



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2021 Cilt-Sayı: 14(1) ss: 228-243
Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2021 Vol-Issue: 14(1) pp: 228-243
<http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.737996

Geliş Tarihi / Received: 15.05.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 28.07.2020

Yayın Tarihi / Published: 03.01.2021

ÇOK BOYUTLU ÖRGÜTSEL KİMLİK ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI*

Fatih ÇETİN¹
Muhammet Ali ÇELEBİ²

Öz

Bu çalışmada, Stoner, Perrewé, ve Hofacker (2011) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada devlet ve özel üniversitelerde görevli akademisyenlerden oluşan iki farklı örneklem (n=121 ve n=518) kullanılmıştır. Toplanan verilerle yapılan analiz sonucunda ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının birinci örneklem için .71 ile .86 arasında, ikinci örneklem için .73 ve .84 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin kendi kendine kategorizasyon, uyum/örtüşme düzeyi, duygusal bağlılık ve davranışsal katılım olmak üzere dört faktörlü yapısı her iki örneklemde yapılan faktör analizleriyle doğrulanmış, farklı yapılarla öngörülen ilişkiler ölçüt bağımlı geçerlilik analiziyle desteklenmiştir. Ayrıca ölçeğin cinsiyet açısından yapısal ve ölçümsel olarak ayrışmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu bu bulgular, Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği'nin Türkiye'de yapılacak çalışmalarda güvenilir ve geçerli bir araç olarak uygulanabileceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler : Örgütsel Kimlik, Ölçek Uyarlama, Geçerlilik, Güvenilirlik, Türk Kültürü.

Jel Sınıflandırılması : M10, M19.

* Bu çalışmanın pilot çalışması 1-2 Kasım 2019 tarihlerinde düzenlenen 7.Örgütsel Davranış Kongresi'nde "Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği: Bir Pilot Çalışma" başlıklı bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, fatih_cetin@ymail.com, ORCID:0000-0002-2487 -9553

² Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Sağ. Kur. İşl. Bölümü. muhammetalicelebi@gmail.com ORCID:0000-0003-3892-1879

Atıf/Citation (APA6):

Çetin, F., & Çelebi, M. A. (2020). Çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 228–243. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.737996>.

THE VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF MULTI-DIMENSIONAL ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION SCALE

Abstract

The purpose of this study is to conduct the adaptation of the Multi-Dimensional Identification Scale, developed by Stoner, Perrewé, ve Hofacker (2011), into Turkish culture, and to explore the validity and reliability of the scale. Two different academic samples ($n=121$ and $n=518$) from public and private universities were employed for the research. The results indicated that the Cronbach's alpha reliabilities of the sub-dimensions of the scale range between .86 to .71 and .73 to .84 for the first and second samples respectively. The sub-dimensions as self-categorization, goodness of fit, affective-attachment and behavioral involvement were confirmed with factor analyses applied on both samples. Concurrent validity was provided using different structures for the anticipated relations. Moreover, the adapted scale presented the structural and measurement invariance in terms of gender. All these findings revealed that the adapted version of the Multi-Dimensional Identification Scale is a valid and reliable instrument, and can be used in the studies for the Turkish culture.

Keywords : Organizational Identification, Scale Adaptation, Validity, Reliability, Turkish Culture.

Jel Classification : M10, M19.

GİRİŞ

Örgütsel kimlik bireyle örgüt arasındaki sosyal ilişkileri açıklayan ve ait olma duygularını ifade eden bir kavramdır. Bireyin, bir bütün olarak örgütü kendisiyle tanımlaması, kendisini örgütü ile iyi hissetmesi ve sosyal belirsizliği azaltması örgütsel kimlik kavramıyla birlikte incelenmektedir. Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren birçok örgütsel yapıda, kimliğin anlaşılması ve dinamiklerinin fark edilmesi etkili bir yönetim sürecinin parçası olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel kimlikle ilgili yapılan ulusal literatürdeki çalışmalara bakıldığında, örgütsel kimliğin ölçülmesinde Türkçe'ye uyarlanan Mael ve Ashforth (1992)'a ait tek boyutlu ölçeğin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel kimliği ölçen Cheney (1982,83)'in 3 boyutlu ve Van Dick ve Wagner (2002)'in 6 boyutlu ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlandığı ve kullanıldığı çalışmalara da rastlanılmaktadır (Mamotoğlu, 2008; Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci & Acar, 2012).

Örgütsel kimliğin alt boyutlarıyla ölçülmesinde sosyal kimlik boyutlarıyla olan ilişkisinin ortaya çıkarılması kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada kullanılan ölçek boyutlarının sosyal kimliğin bilişsel, değerlendirme ve duygusal boyutlarıyla örtüşmesi ve kimliğin davranışsal boyutunu ortaya koyan özellikleri barındırması diğer örgütsel kimlik ölçeklerinden farklılaştığı noktalar. Diğer yandan giderek artan önemine karşın örgütsel kimliği çok boyutlu olarak ele alan çalışmaların kısıtlı olması, kavramın çok boyutlu yapısını ölçen araçlara ilişkin çalışmaların az olmasından kaynaklanmaktadır. Ulusal kültüre kazandırılması amaçlanan bu ölçeğin kavramın alt boyutlarıyla birlikte anlaşılması ve yapılacak çalışmalara daha açıklayıcı katkılar sağlaması öngörülmektedir. Bu anlayışla, mevcut çalışma öncelikle kavramın ve alt boyutlarının açıklanması, ölçeğin uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılması ve elde edilen sonuçların değerlendirilerek yorumlanmasını kapsamaktadır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.I. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik kavramsal olarak Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel, 1972) ile Benlik-kategorizasyonu Teorisine (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987) dayanmaktadır. Sosyal kimlik teorisine göre benlik kavramı, kendine özgü özellikleri (örneğin, bedensel nitelikler,

yetenekler, psikolojik özellikler, ilgi alanları) ve belirgin grup sınıflamalarını kapsayan bir sosyal kimliği kapsayan bir kişisel kimlikten oluşmaktadır (Ashforth & Mael, 1989). Sosyal kimlik teorisi, kişinin benlik saygısını artırmak için kısmen sosyal kategorilerle tanımlandığını öne sürmektedir. Sosyal kimlik teorisinde, insanlar örgüt üyeliği, dini aidiyet, cinsiyet gibi kendilerini ve diğerlerini çeşitli sosyal kategorilere ayırma eğiliminde oldukları iddia edilmektedir (Tajfel & Turner, 1985). Tajfel (1972) sosyal kimliğin oluşumunda kendiliğın 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 yer vermektedir (Hogg & Terry, 2000). Bu kapsamda insanlar çeşitli kategorilerde sınıflandırılmakta ve farklı kişilerin farklı kategorizasyon şemalarını kullandıkları görülmektedir (Ashforth & Mael, 1989).

Örgütsel kimlik üyelerin kendilerini ve diğerlerini rollerine, bir örgüte veya iş birimine üyeliğe dayalı olarak kategorize ettiği bir sosyal kimliğe vurgu yapmaktadır (Jones & Volpe, 2011). Dolayısıyla örgütsel kimlik, bir organizasyona ait olma ya da ona ait bir algılamayı yansıtmaktadır (Ashforth & Mael, 1989). Örgütsel kimlik, kişilerin örgüt adına hareket etmelerinin yolunu göstermektedir. Örgütsel kimlik örgütü temsil ederek kısa süre içinde örgütün nereye gitmek istediğiyle ilgili yönünü de ifade etmektedir (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000).

