

ÖRGÜTSEL KİMLİK KAVRAMI ÜZERİNE İŞLETME ANA BİLİM DALINDA HAZIRLANAN LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK BİR İNCELEME*

 Muhammet Ali ÇELEBİ^a

Öz

Bu araştırmanın amacını, örgütsel kimlik konusunda yapılan lisansüstü tezlerin içerik analizi ile incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırmaya İşletme Ana Bilim Dalında hazırlanan tezler örneklem olarak dahil edilmiştir. Mevcut araştırmada, tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri, çalışılan değişkenler, uygulanan sektörler ve ölçme aracı olarak kullanılan örgütsel kimlik ölçekleri incelenerek durum tespiti yapılmıştır. Bu kapsamda YÖK Ulusal Tez Merkezi (YÖK Tez) internet sitesinde yer alan 2003-2020 yıllarına ait 133 tezden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda, örgütsel kimlikle birlikte en çok sırasıyla liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek, performans ve örgütsel sinizm değişkenlerinin çalışıldığı görülmektedir. Tezlerin %96,25'inin nicel, %3,85'inin nitel ve %0,96'sının ise karma yöntemlerle gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Nicel yöntemle hazırlanan tezlerde araştırmacıların örgütsel kimliği ölçmede anket yöntemini ağırlıklı olarak kullandığı ve veri toplama aracı olarak Meal ve Ashforth (1992)'a ait örgütsel kimlik ölçeğini sıklıkla kullandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel kimlik çalışmalarının uygulandığı sektörlerin dağılımında ise en fazla özel sektörde (%59,23) araştırma yapıldığı görülmüştür. Kamu sektörü (%31,54), kamu-özel sektörü (%8,46) ve sivil toplum kuruluşu (%0,77) uygulama yapılan diğer sektörlerdir. Örgütsel kimlik konusunda yapılan lisansüstü çalışmaların sayısının son yıllarda artan bir ilgi ile devam ettiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kimlik, İşletme, Lisansüstü Tezler, İçerik Analizi.



ORGANIZATIONAL IDENTITY: A STUDY ON POSTGRADUATE THESES PREPARED IN THE DEPARTMENTS OF BUSINESS ADMINISTRATION

Abstract

The purpose of this research is to analyze the postgraduate theses on organization identity through the content analysis. Theses published in the Department of Business Administration are included in the research as a

* Bu makale 23-25 Eylül 2020 tarihleri arasında düzenlenen 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sunulmuş bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

^a Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, macelebi@kmu.edu.tr

sample. In this study, the research methods adopted in theses, variables studied, the sectors applied, and the scales of organization identity used as a measurement tool are assessed. In this regard, 133 theses dating between 2003-2020 accessed through the National Thesis Center in the Council of Higher Education are utilized.

As a result of this research, it is observed that organizational identity has been mostly studied by examining the variables of leadership, organizational citizenship behavior, organizational trust, job satisfaction, organizational justice, organizational commitment, turnover intention, organizational support, performance, organizational cynicism respectively. 96,25% of theses are quantitative, 3,85% are qualitative and 0,96% are mixed. Researchers of theses which quantitative methods are applied conducted questionnaires mostly during the examination of organizational identity and as a data collection tool, the scale of organizational identity of Mael and Ashford (1992) is dominantly implemented. With regards to the distribution of industries in which organizational identity research is completed are private sector (59,23%), while other sectors are public (31,54%), public-private partnership (8,46%) and non-profit organizations (0,77%). It has been observed that in recent years, the number of postgraduate studies on organizational identity has substantially increased.

Keywords: Organizational Identity, Business Administration, Graduate Theses, Content Analysis



Giriş

Örgütsel kimlik bireyin kendisini örgütle tanımlaması ve aidiyet duygusunu ifade etmektedir (Mael & Ashforth, 1992). Örgütsel kimlik bireylerin örgüt kimliğiyle kendilerini tanımlayarak sosyal bir kimlik üzerinden örgüt ile ilişkilerini ifade etmesi olarak tanımlanmaktadır. Birey ve örgüt arasındaki bağlantıyı yansıtan örgütsel kimlik, bireyin benliğiyle örgütün kimliğinin ne ölçüde örtüştüğünü ortaya koymaktadır (Ashforth & Mael, 1989).

Örgütsel kimlik, örgüt içinde psikolojik ve davranışsal süreçlerde incelenmiş ve sosyal kimlikle ilişkili kapsamlı bir kavram olarak (Haslam, Postmes, & Ellemers, 2003), alan yazında araştırılmıştır. Son yıllarda lisansüstü tezlerde kavramın ağırlıklı olarak çalışılması örgütsel kimliğin anlaşılması ve örgütte oluşturduğu dinamiklerinin fark edilmesi açısından önemlidir. Mevcut çalışmada örgütsel kimlik kavramıyla ilgili 2003-2020 yılları içerisinde, işletme ana bilim dalındaki lisansüstü tezlere bakılarak, genel görünümün ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için bu kavram üzerinde yapılan lisansüstü çalışmalarda içerik, yöntem, çalışılan konular, kullanılan ölçekler ve uygulanan sektörler ile ilgili ortaya çıkan sorulara yanıt aranmıştır.

Örgütsel kimlik konusunda genel görünümü ortaya koyan ulusal literatürde yapılmış çalışmalara bakıldığında Ülbeği (2018)'nin yapmış olduğu meta analiz çalışması öne çıkmaktadır. Bu meta analizde Türkiye'de yapılmış olan akademik yayınlarda (31 lisansüstü tez, 39 makale 7 bildiri) örgütsel kimlikle birlikte çalışılan değişkenlerin ilişkilerine yönelik psikometrik meta analiz yöntemini kullanarak nicel bir değerlendirme yapılmıştır.

Bu araştırmanın örgütsel kimlik konusunda yapılan araştırmaların dağılımını ve yönünü belirlemesi bakımından araştırmacılara yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütsel kimlikle ilgili genel görünümü ortaya koyan çalışma sayısının azlığı bu çalışmanın neden yapılması gerektiğinin anlaşılması

için önemlidir. Çalışma sonunda elde edilen bulguların örgütsel kimlik kavramının anlaşılması ve ileride yapılacak çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

A. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal-psikoloji alanında ortaya çıkan, Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel 1972) ve Benlik-Kategorizasyonu Teorisi (Turner vd. 1987) birey ve grup ilişkilerine odaklanarak kimliği açıklamakta, alandaki tartışmalara yön vermektedir. Bu teoriler çerçevesinde bireyin kendisini sosyal gruplarla birlikte nasıl tanımladığı ve ilişkilerini nasıl şekillendirdiği sosyal ve psikolojik açıdan sosyal kimlik kavramı üzerinden tartışılmaktadır. Sosyal kimlik, bireysel ve grup kimliklerinin tanımlanması ve birbiriyle örtüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal kimlik, aynı anda aidiyet ve ayırt edicilik duygusu sağlamak ve bireyin kendini sosyal gruplar içinde konumlandırması, konusuna vurgu yapmaktadır (Brewer, 2001).

Sosyal bir grup biçimi olan örgütlerde, kimlik, bireyin çalıştığı örgütsel yapı ile ilişkilerini açıklamakta sosyal kimliğin örgütsel ortama taşınmasını incelemektedir. Örgütsel kimlik birey ile örgütü konumlandırarak, anlam ve aidiyet sağlamaktadır. Bireylerin kendilerini ve gruplarını veya kuruluşlarını iç içe olarak algılaması, ortak nitelikleri, hataları, başarıları ve başarısızlıkları paylaşma eğilimi (Mael & Tetrick, 1992), birlik olma ve aidiyet algısı (Mael & Ashforth, 1992) örgütsel kimliği tanımlamaktadır. Bireyin benlik algısı ve örgütle bir olma durumunu açıklayan örgütsel kimlik, bireyin hedefleriyle örgütsel hedefleri uyumlaştırarak bağlılık kavramının daha ötesinde bir olguyu ifade etmektedir (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994).

