek istenmiştir (ölçeği geliştirenlerle yapılan görüşme sonrasında onların tavsiyesi üzerine bilişsel alt boyuta eklenmiştir). Toplam yedi sorudan oluşan ve sosyal kimliğin alt boyutlarının gözlemlenen değişkenler biçiminde ele alındığı mevcut çalışmada maddelerin tümüne ait Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .93 olarak bulunmuştur.

b. Davranışsal niyet

Katılımcıların davranışsal niyet düzeylerini ölçmek için Stoner, Perrewé ve Hofacker (2011) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği (Multi-Dimensional Identification Scale) kullanılmıştır (Stoner, Perrewé & Hofacker, 2011). Örgütsel kimliği dört boyutta ölçen ölçek içerisinde davranışsal katılma niyeti boyutuyla ilişkili 3 madde katılımcılara sorulmuştur. Ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .83 olarak bulunmuştur.

c. Performans ölçeği

Katılımcıların rol içi performans düzeylerini ölçmek için Sigler ve Pearson (2000)'ın, Kirkman ve Rosen (1999)'den uyarlanmış olduğu ve araştırmacılar tarafından ulusal kültüre çevirisi yapılan dört maddelik ölçek kullanılmıştır (Sigler & Pearson, 2000). Ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .85 olarak bulunmuştur. Katılımcıların algıladıkları rol dışı performansları ölçmek için Fox ve Spector

(2011)'in kullandığı 20 maddelik örgütsel vatandaşlık ölçeği incelenmiştir. 20 maddenin içinden seçilen 10 madde rol dışı performansı açıklamak üzere uyarlanmıştır. Ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .89 olarak bulunmuştur.

III. BULGULAR

Araştırmada kullanılan faktör yapısı olan ölçüm araçlarının ve ölçüm modelinin yapısal geçerliliğini test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları ve ölçüm modeli istatistikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Elde edilen uyum iyilik değerleri incelendiğinde, ölçeklerin yapısal olarak uygun olduğunu gösteren değerlere (Hu & Bentler, 1999) ulaşılmıştır. Elde edilen bazı değerlerin kabul edilebilir sınırlar dışında olan rol performansı ölçeği için önce keşfedici faktör analizi uygulanmış ve .79 ile .86 arasında değişen faktör yüklerine sahip tek faktörün %69'luk varyans açıkladığı bir yapı elde edilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin ve Ölçüm Modelinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| | χ^2/sd | CFI | TLI | RMSEA |
|--|-------------|------|------|-------|
| 1. Davranışsal Niyet* | 3.433 | .955 | .942 | .064 |
| 2. Performans Ölçeği | 8.121 | .877 | .853 | .110 |
| 3. İyileştirilmiş Performans Ölçeği ** | 4.575 | .942 | .926 | .078 |
| 4. Ölçüm Modeli *** | 2.719 | .962 | .950 | .054 |

χ^2/sd = Ki-kare serbestlik derecesi oranı, CFI= Doğrulayıcı uyum indeksi, TLI= Tucker Lewis indeksi, RMSEA= Yaklaşık hataların ortalama karekökü; *Dört alt boyutlu örgütsel kimlik ölçeğinin DFA sonuçları raporlanmıştır; ** Aynı faktör içinde üç hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır; *** Sosyal kimlik alt boyutları gözlemlenen değişken olarak analize dâhil edilmiştir.