Literatürde sosyal kimlik bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutlarıyla incelenmiş (Ellemers, Kortekaas, & Ouwerkerk, 1999; Jackson, 2002; Dimmock, Grove, & Eklund, 2005) ve örgütsel kimliğin boyutları bu boyutlandırma çerçevesinde referans alınmıştır. Bu duruma ek olarak örgütsel kimliğin boyutlarını incelerken davranışsal yönünü ortaya koyan çalışmalar da literatürde yer almaktadır (Lembke & Wilson, 1998; Brickson, 2000; Ashmore, Deaux, & McLaughlin-Volpe, 2004; Van Dick & Wagner, 2002). Bu çerçevede örgütsel kimliğin alt boyutları bilişsel, duygusal, değerlendirme ve davranışsal boyutlarla açıklanmaktadır.

I.II. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği

Mevcut çalışmada ulusal kültüre kazandırılması istenen Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği örgütsel kimliği dört boyutta ölçmektedir (Stoner, Perrewé, & Hofacker, 2011). Bu dört boyut Kendi Kendine Kategorizasyon (kendini kategorize etme), Uyum/örtüşme Derecesi, Duygusal Bağlılık ve Davranışsal Katılım boyutlarından oluşmaktadır.

a. Kendi kendine kategorizasyon

Kategorizasyon, çevrenin belirli kriterlere göre sınıflandırılmasını, benzer görünen konuların gruplarına ayrılmasını ve bu konuların aynı ölçütlere göre diğer konulardan farklı görünmesini açıklamaktadır. Kategorizasyon kavramı, kategoriler arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri vurgulamaktadır (Deschamps & Devos, 1998). Deaux (1996) kendi kendini kategorize etmeyi, kendini belirli bir sosyal gruba yerleştirme olarak ifade etmektedir. Phinney (1995), kişinin kendisini bir grup ile kategorize etmesinin örgütsel kimliğin oluşumunda gerekli ilk adım olduğunu, kişilerin önce grubun yönlerini içselleştirmeden önce kendilerini bir grubun parçası olarak görmeleri gerektiğini ifade etmiştir (Stoner, Perrewé, & Hofacker, 2011).

Kendi kendine kategorizasyon boyutu sosyal kimliğin bilişsel boyutuyla örtüşmektedir. Bilişsel boyut kişi ile örgüt arasında bilişsel bir bağı ortaya koyarak, kişinin kendi kimliğiyle örgütün kimliğini birleştirdiği psikolojik süreçleri tanımlamaktadır. Bu süreçte kişiyi çevresindeki önyargılar ve basmakalıp düşünceler etkilemektedir (Abrams & Hogg, 2010). Kendi kendine kategorizasyon boyutunda örgütsel kimliklenme süreci, herhangi bir belirli davranış veya duygulanım hali ile mutlaka ilişkili olmayan algısal bir bilişsel yapı olarak görülmektedir (Ashforth & Mael, 1989).

b. Uyum/Örtüşme derecesi

Ashmore ve arkadaşları (2004) uyum/örtüşme derecesi boyutunu kişilerin örgütün model bir üyesine benzer olduklarını düşünmeleri ve bu konudaki subjektif değerlendirmeleri (algıları) olarak ifade etmektedir (Stoner ve ark., 2011). Uyum/örtüşme derecesi boyutu sosyal kimliğin değerlendirme boyutunu içermektedir. Bu nedenle kimlik kavramını inceleyen Wharton (1992) sosyal kimliğin, örgütsel yapıda üyelerin durumlarla ilgili değerlendirmeleri ve durumlara yönelik

tepkileri şekillendirmede önemli bir rol oynadığını söyleyerek, kişi ile örgütün örtüşme düzeyine vurgu yapmaktadır. Sosyal kimlik, benzerlikleri ve farklılıkları birbirinden ayırmak için temel bir referans oluşturmakta ve böylece benlik ile sosyal çevrenin algılanmasına ilişkin kriterler ortaya koymaktadır (Haslam, 2004). Açık bir ifadeyle, uyum/örtüşme derecesi kişinin örgütsel kimlik geliştirme sürecinde kimliği kabullendiği, örgütün başarı ve başarısızlıklarını kendisinin başarısı veya başarısızlığı olarak kabul ettiği süreci tanımlamaktadır.

c. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık boyutu kişinin bir grup hakkında ne kadar olumlu hissettiği ile o grubun bireyin genel refah duygusu için ne kadar önemli olduğunu açıklamaktadır. Bireyin kendi kaderini grupla iç içe geçmiş durumda ne kadar hissettiğini ifade eden duygusal bağlılık boyutu, sosyal kimliğin duygusal boyutunu tanımlamaktadır. Tajfel (1978) kişinin sosyal gruba üyeliğini, kişinin kendiliğinin bir parçası olan değerleri ile duygularına bağlılığı ve üyeliğe atfettiği duygusal önemle açıklamaktadır (Scott & Lane, 2000). Kişinin bir gruba birlikte olma konusundaki olumlu duyguları gurur, heyecan, sevinç ve sevgiden oluşabilmektedir (Johnson, Morgeson, & Hekman, 2012). Gruba olan aidiyet bireye gurur hissi vermekte ve bunu duygusal ipuçlarıyla yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık kişinin örgüt ile birlikte olma hissini, gurur ve mutluluk dâhil olmak üzere çeşitli olumlu duygular içinde olmasını ifade etmektedir (Albert ve ark., 1998).

d. Davranışsal katılım

Örgütsel kimlik sürecinde davranışsal katılım boyutu kimliğin davranışlarla desteklenmesini konu almaktadır. Ashmore ve arkadaşları (2004) davranışsal katılımı “kimliğin kendisinin açık bir ifadesi” ve “kişinin günlük devam eden örgüt içindeki sosyal ilişkilerinde ne ölçüde yer aldığı” olarak tanımlamıştır. Kendisini örgüt ile tanımlayan kişi örgütün lehinde hareket etmeye başlamaktadır. Örgütün kimliğiyle bütünleşme, kişinin etkileşimlerinin çoğunun içeriğine bağlı olarak davranışlarını etkilediği ve yön verdiği şeklindedir. Rafaeli ve Pratt (1993), örgütsel düzeyde kimliklerin etkinleştirilebilmesi ve davranışlarla desteklenmesi için yöneticilerin çoğunlukla üyelere dağıttığı şirket logosunu taşıyan tişörtler, şapka ve düğmeler gibi sembollerden bahsetmektedir. Üyelerin dağıtılan bu giysileri giymeleri halinde davranışsal olarak katılım gösterdikleri ve böylece kimliğin iletilmesini sağladıkları ifade edilmiştir (Rafaeli & Pratt, 1993).