Örgütlerin kim olduklarına dair yerleşmiş bir algı olmadan hareket etmeleri beklenmemektedir. Bu algı strateji oluşturma, örgütsel değişim, liderlik çabaları, takım oluşturma, sosyalleşme, hedef belirleme, kariyer planlama ve diğer örgütsel davranışların temelini oluşturmaktadır (Ashforth, 2016). Bu nedenle örgütsel kimlik güçlü bir bağ kurma işlevi yürüterek örgütsel süreçleri etkilemektedir. Örgütsel kimlik süreci ilk olarak bireyin, örgütün kimliğini algılayışı ve olması gerektiğini düşündüğü kimlik beklentisiyle örgüt kimliğini kıyaslaması ile başlamaktadır. Daha sonra bu süreç zamanla algılanan ile beklenti içinde olunan kimliklerin birbiriyle uyuma veya örtüşmesiyle devam etmektedir. Reger ve arkadaşları (1994) örgütsel kimlik sürecini, bireyin örgütün mevcut kimliğine ilişkin algılarıyla (örgütün mevcut karakteri hakkındaki inançları) ideal kimliği arasındaki beklentilerini karşılaştırması sonucunda (arzu edilen, bireyin kendi hissiyle) kimlik uyuşması veya boşluğunun (mevcut ve ideal kimlik iddiaları arasındaki bilişsel mesafe) ortaya çıktığı süreç olarak ifade etmektedir (Foreman & Whetten, 2002).

Scott ve Lane (2000) örgütsel kimliği yöneticiler, örgüt üyeleri ve diğer paydaşlar arasındaki karmaşık, dinamik ve karşılıklı etkileşimler sonucu ortaya çıkmasıyla açıklamaktadır (Scott & Lane, 2000). Chreim (2002) yönetimin kimliklenme sürecinde, tanımlamaları yönetmesi ve örgütün kimliğinin belirlenmesi hedefine katkı sağlanmasındaki rolüne vurgu yapmaktadır. Yönetimin rolü kimliği teşvik eden koşulların ve ilişkisel ortamların oluşturulmasını sağlamaktır. Örgütsel ve bireysel hedeflerin, değerlerin paylaşılması, örgütün kimliğinin cazip ve ayırt edici bir özelliğe kavuşturulması yönetsel uygulamalarla anlam bulmaktadır. Pfeffer (1981), yönetimin sıklıkla iletişim kurmasının, üyelere aidiyet

ve kimlik duygusu veren ortak bir ortak paylaşım seti geliştirmesine yol açtığını söylemektedir (Chreim, 2002). O'Reilly ve Chatman örgütsel kimliğin kazanılma sürecini, bireyin bir ilişkiyi kurmak ve sürdürmek amacıyla bir gruptan veya örgütten kaynaklanan etkiyi kabul etmesi" olarak ifade etmektedir (O'Reilly & Chatman, 1986).

Örgütsel kimlik, sosyal kimliğin bilişsel, duygusal ve değerlendirme boyutlarını içermektedir. Örgütsel kimliğin davranışsal yönünün açıklandığı ve davranışsal boyutun eklenerek, kavramın dört boyut olarak tartışıldığı çalışmalara da alan yazında rastlanılmaktadır (Van Dick & Wagner, 2002). Bergami ve Bagozzi (2000) örgütteki sosyal kimliğin bilişsel, duygusal ve değerlendirici bileşenlerin grup içi üyelere fayda sağlayan davranışları teşvik ettiğini söylemektedir (Bergami & Bagozzi, 2000). Cheney ve Tompkins (1987) örgütsel kimliği kişinin kendisiyle örgütü arasındaki bilişsel, duygusal ve davranışsal bir bağ olarak tanımlamaktadır. Birey, örgütün kimliğiyle kendi benliğini örtüştürmeye ne kadar çok eğilimli ise, kimliklenme süreci de o derece de güçlü olmaktadır. Örgütsel kimliğin güçlü olmasıyla bireyin bilişsel, duygusal ve davranışsal yatırımı artmaktadır. Bireyler örgütle ne kadar kendilerini tanımlarlarsa ve niteliklerini uygun bulursa o kadar çok düşünme, davranma ve hissettirme biçimlerine girerek, kimliği onaylama fırsatı bulması beklenmektedir (Ashforth, 2001, Akt; Chreim, 2002). Örgüt kimliğini sahiplenen bireyin, duygusal olarak örgütte olmaktan mutlu olması uzun yıllar boyunca örgüte olan üyeliğini sürdürme eğiliminde olacağını göstermektedir.

B. ARAŞTIRMA

1. Araştırmanın Amacı

Araştırma örgütsel kimlik konusunda, işletme alanında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesini konu almaktadır. Örgütsel kimlikle ilgili tezlerdeki akademik ilgiyi ve kavramın anlaşılmasında izlenen araştırma yöntemlerinin ortaya çıkarılması araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Örgütsel kimlikle çalışılan değişkenlerin, uygulama yapılan sektörlerin ve veri toplama aracı olarak seçilen araçların tespit edilmesi sağlanarak, gelecekteki çalışmalara tavsiyeler sunulması araştırmanın beklenen diğer bir amacını oluşturmaktadır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Örgütsel kimliğin çalışıldığı lisansüstü tezlerin içerik analizi yöntemi ile incelenmesi araştırmanın yöntemini oluşturmaktadır. İçerik analizi yönteminde sistematik olarak çalışılmasını George (2003) "konuyla ilgili içeriklerin, araştırma problemini incelemek amacıyla oluşturulan tüm uygun kategoriler bakımından irdelenmesi" olarak açıklamaktadır (George 2003). Bu çalışmada içerik analizi; araştırmanın problemini tanımlama, evreni belirleme ve örneklem seçimi, kategorileri oluşturma ve tanımlama, kodlama cetvelini oluşturma ve veri girişi analizi ile yorumlama aşamalarından oluşmaktadır.

a. Araştırmanın Problemini Tanımlama

Araştırma amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

Özdeşleşme ve örgütsel kimlik kavramından hangisi araştırmacılar tarafından tercih edilmiştir?

Tezlerin üniversitelere dağılımı nedir?

Tezlerin yıllara göre dağılımı nedir?

Tezlerde kullanılan örgütsel kimlik ölçekleri nelerdir?

Tezlerde hangi araştırma yöntemleri ve analizleri kullanılmıştır?

Örgütsel kimlik ile çalışılan değişkenler nelerdir?

Araştırmaların uygulandığı sektörler nelerdir?

b. Araştırmanın Evrenini Belirleme ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de yapılmış olan “örgütsel kimlik/özdeşleşme” konulu tezler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İşletme Ana Bilim Dalında yazılmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan tezler Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi’ne ait internet sitesinden tez arama motoruyla elde edilmiştir. Arama motoruna “örgütsel kimlik” ve “örgütsel özdeşleşme” kelimeleri tez adı ile dizin kategorilerine yazılarak arama yapılmış ve 01/10/2020 tarihinde tarama süreci tamamlanmıştır. Tarama sonucunda ilk önce İşletme konu başlığı altında sıralanan 116 tez araştırma kapsamına alınmıştır. Bu tezlere daha sonra konu başlığı bankacılık, eğitim öğretim, hastaneler, kamu yönetimi, psikoloji, sağlık kurumları yönetimi ve turizm başlığı altında sisteme yanlış tanımlanan 19 tez daha eklenmiş ve toplamda 135 tez incelenmiştir (Ek 1). Yüksek lisans ve doktora tezlerinden oluşan 135 tezin 128 adeti erişime açık 7 adetinin kullanımı ise yazar tarafından kısıtlanmıştır. Kısıtlı olan tezler, tez künyesi ve özet içerisindeki yer alan bilgilerden istifade edilerek incelenmiş elde edilen veriler araştırmaya dâhil edilmiştir. Tezlerin incelenmesinde 2 adet yüksek lisans tezi konu (spor takımı ile özdeşleşme, marka kişiliği-örgütsel kimlik) ve örneklem (öğrenci-müşteri) açısından uygun olmadığı için araştırmaya dâhil edilmeyerek 133 tez üzerinden araştırmanın bulguları elde edilmiştir.