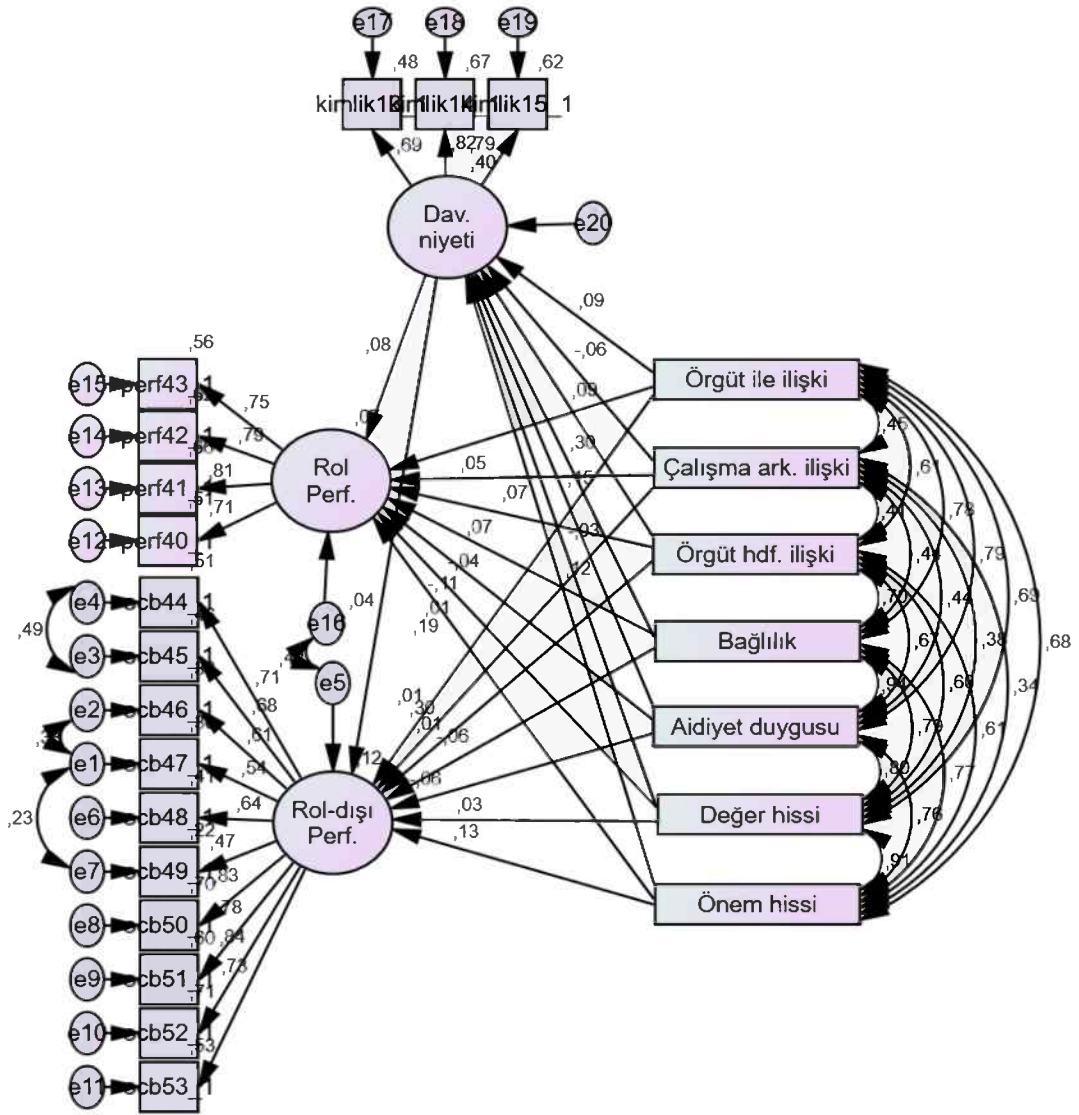
Araştırma değişkenlerinin ortalama skorları, standart sapmaları ve aralarındaki ikili ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo-2'de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların sosyal kimlik alt boyutlarından bilişsel (örgüt) kimlik geliştirme ortalamalarının en yüksek (Ort.=5.02, SS=1.68) ve bilişsel (örgüt hedefleri) ortalamasının en düşük (Ort.=3.13, SS=1.01) olduğu görülmüştür. Ayrıca davranışsal niyet (Ort.=2.42, SS=.1.01), rol içi performans (Ort.=4.17, SS=.22) ve rol dışı performansı (Ort.=4.10, SS=.57) skor ortalamaları da ortalama değerden yüksektir.