II.YÖNTEM

II.I. Çeviri Çalışması

Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği (Multi-Dimensional Identification Scale), örgütsel kimliğin ölçülmesi amacıyla Stoner, Perrewé ve Hofacker (2011) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmamızda kullandığımız bu ölçek için, yazarlara izin talebinde bulunulmuş, Stone ve Perrewé'nin olumlu yanıt vermesi üzerine ölçek kullanılmıştır. Ölçeği geliştirenlerin tam zamanlı çalışanlar üzerinde uyguladığı çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği, örgütsel kimliği 4 boyutta ölçmektedir. 15 maddeden oluşan ölçek, kendi kendine kategorizasyon, uyuşma/örtüşme düzeyi, duygusal bağlılık ve davranışsal katılım olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin çeviri çalışmasında Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından geliştirilen yöntem kullanılmıştır. Yöntemde kullanılan çeviri süreci hedef dile ilk çeviri, ilk çeviriyi değerlendirme, kaynak dile geri çeviri, geri çevirinin tekrar değerlendirilmesi ve uzman görüşlerine başvurma adımlarından oluşmaktadır (Brislin, 1986). İlk adımda ölçek hedef dili ana dili olarak konuşan İngilizce seviyesi çok iyi durumda olan 2 uzman tarafından orijinalinden Türkçe'ye birbirinden bağımsız olarak çevrilmiştir. İkinci adımda örgütsel davranış alanındaki bir öğretim üyesi tarafından bağımsız çeviriler birleştirilmiş, teorik anlam ve anlaşılabilirlik yönünden incelenerek tek bir metne dönüştürülmüştür. Üçüncü adımda çevirisi tamamlanan ölçeğin İngilizce seviyesi çok iyi durumda olan iki farklı bağımsız uzman tarafından ayrı ayrı kaynak dile geri çevirisi yapılmıştır. Dördüncü adımda elde edilen geri çeviriler tek bir metinde birleştirilmiş elde edilen ölçek ile orijinal ölçek karşılaştırılıp aynı anlamı sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Son adımda alanda uzman akademik ve İngilizce diline hâkim bir kişinin görüşüne sunarak genel bir değerlendirme yapması istenmiştir. Değerlendirme sonucunun olumlu olmasıyla ölçek kullanılmıştır.

Ölçeğin 13'üncü maddesinde “Üniversitede, ofis alanımı bu üniversite ile ilgili resimlerle süslüyorum” ifadesinde ofis alanım kelimelerinin anlamlı olmayacağı düşüncesiyle yerine çalışma alanım ifadesiyle değiştirilmesi ve 15'inci maddede “Bu üniversitenin üyesi olduğumu gösteren nesnelere (ör. Tampon etiketi, iğne, tişört) gösteriyorum” ifadesi ise “Bu üniversitenin üyesi olduğumu fark ettiren eşyaları (araba arkası yazıları, rozetler, tişörtler, takvim vb.) görülecek şekilde teşhir ederim” şeklinde değiştirilmesinin daha doğru olacağı değerlendirilmiştir. Çevirisi yapılan ölçek maddeleriyle ilgili ilk örneklem grubunda katılımcılara görüşleri sorulmuş ve maddelerin anlamlı, anlaşılır olduğunun belirtilmesi ve olumsuz geri dönüş bildirmemeleri nedeniyle ikinci örneklem grubunda da ilk çeviriyle devam edilmiştir.

II.II. Örneklem

Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında, devlet ve özel üniversitelerde görev yapan akademisyenlerden iki ayrı örneklem grubundan veri toplanmıştır.

a. Birinci örneklem

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde çalışan, %32,2'si kadın (n=39), %67,8'si erkek (n=82), %78,5'i evli (n=95) ve %21,5'i bekâr (n=26) olmak üzere toplam 121 akademik personel birinci örneklem grubunu oluşturmaktadır. Katılımcıların %1,7'si profesör, %6,6'sı doçent, %36,4'ü doktor öğretim üyesi, %33,9'u araştırma görevlisi ve %21,5'i öğretim görevlisidir.

b. İkinci örneklem

İkinci örneklem grubunu ise Selçuk Üniversitesi (n=82), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (n=45), Necmettin Erbakan Üniversitesi (n=59), Ahi Evran Üniversitesi (n=53), Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi (n=73), Bozok Üniversitesi (n=50), Kırıkkale Üniversitesi (n=62), Aksaray Üniversitesi (n=34), Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi (n=5) ve Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde (n=55) çalışan toplam 518 akademisyen oluşturmaktadır. İkinci örneklemdeki katılımcıların, %39,4'ü kadın (n=204), %58,3'ü erkek (n=302), %72,9'u evli (n=377), %25,3'ü bekâr (n=131) ve %1,7'si boşanmıştır (n=9). Katılımcıların %8'i profesör, %12,7'si doçent, %29,4'ü doktor öğretim üyesi, %30,9'u araştırma görevlisi %0,2'si okutman ve %18,8'i öğretim görevlisidir.

II.III. Ölçme Araçları

a. Çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği

Stoner ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği, örgütsel kimliği sosyal kimlik boyutlarıyla ele alan bir ölçektir. 15 maddeden oluşan ölçek, kendi kendine kategorizasyon (4 madde), uyuma/örtüşme düzeyi (4 madde), duygusal bağlılık (4 madde) ve davranışsal katılım (3 madde) olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır.

Verilerin elde edilmesi için hazırlanan ölçek soruları için katılımcılara bu yargı ifadelerine ne oranda katılıp katılmadıkları sorulmakta, ölçekte yer alan ifadeler “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) değerine karşılık gelen 5'li Likert tipi değerlendirme yapımları istenmektedir.

b. Rol performansı ölçeği

Sigler ve Pearson (2000)'in, Kirkman ve Rosen (1999)'den uyarlanmış olduğu ve ulusal kültüre çevirisi yapılan dört maddelik ölçek performansı tek boyutta ölçmektedir (Sigler & Pearson, 2000). Geçerlilik analizi için kullanılan ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .738 olarak bulunmuştur.

c. Güdülenmeme ölçeği

Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeğinin geçerliliğini test etmek için ikinci bir ölçeğe daha ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda katılımcıların güdülenmeme düzeyini veya davranış gösterme isteksizliğini ölçmek için Tremblay ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ve ulusal kültüre uyarlanan içsel ve dışsal iş güdülenme ölçeğine başvurulmuştur (Tremblay, Blanchard, Taylor,

Pelletier, & Villeneuve, 2009). 18 maddeden oluşan ölçekten, güdülenmemeyi ölçen üç madde ölçüm için kullanılmıştır. Üç maddelik ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .516 olarak bulunmuştur.

d. Örgütsel kimlik ölçeği (Mael & Ashforth)

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel kimlik ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır (Mael & Ashforth, 1992). Ulusal literatürde sıklıkla kullanılan bu ölçek örgütsel kimliği tek boyutta ölçmektedir. Geçerlilik analizi için kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .877 olarak bulunmuştur.

e. Sosyal kimlik ölçeği

Bagozzi ve Lee (2002) tarafından geliştirilen ölçek sosyal kimlik ölçeği 6 maddede ölçmektedir (Bagozzi & Lee, 2002). Ölçeğe Çetin ve Çelebi (2019) tarafından katılımcıların kendi hedefleri ile üniversite hedefleri arasındaki ilişkiyi tanımlayan bir madde daha eklenmiştir. Böylece toplam yedi maddeden oluşan ölçek üç boyutta örgütsel kimliği ölçmektedir (Çetin & Çelebi, 2019). Değer önem derecesi sosyal kimlik ölçeğinin bir boyutunu oluşturmaktadır. Geçerlilik analizi için kullanılan sosyal kimlik ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri .943 olarak bulunmuştur.

III. BULGULAR

III.I İstatistiksel Analiz

Çalışmada ölçekten elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS for Windows 24.0 ile Amos 24.0 paket programları kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach Alfa katsayısı her iki örneklem için genel ve boyutsal olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak için doğrulayıcı faktör analizi her iki ayrı örneklem grubunda yapılmıştır. Ölçüt bağımlılık geçerliliği için ise rol performansı, örgütsel kimlik, güdülenmeme ve değer/önem derecesini ölçen ölçeklerden yararlanılmıştır.