c. Araştırma Kategorilerini Oluşturma ve Tanımlama

Araştırma kategorilerinin oluşturulması benzer veya farklı olan verinin gruplandırılmasını sağlamaktadır. İlk olarak elde edilen veriler belirlenen kategoriye "ait" olarak sınıflandırılmıştır. Daha sonra bu veriler ile aynı kategoriye ait olmayan diğer veriler ise farklı kategoriler altında sınıflandırılarak kategori oluşturma aşaması tamamlanmıştır. Bu sayede kategoriler arasında karşılaştırma imkânı elde edilmiştir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında incelenen veriler ile ilgili olarak tezlerin dağılımı (cins, yıl), üniversitelere dağılımı, tezlerde kullanılan yöntemler, kullanılan ölçekler, en çok çalışılan değişkenler ve uygulama yapılan sektörler olmak üzere araştırma kategorileri oluşturulmuştur.

d. Kodlama Cetvelini Oluşturma

Araştırmanın bu aşamasında en çok çalışılan değişkenler kategorisi içerisinde kodlama cetveli oluşturulmuştur. Tezlerde çalışılan her değişken için bir kod oluşturulmuştur. Tezlerde kullanılan değişkenler incelenerek, ilgili olduğu bağlama göre, eş anlamlı olan veya birbirine yakın olan kavramlar birleştirilerek kodlama işlemi bir üst kodda birleştirilerek etiketlenmiştir. Örneğin “cinsiyet ayrımcılık

algısı” ve “kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı” gibi başlıklar “cinsiyet ayrımcılığı” başlığı altında toplanarak etiketleme işlemi yapılmıştır. Değişkene ait alt boyut veya temel bir konu bünyesinde ele alınan değişkenlerin etiketleme işlemi ise ana konu başlığı esas alınarak yapılmıştır. Örneğin liderlik başlığı altında farklı liderlik türleri etiketlenmiştir. Tablo 1’de örnek etiketleme yöntemi görülmektedir.

Tablo 1. Değişkenleri Etiketleme Yöntemi

Dönüştürücü liderlik	Liderlik	Örgüt güvenlik iklimi	Örgütsel iklim
Etik liderlik		Etik iklim	
Etkileşimci liderlik		Katılımcı iklim	
Hizmetkâr liderlik		Duygusal örgütsel bağlılık,	Örgütsel bağlılık
Karizmatik liderlik		Örgütsel bağlılık	
Otantik liderlik		Cinsiyet ayrımcılık algısı	Cinsiyet ayrımcılığı
Stratejik liderlik		Kadınlara yönelik cinsiyet önyargısı	
Şeffaf liderlik,		X ve Y kuşağı	Kuşak farklılıkları
Lider-üye etkileşimi		Kuşak farklılıkları	

e. Veri Girişi, Analizi ve Yorumlama

Araştırma kapsamında örneklemden elde edilen verilerin analizi için SPSS 24 programından yararlanılmıştır. İncelenen lisansüstü tezlerin ait oldukları üniversite, yılı, tez türü, kullanılan araştırma yöntemi, yapılan analiz türü, en çok çalışılan değişkenler ve uygulanan sektörler temel alınarak sınıflandırılmış ve frekans analizi ile karşılaştırılabilir olarak incelenmiştir.

Araştırmada örgütsel özdeşleşme yerine örgütsel kimlik kavramı tercih edilmiştir. Örgütsel kimlik kavramının tercih edilmesinin nedenlerinden ilki kavramı oluşturan “identity, identification” kelimelerinin Türkçe karşılığının kimlik ve kimliklenme olarak tercüme edilmesidir. Ayrıca Kimlik Teorisi (Stryker, 1968,1980) kişisel kimliği tanımlarken, Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel & Turner, 1985) sosyal kimliği tanımlamaktadır. Teorik temellerinin “kimlik” kelimesi üzerinden tartışıldığı bir kavramın “örgütsel kimlik” olarak tanımlanmasının daha uygun olacağı kanaati diğer nedeni oluşturmaktadır.

C. BULGULAR

Örgütsel kimlik kavramı, eş anlamda kullanılan örgütsel özdeşleşme kavramıyla birlikte artan bir ilgiyle lisansüstü tezlerde araştırılmaktadır. Tablo 2’de her iki kavramın kullanıldığı tez sayıları yer almaktadır. Tablo 2’ye bakıldığında ağırlıklı olarak örgütsel özdeşleşme (%91) kavramının örgütsel kimlik kavramına (%9) göre lisansüstü çalışmalarda kullanımının daha çok tercih edildiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme başlığı altında hazırlanmış olan tezler, bundan sonra araştırmada örgütsel kimlik

başlığı altında toplanıp incelenecektir. İncelenen tezlerin 88 adedi yüksek lisans 45 adedi ise doktora tezinden oluşmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Kimlik ve Özdeşleşme Kavramlarıyla Hazırlanan Tezler.

	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam	Yüzde (%)
Örgütsel Özdeşleşme	85	36	121	91
Örgütsel Kimlik	3	9	12	9
Toplam	88	45	133	100

Örgütsel kimlik konusunda hazırlanan tezlerin üniversitelere dağılımı Tablo 3'te özetlenmiştir. Tablo 3'e bakıldığında Marmara Üniversitesinin 14 teze (%10,53) örgütsel kimliğin en fazla çalışıldığı üniversite olduğu gözlemlenmektedir. Marmara Üniversitesini sırasıyla Gazi Üniversitesi 10 teze (%7,52) ve İstanbul Üniversitesi 7 teze (%5,26) takip etmektedir.

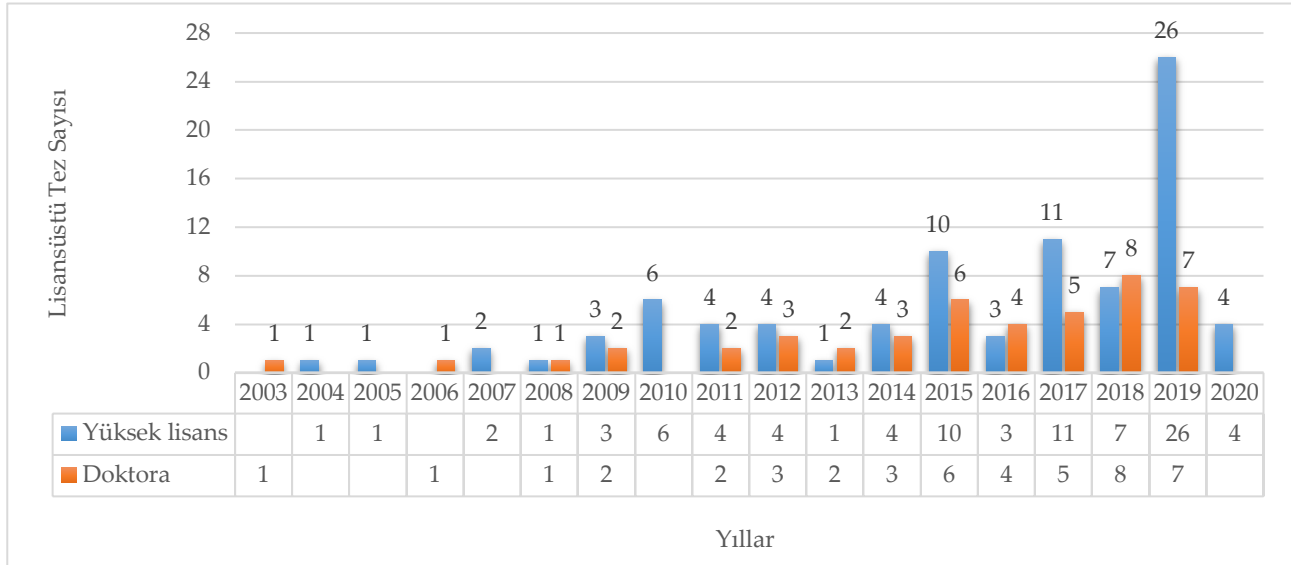
Tablo 3. Tezlerin Üniversitelere Dağılımı

