

**T. C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI**

**ÖZDEŞLEŞME KAYNAKLARI İLE İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞI
İLİŞKİSİNDE KİMLİK BELİRGİNLİĞİNİN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

**HAZIRLAYAN
ESRA AYDIN**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. H. NEJAT BASIM**

ANKARA - 2018

**T. C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI**

**ÖZDEŞLEŞME KAYNAKLARI İLE İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞI
İLİŞKİSİNDE KİMLİK BELİRGİNLİĞİNİN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

**HAZIRLAYAN
ESRA AYDIN**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. H. NEJAT BASIM**

ANKARA - 2018



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 02 / 02 / 2018

Öğrencinin Adı, Soyadı: Esra Aydın

Öğrencinin Numarası: 21310355

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı

Programı: Yönetim Organizasyon Doktora Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. H. Nejat Basım

Tez Başlığı: Özdeşleşme Kaynakları ile İşyeri Sapma Davranışı İlişkisinde Kimlik Belirginliğinin Rolü

Yukarıda başlığı belirtilen Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 175 sayfalık kısmına ilişkin, 02 / 02 / 2018 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 2'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

Onay

02 / 02 / 2018

Prof. Dr. H. Nejat Basım
Öğrenci Danışmanı

Esra Aydın tarafından hazırlanan 'Özdeşleşme Kaynakları İle İşyeri Sapma Davranışı İlişkisinde Kimlik Belirginliğinin Rolü' adlı bu çalışma jürimizce Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi: 04/01/2018

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

Jüri Üyesi : Prof. Dr. H. Nejat Basım, Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi : Prof. Dr. H. Cenk Sözen, Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi : Prof. Dr. İpek Kalemci Tüzün, Başkent Üniversitesi

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Sait Gürbüz, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Arzu Kalemci, Çankaya Üniversitesi


İmzası:



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

02/02/2018


Prof. Dr. İpek KALEMCI TÜZÜN
Enstitü Müdürü

Burçin TÜMER anısına,

TEŞEKKÜR

Hayatımda çok önemli bir yeri olan, bana her zaman yol gösteren, tüm insanlar için olumlu bakış açısını hiçbir zaman kaybetmeyen, gerek akademik gerekse beşeri ilişkiler temelinde örnek aldığım kıymetli tez danışmanım Prof. Dr. H. Nejat Basım'a gösterdiği anlayış ve sonsuz destek için teşekkür ederim.

Ayrıca, çalışmam süresince akademik desteğini benden esirgemeyen değerli hocam Prof.Dr. İpek Kalemci Tüzün'e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Çalışmam süresince yaşadığım engelleri aşmama yardımcı olan Prof. Dr. Doğan Tuncer'e ve Prof. Dr. Nalan Akdoğan'a teşekkürlerimi sunarım. Doktora eğitimi boyunca akademik gelişimimiz için bize her türlü desteği sağlayan sayın hocalarım Prof. Dr. Selami Sargut'a, Prof. Dr. Kadir Varoğlu'na, Prof. Dr. Cenk Sözen'e ve Doç. Dr. Okan Yeloğlu'na teşekkür ederim. Doktora eğitiminde çok güzel bir uyum yakaladığım; hem sınıf arkadaşlarım hem de dostlarım olan Meral Kızrak'a, Esra Çınar'a ve Nurcan Kemikkıran'a destekleri için teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, veri toplamamda yardımcı olmuş tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Beni bugünlere getiren, gelişimimde büyük payları olan annem Ayfer Kurt'a, babam Cengiz Kurt'a ve hep yanımda olan sevgili kardeşim Mustafa Kurt'a sonsuz destekleri için teşekkürlerimi sunarım. Hayatıma yeni giren, ama bana kendi anne babam gibi destek olan Ayşe Aydın'a ve Halil İbrahim Aydın'a teşekkür ederim. Bu süreçte beni ayakta tutan, düştüğümde kaldıran, desteğini benden hiç esirgemeyen kıymetli eşim Osman Aydın'a çok teşekkür ederim.

Çalışmamı; birlikte çok güzel hayaller kurduğumuz, can dostum, dert ortağım, kız kardeşim olan; ancak ani bir şekilde hayata veda etmesiyle yokluğunu her gün hissettiğim ve yerini dolduramadığım, yine de çalışmam boyunca desteğini bedenen yanımda olmasa da manevi olarak hep hissettiğim güzel insan Burçin Tümer'e ithaf ediyorum. Ruhu şad olsun.

ÖZET

Bu çalışma, özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide kimlik belirginliğinin düzenleyici rolünü ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Kimlik, sosyal kimlik ve sosyal mübadele kuramları kapsamında oluşturulan araştırma modelini test etmek için farklı sektör ve işkollarında çalışan 425 katılımcıdan oluşan bir örneklem grubundan veri toplanmıştır. Anket yöntemiyle toplanan veriler istatistikî programlar aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasında ters yönlü ve örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasında aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca, hedef benzerliği modeli kapsamında örgütsel özdeşleşmenin, olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel boyutuyla ve ilişkiel özdeşleşmenin kişiler arası boyutla daha fazla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, mesleki özdeşleşmenin işyeri sapma davranışı üzerindeki etkisine ilişkin anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ek olarak, kimlik belirginliğinin örgütsel ve ilişkiel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde ve mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde düzenleyici bir rolü olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular çerçevesinde, örgütsel ve ilişkiel özdeşleşmenin olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı üzerinde etkili olduğu ve özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkinin kimlik belirginliğine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, İlişkiel Özdeşleşme, Mesleki Özdeşleşme, Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı, Olumlu İşyeri Sapma Davranışı.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the relationship between identification sources and negative and positive deviant workplace behavior and to understand the moderator role of identity salience in this relationship. Data were collected from a sample group of 425 participants working in different sectors to test the research model which was formed within identity, social identity and social exchange theories. Data collected by questionnaire were analyzed with statistical programs. The results showed that there were negative relationship between organizational identification and negative deviant workplace behavior and a positive relationship between organizational identification and positive deviant workplace behavior. In addition, it was found that organizational identification was more related to the organizational dimension of negative and positive deviant workplace behavior; on the other hand, relational identification was more related to the interpersonal dimension of negative and positive deviant workplace behavior within the target similarity model. On the other side, there was no significant relationship between occupational identification and deviant workplace behavior. Moreover, it was found that identity salience had a moderation effect on the relationship among organizational, relational identification and negative deviant workplace behavior and also on the relationship between occupational identification and positive deviant workplace behavior. In the framework of results, it was understood that organizational and relational identification affects negative and positive deviant workplace behavior and identity salience moderates the relationship between identification sources and deviant workplace behavior.

Keywords: Organizational Identification, Relational Identification, Occupational Identification, Negative Deviant Workplace Behavior, Positive Deviant Workplace Behavior.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
GRAFİKLER LİSTESİ	X
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	XI
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I: OLUMLU VE OLUMSUZ İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞI.....	5
1. 1. Normlar.....	5
1. 2. Sapma Kavramı.....	8
1. 3. Sapma Kavramının Kuramsal Temelleri	11
1. 4. İşyeri Sapma Davranışı.....	14
1. 5. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı	16
1.5.1. Kavramsal Açından Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı	16
1.5.2. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı Boyutları.....	18
1.5.3. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışıyla Birlikte İncelenen Kavramlar	20
1.6. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı.....	24
1.6.1. Kavramsal Açından Olumlu İşyeri Sapma Davranışı	24
1.6.2. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Boyutları	26
1.6.3. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı ve Prososyal Davranış Biçimleri	28
1.6.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Arasındaki Farklar	29
1.6.3.2. Örgütsel İfşa ve Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Arasındaki Farklar.....	30
1.6.3.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Arasındaki Farklar.....	31
BÖLÜM II: ÖZDEŞLEŞME KAYNAKLARI	33
2.1. Sosyal Kimlik Kuramının Temel Söylemleri	33
2.2. Özdeşleşme Kavramı ve Kaynakları.....	40
2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme.....	42
2.2.1.1.Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkili Kavramlar	43
2.2.2. Mesleki Özdeşleşme.....	47

2.2.3. İlişkisel Özdeşleşme.....	51
BÖLÜM III: KİMLİK VE KİMLİK BELİRGİNLİĞİ.....	54
3.1. Kimlik Kuramı.....	56
3.2. Kimlik Belirginliği.....	57
3.2.1. Stryker’ın Belirginlik Hiyerarşisi Yaklaşımı	58
3.2.2. McCall ve Simmons’ın Önem Hiyerarşisi Yaklaşımı.....	59
3.3. Sosyal Kimlik Belirginliği	61
BÖLÜM IV: DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER TEMELİNDE OLUŞTURULAN KURAMSAL MODEL	64
BÖLÜM V: ÖZDEŞLEŞME KAYNAKLARININ OLUMLU VE OLUMSUZ İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞINDAKİ ROLÜ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA	78
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	78
5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	80
5.3. Araştırma Yöntemi	81
5.3.1. Evren ve Örneklem.....	81
5.3.2. Veri Toplama Araçları	83
5.3.2.1. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği.....	83
5.3.2.2. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği.....	86
5.3.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	88
5.3.2.4. İlişkisel Özdeşleşme Ölçeği	90
5.3.2.5. Mesleki Özdeşleşme Ölçeği	92
5.3.2.6. Kimlik Belirginliği Ölçümü	94
5.3.3. Veri Analiz Yöntemi	96
BÖLÜM VI: ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	97
6.1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	97
6.2. Hipotezlere Ait Bulgular.....	98
6.2.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi ve Bulgular.....	98
6.2.2. Özdeşleşme Kaynakları İle İşyeri Sapma Davranışı İlişkisinde Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulgular	101
6.2.2.1. Kimliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	101
6.2.2.2. Düzenleyici Etkiye İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular	107
BÖLÜM VII: SONUÇ VE TARTIŞMA.....	121
7.1. Araştırmanın Yazına Katkısı	130

7.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	131
7.3. Gelecek alışmalar İçin Öneriler.....	132
7.4. Yöneticiler İçin Öneriler.....	133
KAYNAKÇA.....	134
EKLER.....	154
Ek-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	154