İstatistiksel analizde değişkenlerin arasındaki ilişkilere bakılmadan önce değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığına bakmak ve dağılımların biçimlerinin ortaya çıkartılması gerekmektedir. Veri dağılımının ortaya konması, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin hesaplanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda SPSS programıyla yapılan analiz sonucunda birinci örneklemde (n=121) 3, 4, 9, 10 ve 12'nci maddenin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılmadığı görülmüştür. İkinci örneklemde ise (n=518) 1'inci maddenin basıklık değerinin ve toplam veride (n=639) 1 ve 9'uncu maddelerin basıklık değerlerinin normal dağılmadığı saptanmıştır. Normal dağılım göstermeyen maddelere ilişkin bu değerler araştırmanın kısıtları içinde değerlendirilmiştir. Tablo 1'de ölçeğe ait diğer maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.96 ile +1.96 arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği Madde Tepki İstatistikleri

	Toplam (n=639)				Birinci Örneklem (n=121)				İkinci Örneklem (n=518)			
	M	SS	Çarp.	Bask.	M	SS	Çarp.	Bask.	M	SS	Çarp.	Bask.
<i>Mad.1</i>	4.401	.7746	-1.422	2.338	4.131	.8970	-.962	1.055	4.469	.7150	-1.518	2.912
<i>Mad.2</i>	4.317	.8246	-1.238	1.453	4.139	.9553	-1.159	1.094	4.351	.7860	-1.166	1.209
<i>Mad.3</i>	4.144	.9590	-1.136	.925	4.397	.8706	-1.872	3.884	4.085	.9698	-1.014	.607
<i>Mad.4</i>	4.2179	1.0647	-1.542	1.683	4.380	1.0897	-2.064	3.540	4.217	1.0606	-1.431	1.352
<i>Mad.5</i>	2.981	1.1155	.010	-.855	3.242	1.1254	-.243	-.647	2.920	1.1054	.063	-.862
<i>Mad.6</i>	3.309	1.0969	-.437	-.553	3.546	1.0547	-.687	-.052	3.254	1.1002	-.385	-.614
<i>Mad.7</i>	3.031	1.1470	-.187	-.848	3.175	1.1005	-.127	-.686	2.998	1.1561	-.192	-.895
<i>Mad.8</i>	2.995	1.1317	-.152	-.852	3.225	1.0682	-.339	-.567	2.941	1.1403	-.103	-.887
<i>Mad.9</i>	4.218	.7112	-1.051	-2.336	4.149	.8724	-1.597	3.463	4.234	.6680	-.701	.937
<i>Mad.10</i>	4.165	.6762	-.823	1.948	4.165	.7228	-1.473	5.109	4.164	.6656	-.634	.979
<i>Mad.11</i>	3.786	1.0362	-.842	.283	4.033	.9655	-1.196	1.360	3.728	1.0445	-.777	.155
<i>Mad.12</i>	4.039	.7127	-.761	1.411	4.100	.7572	-1.108	2.482	4.025	.7019	-.675	1.160
<i>Mad.13</i>	2.441	1.1228	.387	-.795	2.331	1.0332	.628	-.251	2.467	1.1422	.336	-.880
<i>Mad.14</i>	2.255	1.0450	.649	-.329	2.258	.9958	.744	-.072	2.254	1.0571	.632	-.374
<i>Mad.15</i>	2.596	1.2552	.325	-1.109	2.758	1.2910	.156	-1.200	2.558	1.2449	.365	-1.075

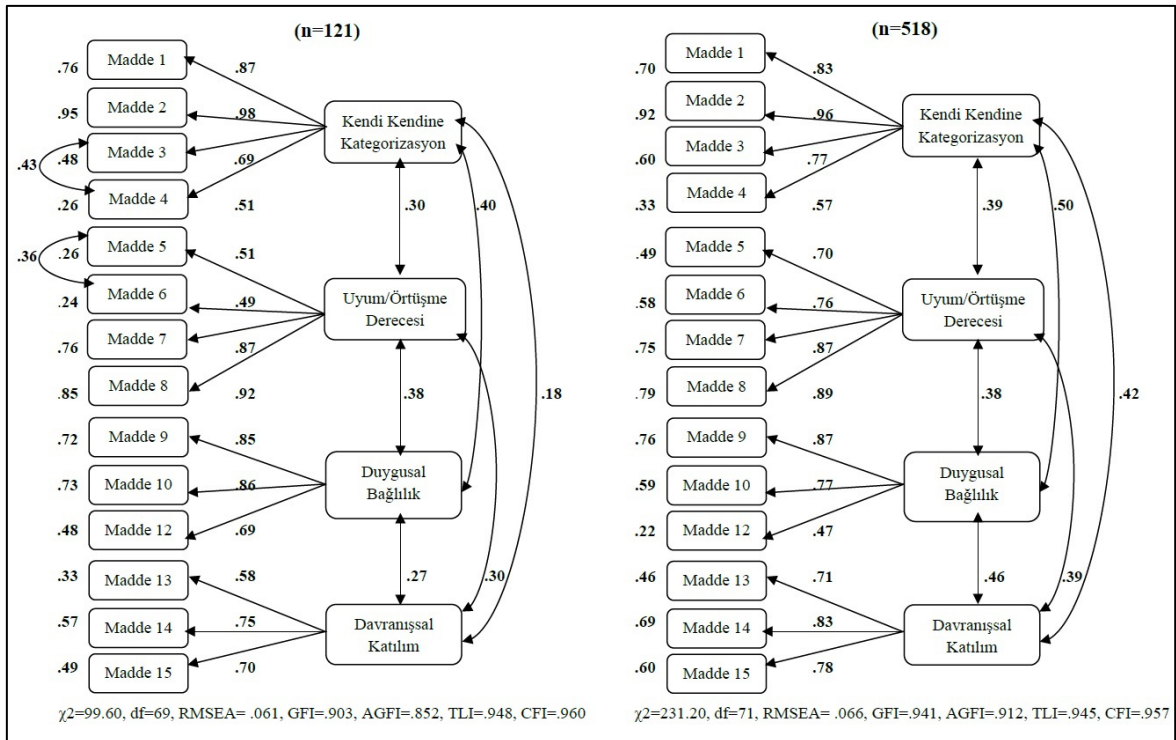
III.II. Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

a. Yapı geçerliliği

Birinci örnekleme ait bulgular

Çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeğinin geçerliliği için SPSS AMOS 24 istatistik programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. 121 katılımcıdan oluşan birinci örneklem grubunda ölçek maddeleri içerisinde 11'inci maddenin faktör yükünün faktörler arasında kararsız kaldığı görülmüş ve ölçekten çıkarılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan sonuçların ($\chi^2 = 137.33$, $p < .000$, $df = 71$, $\chi^2/df = 1.934$, $RMSEA = .088$, $GFI = .914$, $AGFI = .800$, $TLI = .889$, $CFI = .914$) kabul edilebilir uyum değer aralığında olmaması nedeniyle programın tavsiye ettiği iyileştirme değerleri incelenmiştir. Bu değerler ışığında 3 ve 4, 5 ve 6'ncı maddelerin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu durum bu maddelerin birbirleri arasında benzer olarak algılandığına işaret etmektedir. Örneğin birbirleri ile arasında korelasyonu değeri .43 olan 3'ncü madde ("Bu üniversiteye bağlılığın var mı diye sorulursa. "Evet" derim.") ile 4'üncü madde ("Kendimi bu üniversitenin bir üyesi/görevlisi olarak görmüyorum.") birlikte incelendiğinde katılımcılar tarafından aynı algılanmış olduğu düşünülmektedir. Yine aralarındaki korelasyon değeri .36 olan 5'inci madde ("Üniversitede kendim ile diğer akademisyenlerin benzer olduğunu düşünürüm.") ile 6'ncı madde ("Bu üniversitede diğer akademisyenlerin sahip olduğu niteliklere, karaktere ve davranışlara sahibim.") arasında katılımcılardan gelen cevaplar anlam bakımından her ikisinin de akademisyenlerin kendilerini diğer akademisyenlerle karşılaştırması anlamında benzer anlam taşıyabileceği ve birbirine yakın biçimde algılanabileceğini göstermektedir. Yapılan iki iyileştirme sonrasında elde edilen değerlerle yapılan analiz sonucunda model uyum değerleri ($\chi^2=99.60$, $df=69$, $RMSEA=.061$, $GFI=.903$, $AGFI=.852$, $TLI=.948$, $CFI=.96$) kabul edilebilir seviyeye ulaşmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin boyutlarına ait faktör yüklerinin .24 ile .95 arasında değiştiği Şekil 1'de görülmektedir. Bu sonuçlar araştırmada elde edilen verilerin çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeğinin öngörülen 4 faktörlü yapısının birinci örnekleme doğrulandığını göstermektedir.