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Aralarındaki İlişkiler

| | Ort. | SS | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
|----------------------------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Bilişsel (Örgüt) | 5.02 | 1.68 | 1 | | | | | | | | |
| 2. Bilişsel (Çalışma ark.) | 4.53 | 1.30 | .451** | 1 | | | | | | | |
| 3. Bilişsel (Örgüt hdf.) | 3.13 | 1.01 | .614** | .406** | 1 | | | | | | |
| 4. Duygusal (Bağlılık) | 4.40 | 1.49 | .782** | .439** | .696** | 1 | | | | | |
| 5. Duygusal (Aidiyet) | 4.37 | 1.57 | .789** | .442** | .668** | .943** | 1 | | | | |
| 6. Değerlendirme (Değer) | 4.51 | 1.59 | .692** | .375** | .605** | .795** | .796** | 1 | | | |
| 7. Değerlendirme (Önem) | 4.43 | 1.60 | .683** | .343** | .613** | .772** | .761** | .908** | 1 | | |
| 8. Davranışsal Niyet | 2.42 | 1.01 | .487** | .231** | .445** | .561** | .548** | .479** | .481** | 1 | |
| 8. Rol İçi Performans | 4.17 | .64 | .177** | .135** | .176** | .168** | .161** | .195** | .212** | .142** | 1 |
| 9. Rol Dışı Performans | 4.10 | .57 | .165** | .323** | .170** | .168** | .165** | .184** | .187** | .135** | .442** |

*p< 0.05, **p< 0.01

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin testi için AMOS programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Modelde örgütsel kimliğin birbiriyle ilişkili alt boyutları dışsal değişken, rol içi ve rol dışı performans içsel değişken ve davranışsal niyet değişkeni ise dışsal değişken olarak yapılandırılmıştır. Elde edilen ölçüm modeli kabul edilebilir uyum değerlerini sağlamış ($\chi^2/sd=2.719$, CFI=.96, TLI=.95, RMSEA=.054) ve Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli ve Sonuçları

Dikdörtgenler gözlemlenen değişkenleri, yuvarlaklar gizil değişkenleri (faktör yapılarını) ve hata terimlerini, tek yönlü oklar ve yakınındaki rakamlar standartlaştırılmış faktör yükleri ve etkileşimleri, çift yönlü oklar ilgili değişkenler arasındaki korelasyon değerlerini göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde (Tablo-3); örgütsel kimlik algısının rol performansını etkilediğine ilişkin birinci hipotez yalnızca sosyal kimliğin değerlendirme alt boyutundaki önem hissi için destek görmüştür ($\beta = .19, p < .05$). Buna göre kişilerin rol performansının artmasındaki tek sosyal kimlik faktörü kişisel değerlendirmeye dayalı ve kişinin içinde bulunduğu gruba ait kimliğe atfettiği önem derecesidir. Kişinin içinde bulunduğu sosyal grup kimliğine yönelik atfettiği önem arttıkça göreve dönük performansının da arttığı ortaya çıkarılmıştır. Örgütsel kimlik algısının rol-dışı performansı etkilediğine ilişkin ikinci hipotez ise sosyal kimliğin bilişsel alt boyutundaki çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler için destek görmüştür ($\beta = .30, p < .001$). Daha açık ifadeyle kişinin diğerlerine ve örgüte yönelik görevden bağımsız yardım etme davranışlarını sergilemede yalnızca arkadaşlarıyla olan ilişkileriyle oluşturduğu sosyal kimliğin bilişsel yönünün etkisi olduğu bulunmuştur. Her iki hipotez sonucunda rol ve rol-dışı performans göstermede sosyal kimliğin farklı yönlerinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri davranışsal niyetin bu süreçte bir aracılık rolü olup olmadığını test etmek üzere kurulmuştur. Ancak davranışsal niyet ile rol ve rol-dışı performans arasındaki etkileşimlerin anlamlı olmaması, modelde aracılık ilişkilerinin olmadığını gösterdiğinden bu

hipotezler kabul edilmemiştir. Buna ilaveten davranışsal niyette ise sosyal kimlik alt boyutlarından yalnızca duygusal bağlılık alt boyutunun etkili olduğu görülmüştür ($\beta = .30, p < .05$).