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Sosyolojik Sapma Tanımlamaları	10
Tablo 2. Sosyal Bağ Bileşenleri	13
Tablo 3. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler	82
Tablo 4. KMO ve Bartlett Testi.....	84
Tablo 5. Olumsuz İşyeri Sapma Ölçeği Faktör Yükleri	84
Tablo 6. KMO ve Bartlett Testi.....	87
Tablo 7. Olumlu İşyeri Sapma Ölçeği Faktör Yükleri	87
Tablo 8. KMO ve Bartlett Testi.....	89
Tablo 9. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri	89
Tablo 10. KMO ve Bartlett Testi.....	91
Tablo 11. İlişkisel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri.....	91
Tablo 12. KMO ve Bartlett Testi.....	93
Tablo 13. Mesleki Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri	93
Tablo 14. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	98
Tablo 15. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları.....	101
Tablo 16. Kimlik Sıralamaları.....	102
Tablo 17. Kimlik Belirginliğine Göre Değişken Ortalamaları	106
Tablo 18. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	108
Tablo 19. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler.....	108
Tablo 20. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisinin Model Değerleri	109
Tablo 21. Anne-Baba Kimlik Belirginliğin Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı İlişkisi Üzerindeki Etki Değerleri	109
Tablo 22. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	110
Tablo 23. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler	111
Tablo 24. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisinin Model Değerleri	111
Tablo 25. Anne-Baba Kimlik Belirginliğin İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı İlişkisi Üzerindeki Etki Değerleri	111
Tablo 26. Mesleki Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	112
Tablo 27. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	113

Tablo 28. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	113
Tablo 29. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler	113
Tablo 30. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	114
Tablo 31. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	114
Tablo 32. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler.....	114
Tablo 33. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	115
Tablo 34. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler.....	115
Tablo 35. Mesleki Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Genel Model Özeti.....	116
Tablo 36. Mesleki Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler.....	116
Tablo 37. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	117
Tablo 38. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi.....	117
Tablo 39. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler.....	117
Tablo 40. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti.....	118
Tablo 41. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler.....	119
Tablo 42. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisinin Model Değerleri	119
Tablo 43. Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğin Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışı İlişkisi Üzerindeki Etki Değerleri	119
Tablo 44. Hipotez Sonuçları.....	121

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşyeri Sapma Davranışı Tipolojisi	19
Şekil 2. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı ve Prososyal Davranışlar	28
Şekil 3. Araştırma Modeli	80
Şekil 4. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	85
Şekil 5. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	88
Şekil 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	90
Şekil 7. İlişkisel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	92
Şekil 8. Mesleki Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	94
Şekil 9. Yapısal Eşitlik Modeli	99

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. İstatistikî Sapma Yaklaşımı.....	9
Grafik 2. Birinci Kimlik Sıralaması	103
Grafik 3. İkinci Kimlik Sıralaması	104
Grafik 4. Üçüncü Kimlik Sıralaması	105
Grafik 5. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Eğim Analizi.....	109
Grafik 6. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Eğim Analizi.....	112
Grafik 7. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Eğim Analizi	120

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)

Sd: Serbestlik Derecesi

GİRİŞ

Bireylerin oluşturduğu örgütler, örgütsel hedeflere ulaşabilmek için çaba sarf eden dinamik ve yaşayan yapılardır. Örgüt bünyesinde insanların olması, beraberinde örgütlerde çeşitli tutum ve davranışların ortaya çıkmasına ve sergilenmesine neden olmaktadır. Örgütsel davranışı oluşturan bu tutum ve davranışlar, hem bireysel hem de örgütsel çıktıları etkileyebilmektedir. Örgütsel davranış alanı kapsamında incelenen işyeri sapma davranışı, ön plana çıkan ve iş performansına etki eden en önemli davranış biçimlerinden biridir (Dalal, 2005). Örgütün bütününe veya örgüt çalışanlarına sergilenen ve örgütsel normların ihlali ile ortaya çıkan işyeri sapma davranışı, olumlu ve olumsuz yönde olabilmektedir (Mertens ve diğerleri, 2016).

Olumsuz işyeri sapma davranışı, örgüte veya örgüt çalışanlarına yönelik yıkıcı ve zarar veren davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Örgütsel normları ihlal eden, örgütün ve örgüt çalışanlarının iyiliğini tehdit eden bu davranışların üretime, örgüt işleyişine, örgüt ekipmanlarına ve diğer çalışanlara zarar verdiği ifade edilebilir (Robinson ve Bennett, 1995). Zarar verdiği hedef kitleyi fazlaca etkileme potansiyeline sahip olan işyeri sapma davranışının ekonomik ve sosyal birtakım zararları olduğu bilinmektedir (Appelbaum ve diğerleri, 2007). Olumsuz işyeri sapma davranışı; kötü örgütsel itibar, müşteri kaybı, oldukça yüksek işgücü devir oranı gibi büyük kayıplara neden olabilmektedir (Appelbaum ve diğerleri, 2005; Holtz ve Harold, 2013). Finansal kayıpların yanı sıra olumsuz işyeri sapma davranışının sergilendiği hedef kişilerde aşırı stres, kaygı bozukluğu, depresyon, olumsuz duygudurumlar, aşırı öfke ve duygusal yorgunluk gibi psikolojik etkiler görülebilmektedir (Aquino ve diğerleri, 2004; Wu ve Hu, 2009). Olumsuz işyeri sapma davranışının gerek örgüte gerekse örgüt çalışanlarına verdiği zararlar nedeniyle örgütlerde istenmeyen bir davranış türü olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda örgütler, olumsuz işyeri sapma davranışına neden olan faktörleri tanımlamalı ve hangi tutum ve davranışların olumsuz işyeri sapma davranışı eğilimini azalttığına odaklanmalıdır (Vadera ve diğerleri, 2013). Bu noktadan hareketle, bu çalışmada olumsuz işyeri sapma davranışını etkilediği düşünülen örgütsel özdeşleşme kaynakları ele alınmıştır.

Olumsuz işyeri sapma davranışı örgüte ve çalışanlara zarar veren norm ihlalleri olarak değerlendirilse de örgütsel normların ihlali, her zaman olumsuz yönde olmayabilir. Olumlu işyeri sapma davranışı olarak tanımlanan bu davranışlar, örgütün ve örgüt çalışanlarının iyiliğine katkı sağlamak için örgütün önemli normlarının ihlaliyle ortaya çıkan kasıtlı davranışlardır (Galperin, 2003). Olumlu sapma davranışlarına; yenilikçi davranışlar sergileme, işlevsel olmayan emirlere itaatsizlik ve yetersiz bulunan üstleri eleştirme gibi davranışlar örnek verilebilir (Galperin, 2002). Bu noktada, önemli bir yeniliğin veya girişimin kaynağını oluşturmak için kasıtlı olarak örgütsel normların ihlal edilmesi mümkün olabilmektedir (Galperin ve Burke, 2006; Vadera ve diğerleri, 2013). Bu sebeple, normlardan saparak sergilenen bu davranışların örgütün bütününe fayda sağlama amacı taşıdığı ifade edilebilir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, olumlu işyeri sapma davranışının örgüt için birtakım faydalı sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Olumlu işyeri sapma davranışının; örgütsel değişim ve büyümeye (Gioia ve diğerleri, 2000; Jetten ve Hornsey, 2014), grup içinde daha iyi performans sergilenmesine (Vadera ve diğerleri, 2013), daha iyi bir öz yeterlilik düzeyine (Galperin, 2012) ve örgütler için rekabet avantajına sahip olmaya (Galperin, 2003) olanak sağladığı görülmektedir. Ancak yine de olumlu işyeri sapma davranışının örgüt bağlamında güçlü etkileri olduğundan bu kavramla ilgili daha çok araştırma yapılmasını gerekmektedir (Dahling ve Gutworth, 2017). Bir başka ifadeyle olumlu işyeri sapma davranışının öncülleri ile sonuçlarına ilişkin yeteri kadar araştırma bulunmamakta ve bu da ilgili yazında bir boşluk olarak değerlendirilmektedir. Gerek olumlu işyeri sapma davranışı ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturmak gerekse kuramsal tartışmalar kapsamında bir öncül olarak özdeşleşme kaynaklarının olumlu işyeri sapma davranışı üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek için bu çalışmada olumlu işyeri sapma davranışına da yer verilmiştir.

Temelini sosyal kimlik kuramından alan özdeşleşme, bireyin kendisini bir grupta tanımlaması sonucunda grup üyeliğinin içselleştirilmesi anlamına gelmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini örgüte atfedilen algılar kapsamında tanımlaması olarak ifade edilebilir (Ashforth ve diğerleri, 2013). İlgili yazında örgüt bağlamında özdeşleşmeyle ilgili çalışmalar, çoğunlukla örgütsel özdeşleşme üzerinde yoğunlaşmıştır. (Ashforth ve diğerleri, 2008; Riketta, 2005). Öte yandan, örgütsel alanda yapılan çalışmaların az bir kısmı örgütün yanı sıra bireylerin rol ilişkileriyle ve meslekleriyle de özdeşleştiğini vurgulamaktadır (Ashforth ve diğerleri, 2013). Bireylerin

yönetici veya çalışma arkadaşları ile olan rol ilişkilerinden doğan bağların içselleştirilmesi ile ortaya çıkan ilişkisel özdeşleşme ve bireyin kendini mesleğiyle tanımlamasıyla ortaya çıkan mesleki özdeşleşme, ilgili yazında örgütsel özdeşleşmeye göre göz ardı edilen ve daha az dikkat çeken farklı özdeşleşme kaynaklarıdır (Ashforth ve diğerleri, 2013; Sluss ve Ashforth, 2007; Walumbwa ve Hartnell, 2011). Örgüt bağlamında özdeşleşme kaynaklarındaki bu farklılık, farklı tutum ve davranışlara sebebiyet vermektedir (Tüzün ve diğerleri, 2017). Sluss ve Ashforth (2008), özdeşleşme kaynaklarının genellikle ayrı ayrı ele alındığını ve bütüncül bir şekilde birlikte incelenmesinin ilgili yazına önemli katkılar sağlayacağını belirtmiştir. Bu kapsamda, yazındaki bu boşluğu doldurmak için bu çalışmada örgüt bağlamında örgütsel, ilişkisel ve mesleki özdeşleşme kaynakları birlikte ele alınarak olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı üzerindeki etkileri sosyal mübadele kuramı kapsamında incelenmiştir.