Şekil 1. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeğinin 14 Maddelik Faktör Yapısı (n=121, n=518)

İkinci örnekleme ait bulgular

İkinci örneklem grubu (n=518) üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizinde birinci örnekleme gibi 11'inci maddenin faktör yükünün faktörleri ayırmadığı görülmüş ve ölçekten çıkarılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan sonuçların analizinde, model uyum değerleri dört boyutlu yapının kabul edilebilir değerler ($\chi^2=231.20$, $df=71$, $RMSEA=.066$, $GFI=.941$, $AGFI=.912$, $TLI=.945$, $CFI=.957$) aralığında olduğunu göstermiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşan boyutların faktör yüklerinin .22 ile .92 arasında değiştiği Şekil 1'de görülmektedir. Bu sonuçlar araştırmada elde edilen verilerin çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeğinin öngörülen 4 faktörlü yapısını doğruladığını göstermektedir. Böylelikle ölçeğin yapısal geçerliliği için yeterli kanıtın sağlandığı değerlendirilmektedir.

b. Ölçüt bağımlı geçerliliği

Araştırmada ölçeğin geçerliliğinin test edilmesinde, test puanlarının birkaç dış ölçüt ile ilişkisini incelemek için her iki örneklem grubu için ayrı ayrı ölçüt-bağımlı geçerliliğine bakılmıştır. Çok boyutlu örgütsel kimlik ölçeğinin ölçüt-bağımlı geçerliliğini test etmek için, rol performansı, örgütsel kimlik, güdülenmeme ve değer/önem derecesini ölçen ölçeklerle ilişkileri ele alınmıştır. Buna göre Tablo 2'de sunulan ölçeğin boyutlarının birbirleriyle olan ilişkileriyle örgütsel kimlik ve değer/önem derecesi ile olan ilişkilerinin anlamlı ve aynı yönlü olduğu elde edilmiştir. Ölçek boyutlarının güdülenmeme değişkeni ile ilişkileri incelendiğinde ise elde edilen sonucun anlamlı ancak ters yönlü olduğu görülmüştür. Tüm bulgular ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	Birinci Örneklem (n=121)							İkinci Örneklem (n=518)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.Kendi Kendine Kategorizasyon	1							1						
2.Uyum/örtüşme Düzeyi	.337**	1						.360**	1					
3.Duygusal Bağlılık	.401**	.326**	1					.430**	.361**	1				
4.Davranışsal Katılım	.198*	.270**	.214*	1				.397**	.344**	.372**	1			
5.Örgütsel Kimlik Ö.(Meal&Ashforth)	.368**	.388**	.533**	.590**	1			.511**	.399**	.540**	.581**	1		
6.Sosyal Kimlik Ölçeği	.339**	.194*	.320**	.307**	.461**	1		.619**	.314**	.440**	.506**	.587**	1	
7.Rol Performans Ölçeği	.200*	.124	.289**	.138	.209*	.298**	1	.188**	.124**	.243**	.233**	.235**	.297**	1
8.Güdülenmeme Ölçeği	-.310**	-.103	-.219*	-.048	-.124	-.134	-.271**	-.298**	-.131**	-.235**	-.167**	-.227**	-.360**	-.252**

*p< 0.05. **p< 0.01

c. Yordama geçerliliği

Araştırmada ölçeğin geçerliliğinin test edilmesinde örgütsel kimliği oluşturan boyutların performans ve güdülenmeme ile iki örneklem grubu için ayrı ayrı yordama geçerliliğine bakılmıştır. Tablo 3'te birinci örnekleme (n=121) duygusal bağlılık boyutunun performans değişkenini yordadığı ($\beta = .239$, $p < .01$) diğer değişkenlerin ise yordamadığı görülmüştür. Kendi kendine kategorizasyon boyutunun ($\beta = -.274$, $p < .01$) güdülenmeme değişkenini üzerinde negatif ve anlamlı olarak etkileyerek yordadığı görülmüştür. İkinci örnekleme (n=518) duygusal bağlılık boyutunun ($\beta = .164$, $p < .01$) ve davranışsal katılım boyutunun ($\beta = .151$, $p < .01$) performans değişkeni üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ve yordadığı görülmüştür. Kendi kendine kategorizasyon boyutunun ($\beta = -.236$, $p < .01$) ve duygusal bağlılık boyutunun ($\beta = -.127$, $p < .01$) güdülenmeme değişkenini negatif anlamlı olarak etkilediği ve yordadığı bulunmuştur. Tüm bulgular ölçeğin yordama geçerliliğine ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

Tablo 3. Yordama Geçerliliği

Yordayan Değiş.	Birinci Örneklem (n=121)					İkinci Örneklem (n=518)				
	B	S.H.	β	t	Sig	B	S.H.	β	t	Sig
Kendi Kendine Kategorizasyon	,062	,067	,092	,920	,359	,049	,040	,061	1,223	,222
Uyum/örtüşme Düzeyi	-,002	,060	-,003	-,033	,974	-,005	,029	-,008	-,179	,858
Duygusal Bağlılık	,192	,080	,239	2,404	,018	,180	,054	,164	3,328	,001
Davranışsal Katılım	,043	,057	,070	,752	,453	,092	,030	,151	3,117	,002
Rol Performansı (Yordayıcı Değişken)										
Kendi Kendine Kategorizasyon	-,198	,072	-,274	-2,767	,007	-,283	,059	-,236	-4,800	,000
Uyum/örtüşme Düzeyi	,014	,064	,022	,225	,823	,009	,042	,010	,214	,831
Duygusal Bağlılık	-,105	,085	-,122	-1,237	,219	-,205	,079	-,127	-2,603	,009
Davranışsal Katılım	,017	,061	,026	,281	,779	-,027	,043	-,029	-,616	,538
Güdülenme (Yordayıcı Değişken)										

*p<0.05. **p<0.01

III.II. Ölçeğin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirliği için SPSS programında yapılan analizde, iki örneklem için alt boyutların iç tutarlılıkları hesaplanmış ve Tablo 4'te gösterilmiştir. Birinci örneklemde Cronbach's Alpha katsayısı alt boyutlarda .710 ve .867 arasında değişmiştir. İkinci örnekleme bakıldığında ise Cronbach's Alpha katsayısı alt boyutlarda .730 ve .843 arasında değişmiştir. Ölçeğe genel olarak bakıldığında ise bu katsayı birinci örneklemde .849, ikinci örneklem de ise .883 olarak hesaplanmış ve bu değerler kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir.