Tablo 3: Değişkenler Arasındaki Etkileşimler

| | | | B | S.H. | β | t | p |
|-----------------------|----------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| Dav. Niyet | <--- | Örgüt ile İlişki | .047 | .032 | .095 | 1.477 | .140 |
| Dav. Niyet | <--- | Çalış. Ark. İlişki | -.040 | .027 | -.062 | -1.458 | .145 |
| Dav. Niyet | <--- | Örg. Hdf. ile İlişki | .073 | .044 | .090 | 1.667 | .095 |
| Dav. Niyet | <--- | Aidiyet Duygusu | .078 | .062 | .147 | 1.249 | .212 |
| Dav. Niyet | <--- | Bağlılık | .166 | .067 | .300 | 2.501 | .012 |
| Dav. Niyet | <--- | Önem Hissi | .062 | .047 | .120 | 1.309 | .191 |
| Dav. Niyet | <--- | Değer Hissi | -.015 | .050 | -.029 | -.297 | .767 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Değer Hissi | .009 | .032 | .028 | .266 | .790 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Önem Hissi | .038 | .030 | .128 | 1.264 | .206 |
| Rol Perf. | <--- | Örg. Hdf. ile İlişki | .039 | .034 | .073 | 1.164 | .245 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Örg. Hdf. ile İlişki | .006 | .028 | .012 | .204 | .838 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Bağlılık | -.020 | .043 | -.060 | -.458 | .647 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Aidiyet Duygusu | -.017 | .040 | -.056 | -.432 | .666 |
| Rol Perf. | <--- | Değer Hissi | .003 | .038 | .009 | .078 | .938 |
| Rol Perf. | <--- | Aidiyet Duygusu | -.039 | .048 | -.112 | -.821 | .412 |
| Rol Perf. | <--- | Bağlılık | -.013 | .051 | -.036 | -.260 | .794 |
| Rol Perf. | <--- | Çalış. Ark. İlişki | .030 | .021 | .071 | 1.424 | .155 |
| Rol Perf. | <--- | Örgüt ile İlişki | .018 | .024 | .055 | .736 | .462 |
| Rol Perf. | <--- | Dav. Niyet | .055 | .043 | .084 | 1.278 | .201 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Dav. Niyet | .025 | .036 | .043 | .693 | .489 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Örgüt ile İlişki | .002 | .020 | .008 | .107 | .915 |
| Rol-dışı Perf. | <--- | Çalış. Ark. İlişki | .112 | .019 | .303 | 5.880 | *** |
| Rol Perf. | <--- | Önem Hissi | .094 | .027 | .189 | 2.157 | .031 |

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada sosyal kimliği oluşturan bileşenlerin, davranışsal niyeti, rol içi ve rol dışı performansını etkileyip etkilemediğinin ve bu süreçte davranışsal niyetin aracılık rolünün olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışma sonunda elde edilen bulgular sosyal kimliği oluşturan bileşenlerden yalnızca duygusal bağlılık düzeyinin, davranışsal niyeti etkilediğidir. Diğer elde edilen bulgular ise sosyal kimliğin değerlendirme alt bileşenindeki önem hissini rol performansını artırdığı, sosyal kimliğin bilişsel düzeyini tanımlayan çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin rol dışı performansını artırdığıdır. Rol ve rol-dışı performans göstermede sosyal kimliğin farklı yönlerinin etkisi olduğu süreçte davranışsal niyetin bir aracılık rolü üstlenmediği görülmüştür.