Çalışmanın bir diğer amacı, özdeşleşme kaynaklarıyla olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bireyler, toplumdaki farklı pozisyonların doğurduğu sosyal yapılara karşılık verebilmek, kendilerini tanımlamak ve çevrelerini anlamlandırmak için çoklu kimliklere sahip olabilmektedir (Deaux ve Burke, 2010; Settles, 2004). Bunun nedeni; benliğe cevap/tepki veren farklı referans unsurlarının varlığıdır (Stets: 2006). Öte yandan her kimlik, birey için eşit düzeyde ve aynı derecede önemli olmamaktadır (Marcussen ve diğerleri, 2004). Bu nedenle, hangi kimliğin ne zaman etkin olacağı sorunsalı, kimlik kuramının önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır. Hangi kimliğin daha etkin olduğunun tespiti, belirgin kimlik (identity salience) yaklaşımıyla açıklanmaktadır (Stryker, 1968). Bu bağlamda belirgin kimlik, bireyin belirli bir durumda veya birçok durumda başvurması muhtemel olan ve ön plana çıkan kimliğidir (Merolla ve diğerleri, 2012). Gerek kimlik kuramı gerekse sosyal kimlik kuramı, kimlik belirginliği konusuna önem vermekte ve bireylerin sergilemeyi seçtiği davranışların kimlik belirginliği yaklaşımıyla açıklanabileceğini savunmaktadır (Serpe, 1987). Bu kapsamda, aynı örgüt ikliminde çalışan bireylerin örgütsel tutum ve davranışlarındaki farklılığı ortaya koyabilmek için kimlik belirginliği yaklaşımının görgül bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, incelenen özdeşleşme kaynakları ve işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin bir farklılığa yol açıp açmayacağı sorunsalını araştırmak, bu çalışmanın amaçlarından biridir. Bu sayede, örgüt bağlamında önemli olduğu düşünülen özdeşleşme

tutumu ve işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin rolü tanımlanabilecek ve daha somut bulgularla farklılıklar ortaya konulabilecektir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde öncelikle norm kavramı tanımlanmış ve normların ihlaliyle ortaya çıkan sapma kavramı, sosyoloji kuramları kapsamında ele alınmıştır. Daha sonra ilgili yazın taraması kapsamında çalışmanın bağımlı değişkenini oluşturan işyeri sapma davranışı ve türlerine yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde öncelikle özdeşleşmenin temelini oluşturan sosyal kimlik kuramına yer verilmiştir. Daha sonra çalışmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan örgütsel, mesleki ve ilişkisel özdeşleşme kaynaklarına yer verilmiş ve ilgili yazındaki çalışmalar incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde düzenleyici değişken olan kimlik belirginliği kavramı, kimlik ve sosyal kimlik kuramı kapsamında açıklanmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın tüm değişkenleri arasındaki ilişkiler, kuramsal ve kavramsal açıdan ilişkilendirilmiş ve bu sayede araştırma hipotezlerine ulaşılmıştır. Çalışmanın beşinci bölümünde araştırmanın amacı ve önemine, araştırma modeline, araştırma yöntemlerine, veri toplama araçlarına detaylı bir biçimde yer verilmiştir. Çalışmanın altıncı bölümünde değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik bulgularına ve oluşturulan hipotezlerin sınanması için uygulanan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde sonuçlar temelinde tartışmalar gerçekleştirilmiştir. Desteklenen ve reddedilen hipotezler kuramsal ve kavramsal açıdan yorumlanmıştır. Son olarak, araştırmanın ilgili yazına katkısı ile araştırmanın sınırlılıkları belirtilmiş ve elde edilen sonuçlar kapsamında gelecek çalışmalar ve yöneticiler için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM I: OLUMLU VE OLUMSUZ İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞI

1. 1. Normlar

Sosyal etkileşimleri içeren toplumsal yapı beraberinde sosyal bir düzeni de gerektirmektedir. Sosyal düzen ise toplumdaki pozisyonlardan doğan rolleri şekillendiren bir yapıya sahiptir. Bu roller, normlar aracılığıyla belirlenmektedir. Normların olduğu düzende sapma kavramından da söz etmek gerekmektedir. Nitekim beklenen rolleri sergilemeyen ve normlara uyum sağlamayan bireylerin davranışları sapma davranışlar olarak ele alınmaktadır. Sapma kavramını anlayabilmek için öncelikle normların ne olduğunu tanımlamak ve toplum ile birey üzerindeki etkilerini incelemek gerekmektedir. Bu nedenle bu bölümde, kavramsal ve kuramsal açıdan norm kavramına yer verilmiştir. İlgili yazın incelendiğinde norm kavramının farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Geniş alanları kapsamaması nedeniyle sosyal norm kavramını yasal norm ve kişisel norm kavramlarından ayırmak gerekmektedir. Yasal anlamda norm, devlet ve yasalar tarafından uyulması gereken resmi kuralları belirtmektedir (Mackie ve diğerleri, 2015). Sosyal norm ise onaylanma veya onaylanmama ile ilişkili, resmi olmayan kaidelerdir. Kişisel normlar bireyin içsel motivasyonu sonucunda ortaya çıkan tutum ve davranış örüntüleri iken sosyal normlar dışsal kaynaklıdır (Mackie ve diğerleri, 2015).

Norm kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Hume (1739) normların sosyal düzeni sağlamada merkezi bir rolü olduğuna dikkat çeken ilk kuramcılardan biridir (Akt. Young, 2007). Hume'a göre normlar mülkiyet haklarını tanımlayan ve kime, neyin yetkisinin verileceğini belirleyen kurallardır (Young, 2007). Normlar aile ve topluma uyum sağlama hissiyatını şekillendirir (Young, 2007). Sunstein'a (1996) göre ise normlar, toplumdaki rolleri şekillendiren ve nasıl davranılması gerektiğini gösteren sosyal olgulardır. Bir başka ifadeyle normlar toplumda sergilenen davranışların oluşumuna katkı sağlayan belirleyicilerdir. Bicchieri (2006) normları bireylerin diğerlerinin beklentilerini karşılamak için yaptıkları seçimleri şekillendiren unsurlar olarak tanımlamıştır. Checkel'e (1999) göre norm, talep edilen davranışlara ilişkin varılan mutabakattır. Bir başka deyişle toplumda sergilenmesi istenilen davranışlar üzerinde ortak bir fikir birliğidir. Finnemore ve Sikkink'e (1998) göre normlar, uygun davranışların standart halidir. Bireylerin toplumda sergilemesi gereken 'uygun davranışların' standartlarını oluşturan unsurlardır. Bir başka

çalışmada normlar talepte, toplumsal düzende, yargılamada, sorumlulukları belirlemede kullanılan kriterler olarak tanımlanmıştır (Kratochwil, 1984). Kratochwil'e (1984) göre normlar, davranışların takdir edilmesine veya suçlu bulunmasına karar verirken başvuru kaideleridir. Genel olarak normları, toplumdaki davranışları şekillendiren, uygun davranış biçim ve seçimlerinin ne olduğunu belirleyen, çeşitli durumlarda başvuru çerçevesi olarak ele alınan toplumsal kurallar ve standart davranış kaideleri olarak tanımlamak mümkündür.

Normlar, davranışları değerlendiren ve beklentileri karşılayan bir yapıda karakterize edilmektedir (Meier, 1981). Bir başka ifadeyle normlar bir davranışın belirli bir durumda veya ortamda nasıl olması gerektiğini yansıtmaktadır. Normlar, sosyal bir olgu olduğu için yapı olarak her zaman keskin hatlı değildir. Sosyal düzenin sürdürülmesi için normlar gereklidir (Bryant, 1990). Bu kapsamda, sosyal düzenin oluşturduğu her yapıda normlardan söz etmek mümkündür. Sosyal yapının gerektirdiği davranış biçimlerini belirlemesi nedeniyle toplumdaki bireylerin yaşamlarında normlar oldukça önemlidir. Sergilenen davranışın uygunluğu ve beklentileri karşılama düzeyi normlarla ilişkili olduğundan (Meier, 1981) bireyler için norm kavramının sosyal yaşamı sürdürmede etkili olduğu belirtilebilir. Ayrıca bir toplumda hangi davranışın uygun olduğu ya da olmadığı normlar tarafından belirlendiği için sapma davranışlarının çıkış noktasında da normlar önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle normların gerek standart davranış biçimlerinin gerekse sapma davranışlarının neler olduğunu belirlemede etkili olduğunu ifade etmek mümkündür.

Sosyoloji kuramları incelendiğinde normların farklı açılardan ele alındığı göze çarpmaktadır. Toplumun karşılıklı bağımlılık içeren parçalardan oluşan bir sistem olduğunu savunan işlevselci kurama göre toplumsal kurumları anlayabilmek için her toplumsal sistemde olması gereken birtakım işlevsel gereklilikler söz konusudur (Traub ve Little, 1999). İşlevselci paradigma kapsamında kuramın önemli temsilcileri Durkheim ve Parsons norm kavramına çalışmalarında yer vermişlerdir. Toplumsal düzen, denge, bütünleşme gibi kavramlar işlevselci paradigmanın temelini oluşturmaktadır (Burrell ve Morgan, 1979). Durkheim'a (1982) göre toplum, sosyal bir dengede olmalıdır. Toplumsal düzeni ve akışı bozan bir durum söz konusu olduğunda toplum tekrardan durağan duruma gelmek için çeşitli düzenlemeler yapar. Durkheim'a (1982) göre suç ve suçlu davranış, sosyal bir sistemde olması gereken normal olgulardır. Suç, toplumun suça ilişkin

tepkilerinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Durkheim, 1982). Bu kapsamda suçlara verilen ortak tepkiler bir toplumun uyması gereken ahlaki normların neler olması gerektiği hakkında ortak bir bilinç oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Durkheim, 1982). Bu ortak tepkiler normlar aracılığıyla sağlanmakta ve normlar toplumsal sınırları çizmektedir (Durkheim, 1982). Bir başka ifadeyle Durkheim'ın bakış açısına göre bir toplumda suçların ve sapmanın olması normların toplumsal sınırları belirlemesi nedeniyle gereklidir. Parsons'a (1961) göre ise toplum bireylerin eylemlerinden oluşan bir sistemdir. Ortaya attığı toplumsal eylem kuramına göre toplumdaki her bireyin diğerlerinin eylemlerinden beklentileri vardır ve kendi davranışlarına tepki gösterilmesini isterler. Bu beklentiler yaşanan toplumda kabul görmüş normlar tarafından belirlenmektedir. Parson'a (1961) göre normlar sosyal karşılaşmalarda bireylerin etkileşimini gerektiren unsurlardır. Bu noktada, Parsons'a göre normların bireylerin eylemlerini ve diğerlerinden beklentilerini oluşturan kaideler olduğunu belirtmek mümkündür. Öte yandan Parsons (1961), davranış ve normların mükemmel bir biçimde uyduğu bir bağlamın ve evrensel olarak kabul görmüş normların olmadığını savunmuştur. İşlevselci paradigma kapsamında norm tanımlamaları incelendiğinde normların toplumsal sınırları çizdiğini ve beklenen davranış biçimlerinin neler olduğunu belirlemede önemli bir rolü olduğunu ifade etmek mümkündür. Ayrıca toplumsal düzende normların olması sapma davranış sınırlarını da çizmektedir.