Tablo 4'de madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde birinci örneklemde (n=121) 15. ve 13'üncü maddenin toplam puan ile olan ilişkisinin görece olarak daha düşük olduğu görülmekte, ayrıca ölçeğin güvenilirlik değerleri için madde çıkarıldığı takdirde güvenilirliği artıran bir madde bulunmamaktadır. İkinci örneklem (n=518) ve toplamda (n=639) ise madde-toplam puan korelasyonlarının görece olarak düşük bir maddenin olmadığı ve ölçeğin güvenilirlik değerlerine bakıldığında, çıkarıldığı takdirde önemli derece güvenilirliğini artıran bir maddenin bulunmadığı Tablo 4'te görülmektedir.

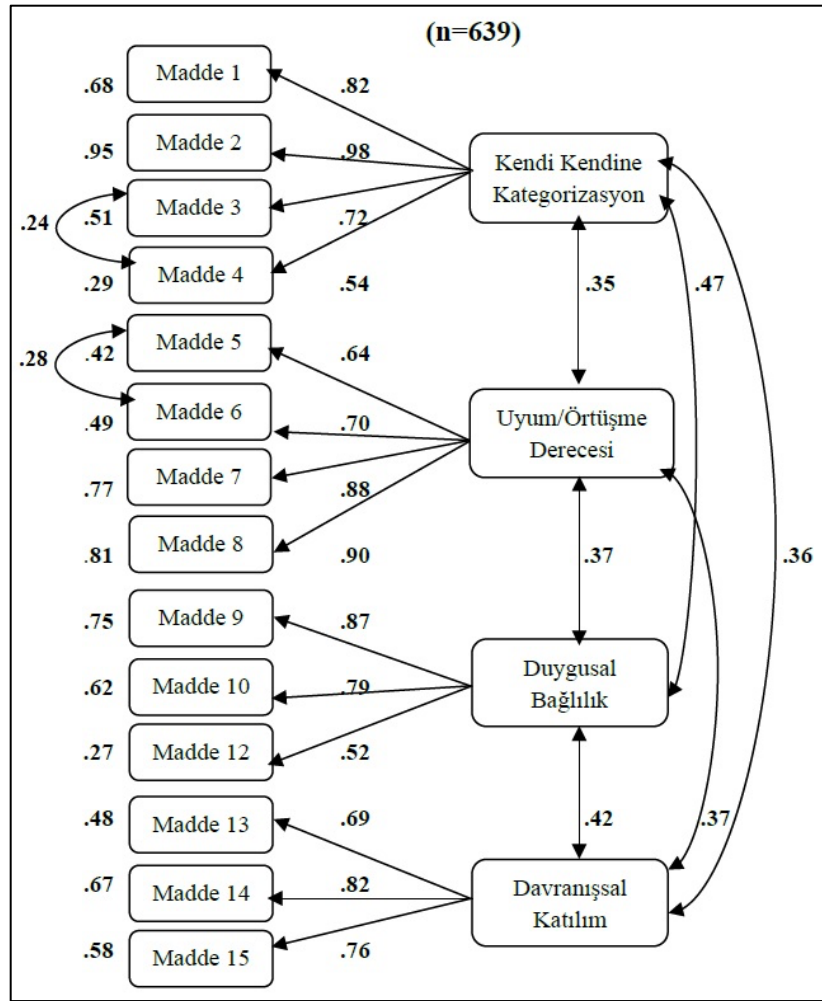
Tablo 4. Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Madde	Boyut	Birinci Örneklem (n=121)			İkinci Örneklem (n=518)		
		(α)	DMTK	MÇCA	(α)	DMTK	MÇCA
Mad.1			.520	.838		.536	.877
Mad.2	Kendi Kendine	.867	.548	.836	.843	.633	.873
Mad.3	Kategorizasyon		.659	.831		.713	.868
Mad.4			.428	.844		.405	.882
Mad.5			.440	.843		.517	.877
Mad.6	Uyum/örtüşme	.825	.503	.839	.881	.579	.874
Mad.7	Düzeyi		.520	.838		.610	.872
Mad.8			.568	.835		.581	.874
Mad.9			.498	.840		.539	.877
Mad.10	Duygusal Bağlılık	.837	.474	.842	.730	.485	.879
Mad.11			.657	.830		.708	.867
Mad.13			.392	.846		.527	.877
Mad.14	Davranışsal	.710	.435	.843	.813	.566	.874
Mad.15	Katılım		.374	.850		.511	.878
Ölçeğin Genel Cronbach's Alpha		.849			.883		

(α):Cronbach's Alpha DMTK: Doğrulanmış Madde Toplam Korelasyonları, MÇCA: Madde Silinirse Cronbach's Alpha Katsayısı

III.III. Ölçeğin Cinsiyet Farklılığına İlişkin Bulgular

Ölçeğin cinsiyet farklılığının testi için öncelikle örneklemin tamamında (n=639) ölçeğin faktör yapısı test edilmiştir. Bu ilk doğrulayıcı modelde 3 ve 4 ile 5 ve 6 numaralı maddelerin hata varyanslarının ilişkilendirilmesi sonrasında (Şekil 2) kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır (Model 1). Daha sonradan kadın ve erkek olarak iki gruba ayrılan örnekleme, ölçeğin yapısı ayrı ayrı bu gruplarda sırasıyla test edilmiştir (Kadın grubu için Model 2; Erkek grubu için Model 3). Her iki grupta da bağımsız olarak elde edilen iyi uyum değerleri sonrasında tek bir modelde her iki grubun birlikte test edildiği ve sonrasındaki tüm modellerin karşılaştırılmasında referans olacak olan kısıtlanmamış model test edilmiştir (Model 4). Bu modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir olduğu görüldükten sonra kadın ve erkek gruplarında bir farklılık olup olmadığı bu model üzerinde aşamalı olarak faktör yükleri, ölçüm sabitleri, yapılar arasındaki kovaryanslar ve ölçüm hatalarının sırasıyla her iki grup için eşitlenerek ve her defasında modellerin uyum indeksleri kontrol edilerek test edilmiştir. Bu süreçte modellerin birbiriyle olan karşılaştırılmasıyla elde edilen farksızlığın testi ki kare testi ile yapılmış ve anlamlılık değerinin $p > .05$ olması kriteri aranmıştır (karşılaştırılan modelin farksızlığı için). Her test edilen modelde bu kriteri karşılamayan model içinde, eşitliği bozan faktör yükleri, ölçüm sabitleri, yapılar arasındaki kovaryanslar veya ölçme hataları en yüksek değerden itibaren tek tek serbest bırakılmış ve modeller tekrar test edilmiştir. Böylelikle iyi uyum sağlayan modeli elde etmek için serbest bırakılan her istatistik grup farklılığına işaret etmiştir.