Katılımcıların örgüt üyeliğine atfettikleri önem derecesinin rol performansını artırması önem ve psikolojik merkezilik kavramının açıklanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu doğrultuda Ashmore ve arkadaşları (2004)'nın yapmış oldukları çalışmada önem derecesi, belirli bir grup üyeliğinin kişinin benlik kavramı üzerindeki düşükten yükseğe doğru tanımladıkları derece olarak ifade ettikleri görülmektedir. Kişinin grup kimliğinin kendisi için genel olarak kendi kendini hissetme açısından ne derece önemli olduğu konusundaki öznel değerlendirmesi (*açık önem*); ve kişinin hiyerarşik olarak düzenlenmiş belirli bir grup üyeliğindeki kendi grup kimliğini bilinçli olarak farkında olmadığına ilişkin değerlendirmesi (*örtük önem*) önem derecesini tanımlayan iki unsurdur. Araştırmada katılımcıların üyeliğe atfettikleri değerlendirmeler açık önem derecesini işaret etmektedir. Stryker ve Serpe (1994), açık önemi tanımlarken, kişinin kendisini tanımlamasının (burada, sosyal kategori üyeliği veya grup kimliği) kişinin kendi kendine ne kadar merkezi olduğu konusunda bilinçli bir değerlendirme yapması

anlamına gelen "psikolojik merkezîyet" kavramına vurgu yapmaktadır. Rosenberg (1979), psikolojik merkezîyet kavramını sosyal kimlik açısından kişilerin kendi bakış açılarından insanlar için ne kadar önemli olduklarını ifade etmeleri olarak tanımlamaktadır (Stryker & Serpe 1994:17). Grup üyeliğine verilen önem derecesinin yüksek olmasının rol performansı artırması bu bağlamda açıklanabilir. Şöyle ki, grup üyeliği konusunda verilen öneme ilişkin kişisel değerlendirmeler, kişilerin kimliğiyle ilişkili ve kimliğini destekleyen grup faaliyetlerine katılma motivasyonlarını artırabilir ve grup performansına olan kişisel katkıları destekleyebilir. Bu bulgu Pasley ve arkadaşları (2002)'nin yapmış olduğu çalışma ile tutarlıdır. Ayrıca katılımcıların akademik kimliğinin uyum gösterdiği sosyal kimlikle birlikte kendisinden beklenen rol davranışlarını göstermesi (ders anlatımı, bilimsel yayın üretme vb.) akademik kimliğini yansıtan davranışsal bir performans olduğunu düşünülürse, rol performansının sosyal kimliğe yüklenen önem derecesi ile birlikte artması beklenen bir sonuçtur. Stryker ve Serpe (1994), rol kimliğine bağlılığın o rol kimliğinin psikolojik merkezini etkilediğini; merkezîlik davranışını veya rol performansını etkilediğini ifade etmektedir (Pasley vd., 2002:130).

Sosyal kimliğin bileşenlerinin rol dışı performansa olan etkisinde bilişsel boyutun içinde yer alan yalnızca çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Sosyal kimliğin bilişsel boyutu, kişinin kendi kendine kategorize etme süreçleriyle çevreyi benzerlikler, eşdeğerlilikler veya davranışlar ışığında düzenleme süreçlerini ifade etmektedir (Tajfel, 1972). Bu sınıflandırma süreci örgütsel çevre bağlamında düşünüldüğünde, kişinin içinde bulunduğu sosyal grup üyeleri ile kendisi arasındaki benzerlik ve farklılıklara göre bir sınıflandırma yapmasını ifade etmektedir. Buna göre kişiler sosyal çevredeki kişilerde kendisi arasında benzerlikler gördükçe daha fazla sosyal kimlik geliştirebilmektedir. Bu kimlik geliştirme süreci kişinin sosyal kimlik geliştirdiği kişilerle daha fazla etkileşime girmesine ve bu kişilere yönelik olumlu yönde davranışlarını etkileyebilmektedir (Settoon & Mossholder, 2002; Janssen & Huang, 2008). Bu bağlamda elde edilen, kişilerin özellikle çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri bağlamında geliştirdikleri sosyal kimliğinin rol-dışı performans olarak ifade edilen kişisel gönüllülük ve yardım etme davranışlarını artırdığına ilişkin bulgu, bu anlayışı destekler niteliktedir.