İşlevselci paradigma toplumu birbirine bağımlı parçalardan oluşan ve bir arada işleyen bir sistem olarak tanımlarken çatışma paradigması işlevselci paradigmanın aksine toplumun, güç ve kaynakları elde etmek için rekabet eden farklı çıkar gruplarından oluştuğunu savunmaktadır (Burrell ve Morgan, 1979). Çatışma kuramının temel söylemlerinde değişim, çatışma, çözülme, ayrılma, yabancılaşma ve kutuplaşma kavramları yer almaktadır (Burrell ve Morgan, 1979). Çatışma kuramının iki önemli temsilcisi olan Marx'ın ve Dahrendorf'un (1959) çalışmalarında normlara ilişkin açıklamalarına yer verilmiştir. Marx'a göre normlar toplumdaki farklı düzeylerdeki sosyal sınıf yapılarının düzgün bir biçimde işleyebilmesi için gerekli olan rollerin yaratılmasına olanak sağlamaktadır (Allan, 2013). Ayrıca Marx, normların oluşturduğu güç dinamiğinin toplumsal düzeni yarattığını savunmaktadır (Kendall ve diğerleri, 1998; Allan, 2013). Dahrendorf'a göre ise norm, toplumdaki bireylerin davranışlarını veya görüntülerini ödül veya cezalarla ilişkilendiren kültürel kurallardır (Johnson, 2000). Öte yandan bütün

davranışlar, normlar veya standartlar tarafından belirlenmemektedir (Cosser ve diğerleri, 2006). Dahrendorf normların olumlu veya olumsuz olarak uygulanan gücün bir bileşeni olduğunu savunmuştur (Johnson, 2000). Çatışma kuramı kapsamında normların güç ve sosyal sınıfa ait rolleri şekillendiren unsurlar olarak tanımlandığı görülmektedir.

Yapılan sosyolojik tanımlamalar incelendiğinde normların toplumsal hayatı şekillendiren ve davranış örüntülerini yönlendiren kurallar olduğunu ifade etmek mümkündür. Toplumsal bağlama ve kültüre göre değişkenlik gösterebilen normlar bireylerin eylemlerine yön vermesi nedeniyle oldukça önemlidir. Neyin doğru, neyin yanlış olduğunu toplumsal kurallar temelinde yansıttığı için normlar sapma davranışı ile de oldukça ilişkilidir. Sapma davranışının özünde, belirlenen bağlamda yer alan normlardan uzaklaşma veya normlara ters düşme söz konusudur. İncelenen kuramlar kapsamında normların olduğu yerde sapmaların da olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle, bir sonraki bölümde normlardan uzaklaşma ile ortaya çıkan sapma kavramı incelenmiştir.

1. 2. Sapma Kavramı

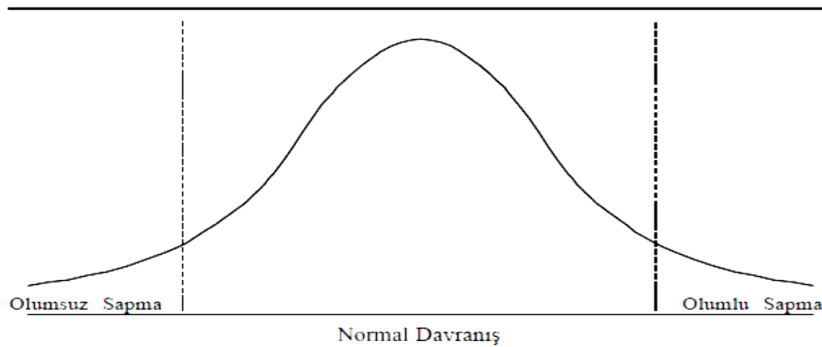
Sapma kavramı, toplumsal düzenin olduğu her yerde karşılaşılan bir kavramdır. Sosyal etkileşimin bulunduğu sosyal yapılarda sapmadan söz etmek mümkündür. Sosyoloji yazını incelendiğinde 1900'lerde sapma davranışı insan varlığının sosyal yapısının doğal bir unsuru olarak öğretilmekteydi (Merton, 1938). Erken dönem sapma davranışı araştırmaları ahlaki olarak sakıncalı, yasak ve değersiz kavramlara odaklanmıştır (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Sapma yazını daha sonra sapmanın toplumsal düzeni sağlamada hayati öneme sahip olduğunu savunan işlevselci paradigmayı benimsemiştir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Günümüze daha yakın tarihli çalışmalar ise sapmanın toplumsal düzen, denetim ve değişim ile ilişkili insan davranışı sınırlarına odaklanmıştır (Scull, 1988). Sosyoloji yazınında sapma kavramına ilişkin tanımlamalar incelendiğinde dört temel yaklaşımın olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlar normatif (normative), tepkisel-görelî (reactivist-relativist), istatistikî (statistical) ve uygunluk dışı (supra conformity) tanımlamaları içermektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004).

Normatif tanımlamaya göre sapma, bir normun ihlal edilmesidir (Sagarin, 1975). Normun ihlal edilmesi genellikle sosyal hedef kitle tarafından tepki ve yaptırımla karşılanmaktadır. Bu yaptırımlar çoğu bireylerin sosyal normlara uyum sağlamasına ilişkin baskı yaratmaktadır (Dodge, 1985). Bireyler çoğu zaman bir norm ihlal edilmeden normdan haberdar değildir ve tepki vermezler (O'Reilly ve Chatman, 1996). Bu nedenle, bu yaklaşıma göre normlar algılanan bir norm ihlaline verilen tepki bağlamında var olmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1996).

Tepkisel veya görelî tanımlamaya göre sapmanın tüm zamanlardaki ve tüm mekânlardaki sapmayı içeren değişmez ve evrensel olan bir tanımlaması mümkün değildir. Bu yaklaşıma göre sapma, gruplar tarafından yaratılan kuralları çiğneyenlerin yarattığı bir olgudur (Becker, 1963). Hedef kitle tarafından olumsuz bir tepki olduğunda sapma davranışından söz edilebilir (Dodge, 1985; Heckert, 1989). Bu yaklaşıma göre sapma davranışı, olumsuz bir tepki gerektirdiğinden yaklaşım, olumlu sapmayı açıklamada yetersiz kalmaktadır (Spreitzer ve Sonenshein, 2004).

Sapma davranışının istatistikî tanımına göre sapma, ortalamadan sapan veya uzaklaşan davranışlardır. Sapma ile ilgili en çok ele alınan yaklaşım istatistikî yaklaşımdır (Clinard ve Meier, 2011; Heckert, 1998). Bu yaklaşıma göre sık gerçekleşmeyen ve nadir olan davranışlar sapma olarak kabul edilmektedir. Sapma tutumu olan bireyler çoğunluğun sergilediği davranışları sergilememektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). İstatistikî sapma, olumlu ya da olumsuz olan tüm sapma davranışlarını ele almaktadır (Grafik 1). Spreitzer ve Sonenshein'a (2004) göre bu yaklaşım, örgütlerde davranışın normal dağılımlı bir davranış olup olmadığını ortaya koymada yeterli değildir.

Grafik 1. İstatistikî Sapma Yaklaşımı



Kaynak: Spreitzer, G., ve Sonenshein, S. 2004. Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47: 828–848.

Uygunluk dışı sapma tanımlamasına göre ise sapma, aşırılık içeren; normların ötesindeki davranışlardır (Hughes ve Coakley, 1991). Uygunluk dışı sapmada bağımlılık söz konusudur. Spreitzer ve Sonenshein (2004) bu yaklaşımın olumlu sapma davranışını açıklamada problematik olduğunu belirtmiştir. Bu yaklaşıma göre olumlu sapma davranışı sergileyen bireylerde bağımlılığa bağlı olarak zamanla işlevsizlikler görülmektedir. Bu nedenle Spreitzer ve Sonenshein (2004) bu yaklaşıma da eleştiri getirerek özellikle olumlu sapma davranışını açıklamada yetersiz kaldığını ifade etmiştir.

Dört temel sosyolojik sapma yaklaşımı kapsamında yapılan tanımlamalar incelendiğinde her tanımlamanın sapmayı farklı açılardan ele aldığı görülmektedir (Tablo 1). Normatif sapma, norm ihlalini temel alırken tepkisel-görelî sapma, hedef kitlenin verdiği olumsuz tepkiye odaklanmıştır. İstatistikî sapma yaklaşımı, ortalama davranış biçimlerini temel alarak sapmayı tanımlamaktadır. Uygunluk dışı sapma yaklaşımı ise aşırılık ve bağımlılık temelinde sapmayı ele almaktadır.

Tablo 1. Sosyolojik Sapma Tanımlamaları

<i>Sosyolojik Sapma Yaklaşımı</i>	<i>Tanımlamalar</i>
Normatif	Sapma, bir normun ihlal edilmesidir (Sagarin, 1975)
Tepkisel-Görelî	Sapma, gruplar tarafından yaratılan kuralları çiğneyenlerin yarattığı bir olgudur (Becker, 1973). Değişmez ve evrensel kaideleri yoktur.
İstatistikî	Sapma, ortalamadan sapan veya uzaklaşan davranışlardır. Sapma tutumu olan bireyler çoğunluğun sergilediği davranışları sergilemez (Spreitzer ve Sonenshein, 2004).
Uygunluk Dışı	Sapma, aşırılık içeren; normların ötesindeki davranışlardır (Hughes ve Coakley, 1991). Uygunluk dışı sapmada bağımlılık söz konusudur.

Bu çalışmanın kapsamında gerek olumsuz gerekse olumlu sapma davranışı ele alındığı için normatif sapma yaklaşımının ilgili sapma kavramlarını daha iyi açıklayabileceği düşünülmektedir. Norm ihlali temelinde ortaya çıkan olumsuz ve olumlu sapma davranışlarının normatif yaklaşımla tanımlanmasının örgüt bağlamına da uygun olduğu düşünülmektedir. Nitekim örgütler de çeşitli normları içeren sosyal birer yapıdır. Bu nedenle örgütteki sapsmalar birer normatif sapma olarak düşünülebilir.