Üniversite Adı	Tez	Yüzde (%)	Üniversite Adı	Tez	Yüzde (%)
Marmara Üniversitesi	14	10.53	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2	1.50
Gazi Üniversitesi	10	7.52	Karabük Üniversitesi	2	1.50
İstanbul Üniversitesi	7	5.26	Kırıkkale Üniversitesi	2	1.50
Beykent Üniversitesi	5	3.76	Munzur Üniversitesi	2	1.50
Kafkas Üniversitesi	5	3.76	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2	1.50
Nevşehir Üniversitesi	5	3.76	Trakya Üniversitesi	2	1.50
Atatürk Üniversitesi	4	3.01	Yıldız Teknik Üniversitesi	2	1.50
Bahçeşehir Üniversitesi	4	3.01	Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	0.75
Balıkesir Üniversitesi	4	3.01	Çukurova Üniversitesi	1	0.75
Başkent Üniversitesi	4	3.01	Dicle Üniversitesi	1	0.75
Gebze Teknik Üniversitesi	4	3.01	Doğuş Üniversitesi	1	0.75
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	4	3.01	Gaziantep Üniversitesi	1	0.75
Dokuz Eylül Üniversitesi	3	2.26	Hacettepe Üniversitesi	1	0.75
İnönü Üniversitesi	3	2.26	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	0.75
İstanbul Arel Üniversitesi	3	2.26	Kadir Has Üniversitesi	1	0.75
İstanbul Ticaret Üniversitesi	3	2.26	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	1	0.75
Kara Harp Okulu	3	2.26	Maltepe Üniversitesi	1	0.75
Selçuk Üniversitesi	3	2.26	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	1	0.75
Süleyman Demirel Üniversitesi	3	2.26	Osmangazi Üniversitesi	1	0.75
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	3	2.26	Pamukkale Üniversitesi	1	0.75
Uludağ Üniversitesi	3	2.26	Sabancı Üniversitesi	1	0.75

Abant İzzet Baysal Üniversitesi	2	1.50	Ufuk Üniversitesi	1	0.75
Aksaray Üniversitesi	2	1.50	Yeditepe Üniversitesi	1	0.75
Çankaya Üniversitesi	2	1,50	TOPLAM	133	100

Örgütsel kimliğin çalışıldığı lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı Grafik 1’de gösterilmektedir. Erişilen ilk tezin 2003 yılında olduğu ve tezlerin 2020 yılına kadar artarak devam ettiği izlenmektedir. Grafik 1’de 2003 yılında 1, 2004 yılında 1, 2005 yılında 1, 2006 yılında 1, 2007 yılında 2, 2008 yılında 2, 2009 yılında 5, 2010 yılında 6, 2011 yılında 6, 2012 yılında 7, 2013 yılında 3, 2014 yılında 7, 2015 yılında 16, 2016 yılında 7, 2017 yılında 16, 2018 yılında 15, 2019 yılında 33 ve 2020 yılında 4 adet olmak üzere 133 tezin hazırlandığı görülmektedir. Genel olarak bakıldığında; 2016 yılında hazırlanan tezlerin önceki yıllara göre sayısındaki azalmaya rağmen, örgütsel kimlik konusuna olan ilginin arttığı yıllar itibariyle lisansüstü tezlerde gözlemlenmektedir. 2019 yılı 33 lisansüstü tez çalışmasıyla en fazla çalışma yapılan yıl olmuştur.

Grafik 1. Örgütsel Kimlik Konusunda Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı



Lisansüstü tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri incelendiğinde, nicel yöntemlerin nitel yöntemlere göre ağırlıklı olarak tercih edildiği Tablo 3’ten anlaşılmaktadır. Tablo 3’e bakıldığında nicel yöntemle hazırlanan tezlerin oranı %96,25, nitel yöntemle hazırlanan tezlerin oranı %3,85 ve karma yöntemle yapılan tezlerin oranı ise %0,75 olduğu görülmektedir. Nicel yöntemle hazırlanan tezlerde veri toplamada en fazla anket yöntemi tercih edilmiştir. İkincil veri analiziyle toplanan veriler ise 1 adet tez ile sınırlıdır. Nitel yöntemle hazırlanan tezlerde içerik analizi, fenomenografik yaklaşım ve görüşme yöntemlerinin kullanıldığı, karma yöntem ile hazırlanan tezlerde ise anket ve görüşme yöntemlerinin tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 3. Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemleri

Araştırma Yöntemi		Toplam	Yüzde (%)
Nicel	Anket	127	95.50
	İkincil Veri Analizi	1	0.75
Toplam Nicel Tezler		128	96.25
Nitel	İçerik Analizi	2	1.50
	Fenomenografik yaklaşım	1	0.75
	Görüşme	1	0.75
Toplam Nitel Tezler		4	3.85
Karma (Nicel-Nitel)	Anket-Görüşme	1	0.75
Genel Toplam		133	100

Nicel yöntemle hazırlanan tezlerde kullanılan analizler incelendiğinde (Tablo 4) sıklıkla kullanılan analiz türünün korelasyon analizi (%31,72) olduğu görülmektedir. Korelasyon analizini sırasıyla Regresyon analizi (%26,59) Anova analizi (%15,11), T testi (%12,08), Yapısal Eşitlik Modeliyle hipotez testi (%8,16), Kruskal Wallis testi (%3,38), Mann-Whitney U testi (%2,72) ve Ki Kare testi (%0,60) takip etmektedir.

Tablo 4. Nicel Yöntemle Hazırlanan Tezlerde Kullanılan Analizlerin Dağılımı

	Analiz Adı	Kullanma Sıklığı	Yüzde (%)
Nicel	Korelasyon	105	31.72
	Regresyon	88	26.59
	Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi)	50	15.11
	T Testi	40	12.08
	Yapısal Eşitlik ile Hipotez Testi	27	8.16
	Kruskal Wallis Testi	10	3.02
	Mann-Whitney U Testi	9	2.72
	Ki Kare	2	0.60
	Toplam	331	100

Nicel ve karma yöntemlerin tercih edildiği tezlerde kullanılan ölçekler için Tablo 5'e bakıldığında tek boyuttan oluşan Meal ve Ashforth (1992)'a ait ölçeğin tezlerde 102 adet (%82,25) kullanıldığı ve örgütsel kimlik çalışmalarında sıklıkla tercih edildiği görülmektedir. Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004)'in geliştirmiş olduğu Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ise 8 tezde kullanıldığı görülmektedir. Kullanılan diğer ölçeklere bakıldığında; sırasıyla Cheney (1982,1984), Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000), Bullis ve Tompkins (1989), Dukerich, Golden ve Shortell (2002), Eker (2015), Gioia ve Thomas (1996), Johnson, Johnson, ve Heimberg (1999), Rich, Lepine ve Crawford (2010), Smidts, Pruyne ve Van Riel (2001) ve Stoner, Perrewé ve Hofacker (2011) tarafından geliştirilen ölçeklerin olduğu görülmektedir. Kullanılan ölçeklere genel olarak bakıldığında örgütsel kimliği tek boyutta ölçen ölçeklerin kullanıldığı tez sayısı 114, çok boyutlu ölçen ölçeklerin kullanıldığı tez sayısı ise 10 adettir.

Tablo 5. Nicel Yöntemle Yapılan Lisansüstü Tezlerde Kullanılan Ölçekler ve Yüzde Dağılımı

Ölçek Adı	Boyut Sayısı	Toplam	Yüzde (%)
Meal & Ashforth (1992) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	Tek boyutlu	102	82.25
Van Dick vd. (2004) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	Tek boyutlu	8	6.44
Cheney (1982,84) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	İki boyutlu	4	3.22
Miller, vd. (2000) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	Tek boyutlu	2	1.61
Bullis & Tompkins(1989) "Örgütsel Kimliklenme Ölçeği"	Tek boyutlu	1	.81
Dukerich, vd. (2002) "Algılanan Örgütsel Kimliğin Çekiciliği"	Tek boyutlu	1	.81
Eker (2015) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	İki boyutlu	1	.81
Gioia & Thomas (1996) "Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği"	İki boyutlu	1	.81
Johnson vd. (1999) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	İki boyutlu	1	.81
Rich, Lepine & Crawford (2010) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	Üç boyutlu	1	.81
Smidts, Pruyn, & Van Riel (2001) "Örgütsel Kimlik Ölçeği"	Tek boyutlu	1	.81
Stoner vd. (2011) "Çok Boyutlu Örgütsel Kimlik Ölçeği"	Dört boyutlu	1	.81
Toplam		124*	100

* Kısıtlı olan 4 teze ait ölçek bilgisine ulaşılamamıştır.