Çalışmada ulaşılan bir diğer bulgu sosyal kimliğin duygusal bileşenlerinden bağlılığın davranış niyetini etkilediğidir. Gerekçeli Eylem Teorisi (Fishbein & Ajzen, 1975) ve Planlı Davranış Teorisi (Ajzen, 1991)'nin öne sürdüğü davranış modeli, normlar ve kontrol algıları ile birlikte davranış niyetini davranışa ilişkin tutumun etkilediği öne sürülmüştür. Bu tutum davranışa ilişkin duygularla ilişkili deneyimsel ve düşüncelerle ilişkili araçsal unsurlardan oluşmaktadır. Duygusal süreçler bu bağlamda davranışa ilişkin tutumun bilişsel ve değerlendirmeye dayalı süreçlerini etkileyebilmektedir. Diğer yandan duygusal bağlılıkla oluşan sosyal kimlik esasında örgüt üyeleriyle ilişkiler kurma, onlarla birlikte olmaktan mutlu olma, onlarla birlikte kendini bir ailenin parçası gibi hissetmeye ilişkin duyguları ifade etmektedir (Meyer & Allen, 1991). Bir yönüyle kişinin içinde bulunduğu grupla olan ilişkileriyle oluşan sosyal kimliği, kişinin düşünce duygu ve davranışlarına yön verebilmektedir. Böylece kişinin içinde bulunduğu gruba yönelik olumlu duygusal bağlılık göstermesi, kişinin sosyal kimliğinin bir parçası olarak ilgili grupla birlikte davranma konusundaki niyetini olumlu etkileyebilmektedir. Bazı çalışmalar bu görüşe ilişkin kanıtlar sunmaktadır (Fontenot & Scott, 2002; Van Dick, 2004).

Sosyal kimlik bileşenlerinin rol içi ve rol dışı performans üzerindeki etkisinde davranışsal niyetin, aracılık etkisi bu çalışmada ortaya çıkmamıştır. Davranışsal niyet kişinin söz konusu sosyal kimlik kategorisini doğrudan etkileyen eylemlere ne ölçüde katıldığını ortaya çıkarmaktadır. Davranışsal niyetin bir ölçüsü, Phinney (1992)'in "*özel yemek, müzik veya gelenekler gibi kendi grubumun kültürel uygulamalarına katılıyorum*" gibi öğeler içermektedir. Davranışsal niyetin diğer göstergeleri, bir kişinin belirli bir kıyafeti giyerek (örneğin bir üniversite tişörtü) grup üyeliğini sergilemeyi, ulusal bir bayrak sallamayı veya toplu kimliği teşvik eden organizasyonlara zaman ve kaynakları bağışlamayı içerebilir. Bir kişi, grup üyeliğini çevreye ve özellikle de grubun diğer üyelerine duyurmak için sosyal ve gözlemlenebilir davranışları kullanabilir (Ashmore vd., 2004). Bu çalışmada davranışsal niyetin sosyal kimlik bileşenlerinin rol içi ve rol dışı performansı etkilemede aracılık rolü oynamaması bu davranışların kimlikle ve performansla ilişkilendirilemediği veya algılanamadığı şeklinde değerlendirilebilir. Ayrıca

araştırma örnekleminin nispeten birbirinden daha bağımsız çalışma ortamında görev yapan akademisyenlerden oluşması bu rolün ortaya çıkmamasının diğer bir nedeni olarak açıklanabilir.