1. 3. Sapma Kavramının Kuramsal Temelleri

Sapmanın kavramsal olarak incelenmesinin yanı sıra kuramsal olarak da incelenmesi gerekmektedir. Sapsmaya ilişkin kuramlar gerek sosyolojinin gerekse kriminolojinin çalışma alanlarına girmektedir. Bu bağlamda sapma kavramıyla ilişkili olduğu düşünülen anomi, çatışma, etiketleme, sosyal denetim, sosyal bağ ve sosyal öğrenme kuramlarına yer verilmiştir.

Durkheim'ın ortaya attığı ve Merton'ın geliştirdiği anomi kuramı (anomie theory) çeşitli sapma davranışlarını sosyolojik açıdan açıklayan en genel kuramlardan biridir. Kuramın temel söylemine göre toplum, kültürel değer ve norm yapılarından meydana gelmektedir (Merton, 1968). Toplumun kültürel değer yapısı ulaşılmak istenen hedefleri yansıtırken normatif yapı ise bu hedeflerin başarılmasını buyurmaktadır (Clinard ve Meier, 2011). Sosyalizasyon süreci, toplumdaki her bireyin her iki yapıyı da kabul etmesi konusunda bireyleri şekillendirmektedir (Garfield, 1987). Öte yandan, bazı toplumlarda kültürel değerler kabul edilebilir standartlardan daha ağır basmakta ve bu durum dengesizlikle sonuçlanmaktadır (Garfield, 1987). Bunun sonucunda kabul edilebilir standartları sağlamak zorlaşmaktadır. Bu dengesizlik durumu bazı gruplarda diğerlerine göre daha fazla sosyal gerginlik yaratmaktadır (Merton, 1938). Bu noktada toplumda anomi ortaya çıkmaktadır. Anomi, bir toplumda normatif yapının bireylerin hedeflerine ulaşmasına engel olmasıdır (Clinard ve Meier, 2011). Bu nedenle sadece bireysel anlamda değil, toplumsal anlamda da anomi ortaya çıkabilmektedir. Bir başka ifadeyle sapma, toplumsal yapının bir sonucudur ve kültürel değerlerle normatif yapının örtüşmemesi anomiyi doğurmaktadır. Toplumun kültürel değerlerinin normatif yapı ile çatışması durumunda sapma davranışının ortaya çıkması söz konusu olmaktadır.

Çatışma kuramı (conflict theory) sapma davranışından çok, sapmayla ilişkili normları ele almaktadır (Clinard ve Meier, 2011). Sapma davranışa neden olan kökeni temel alan çatışma kuramı hem sosyolojik hem de kriminolojik açıdan açıklamalar sunmaktadır. Çatışma yaklaşımına göre sapma, kapitalist sistemlerde gücün ve kaynakların eşitsizliği nedeniyle kaçınılmazdır (Petrocelli ve diğerleri, 2003; Cullen ve Agnew, 2003). Güç ve kaynaklara ilişkin eşitsizlikler gerek sokak suçlarına gerekse kurumsal suçlara yol açmaktadır (Cullen ve Agnew, 2003; Bystrova ve Gottschalk, 2015). Güce ve kaynaklara sahip olmak bir başarı gibi görünse de kapitalizmin güçlü olanın ve kaynaklara sahip olanın güçsüzü suiistimal etmesine ortam hazırladığını ifade etmek mümkündür. Bu durum çatışma kuramına göre eşitsizliğin devam etmesine zemin hazırlayarak sapmaya neden olabilmektedir.

Etiketleme kuramı (labeling theory) sosyal psikoloji açısından bireylerde ve küçük gruplarda sapma davranışının oluşumuna odaklanmıştır. Etkileşimci bakış açısı olarak da bilinen etiketleme kuramı geleneksel toplumlarda sapmanın sosyal denetim temsilcileri ile etkileşimi sonucu ortaya çıkan sonuçları ele almaktadır (Becker, 1963). Etiketleme kuramı iki çeşit sapma olduğunu savunmaktadır (Knutsson, 1978). Bu sapmalar birincil ve ikincil sapmalardır (Lemert, 1972). Birincil sapma, aktörün benlik tanımlaması tarafından desteklenmeyen sıradan ve ara sıra meydana gelen eylemlerdir. İkincil sapma ise aktörün benlik tanımlamasını pekiştiren ve sıklıkla meydana gelen sapmalardır. İkincil sapma davranışı gösteren bireyler sapkın olarak etiketlenir ve sapmayı rol davranışının ifadesinde bir savunma mekanizması olarak kullanırlar (Knutsson, 1978). Etiketleme kuramına göre sosyal denetim temsilcileri (polisler, psikiyatrist uzmanları, alkolizm danışmanları, rahipler ve öğretmenler) etiketlemede büyük bir rol oynar (Lemert, 1972). Bu temsilciler toplumda sapmaya yaptırım uygulayan ve aynı zamanda etiketleme yapan kitlelerdir. Bu tür etiketlemeler sapma davranış ile etiketlenen bireylerin sosyal kimliklerinin bir parçası olmakta ve bu nedenle bu bireyler kendilerini sapma eylemleriyle ifade etmektedir (Lemert, 1972).

Sosyal denetim kuramı (social control) suçları ve toplumsal sapmayı açıklamada en çok kullanılan kuramlardan biridir. Sosyal denetim kuramına göre suçların ve sapmanın çıkış noktası, birey davranışları üzerindeki toplumsal kısıtlamaların ve denetimin eksik veya yetersiz olmasıdır (Akers, 1994). Denetimin azalması veya olmaması toplumdaki

bireyleri özgür ve doğal hallerine bırakarak, sapmanın ortaya çıkışına neden olmaktadır. Sosyal denetim kuramı Durkheim’ın sosyal bütünleşme iddialarına dayanmaktadır (Clinard ve Meier, 2011). Gruplarda sağlanan sosyal bütünleşme ise sapmayı azaltmaktadır (Costello, 2017). Sosyal denetim kuramı kapsamında ortaya çıkan sosyal bağ kuramı sapma davranışları incelemek için güçlü bir açıklayıcı mekanizmaya sahiptir.

Sosyal bağ kuramı (social bonding theory) sosyal denetim kuramıyla iç içedir. Denetimin olmadığı ya da eksik olduğu toplumlarda sapmalar meydana gelmektedir. Bu sapmaları önlemek için toplum içindeki bağların güçlendirilmesi gerekmektedir (Hirschi, 1969). Sosyal bağ kuramına göre güçlü ilişki ve bağların olması sapmayı engellerken zayıf ilişki ve bağlar sapmaya davetiye çıkarmaktadır (Hirschi, 1969). Hirschi’nin (1969) sosyal bağ kuramına göre ilgili grupta etkili bütünleşme; bağları güçlendirerek sapmaya engel olmaktadır. Hirschi (1969) bu ilişkinin ve bağın oluşması için dört temel bileşen tanımlamıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Sosyal Bağ Bileşenleri

<i>Sosyal Bağ Bileşeni</i>	<i>Tanımlama</i>
Bağlanma (Attachment)	İlgili grubun düşüncelerine ilişkin duygu geliştirme ve saygı gösterme
Bağlılık (Commitment)	Geleneksel ve olağan davranışların ödüllendirileceğine ilişkin duyguya sahip olma, sapmanın değerli faydalara zarar vereceği düşüncesini geliştirme
Katılım (Involvement)	Geleneksel faaliyetlerle uğraşma süresinin çok olması nedeniyle olası sapma davranışını sergilemek için yetersiz zamana sahip olma
İnanç (Belief)	Geleneksel normların içselleştirilmesi ve sapma üzerinde içsel denetim sağlamaya olan inanın gelişimi

Kaynak: Hirschi, T. 1969. *Causes of delinquency*. Berkeley: University of California Press.

Hirschi’ye (1969) göre, sosyal bağ bileşenlerinin sağlanması ve bağlarla güçlendirilmiş ilişkilere sahip olunması, bireylerin geleneksel ve kabul gören davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. Bir başka ifadeyle bireyler bağlanma, bağlılık, katılım ve

inanç bileşenlerini içeren sosyal bağı içeren ilişkilere sahip olduğunda daha az sapma davranışı göstermektedirler. Bu sayede bireyler, toplumun öngördüğü normlar çerçevesinde davranış sergilemektedirler.

Sapma kavramını açıklayıcı gücü olan bir başka kuram sosyal öğrenme (social learning theory) kuramıdır. Sosyal öğrenme kuramcıları arasında en kabul görmüş çalışmalardan birini Bandura (1971) yapmıştır. Bandura'ya (1971) göre bireyler çevrelerini gözlemlemekte ve çevreden öğrendiklerini bilişsel süreçler aracılığıyla davranışlarına yansıtmaktadır. Sosyal öğrenme kuramı kapsamında sapma davranışları incelendiğinde sapmaların da çevrenin etkisiyle oluşabileceği savunulmaktadır. Sosyal öğrenme kuramına göre bireyler öğrendikleri sapma normları, değerleri veya tutumları davranışlarına yansıtarak sapma davranışı gösterirler (Sutherland ve Cressey, 1978). Sosyal öğrenmeyle ilişkili farklı yaklaşımlar söz konusudur. Ancak hepsinin kabul ettiği öngörü insanların temelde doğduklarında boş levha (tabularasa) gibi olması ve çevreleriyle sosyalizasyon süreci ile birlikte sosyal insana dönüşmesidir (Clinard ve Meier, 2011). Bu kurama göre çevre, bireylerin kimliklerini edindiği en önemli unsurdur. Temel olarak sosyal öğrenme kuramı, sapma davranışın çevreden öğrenildiğini savunmaktadır.

İlgili kuramlar incelendiğinde sapma davranışının önemli kuramlar tarafından ele alınan ve gerek toplumsal gerekse bireysel anlamda oldukça önemli sonuçları olan bir kavram olduğu görülmektedir. Toplumsal düzen ve ilişkiler içinde sapma davranışının beklenen bir davranış olması, çeşitli kuramlar tarafından öngörülmektedir. Aynen toplumlar gibi örgütler de birbiriyle ilişkili yapı ve bireylerin oluşturduğu bir düzendir. Bu nedenle, toplumda olduğu gibi örgütlerde de sapma davranışları görülebilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada örgütlerde meydana gelen işyeri sapma davranışları ele alınmıştır. Bir sonraki bölümde işyeri sapma davranışı ve türlerine yer verilmiştir.

1.4. İşyeri Sapma Davranışı

Sosyal ağların yerleşik olduğu örgütlerde bireyler arası ilişkiler ve bu ilişkilerden doğan birtakım norm ve değerler önem arz etmektedir. Kimi zaman yazılı kimi zaman yazısız olarak ortaya konan değer ve normlara uyum, örgütsel faaliyetin sürekliliği için gerekli olabilmektedir. Öte yandan, değer ve normlara uymayan ve farklı davranışlar

sergileyen bireyler de mevcuttur. İşyeri sapma davranışı araştırmalarının temel çıkış noktası örgütlerde sergilenen norm dışı davranışlardır.