Tablo 6. Lisansüstü Tezlerde Örgütsel Kimlikle En Çok Çalışılan Değişkenler

Değişken Adı	Kullanma Sıklığı	Yüzde (%)	Değişken Adı	Kullanma Sıklığı	Yüzde (%)
Liderlik	35	12.54	İletişim	2	0.72
Örgütsel vatandaşlık dav.	18	6.45	Örgütsel politika algısı	2	0.72
Örgütsel güven	16	5.73	Psikolojik iyi oluş	2	0.72
İş tatmini	16	5.73	Benlik saygısı	1	0.36
Örgütsel adalet	13	4.65	Bireysel yaratıcılık	1	0.36
Örgütsel bağlılık	11	3.94	Bireysel değerler	1	0.36
İşten ayrılma niyeti	11	3.94	Bir. ve top. kült. eğilimler	1	0.36
Örgütsel destek	11	3.94	Değişime yatkınlık	1	0.36
Performans	10	3.58	Geri çekilme davranışları	1	0.36
Örgütsel sinizm	9	3.22	İçsel dışsal güdülenme	1	0.36
Sorumluluk	7	2.51	İşgücü atikliği	1	0.36
Kurumsal itibar	7	2.51	İşgücü verimliliği	1	0.36
Örgüt kültürü	5	1.79	İhbar davranışları	1	0.36
Personel güçlendirme	5	1.79	İşyeri sapma davranışı	1	0.36
Örgütsel iklim	5	1.79	İnovatif çalışma davranışı	1	0.36
Psikolojik sözleşme	5	1.79	İş taşınması	1	0.36
Örgütsel prestij	5	1.79	İşte var olamama	1	0.36
İşe angaje olma	5	1.79	Kontrol odağı	1	0.36
Sanal kaytarma	4	1.43	Marka algısı	1	0.36
Psikolojik sermaye	4	1.43	Mesleki özdeşleşme	1	0.36
Tükenmişlik	3	1.07	Müşteri odaklılık	1	0.36
Kişilik	3	1.07	Ödül yönetimi	1	0.36
İşe adanmışlık	3	1.07	Örgütsel çatışma	1	0.36

Örgütsel sosyalleşme	3	1.07	Örgütsel erdemlilik	1	0.36
Örgütsel yabancılaşma	3	1.07	Politik etkileme davranışı	1	0.36
İş doyumu	3	1.07	Pozitif-Negatif düşünceler	1	0.36
Cinsiyet ayrımcılığı	2	0.72	Proaktif davranış	1	0.36
Kuşak farklılıkları	2	0.72	Politik davranış algısı	1	0.36
Örgütsel muhalefet	2	0.72	Problemler internet kullanım	1	0.36
Örgüt imajı	2	0.72	Rol belirsizliği	1	0.36
Yenilikçi iş davranışı	2	0.72	Sapkın davranışlar	1	0.36
Algılanan mağduriyet	2	0.72	Sosyal rol kimliği	1	0.36
Grup içi özdeşleşme	2	0.72	Sosyal sürdürülebilirlik	1	0.36
Duygusal emek,	2	0.72	Sürekli iyileştirme çabaları	1	0.36
İKY uygulamaları	2	0.72	Ücret tatmini	1	0.36
Örgütsel stres	2	0.72	Zaman yönelimi	1	0.36
			TOPLAM	279	100

Örgütsel kimliğin anlaşılması ve örgütte oluşturduğu dinamiklerinin fark edilmesi son yıllarda lisansüstü tezlerde ağırlıklı olarak kavramın diğer konular ile birlikte çalışılmasına neden olmaktadır. Tablo 6'da örgütsel kimlik değişkeni ile çalışılan değişkenler yer almaktadır. Tezler incelendiğinde en fazla liderlik değişkeninin örgütsel kimlikle çalışıldığı görülmektedir. Liderlik değişkenini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek, performans, örgütsel sinizm, sorumluluk, kurumsal itibar, örgüt kültürü, personel güçlendirme, örgütsel iklim, psikolojik sözleşme, örgütsel prestij ve işe angaje olma değişkenleri takip etmektedir. Ülbeği (2018)'nin yapmış olduğu meta analiz çalışmasında örgütsel kimlik ile çalışılan değişkenler örgütsel vatandaşlık davranışı, bilişsel güven, örgütsel güven, örgütsel imaj algısı, iş tatmini ve işe adanmışlık, duygusal güven, performans, örgütsel adalet, süreç adaleti, algılanan örgütsel destek, etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve işten ayrılma niyeti değişkenleridir. Genel olarak bakıldığında örgütsel kimlikle en çok çalışılan değişkenlerin çok fazla değişmediği görülmektedir.

İncelen lisansüstü tezlerin uygulama yapılan sektörler göre dağılımı Tablo 7'de gösterilmektedir. Sektörler incelendiğinde sırasıyla özel (%59,23), kamu (%31,54), kamu-özel (%8,46) sektörlerinde ve sivil toplum kuruluşunda (%0,77) uygulama yapıldığı görülmektedir. Özel sektörde farklı sektör ve işkollarında çalışanlar ile turizm sektöründe yapılan çalışmalar en fazla uygulama yapılan özel sektör alanları olduğu Tablo7'den anlaşılmaktadır. Özel sektörde enerji, finans, sağlık ve imalat alanları uygulama yapılan diğer sektörler olarak öne çıkmaktadır. Kamu sektöründe ise en fazla eğitim alanında araştırma yapıldığı görülmektedir. Eğitim sektörünü sırasıyla sağlık, kamu idari kurumları, belediyeler ve finans kurumları takip etmektedir.

Tablo 7. Lisansüstü Tezlerin Uygulama Yapılan Sektörlere Göre Dağılımı

Sektörler	Frekans	Yüzde (%)	Yüzde (%)
Özel	Farklı Sektör ve İşkolları	11 8.46	59.23
	Turizm	11 8.46	
	Enerji	6 4.62	
	Firma (Sektör Belirtilmemiş)	6 4.62	
	Finans (Banka)	6 4.62	
	Hizmet Sektöründe Farklı Kurumlar	6 4.62	
	Sağlık	5 3.85	
	İmalat	5 3.85	
	Havacılık	2 1.54	
	İletişim	2 1.54	
	Gıda	2 1.54	
	Otomotiv	2 1.54	
	Eğitim	2 1.54	
	İnşaat	2 1.54	
	Parekende	2 1.54	
	Savunma, Güvenlik	2 1.54	
	Muhasebe, Satış-Pazarlama	2 1.54	
	Lojistik	1 0.77	
	Tiyatro	1 0.77	
	Araştırma Şirketi	1 0.77	
Kamu	Eğitim	13 10.00	31.54
	Sağlık	8 6.15	
	Kamu (TBMM, Vali, Kaymakamlık, vb.)	7 5.38	
	Belediyeler	6 4.62	
	Finans	3 2.31	
	Haberleşme	1 0.77	
	Savunma	1 0.77	
	Gıda	1 0.77	
	Ulaşım	1 0.77	
Kamu/Özel Karışık	Farklı Sektör ve İşkolları	5 3.85	8.46
	Finans	6 4.62	
Sivil Toplum Kuruluşu	Vakıf	1 0.77	0.77
TOPLAM		130 100	100

Sonuç

Bu çalışmada, 2003-2020 yılları içerisinde örgütsel kimlik konusunda, İşletme Ana Bilim dalında hazırlanan lisansüstü tezlerin içerik analiziyle incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Ulusal Tez Merkezi (YÖK Tez) veri tabanından elde edilen 133 lisansüstü tez incelenmiştir. İçerik analiziyle incelenen tezlerde örgütsel kimliğin hangi metodolojik bakış açısıyla araştırıldığı, tez türü, tezin yapıldığı üniversite, tez yılı, kullanılan ölçekler, analiz teknikleri ve uygulama yapılan sektörler ortaya çıkartılmıştır. Elde edilen bulgularla örgütsel kimlik konusunda hazırlanan tezlerin mevcut görünümünü ortaya çıkartılarak, araştırmanın amacına ulaşılmıştır.