Elde edilen tüm bu sonuçların değerlendirilmesine araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmada seçilen örneklem, kesitsel veriye dayanması, sosyal beğenilirlik etkisi ve ortak yöntem varyansı gibi kısıtlar altında değerlendirilmesi gerekmektedir. Sonraki araştırmalarda benzer değişkenlerle çalışıldığında, farklı kaynaklardan veri toplanmasının ve boylamsal veri toplanma yönteminin uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2010). Social identity and self-categorization. In J. F. Dovidio M. Hewstone & P. Glick (Ed.). *In The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 179–193). London: SAGE Publications Ltd. <http://doi.org/10.4135/9781446200919.n11>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <http://doi.org/10.1097/EDE.ObO13e31812e5535>
- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130(1), 80.
- Bagozzi, R. P., & Lee, K. H. (2002). Multiple routes for social influence: The role of compliance, internalization and social identity. *Social Psychology Quarterly*, 226-247.
- Bergami, M., & 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.
- Borman, W. C., & Motowildo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. <http://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1981). The link between identity and role performance. *Social Psychology Quarterly*, 44(2), 83-92.
- Burke, P. J., & Tully, J. C. (1977). The measurement of role identity. *Social Forces*, 55(4), 881-897.
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Tsaousis, I., & Bakker, A. B. (2014). Disentangling task and contextual performance: a multitrait-multimethod approach. *Journal of Personnel Psychology*, 13(2), 59–69. <http://doi.org/10.1027/1866-5888/a000104>
- Deschamps, J., & Devos, T. (1998). Regarding the relationship between social identity and personal identity. In S. Worchel J. F. Morales & D. Páez (Eds.). *Social identity: International Perspectives* (pp. 2-12). London: SAGE Publications Ltd. doi: 10.4135/9781446279205.n1.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & 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(2-3), 371-389.
- Feitosa, J., Salas, E., & Salazar, M. R. (2012). Social identity: Clarifying its dimensions across cultures. *Psihologijske Teme*, 21(3), 527-548.

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Fishbein, M., (2007), A Reasoned Action Approach: Some Issues, Questions and Clarifications. In I. Ajzen, D. Albarracín, R. Hornik (Eds.) *Prediction and Change of Health Behavior*, Lawrence Erlbaum, 277-291.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Neale, M. (2000). The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology An International Review*, 49(3), 517–533. <http://doi.org/10.1111/1464-0597.00029>
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121–140. <http://www.jstor.org/stable/259266>
- Janssen, O., & Huang, X. (2008). Us and me: Team identification and individual differentiation as complementary drivers of team members' citizenship and creative behaviors. *Journal of Management*, 34, 69-88.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://www.jstor.org/stable/256874>
- Lee, E. S., Park, T. Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080. <http://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Pasley, K., Futris, T. G., & Skinner, M. L. (2002). Effects of commitment and psychological centrality on fathering. *Journal of Marriage and Family*. 64(1). 130-138.
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43-62. <https://www.jstor.org/stable/259262>
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person-and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 255-267.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27–52. [http://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](http://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 16-35. <https://www.jstor.org/stable/2786972>
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Sychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior Volume One: Micro Approaches*, Vol, 1, 427–447. SAGE Publications Ltd. <http://doi.org/10.4135/9781849200455>
- Stoner, J., Perrewé, P. L., & Hofacker, C. (2011). The development and validation of the multi-dimensional identification scale (MDIS). *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1632–1658. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00770.x>
- Tajfel, H. (1972). Social categorization (English translation of "La categorisation sociale"). In S. Moscovici (Ed.), *Introduction a la psychologie sociale*, vol. 1: 272-302. Paris: Larousse.

- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. In. C. L. Cooper & I. T. Robertson (Ed.) *International Review of Industrial and Organizational* (Volume 19). John Wiley & Sons. Ltd.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357-371. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00020>
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>