Şekil 2. Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeğinin Faktör Yapısı (n=639)

Bu yaklaşımla Model 4 referans alınarak tüm faktör yükleri eşitlenmiş ve model tekrar test edilmiştir (Model 5). Elde edilen model uyum değerleri her ne kadar iyi uyum sağlasa da Model 4 ile karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($p < .009$). Bu aşamada faktör yükleri incelenmiş ve 12'nci sorudaki faktör yükleri serbest bırakılmıştır (Kadın = .46, $p < .01$, Erkek = .86, $p < .01$). Bu işlem sonrasında test edilen model, bir önceki Model 4'ten anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür (Model 6). Daha sonra aynı modelde ölçüm sabitleri de eşitlenmiş ve model test edilmiştir (Model 7). Test edilen model Model 6'dan anlamlı biçimde farklılaştığından ($p < .014$) ölçüm sabitleri incelenmiş ve 5'nci maddenin sabitleri serbest bırakılmıştır (Kadın = 2.85, SD = .07 $p < .01$, Erkek = 3.06, SD = .06, $p < .01$). Bu işlem sonrasında test edilen model, bir önceki Model 5'den anlamlı biçimde farklılaşmadığı ($p > .114$) görülmüştür (Model 8). Sonraki aşamada ise yapılar arasındaki kovaryanslar eşitlenerek oluşturulan model test edilmiş ve Model 8'den farklılaşmadığı belirlenmiştir (Model 9). Son olarak ölçüm hatalarının eşitlendiği Model 10'un ise önceki modelden (Model 9) anlamlı biçimde farklılaştığı görülmüştür ($p < .001$). Bunun üzerine hata varyansları incelenmiş ve en yüksek farklılık yaratan 1, 5 ve 7'nci soruların hata varyansları serbest bırakılmıştır (Erkek için Var 1 = .94, Var 5 = .21, Var 7 = .59 iken Kadın için Var 1 = .48, Var 5 = .30, Var 7 = .67). Böylelikle tekrar test edilen modelin (Model 11) bir önceki Model 9'dan anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür ($p > .054$). Böylelikle kadın ve erkekler açısından çok kısmi farklılıklarla birlikte ölçeğin genel olarak eşitliğinden bahsedilebilir. Bu farklılıklar; 12'nci sorunun duygusal bağlılığa olan katkısının erkeklerde daha yüksek olduğu, 5'inci sorudan erkeklerin ortalama olarak daha yüksek skor aldığı, ayrıca 4, 6 ve 8'inci soruların ise ilgili faktörleri açıklamayan kısımlarının kadın ve erkeklerde aynı olmadığı (4'üncü soruda erkeklerin, 6'ncı ve 8'inci sorularda kadınların daha yüksek değer aldığı) görülmüştür.

Tablo 5. Çoklu Grup Karşılaştırmaları İçin Elde Edilen Uyum Değerleri (N = 639)

Model	Ki kare (χ^2)	sd	χ^2 / sd	p	CFI	TLI	RMSEA	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
Model 1	227.416	69	3.296	.001	.964	.952	.060	-	-
Model 2	155.145	69	2.248	.001	.967	.957	.057	-	-
Model 3	121.214	69	1.757	.001	.969	.959	.056	-	-
Model 4	276.380	138	2.003	.001	.968	.958	.040	-	-
Model 5	300.034	148	2.027	.009	.965	.957	.041	.001	.001
Model 6	288.171 (11.791)	147 (9)	1.960	.001 (.225)	.967	.959	.039	(-.002)	(-.002)
Model 7	316.622 (40.242)	161 (23)	1.967	.001 (.014)	.964	.959	.039	(-.001)	(-.002)
Model 8	306.564 (30.184)	160 (22)	1.916	.001 (.114)	.966	.961	.038	(-.004)	(-.004)
Model 9	322.176 (45.795)	170 (32)	1.895	.001 (.054)	.965	.962	.038	(-.004)	(-.005)
Model 10	383.914 (107.534)	186 (48)	2.064	.001 (.001)	.954	.955	.041	(.002)	(.003)
Model 11	337.591 (61.211)	183 (45)	1.845	.001 (.054)	.964	.964	.037	(-.006)	(-.007)

Parantez içindeki değerler serbest bırakılan değerler sonrasında ilgili model ile karşılaştırma istatistiklerini göstermektedir. CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı uyum indeksi), TLI = Tucker Lewis Index (Tucker Lewis indeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (tahmin hatasının ortalama karakökü)

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütsel kimlik konusunda yapılan çalışmaların artan bir ilgiyle devam etmesi ve örgütsel kimliği tek boyutta ölçen çalışmaların çokluğu kavramın alt boyutlarının incelenmesi ihtiyacını artırmaktadır. Kavramın daha iyi anlaşılması, alt boyutlar bağlamında irdelenmesi, ulusal çalışmalarda çok boyutlu ölçeklerin kullanılmasını sağlamak için bir yol uluslararası alanda geliştirilen çok boyutlu ölçeklerin ulusal kültüre uyarlanmasıdır. Bu anlayışla mevcut çalışmada Stoner ve arkadaşları'nın (2011) geliştirmiş olduğu Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeğinin

Türkçe'ye uyarlanması, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin ulusal örneklerde test edilmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Çok Boyutlu Kimlik Ölçeğinin, diğer örgütsel kimlik ölçeklerinden ayrıldığı önemli farklılıklar şöyle sıralanmaktadır; (1) ölçek sadece bir gruba girmeyi veya grupla tanımlanmayı ölçmekle kalmayıp, aynı zamanda o grupla ilgili uyum iyiliğini de ölçmekte, (2) ölçek kişilerin grubun bir parçası olmaya ilişkin hislerini ölçme yanında, grubun içsel benliklerini ne ölçüde temsil ettiğini de ortaya çıkarmayı sağlamakta, (3) ölçekte kimlik oluşturma sürecinde bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutlarına ilaveten davranışsal niyetleri ölçen davranışsal katılım boyutu bulunmakta, (4) ölçek toplamda 15 maddelik kısa bir formda dört farklı boyutu ölçen diğer kimlik ölçeklerine göre uygulama kolaylığı sağlamaktadır (örneğin: Cheney (1982,1983) 22-25 Madde; Van Dick & Wagner (2002) 20 Madde).

Ölçeğin geçerliliği için her iki örnekte (n=121 ve n=518) yapı geçerliliği test edilmiştir. İlk örnekte ölçeğin dört boyutlu faktör yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve elde edilen uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerden düşük çıktığı görülmüştür. Ölçeğin maddelerinden faktör yükü düşük olan 11'inci madde ölçekten çıkarılmış ve birbirleri arasında korelasyonları yüksek olan 3 ile 4 ve 5 ile 6'ncı maddeler arasında iyileştirme yapılmıştır. Ölçekten çıkarılan 11'inci maddenin teorik açıklamalarda bir eksikliğe neden olabileceği endişesiyle ölçekten çıkarmamak tercih edilse de faktör yükünün düşük çıkması ve duygusal bağlılık boyutuna katkı yapmaması nedeniyle çıkarılmasına karar verilmiştir. Ancak maddenin farklı boyutlarda ilişkisinin gelecek çalışmalarda test edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Son olarak tekrar uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yeterli uyum değerine ulaşılmış ve ölçeğin dört faktörlü yapısı birinci örnekte doğrulanmıştır. İkinci örnekte doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, model uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı görülerek birinci örnekte olduğu gibi 11'inci madde ölçekten çıkarılmış ve analiz yeniden yapılmıştır. Yeniden yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin dört faktörlü yapısı ikinci örnekte de doğrulanmıştır.

Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla, her iki örnekte örgütsel kimlik ve değer/önem derecesini ölçen ölçeklerle ilişkileri ele alınmış, ortaya çıkan anlamlı pozitif ve negatif ilişkiler literatüre uygunluk göstermiştir. Elde edilen bulgular, değişkenler arasında beklenen ilişkileri göstermekte ve ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğine yönelik kanıtlar sunmaktadır. Ölçeğin yordama geçerliliği için performans ve güdülenmeme değişkenleriyle ilişkileri incelenmiş her iki örnekte performans ile pozitif ve güdülenmeme ile negatif anlamlı ilişkiler bulunmuş ve yordama geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür.