Araştırmada tezlerde örgütsel kimlik kavramının yerine özdeşleşme kavramının daha çok tercih edildiği görülmüştür. Mevcut araştırmada örgütsel özdeşleşme yerine örgütsel kimlik kavramı tercih edilmiştir. Bunun nedeni ise “identity, identification” kelimelerinin Türkçe karşılığının kimlik ve kimliklenme olarak tercüme edilmesi ve teorik temellerinin “kimlik” kelimesi üzerinden tartışıldığı bir kavram olmasıdır.

Örgütsel kimlikle ilgili hazırlanan tezlerin üniversitelere dağılımı incelenmiş ve ilk üçte Marmara Üniversitesi (n:14, %10,53), Gazi Üniversitesi (n:10, %7,52) ve İstanbul Üniversitesi (n:7, %5,26) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kimlik konusunda 88 adet tezin yüksek lisans, 45 adet tezin ise doktora programı kapsamında hazırladığı tespit edilmiştir. 2003-2020 yılları arasında bu konuda hazırlanan tezler doğrusal bir oranda artarak devam etmiş, 2019 yılı diğer yıllara göre 35 adet teze örgütsel kimliğin en çok çalışıldığı yıl olmuştur.

İncelemeye tabii tutulan tezlerin %96,25’inin nicel, %3,85’inin nitel ve %0,96’sının ise karma yöntemlerle gerçekleştirildiği görülmüştür. Sosyal bilimler alanına genel olarak bakıldığında yaygın bir biçimde nicel araştırma yöntemleriyle yapılan çalışmalara rastlanılmaktadır. Tezleri hazırlayan araştırmacıların veri toplayabileceği, analiz edebileceği konuları seçmesi, çalışma süresinin kısa olması vb. nedenlerle nicel yöntemleri tercih etmiş olabileceği değerlendirilmektedir.

Nicel yöntemle hazırlanan tezlerde araştırmacıların ölçüm aracı olarak kullandıkları ölçekler arasında Meal ve Ashforth (1992)’a ait örgütsel kimlik ölçeği ağırlıklı olarak tercih edilmiştir. Tezler incelendiğinde örgütsel kimliği tek boyutlu (Meal & Ashforth (1992), Van Dick vd. (2004), Bullis & Tompkins(1989), Dukerich, vd. (2002), Miller, vd. (2000), Smidts, vd.,(2001) ve çok boyutlu (Cheney (1983), Johnson vd. (1999), Gioia & Thomas (1996), Rich vd.,(2010), Stoner vd. (2011) Eker (2015) olarak ölçen ölçeklerin kullanıldığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda örgütsel kimlik ile sırasıyla en fazla liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel destek, performans, örgütsel sinizm, sorumluluk, kurumsal itibar, örgüt kültürü, personel güçlendirme, örgütsel iklim, psikolojik sözleşme, örgütsel prestij ve işe angaje olma değişkenlerinin çalışıldığı görülmüştür. Örgütsel kimlik çalışmalarının uygulama yapılan sektörler göre dağılımı incelenmiş ve özel (%59,23), kamu (%31,54), kamu-özel (%8,46) sektörlerinde ve sivil toplum kuruluşunda (%0,77) uygulama yapıldığı görülmüştür.

Bu çalışmanın temel kısıtlarından birisi YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan tezlerin incelemeye dâhil edilmiş olmasıdır. Araştırmacılar tarafından erişimi kısıtlanmış tezlerin erişime açılması ve yeni yapılan çalışmaların eklenmesiyle örgütsel kimlik konusunun lisansüstü tezlerde yeniden incelenebileceği değerlendirilmektedir. Lisansüstü tezlerle birlikte ulusal bildiriler ve makaleler de incelenerek araştırma genişletilebilir.

Araştırmanın sonunda gelecek çalışmalara öneri olarak örgütsel kimlikle ilgili nitel çalışmaların artırılması için tez danışmanlarının lisansüstü öğrencileri yönlendirmesi yerinde olacaktır. Ayrıca örgütsel kimliğin farklı sektörlerde ve farklı örneklem gruplarıyla karşılaştırmalı çalışmalarla incelenmesi sonuçların genellenebilirliği açısından faydalı olacaktır. Örgütsel kimliği tek boyutta ölçen veri toplama araçlarının ağırlıklı olarak tezlerde tercih edildiği görülmüş ve örgütsel kimliği çok boyutlu olarak ölçen veri toplama araçlarının seçilmesinin, kavramın anlaşılmasına ve boyutlarının fark edilmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir. Örgütsel kimlik ile çalışılan değişkenlerin tespit edilmiş olması, çalışılmayan değişkenlerle konunun irdelenmesi açısından araştırmacılara farkındalık sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Ashforth, B. E. (2016). Distinguished scholar invited essay: Exploring Identity and identification in organizations: Time for Some course corrections. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 361–373. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1548051816667897>
- 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>
- 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, 555–777. https://doi.org/10.1057/9781137292254_3
- Brewer, M. B. (2001). The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political Psychology*, 22(1), 115–125. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00229>
- Cheney, G., & Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38, 1-1.
- Chreim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human Relations*, 55(9), 1117–1137. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726702055009022>
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507. <https://doi.org/10.2307/3094849>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2393235>

- Foreman, P., & Whetten, D. A. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618–635. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.6.618.493>
- George, A. L. (2003). "İçerik çözümlemesinde nicel ve nitel yaklaşımlar", *İletişim araştırmalarında içerik çözümlemesi*, (Der. ve Çev.: Murat S. Çebi), Alternatif Yayınları, Ankara.
- Gioia, D. A., & Thomas, J. B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 370–403. <https://doi.org/10.2307/2393936>
- Haslam, S. A., Postmes, T., & Ellemers, N. (2003). More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14(4), 357–369. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2003.00384.x>
- Johnson, W. L., Johnson, A. M., & Heimberg, F. (1999). A Primary- and second-order component analysis of the organizational identification questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 159–170.
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813–824. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004002>
- 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>
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626–658.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- 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>
- 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>
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and Family*, 30(4), 558–564. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/349494>
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Benjamin-Cummings Publishing Company.
- Tajfel, H. (1972). Social categorization. English manuscript of 'La catégorisation sociale'. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale* (Vol. 1, pp. 272–302). Paris: Larousse.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). Tajfel, H. and 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. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (2nd ed., pp. 7–24).

- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, England: Blackwell.
- Ülbeği, İ.D. (2018). Örgütsel özdeşleşme: Meta analiz çalışması, 2. Uluslararası Multidisiplinler Kongresi Bildiri Kitabı, s:73-92, Akademisyen Yayınevi
- 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>
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. <https://doi.org/10.1348/096317904774202135>.



Ek 1. İnceleme Yapılan Örgütsel Kimlik ile İlgili Lisansüstü Tezler.