İşyeri, gerek örgüt için gerekse örgüt çalışanları için farklı etkilere sahip olan birçok tutum ve davranışın sergilendiği iş ortamıdır. İşyerinde sergilenen davranışlar örgütün normlarıyla şekillenmektedir (Appelbaum ve diğerleri, 2007). Örgütsel normlar, örgütte işlerin yürümesini sağlamak için beklenen davranışları, dili, ilkeleri ve kuralları içeren kaidelerdir (Coccia, 1998). Örgüt normlarına bağlı olan davranışlar karar verme süreçleri, üretkenlik ve finansal maliyetler gibi tüm örgüt işleyişini etkileyen sonuçlara neden olabilmektedir (Coccia, 1998). Bu nedenle örgüt normlarına uymayan davranışlar örgüt işleyişini bozmakta ve çeşitli zararlara yol açabilmektedir. Örgütlerde sapma davranışının olması örgütler için istenen bir durum değildir. Bu durum, örgütsel davranış yazınında işyeri sapma davranışının sıklıkla ele alınan ve tartışılan bir kavram olmasına neden olmaktadır.

Robinson ve Bennett (1995) örgüt normlarının ve etik iklimin, etik olmayan davranışları en iyi yordayan ve belirleyen kavramlar olduğunu belirtmektedir. Örgüt normları ve etik iklimi, etik yönden hangi davranışların doğru ve hangilerinin yanlış olduğunu ortaya koyan ve etik meselelerin nasıl ele alınması gerektiğini belirten algılar toplamıdır (Peterson, 2002). Örgütün normlarını ve etik iklimini etkileyen faktörler; kişisel çıkarlar, şirket kârı, operasyon verimliliği, takım çıkarları, arkadaşlıklar, sosyal sorumluluklar, kişisel ahlak kuralları, kanunlar ve meslek kodlarıdır (Peterson, 2002). Bu nedenle, esasında örgüt normlarının birçok faktörden etkilendiğini ve bu sayede şekil aldığını belirtmek yanlış olmayacaktır.

İlgili yazın incelendiğinde işyerinde sapma davranışının iki türü olduğu görülmektedir (Appelbaum ve diğerleri, 2007). İşyeri sapma davranışı ile ilgili çalışmalar çoğunlukla olumsuz sapma davranışına odaklanmıştır (Mertens ve diğerleri, 2016). Öte yandan, uluslararası yazında olumlu işyeri sapma davranışlarına ilişkin çalışmaların sayısında artışlar görülmektedir (Mertens ve diğerleri, 2016). Ulusal yazında ise olumlu işyeri sapma davranışına ilişkin çalışma sayısının sınırlı olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle bu çalışmada her iki işyeri sapma davranışı biçimine de yer verilmiştir.

1. 5. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı

1.5.1. Kavramsal Açıdan Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı

Olumsuz işyeri sapma davranışı 1990'lerden beri araştırmacıların ilgisini çeken kavramlardan biridir. Olumsuz işyeri sapma davranışının gerek örgüte gerekse örgüt çalışanlara verdiği zararlar nedeniyle örgütlerde istenmeyen bir davranış türü olduğu belirtilebilir. Zarar verdiği hedef kitleyi fazlaca etkileme potansiyeline sahip olan işyeri sapma davranışının gerek ekonomik gerekse sosyal birtakım zararları bulunmaktadır (Appelbaum ve diğerleri, 2007). Bu nedenle işyeri sapma davranışı araştırmacıların yanı sıra uygulamacıların da önem verdiği bir konu haline gelmiştir.

Normlar, bireylerin belirli bir toplulukta nasıl davranacaklarına, düşüneceklerine, yargıya varacaklarına ve dünyayı nasıl algılayacağına ilişkin unsurlardır (Stamper ve diğerleri, 2000). Bu kapsamda yazılı veya sözlü olan normlar, istenilen ve beklenen şekilde davranmayı ve düşünmeyi sağlamaktadır. Toplumda düzeni sağlayan normlar gibi örgütlerin de işleyişini sağlayan çeşitli normları vardır. Örgütteki bireysel davranışları belirleyen düzenlemeler, prosedürler ve beklentiler örgütsel normlar olarak tanımlanmaktadır (Brewer ve Walker, 2010). Örgütsel normlar hesap verilebilirlik, eşitlik ve etik davranışları tanımlamaya yardımcı olmaktadır (Borry, 2017). Örgütlerde istenilmeyen bir durum olarak ortaya çıkan davranışlardan biri örgütsel normlardan sapmadır. Normlara uymayan bireylerin, örgütün işleyişine zarar vermesi durumu istenilen durumdan sapma sorununa yol açmaktadır. Robinson ve Bennett (1995), bu tür davranışları 'sapma davranışlar' olarak tanımlamıştır.

Olumsuz işyeri sapma davranışının ilgili yazında farklı isimlerle kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Bu kavramlar; işyeri saldırganlığı (Neuman ve Baron, 2005), çalışan sapma davranışı (Robinson ve Bennett, 1995), antisosyal davranışlar (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998) ve örgütte hatalı davranışlar (Vardi ve Wiener, 1996) olarak tanımlanmıştır. Bütün bu kavramlar, örgütlerdeki olumsuz işyeri sapma davranışı çatısı altında toplanmaktadır (Galperin, 2003).

İlgili yazın incelendiğinde olumsuz işyeri sapma davranışı ile ilgili en kabul gören çalışmanın Robinson ve Bennett'in (1995) yaptığı çalışma olduğu görülmektedir. Robinson

ve Bennett'e (1995: 556) göre sapma davranışı, örgütsel normları ihlal eden, örgütün ve örgüt çalışanlarının iyiliğini tehdit eden davranışlardır. Tanım incelendiğinde, örgüt normlarına uyulmaması ve bunun neticesinde gerek örgütün gerekse örgüt çalışanlarının iyiliğinin tehlikeye atılmasını içeren birtakım davranışların, işyeri sapma davranışı olduğunu belirtmek mümkündür. İşe gelmeme, işten kaçma, devamsızlık, bilinçli bir şekilde hata yapma, iş yavaşlatma, işyeri materyallerini izinsiz kullanım, saldırganlık, itaatsizlik, hakaret, taciz, sabotaj, dedikodu, suçlama, hırsızlık ve yalan söyleme, işyeri sapma davranışları olarak ifade edilebilir (Spector ve Fox, 2002: 271). Ball ve arkadaşları (1993) örgütteki sapma davranışları, örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Kıyaslama yapıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün ve örgüt çalışanlarının iyiliğine katkı sağlamak için sergilenen davranışlar olduğu görülürken; işyeri sapma davranışının tam tersi biçimde örgüt ve örgüt çalışanlarının iyiliğini tehdit eden davranışlar olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu nedenle, işyeri sapma davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışının birbirine zıt kavramlar olduğu belirtilebilir. Sims (1992), zehirli örgütler tanımlamasıyla sapma davranışını açıklamıştır. Sims'e (1992) göre zehirli örgütler (toxic organizations) dürüst olmayan ve hile yapan çalışanların oluşturduğu örgüt türüdür. Zehirli örgütlerde zayıf performans, zayıf karar alma sistemleri, yüksek çalışan tatminsizliği ve stres söz konusudur. Bu tür örgütlerin işyerinde olumsuz sapma davranışı oluşumuna katkı sağladığı ifade edilebilir. Zehirli olarak nitelendirilen örgütlerde çalışanlar çıkar veya kâr elde etmek için etik olmayan ve normlara uymayan davranışlar sergilemektedir. Appelbaum ve arkadaşlarına (2005) göre, bireylerin örgütlerde olumsuz sapma davranışı sergileme nedenlerinden biri, sapma davranışı sergileyen rol modelleridir. Bu nedenle, olumsuz sapma davranışını anlayabilmek için çalışma ortamı ve çalışılan bireyleri incelemek gerekmektedir (Appelbaum ve diğerleri, 2005). Bir başka ifadeyle, örgütteki diğer çalışanlar bireylerin sapma davranışı sergileme eğilimlerini etkileyebilmektedir.

Sapma davranışına ilişkin çeşitli çalışmalar, örgüte veya örgüt üyelerine verilen zararın kasıtlı olarak verildiğini vurgulamaktadır (Spector ve Fox, 2002; Jonas ve Leberherz, 2008). Öte yandan Spector ve Fox (2002), sapma davranışların her zaman örgüte zarar vermek amaçlı sergilenmediğini; kimi zaman çeşitli ahlaki kaygılar, rol çatışması ve sınırlayıcı faaliyetlerin de sapma davranışına yol açtığını belirtmiştir.

1.5.2. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı Boyutları

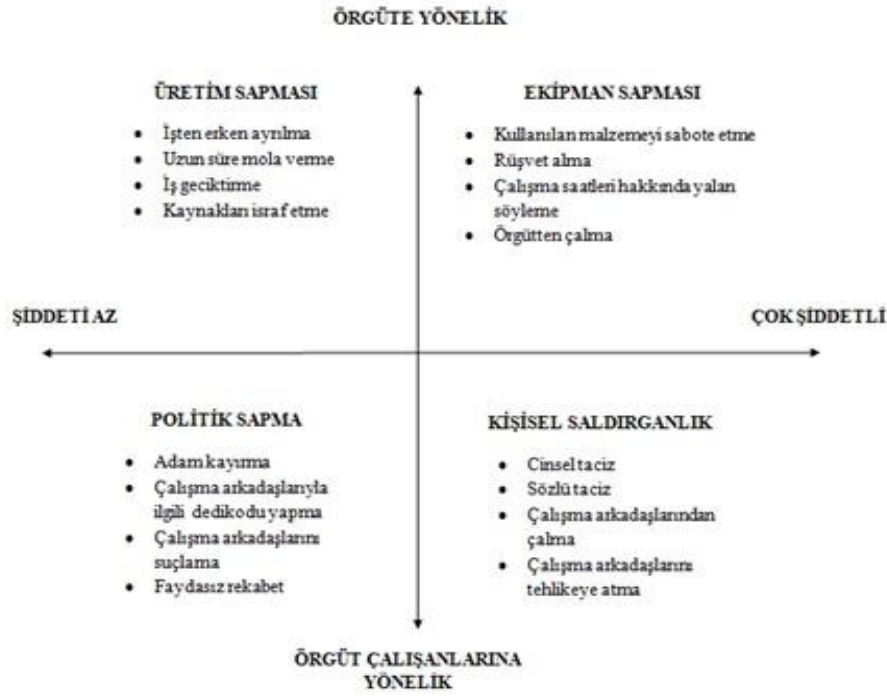
İşyeri sapma davranışının türlerini sınıflandıran çeşitli çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalarda genellikle sapma davranışın bireysel (kişilik özellikleri gibi), koşulsal (örgüt kültürü, yöneticinin adaletli davranması gibi) veya örgütsel faktörler açısından incelendiği görülmektedir (Sackett ve DeVore, 2001). Bu nedenle farklı açılardan yapılan incelemeler farklı analiz düzeylerini de beraberinde getirmektedir.