Ölçeğin güvenilirliği için, alt boyutların iç tutarlılığına ilişkin elde edilen değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı ise yüksek seviyelerde bulunmuştur. Ölçeğin cinsiyet farklılığının testi için örneğin tamamında (n=639) faktör yapısı test edilmiş ve kadın ve erkekler açısından çok kısmi farklılıklarla birlikte genel olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

Tüm bu bulgular çok boyutlu ölçeğin ulusal kültürde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir. Ancak çalışmada elde edilen tüm sonuçların seçilen araştırma yöntemi ve örneklem çerçevesinde sınırlılık taşıdığı değerlendirilirken, daha genellenebilir sonuçlar için farklı yöntem ve örneklerle ölçeğin test edilmesi önerilmektedir.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir. İlgili çalışmada kullanılan veriler 2018 yılında toplanmış ve veriler analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir. Çalışma ile ilgili Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 2018/08-07 Kararıyla izin alınmıştır.

Yazar Katkıları : Prof. Dr. Fatih ÇETİN, çalışmada araştırmanın teorik kurgusu ile tasarımında, kavramsal çerçeve, yöntem, araştırma bulguları bölümlerinde ve verilerin analizi aşamalarında katkı sağlamıştır. Dr. Muhammet Ali ÇELEBİ, çalışmada kavramsal çerçeve, yöntem, araştırma bulguları bölümlerinde ve veri toplama, verilerin analizi aşamalarında katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür : Veri toplama sürecinde izin veren KOP Bölgesindeki 10 üniversitenin (Ahi Evran Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi, Bozok Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi) senatosuna ve akademik personeline teşekkür ederiz.

Not : Bu çalışmanın pilot çalışması 1-2 Kasım 2019 tarihlerinde düzenlenen 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde "Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği: Bir Pilot Çalışma" başlıklı bildiri olarak sunulmuştur.

Ethics Statement : The authors declare that the ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the event of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. The data used in the relevant study were collected in 2018 and the data were analyzed. Since the data are collected before 2020, an ethical committee decision is not required.

Author Contributions : Fatih ÇETİN made a contribution in the theoretical construct with design of the research, conceptual framework, method, research findings sections and in the analysis of the data in the study. Muhammet Ali ÇELEBİ contributed to the conceptual framework, method, research findings sections and data collection and data analysis stages in the study. Contribution rate of the 1st author: 50%, Contribution rate of the 2nd author: 50%.

Conflict of Interest : There is no conflict of interest among the authors.

Acknowledgement : We would like to thank for to allow data collection the Senate of 10 universities in the KOP Region (Ahi Evran University, Aksaray University, Bozok University, Karamanoğlu Mehmetbey University, Kırıkkale University, Konya Food and Agriculture University, Necmettin Erbakan University, Nevşehir Hacı Bektaş University, Niğde Ömer Halisdemir University, Selçuk University).

Note : The pilot study of this study was presented at the 7th Organizational Behavior Congress held on 1-2 November 2019 as a paper titled "Multi-dimensional Organizational Identity Scale: A Pilot Study".

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). <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n11>
- Albert, S., Ashforth, B. E., Barker, J. R., Dukerich, J. M., Elsbach, K. D., Glynn, M. A., ... Parks, J. M. (1998). Identification with organizations. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations* (pp. 209–272). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4135/9781452231495.n7>
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *The Academy of Management Review Academy of Management Review*, 25(1), 13–17. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/259260>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://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), 80–114. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.1.80>

- Bagozzi, R. P., & Lee, K.-H. (2002). Multiple routes for social influence: The role of compliance, internalization, and social identity. *Social Psychology Quarterly*, 65(3), 226–247. Retrieved from <http://www.jstor.com/stable/3090121>
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47–74. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/9294/ab2e0b911e7cc99b91aff33d9a476c73af10.pdf>
- Brickson, S. (2000). The Impact of identity orientation on individual and organizational outcomes in demographically diverse settings. *The Academy of Management Review*, 25(1), 82–101. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/259264>
- Brislin, R. W. (1986). The Wording and translation of research instruments. In J. W. Lonner, W. J., & Berry (Ed.), *Field Methods in Cross-Cultural Research* (pp. 137–164). SAGE Publications, Inc.
- Çetin, F., & Çelebi, M. A. (2019). Bireysel performansta sosyal kimlik bileşenleri ve davranışsal katılımın rolü: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 133–145. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.531294>
- Deschamps, J., & Devos, T. (1998). Regarding the relationship between social identity and personal identity. In 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.
- Dimmock, J. A., Grove, J. R., & Eklund, R. C. (2005). Reconceptualizing team identification: New dimensions and their relationship to intergroup bias. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol. 9, pp. 75–86. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.9.2.75>
- 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, 371–389. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199903/05\)29:2/3<371::AID-EJSP932>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199903/05)29:2/3<371::AID-EJSP932>3.0.CO;2-U)
- Haslam, S. A. (2004). Psychology in organizations the social identity approach. In *Society* (Second Edi). London: SAGE Publications.
- 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. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/259266>
- Jackson, J. W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity*, 1(1), 11–33. <https://doi.org/10.1080/152988602317232777>
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., & Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring identification and personality with work attitudes and behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1142–1167. <https://doi.org/10.1002/job.1787>
- Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413–434. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/41415676>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A Partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(13), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mamatoğlu, N. (2008). Öğretmenlerde kimliklenme ve kimliklenmenin işe yönelik tutum ve algıları yordayıcılığı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 47–62.
- Rafaeli, A., & Pratt, M. G. (1993). Tailored meanings: On the meaning and impact of organizational dress. *Academy of Management Review*, 18(1), 32–55. <https://doi.org/10.2307/258822>
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A Stakeholder approach to organizational identity. *The Academy of Management Review*, 25(1), 43–62. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/259262>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00770.x>
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1985) The Social identity theory of intergroup behaviour. In: Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., , 2nd Edition, Nelson Hall, Chicago, 7–24.

- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. (1987). Rediscovering the social group: A Self-categorization theory. Oxford, UK: Blackwell.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its Value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129–149. <https://doi.org/10.1080/13594320143000889>

EK-Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği

Kendi Kendine Kategorizasyon

- 1-Ben buüyeyim.
- 2-Kendimi bu bir üyesi olarak görüyorum.
- 3-Bu 'a bağlılığın var mı diye sorulursa, "Evet" derim.
- 4-Kendimi bu bir üyesi/görevlisi olarak görmüyorum.

Uyum Derecesi/Örtüşme Düzeyi

- 5-Bu 'da kendim ile diğer üyelerin benzer olduğunu düşünürüm.
- 6-Bu 'da diğer üyelerin sahip olduğu niteliklere, karaktere ve davranışlara sahibim.
- 7-Bu tipik bir üyesini temsil ediyorum.
- 8-Bu un diğer üyeleri gibiyim.

Duygusal Bağlılık

- 9-Bu 'da kötü bir şey olduğunda kendimi üzüntülü/kötü hissederim.
- 10-Bu 'da can sıkıcı bir durum olduğunda empati ile yaklaşırım.
- 11-Kendimi bu 'a duygusal olarak bağlı olduğumu hissediyorum.
- 12-..... diğer üyelerine bir şey olduğu zaman kişisel olarak kaygı duyarım.

Davranışsal Katılım

- 13-.....de "çalışma alanım"ı bu ile ilgili resimlerle süslüyorum.
- 14-Evimde bu ile ilgili çok sayıda eşya var.
- 15-Bu üyesi olduğumu fark ettiren eşyaları (araba arkası yazıları, rozetler, tişörtler, takvim vb.) görülecek şekilde teşhir ederim.