1	620172	CANERHAN ATAKIŞI	2020	Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisi pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Kafkas Üniversitesi örneği	Yüksek Lisans
2	620070	ÜMİT CANER BOZÇALI	2020	İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel özdeşleşmeye ve örgütsel yabancılaşmaya etkisi	Yüksek Lisans
3	612080	M. CİHAN BATMAZ	2020	Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde ücret tatmininin rolü ve bir araştırma	Yüksek Lisans
4	632100	TUNAHAN SARI	2020	Perceived external prestige and perceived employee and organizational performance: The mediating role of organizational identification	Yüksek Lisans
5	557286	ALİYE SARI	2019	Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü	Yüksek Lisans
6	622526	SERDAR SEVEN	2019	Örgütsel özdeşleşmenin kurumsal itibar üzerindeki etkisi	Yüksek Lisans
7	629012	KEREM AYTAN	2019	Etik liderliğin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeye etkisinde hizmet ikliminin moderatör etkisi ve bir araştırma	Yüksek Lisans
8	621971	CANSU ERDENİZ	2019	İletişim doyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans
9	543470	İSMET GÜNAYDIN	2019	Seyahat acentalarında yöneticiye duyulan güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi	Yüksek Lisans
10	549028	ASLI MERT KARAGÖZ	2019	Örgütsel adaletin örgütsel değişime yatkınlık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Seyahat acentalarında bir uygulama	Doktora
11	554042	NUR BEDER	2019	Psikolojik iyi oluşun iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: İstanbul ili serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma	Yüksek Lisans
12	564801	TURGAY SARAOĞLU	2019	Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin aracı rolü	Yüksek Lisans
13	581170	ÖZER TAPAN	2019	Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde personel güçlendirmenin aracı rolü	Yüksek Lisans
14	591422	AYŞEM İMUR	2019	İşveren marka algısının çalışan bağlılığı ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: Kuşaklararası karşılaştırmalı bir araştırma	Yüksek Lisans
15	586676	EMEL ÇAKIR	2019	İşletme çalışanlarında pozitif ve negatif düşünceler ile örgütsel özdeşleşmenin işgücü verimliliğine etkisi	Yüksek Lisans
16	591632	ZEYNEP G. GÖKÇEN	2019	Hizmetkâr liderlik, sosyal sürdürülebilirlik, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme: Aralarındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma	Doktora
17	596344	ÜMRAN HÜNDÜR	2019	Örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü üzerine bir araştırma	Yüksek Lisans
18	557286	ALİYE SARI	2019	Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü	Yüksek Lisans
19	580485	ULAŞ DOĞANLI	2019	Dönüşümcü liderlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgüt kültürünün düzenleyici etkisine yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans
20	580108	AYŞE KARABULUT	2019	Paternalist liderlik tarzı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık etkisi	Yüksek Lisans
21	560489	REHA KORKMAZ	2019	Çalışanların problemli internet kullanım alışkanlıklarının sanal kayıtlar üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü	Yüksek Lisans
22	581952	FATİME BİÇİM	2019	Örgütsel özdeşleşmenin sanal kayıtlarına etkisi: Bir kamu kurumunda araştırma	Yüksek Lisans
23	564506	HANDE GİZEM ÖZER	2019	Algılanan örgütsel destek ve duygusal emek arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü	Yüksek Lisans
24	581942	PINAR ALTUN	2019	Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: Konuyla ilgili bir araştırma	Yüksek Lisans
25	544650	HACER KOYUNCU	2019	Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Karabük Üniversitesinde bir uygulama	Yüksek Lisans
26	548155	KADIR AKTAŞ	2019	İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma	Doktora
27	563049	KAZIM DURMUŞ	2019	Lider-üye etkileşiminin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin yeri: Türk İhlas sektörü	Yüksek Lisans
28	538526	SALİH ERCAN	2019	Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin rolü	Doktora
29	580027	AYGÜN KAM	2019	Örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde X ve Y kuşağı işgören özelliklerinin etkisi	Yüksek Lisans
30	537942	ÖMER KÖSE	2019	Presenteeism (İşte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi	Yüksek Lisans
31	546555	MUSA ALAGÖZ	2019	Dönüştürücü liderlik anlayışı ile örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Bir araştırma	Yüksek Lisans
32	572497	MERVE İ. ÖZGÜR	2019	Kurumsal sosyal sorumluluk ve İKY uygulamalarının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkileri üzerine bir araştırma	Yüksek Lisans
33	546436	ZEYNEP F. KARAAALIOĞLU	2019	Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü	Doktora
34	544185	ECE ARIKOĞLU	2019	Çalışanların iş tatmini örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından değerlendirilmesi: Finans sektöründe bir arş	Yüksek Lisans
35	542287	GÖZDE TÜRKÖĞLU	2019	Relationships between organizational identification and work engagement, job satisfaction and turnover intention in family firms	Yüksek Lisans
36	524100	CAFER YILMAZ	2018	Yerel yönetimlerde psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Gaziantep'te bir araştırma	Doktora

37	517940	BERAT KARACA	2018	Sağlık personelinin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği	Yüksek Lisans
38	501349	EDİP S. METE	2018	Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, iştatmini ile inovatif çalışma davranışı ilişkisi ve inovatif örgüt kültürüne yönelik	Doktora
39	534171	PINAR ENLİ KALMAZ	2018	Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma	Doktora
40	532973	DUYGU D. BARLIK	2018	Psikolojik sözleşme ihlali iş tatmini ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Bir kamu kurumunda araştırma	Yüksek Lisans
41	531789	FERHAT TOPLU	2018	Örgüt güvenlik ikliminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinin örgüte güven bağlamında araştırılması ve bir uygulama	Yüksek Lisans
42	598536	GÜLŞEN KIRPIK	2018	Kuşak farklılıkları ile kurumsal itibar algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: TRC1 bölgesinde bir araştırma	Doktora
43	557541	FATMA KORKMAZ	2018	Babacan (paternalist) liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü:	Doktora
44	502434	SELİN AYPAR	2018	Örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu kurumunda bir araştırma	Yüksek Lisans
45	517940	BERAT KARACA	2018	Sağlık personelinin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği	Yüksek Lisans
46	489260	ESRA AYDIN	2018	Özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin rolü	Doktora
47	504548	CANER SAYIN	2018	Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi bağlamında Ankara enerji sektörü özel şirket çalışanları üzerine bir araştırma	Yüksek Lisans
48	514615	AYŞE ALEV YAVAN	2018	Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi	Yüksek Lisans
49	505131	ESRA ÇINAR	2018	Örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin düzenleyici rolü	Doktora
50	505323	ASLI KAPLAN	2018	Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar algılamalarının örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi	Doktora
51	491461	BUKET CANAL	2017	Örgütsel özdeşleşmenin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma	Yüksek Lisans
52	458766	ŞEYHMUS ANIL	2017	Örgütsel stres ve yabancılaşma ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Hastane örneği	Yüksek Lisans
53	480145	MELDA AKBABA	2017	Etik liderlik algısının psikolojik kontrat ihlali ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma	Doktora
54	483127	GAYE DENİZ	2017	Algılanan dış prestij duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma	Doktora
55	464459	ASLI TAYAN	2017	The effect of ethical climate on organizational identification	Yüksek Lisans
56	477518	SÜMEYRA SARUHAN	2017	Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi	Yüksek Lisans
57	454844	ALİ YAVUZ	2017	Liderlik türleri, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi	Doktora
58	483239	BURÇAK YAKIN	2017	Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi	Yüksek Lisans
59	470287	KÜBRA GÜVENÇ	2017	Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşmenin ihbar davranışına etkisi: Mersin ilinde bir araştırma	Yüksek Lisans
60	473589	SEVGİ KILINÇ	2017	Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel özdeşleşme, sapkın davranışlar ve sinizme etkisi	Yüksek Lisans
61	492160	NERİMAN ÇELİK	2017	Konaklama işletmelerinde hizmetkâr liderlik algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi: Konya ili örneği	Doktora
62	461318	SEVAL DEMİRHAN	2017	Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel yabancılaşmanın, çalışanların stres düzeyi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans
63	475908	YASEMİN DİKBİYİK	2017	Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma	Yüksek Lisans
64	459866	GÖKHAN KERSE	2017	İşe bağlanma ve politik davranış algısını etkileyen örgütsel faktörler	Doktora
65	473286	SUAT KIR	2017	Hizmetkâr liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Lider üye etkileşiminin aracılık etkisi	Yüksek Lisans
66	441658	KEMAL ÖZ	2016	Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bankacılık uygulaması örneği	Yüksek Lisans
67	417866	DENİZ P. ALKAN	2016	Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ve bir uygulama	Doktora
68	449956	GÜL KAYALI KALMAZ	2016	Sağlık kurumlarında psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: İstanbul Eğt. ve Arş. Hast. üzerine bir çalışma	Yüksek Lisans
69	421773	EREN TEMEL	2016	Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama	Yüksek Lisans
70	429835	METİN İŞİK	2016	Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü ve bir araştırma	Doktora
71	451966	REYHAN BAŞARAN	2016	Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü	Doktora
72	446160	SEDA KIZIL	2016	Yöneticilerin stratejik liderlik davranışlarının kurumsal itibar algısı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ve kurumsal sosyal sorumluluğun rolü	Doktora
73	418116	SEROL KARALAR	2015	Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atıklığı üzerine etkisi ve bir araştırma	Doktora