Hunt (1996) araştırmasında çalışanlara sapma davranışlarına ilişkin öz değerlendirme yaptırmak yerine bireyin etrafındaki diğer kişilere sormayı tercih etmiştir. Bireyin birlikte çalıştığı amirine ve çalışma arkadaşlarına sorular sormuştur. Sonuç olarak beş boyutlu bir sapma davranış ölçüm yapısı tanımlamıştır. Bu boyutlar; devamsızlık, etkinlik dışı davranışlar, kuralsızlık, hırsızlık ve uyuşturucu kullanımıdır. Sackett ve DeVore (2001) altta özel işyeri sapma davranışları faktörleri ve üstte genel işyeri sapma davranışları faktörleri olmak üzere hiyerarşik bir model önerisi yapmışlardır. Genel işyeri sapma davranışı faktörleri örgütsel ve kişiler arası sapmayı kapsarken özel sapma davranışları faktörleri hırsızlık, devamsızlık, uyuşturucu ve alkol kullanımı olarak belirlenmiştir. Gruys (1999), araştırmasında katılımcılardan hangi bağlamda ve şartlarda sapma davranışı sergilediklerini sormuştur. Yaptığı araştırma sonucunda çeşitli iş bağlamlarının daha fazla sapma davranışına yol açabileceği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca katılımcılardan da görüş alarak bazı sapma davranışlarının bazı iş türlerinde ortaya çıkmayacağını belirtmiştir.

Hollinger ve Clark (1982), sapma davranışının iki boyutlu olduğunu savunmuştur. Boyutları, örgüte yönelik sapma ve üretime yönelik sapma olarak boyutlandırmıştır. Hollinger ve Clark'ın (1982) çalışmasını temel alan Robinson ve Bennett (1995) olumsuz işyeri sapma davranışı boyutlarını örgüte yönelik sapma ve örgüt çalışanlarına yönelik sapma olarak ele almıştır. Robinson ve Bennett'in (1995) yaptığı çalışmaya kadar ilgili yazında birbirinden bağımsız olarak incelenen hırsızlık, cinsel saldırı ve etik olmayan kararlar gibi kavramlar, Robinson ve Bennett'in (1995) çalışmasıyla bir bütünlük kazanmıştır (Appelbaum ve diğerleri, 2006). Bu bağlamda Robinson ve Bennett (1995) örgütlerde sergilenen sapma davranış biçimlerini bütünleştirerek bir tipoloji oluşturmuştur.

Bu tipolojiye göre olumsuz işyeri sapma davranışları örgüte yönelik ve örgüt çalışanlarına yönelik sapma olarak sınıflandırılmıştır (Şekil 1).

Şekil 1. İşyeri Sapma Davranışı Tipolojisi



Kaynak: Robinson, S. L., ve Bennett, R. J. 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38: 555–572.

Sapma davranışının örgütsel boyutu, üretim sapması ve ekipman sapması olarak sınıflandırılmıştır. Üretim sapması; işten erken ayrılma, uzun süre mola verme, iş geciktirme ve kaynakları israf etme olarak tanımlanmıştır (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Üretim sapması incelendiğinde, bu davranışların üretime doğrudan zarar veren, üretimi yavaşlatan veya durma noktasına getiren davranışlar olduğu görülmektedir. Ayrıca üretim sapmasında çalışanların mevcut iş tanımlarına uymadıkları da belirtilebilir. Bütün bu sapma davranışları örgütün üretim faaliyetine zarar veren davranışlardır. Diğer bir örgütsel sapma, ekipman sapmasıdır. Ekipman sapması kullanılan malzemeye zarar verme, sabotaj, rüşvet, çalışma süresini olması gerekenden fazla gösterme ve örgüte ait materyallerin izinsiz kullanımı gibi davranışları içermektedir ve örgüt için oldukça önemli zararlara yol açmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Ekipman sapması özellikle örgüt kaynaklarına önemli zararlar veren ve kötü etkileri olan davranışları kapsamaktadır.

Robinson ve Bennett (1995) örgüt çalışanlarına yönelik sapmayı, politik sapma ve kişisel saldırganlık olarak ikiye ayırmıştır. Politik sapma; adam kayırma, taraf tutma, çalışma arkadaşlarıyla ilgili dedikodu yapma, çalışma arkadaşlarını karalama, suçlama, alay etme ve faydasız rekabet etme gibi davranışları kapsamaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Politik sapma davranışlarının hedef bireyleri kişisel veya politik açıdan dezavantajlı duruma düşürme gibi olasılıkları söz konusudur. Kişisel saldırganlık davranışları ise, cinsel taciz, küfür, hırsızlık ve çalışma arkadaşlarını tehlikeye atma gibi davranışları içermektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Örgüt çalışanlarına yönelik işyeri sapması örgütte çalışan diğer bireylere gerek fiziksel gerekse psikolojik açıdan ciddi zararlar verebilmektedir.

Robinson ve Bennett (1995) tarafından üretim sapması ve politik sapmanın şiddetinin daha az; ekipman sapması ve kişisel saldırganlık boyutlarının şiddetinin ise daha fazla olduğu belirlenmiştir. Robinson ve Bennett'in (1995) yaptığı sınıflandırma, sapma davranışı ile ilgili yazında kabul görmüş ve sıklıkla kullanılan bir model haline gelmiştir. Bu nedenle bu çalışmada Robinson ve Bennett'in (1995) sınıflandırması tercih edilmiştir.

1.5.3. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışıyla Birlikte İncelenen Kavramlar

Olumsuz işyeri sapma davranışı örgütlerde istenilmeyen bir davranış türüdür. Bu nedenle birçok araştırma, olumsuz işyeri sapma davranışına neden olan unsurları belirlemeye odaklanmıştır. Aynı zamanda sapma davranışının, örgütün ve çalışanların iyiliğini tehdit etmesi nedeniyle birtakım olumsuz sonuçları da söz konusudur. Bu kapsamda, olumsuz sapma davranışın sonuçları da araştırmacıların ilgisini çekmektedir. İlgili yazın incelendiğinde olumsuz sapma davranışına neden olan birçok unsur olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, yapılan incelemeler kapsamında işyeri sapma davranışı ile en çok ilişkilendirilen değişkenlere yer verilmiştir.

İşyeri sapma davranışı ile birlikte ele alınan değişkenlerden biri kişiliktir. Kimi çalışmalar kişilik değişkenleri ile sapma davranışının ilişkisiz olduğunu iddia ederken (Robinson ve Greenberg, 1998) bazı çalışmalar (Sackett ve DeVore, 2001) ilişkili olduğunu savunmaktadır. İlişkili olduğunu savunan çalışmalar kişilik testleri, beş büyük kişilik modeli gibi kişiliği tanımlamaya çalışan ölçüm araçlarıyla bu ilişkiyi incelemiştir.

Sackett ve arkadaşları (1989), güvenilirlik testi (integrity test) adı verilen, bireylerin sapma davranışını tanımlamaya yönelik bir test yaparak bu ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Testte, açıkça sapma davranışını sorgulayan kişilikle ilgili soruların (overt) yanı sıra, gizli bir biçimde sapma davranışına yol açan kişilik soruları (covert) da yer almaktadır. Yapılan bu testlerle kişilik ve sapma davranışının ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ones ve Viswesvaran, 1998; Sackett ve Wanek, 1996). İşyeri sapma davranışının nedeni olarak incelenen bir diğer kişilik değişkeni, beş büyük kişilik modelidir. Salgado (2000) büyük beş kişilik modelini işyeri sapma davranışı ile birlikte incelemiş ve işyeri sapma davranışının sorumluluk ve uyumluluk boyutlarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Olumsuz işyeri sapma davranışının ilişkilendirildiği bir başka kavram, iş özellikleridir. İş özellikleri (görev çeşitliliği, görev tanımlama, görevin önemi, otonomi, geribildirim) işle ilgili önemli psikolojik durumlara (yapılan işin anlamlı bulunması, işle ilgili çıktılara ilişkin sorumluluklar, işe ilişkin becerilerin sonuçları ile ilgili algı) ve sonuç olarak performansa, tatmine, iş motivasyonuna, devamsızlığa ve işgücü devir oranı gibi birtakım iş çıktılarına etki etmektedir (Hackman ve Oldham, 1976, 1980). Birçok çıktıyı etkilemesi ve özellikle birtakım olumsuz iş çıktılarıyla ilişkili olması nedeniyle iş özellikleri, işyeri sapma davranışıyla da birlikte incelenmiştir. Rentsch ve Steel (1998), iş özelliklerinden görev çeşitliğinin, görev tanımlamalarının ve otonominin işyeri sapma davranışı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Klein ve arkadaşları (1996) ise otonomi olmayan pozisyonla sabotaj arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Çalışma grubu özelliklerinin de işyeri yapma davranışının oluşumunda etkili olduğu görülmektedir. Çalışma grubunun bireysel davranışlara büyük etkileri mevcuttur (Sackett ve DeVore, 2001). Diğer çalışanların bireylerin davranışlarına etkisini inceleyen çeşitli çalışmalar söz konusudur. Bu çalışmalardan en ön plana çıkanlardan birisi Robinson ve O'Realy-Kelly'nin (1998) çalışmasıdır. Robinson ve O'Realy-Kelly (1998), Schneider'in (1975) çekme-seçme-ayrılma modelinden, Salancik ve Pfeffer'in (1978) sosyal bilgi işleme kuramından ve Bandura'nın (1971) sosyal öğrenme kuramından faydalanarak çalışma gruplarının bireysel sapmadaki rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda bireysel işyeri sapma davranışında çalışma grubu özelliklerinin etkili olduğunu belirtmiştir.