74	405807	SİNE E. MORÇİN	2015	Dönüştürücü /etkileşimci liderliğin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği	Doktora
75	408804	EMİNE G. BELDEK	2015	Örgütsel özdeşleşme örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Görgül bir araştırma	Yüksek Lisans
76	405634	ABDULLAH SANDUK	2015	Kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel özdeşleşme ve zaman yönetimi arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma	Yüksek Lisans
77	398207	KÜRŞAD BARUTCU	2015	Kamu personelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans
78	426235	CANDİDE Ç. ULUDAĞ	2015	Özdeşleşme, liderlik tarzları ve kültürel faktörler arasındaki ilişki	Doktora
79	394871	HİLAL DURMUŞ	2015	Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans
80	388788	NİL SELENAY ERDEN	2015	Rol ötesi davranışlar ve iş taşınması: Duygular, geri çekilme davranışları ve örgütle özdeşleşme ilişkisi	Doktora
81	410148	ERCAN BULUT	2015	Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Katılım bankalarında araştırma	Yüksek Lisans
82	384782	ZEHRA HATİPOĞLU	2015	Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisi:Ankara Çankaya ilçesinde bir uygulama	Yüksek Lisans
83	616560	EMRE CEYLAN	2015	Örgütsel özdeşleşme ile iş doyumu ilişkisine yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans
84	616108	BİLGE YAPRAK	2015	Örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Ortaokul öğretmenlerine yönelik analitik bir inceleme	Yüksek Lisans
85	616111	ZÜLEYHA ŞEN	2015	Otantik liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: öğretmenlere yönelik analitik bir inceleme	Yüksek Lisans
86	410167	AYŞE GÜL ALP	2015	Sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişimi algıları arasındaki farklılıklar: (Bir alan araştırması)	Yüksek Lisans
87	366852	YUSSUF ALİYEV	2014	Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma	Yüksek Lisans
88	351690	YASİN ÖZTÜRK	2014	Şeffaf liderlik ve katılımcı iklimin çalışan sesine olan katkısında kişilik ve örgütsel özdeşleşmenin şartlı değişken olarak rolü	Doktora
89	354760	MURAT URAY	2014	Müşteri odaklılık ve örgütsel güven ilişkisinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü ve bir araştırma	Doktora
90	356862	NAZİK E. AKYÜZ	2014	Psikolojik sözleşme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Ankara PTT Başmüdürlüğü örneği	Yüksek Lisans
91	395814	İLKAY DİRİN	2014	Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: TRB-2 bölgesinde uygulamalı bir araştırma	Yüksek Lisans
92	370252	CELAL YILMAZ	2014	Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: Uygulamalı bir çalışma	Yüksek Lisans
93	389539	MEHLİKA SARAÇ	2014	Birey-örgüt uyumunun iş tutumları üzerine etkisi	Doktora
94	36186	ŞAFAK ÖZ AKTEPE	2013	The intervening role of organizational identification between work-related well-being and turnover intention and supportive HR practices and perceived external prestige	Doktora
95	345461	SEVCAN ÇİMENÇİ	2013	Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma	Yüksek Lisans
96	308741	EMRAH TOKGÖZ	2012	Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki	Yüksek Lisans
97	315039	HAŞİM CÜCE	2012	Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde yöneticilere duyulan güvenin aracı etkisi	Yüksek Lisans
98	327834	SÜHEYLA GÜRSÖZLÜ	2012	Cinsiyet rolü ve örgütsel yansımaları üzerine bir araştırma	Doktora
99	337553	GÜLŞAH TIKTAŞ	2012	Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisi üzerine bir inceleme	Yüksek Lisans
100	321843	PELİN KANTEN	2012	İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin önemi	Doktora
101	311735	ESRA KAYA	2012	Modern liderlik yaklaşımlarının bazı parametreler ışığında çalışana ve kuruma etkileri	Yüksek Lisans
102	327818	HAKAN GÜREL	2012	Kurumsal sorumluluk - örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde bireysel sorumluluğun aracı rolü ve çalışanların kurumsal sorumluluk anlayışı ile örgütle özdeşleşmenin şartlı etkileri	Doktora
103	308869	MEHTAP FİNDİK	2011	Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği	Yüksek Lisans
104	280293	ÖZLEM Ç. TİTİZOĞLU	2011	Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi: Bir saha araştırması	Yüksek Lisans
105	303723	ÖZGE MEHTAP	2011	Örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi	Doktora
106	350047	TUFAN YAMAN	2011	Yöneticilerin paternalist (babacan) lider davranışlarının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine, iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi:	Yüksek Lisans
107	347507	UFUK BAŞAR	2011	Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma	Yüksek Lisans
108	348789	HASAN GÜNGÖR	2010	Dönüşümcü liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Algılanan örgütsel adalet düzeyinin aracılık etkisi	Yüksek Lisans
109	270988	ÜMİT DEMİRCİ	2010	Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi	Yüksek Lisans

110	265122	HÜSEYİN SOLMAZ	2010	Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü	Yüksek Lisans
111	265972	HEĐİYE ÇIRAKOĐLU	2010	Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu ilişkisi	Yüksek Lisans
112	277101	ESMA TÜMER	2010	İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme: Esenbođa Havalimanı'nda bir uygulama	Yüksek Lisans
113	241168	ÖRHAN ÖZSÖYLEMEZ	2009	Algılanan liderlik tarzlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütle özdeşleşmenin rolü	Yüksek Lisans
114	263032	MUSTAFA POLAT	2009	Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması	Doktora
115	261706	CEREN GÖZDE KÖSE	2009	Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: Bir araştırma	Yüksek Lisans
116	239825	MELİS MELİKOĞLU	2009	Prestij, iletişim ve güvenin ayırıcı rolü: Duygusal bağlılığa karşı örgütsel özdeşleşme	Yüksek Lisans
117	20263	KAAN YAKUP KARAYİĞİT	2008	Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma	Yüksek Lisans
118	215166	LALE MUSTAFAYEVA	2007	Sosyal sorumluluk ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma	Yüksek Lisans
119	226987	KAHRAMAN GÜNBEK	2007	Örgütsel özdeşleşme ve kamu kesim personeli üzerine bir uygulama	Yüksek Lisans
120	186835	İPEK K. TÜZÜN	2006	Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi, uygulamalı bir çalışma	Doktora
121	163107	CANAN NUR KARABEY	2005	Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama	Yüksek Lisans
122	534038	MUHAMMET ALİ ÇELEBİ	2019	Algılanan örgütsel kimliğin ve içsel-dışsal güdülenmenin rol içi ve rol dışı performansa etkileri: Konya Ovası projesi bölgesi üniversitelerinde bir arş.	Doktora
123	569447	SEMİH KOÇMAR	2019	Örgütsel kimlik algısının örgütsel muhalefet ile ilişkisi, kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü	Doktora
124	451775	İBRAHİM KAYA	2017	Örgütsel prestij, örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık kavramları arasındaki ilişki: Bir alan araştırması	Yüksek Lisans
125	388790	ÖZLEM ARACI	2015	Örgüt kimliğinin örgütlerin stratejik tepkileri üzerindeki etkisi	Doktora
126	417572	MUSTAFA ÖZSEVEN	2015	Kurumsal karmaşıklık ve örgütsel kimlik: Türk bankacılık sektöründe bir araştırma	Doktora
127	350741	ÖZGE CAN	2013	Melez örgütsel kimliklerin belirleyicileri: Türkiye tiyatro alanından bulgular, 1923-1999	Doktora
128	287936	OZAN AĐLARGÖZ	2011	Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi örgütsel kimliklerinin Fenomenografik durum çalışması	Doktora
129	265764	MAHMUT U. GÜLŞEN	2010	Örgütsel adalet ve kimliklenme	Yüksek Lisans
130	239185	S. MELTEM ÇERİ BOOMS	2009	Transaksiyonel, dönüşümcü ve otantik liderler üzerine ampirik bir çalışma: Lidere duyulan güvenin örgütsel kimlik üzerindeki aracı rolü	Doktora
131	220363	BASAK A. ÇİFTÇİOĞLU	2008	Kurumsal itibarın çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi ve bir uygulama	Doktora
132	317680	RABİA ARZU KALEMCİ	2004	Örgüt adlarının eş biçimliliği: Ankara'daki eczane adları üzerine kurumsal bir inceleme	Yüksek Lisans
133	126490	ALPER ERTÜRK	2003	Örgütsel kimlik algısı: Etkileyen faktörler ve sonuçları	Doktora