Olumsuz sapma ile birlikte incelenen bir başka kavram örgüt kültürüdür. Örgütlerin etik kodları ve dürüstlük politikaları, çalışanların davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Stefano ve arkadaşları (2017) çalışmasında güçlü etik kodları bulunan, dürüst yönetime sahip örgütlerde işyerinde sapma davranışının daha az olduğunu belirtmiştir. Fitzgerald ve arkadaşları (1997) yaptıkları araştırmada, örgütlerin cinsel tacize olan tutumları ile örgütte yaşanan cinsel taciz vakaları arasında ilişki bulmuştur. Genel olarak örgüt kültürü ve ikliminin bireylerin sapma davranış sergileme eğilimlerini etkilediği belirtilebilir.

Adaletsizlik algısı olumsuz işyeri sapma davranışına sebebiyet veren bir başka kavramdır. Bireylerin adaletsizlik algısı birtakım sapma davranışlarının ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bu ilişkiyi örgütsel adalet kuramı (Greenberg, 1990) ve eşitlik kuramı (Adams, 1963) ile incelemek mümkündür. Örgütsel adalet kuramına (Greenberg, 1990) göre bireyler örgüt içindeki kaynakların, uygulamaların ve kazanımların dağılımında dengeyi ve adaleti gözetmektedir. Eşitlik kuramına (Adams, 1963) göre ise bireyler, kendi girdi ve çıktıkları ile diğerlerinin girdi ve çıktılarını kıyaslayarak eşitliğe ilişkin genel bir algı geliştirmektedir. Her iki kurama göre de adaletsiz ve eşitsiz olarak algılanan uygulamalar, örgütsel sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri de işyeri sapma davranışıdır. Yapılan araştırmalar adaletsizlik algısının işyeri sapma davranışına yol açtığını göstermektedir (Jones, 2009; Storms ve Spector, 1987).

Olumsuz sapma ile birlikte incelenen bir diğer kavram, tükenmişliktir. Tükenmişlik, bireylerin iş nedeniyle tutum ve davranışlarında değişikliğe yol açan stres kaynaklarına verilen tepkidir (Leiter ve Maslach, 1988). İş stresiyle ilişkili tükenmişlik; bireylerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu yaratmaktadır (Maslach ve Jackson, 1985). Tükenmişlik yaşayan bireylerin verilen görevleri veya emirleri yerine getirmede sorunlar yaşadığı ve yapabileceklerinin en azını yaptıkları bilinmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Liang ve Hsieh (2007) Tayvan'da havayolları çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada tükenmişliğin işyeri sapma davranışına yol açtığını belirtmiştir.

Değişen iş koşullarında bireylerin yaşadıkları olumsuz durumlarda ortaya çıkan, kimi zaman fiziksel kimi zaman psikolojik olarak bireyin tepki vermesiyle sonuçlanan

stresin işyeri sapma davranışının öncüllerinden biri olduğunu belirtmek mümkündür. Aşırı iş yükü, rol çatışmaları ve rol belirsizliği bireylerin işyerinde stres yaşamalarına neden olmaktadır. (Michelle ve diğerleri, 2017). Olumsuz duygular yaratan, bireyleri olumsuz uyarılara maruz bırakan ve gerginliğe sebep olan stresin işyerinde sapma davranışına neden olduğu bilinmektedir. Agnew (1992) yaptığı çalışmada, stres ve işyeri sapma davranışı arasında aynı yönlü bir ilişki bulmuştur. Bu çalışmaya göre bireylerin stres seviyesi yükseldikçe işyeri sapma davranışı sergileme eğilimleri de yükselmektedir (Agnew, 1992). Bir başka çalışmada ise bireylerin yaşadıkları iş streslerinin, sergiledikleri sapma davranışında büyük etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Michelle ve diğerleri, 2017).

Olumsuz işyeri sapma davranışının nedenleri kadar sonuçları da önemlidir. Örgütlerin amaçlarına ulaşmasını engelleyen bu davranışlar büyük zarar ve kayıplara yol açabilmektedir. İşyerinde sergilenen sapma davranışının çeşitli açılardan farklı sonuçlar yaratması mümkündür. Sapma davranışının örgüte verdiği ekonomik zararın yanı sıra kişiler arası ilişkilerin de bu durumdan etkilendiği belirtilebilir. Bu bağlamda, olumsuz işyeri sapma davranışının ekonomik, beşeri ve örgütsel sonuçlara yol açtığı görülmektedir.

İşyeri sapma davranışlarından hırsızlığın, zimmetine para geçirmenin, kasıtlı iş yavaşlatmanın ve devamsızlık yapmanın örgütler için ekonomik anlamda önemli kayıplara neden olduğu bilinmektedir (Kidwell ve Kochanowski, 2005). Örgütlerin ulaşmaya çalıştıkları amaçları sekteye uğratan ve maddi kayıplar yaşamasına yol açan işyeri sapma davranışı, örgütler için oldukça istenilmeyen bir durumdur. Örgütlerin birçoğu işyeri sapma davranışı sonucunda büyük kayıplar yaşadıklarını mali raporlarında belirtmektedir (Appelbaum ve diğerleri, 2007).

İşyerinde bireylerin sergiledikleri sapma davranışları özellikle hedef kişi için büyük sorunlara yol açmaktadır. Hedef kişilerin psikolojik ve fizyolojik sağlık düzeyleri etkilenebilmektedir. Psikolojik sonuçlar incelendiğinde hedef kişilerde aşırı stres, kaygı bozukluğu, depresyon, olumsuz duygudurumlar, aşırı öfke ve duygusal yorgunluk görülmektedir (Aquino ve diğerleri, 2004; Wu ve Hu, 2009). Sapma davranışa maruz kalan bireylerde uyku sorunları, kas, eklem ağrıları ve strese bağlı hormon seviyelerinde değişim gibi sonuçlar sapma davranışının fizyolojik sonuçları olarak görülebilmektedir (Niedhammer ve diğerleri, 2009; Hansen ve diğerleri, 2006). Yapılan araştırmalar

temelinde işyeri sapma davranışının özellikle hedef kişinin sağlığını ve iyi oluşunu tehdit ettiğini belirtmek mümkündür.

İşyeri sapma davranışının ekonomik ve beşeri boyutları beraberinde örgütsel sonuçları da getirmektedir. Sapma davranışına maruz kalan kişilerin iş performanslarında düşme, yaratıcılıklarında azalma, örgütsel vatandaşlık eğilimlerinde azalma ve sapma davranışı sergileme eğilimlerinde artış meydana gelebilmektedir (Schat ve Frone, 2011; Hershcovis ve diğerleri, 2012). İşyeri sapma davranışı örgütler için dolaylı maliyetlere de yol açmaktadır. Bireylerin iş tatminlerinin azalması, hayat kalitesinin azalması ve örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılma niyetinde artışa yol açmaktadır (Bowling ve Beerh, 2006). Bu olumsuz iş tutumları, performansa ve çıktılara yansyarak örgüt performansının bütüncül olarak düşmesine yol açmaktadır (Schat ve Frone, 2011). Bu nedenle de amaçlarına ulaşamayan, başarısız olarak değerlendirilen örgütler ortaya çıkmaktadır.

1.6. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı

1.6.1. Kavramsal Açıdan Olumlu İşyeri Sapma Davranışı

Yapılan çalışmaların çoğunluğu sapma davranışını olumsuz yönüyle ele almaktadır. Öte yandan, sapma davranışını ‘olumlu’ yönüyle inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Özellikle son zamanlarda örgüt için faydalı değişimi sağladığı, üretkenliği artırdığı ve yeniliğe olanak sağladığı için olumlu işyeri sapma davranışı araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Dahling ve Gutworth, 2017). Spreitzer ve Sonenshein (2004) olumlu sapma davranışının örgütlerdeki mükemmeliyeti geliştirmeye ve anlamaya katkıda bulunan önemli bir araştırma alanı olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca işyerindeki sapma davranışlarını sadece olumsuz açıdan ele almak yeterli değildir ve bu yaklaşım, çalışma alanını daraltmaktadır. Bu nedenle, olumlu sapma davranışları da örgütler için oldukça önem arz etmektedir. İşyerinde sapsmayı dar kapsamda olumsuz bir dizi davranış olarak ele almak, örgütte olumlu davranış sergileyen çalışanları gözden kaçırmaya neden olabilir. Bu noktada, bu alanda yapılan araştırmaların olumlu sapma davranışını anlamaya ve açıklamaya yardımcı olacağını ifade etmek mümkündür.

Olumlu işyeri sapma davranışına ilişkin çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Dodge (1985) ve Sagarin (1985) olumlu sapma davranışı, normlara uymayan bireylerin kasıtlı

olarak sergilediği davranışlar olarak belirtmektedir. Bireyler onurlu bir amaç için normlara uymamakta ve örgütsel normlara karşıt davranışlar sergilemektedir. Galperin (2003) örgütün, örgüt çalışanlarının veya her ikisinin de refahına katkı sağlamak için örgütün önemli normlarından sapmaya neden olan gönüllü davranışları olumlu işyeri sapma davranışı olarak tanımlamıştır. Spreitzer ve Sonenshein (2004) olumlu işyeri sapma davranışı, onurlu bir niyet veya kasıtlılık ile örgütsel normlardan farklılaşan davranışlar olarak tanımlamıştır. Warren (2003), olumlu işyeri sapma davranışını üst normlar kapsamında açıklamıştır. Üst normlar (hypernorms) küresel olarak savunulan değer ve inanışlardır (Donaldson ve Dunfee, 1999). Warren'a (2003) göre olumlu işyeri sapma davranışı referans grup normlarından sapan, ancak üst normlara uygunluk gösteren davranışlardır. Spreitzer ve Sonenshein (2003) olumlu sapma davranışını normatif yaklaşımla tanımlamıştır. Yaptıkları çalışmada olumlu sapma davranışının özellikle 'onurlu bir niyet' temelinde gerçekleştiğine vurgu yapmışlardır. Bu noktada dikkat çektikleri bir başka husus, olumlu sapma davranışının çıktılardan bağımsız olmasıdır. Olumlu niyet her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Bu nedenle, olumlu sapma davranışında çıktıdan bağımsız olarak niyete odaklanma söz konusudur. Yapılan tanımlamalar incelendiğinde olumlu işyeri sapma davranışının onurlu bir niyet temelinde örgütü daha iyi bir düzeye taşıma amacıyla sergilenen ve örgüt normlarından uzaklaşma/ayrılma yoluyla sergilenen davranışlar olduğunu belirtmek mümkündür.

Spreitzer ve Doneson'a (2005) göre olumlu sapma davranışı, risk alarak olumlu yollar aracılığıyla normlardan sapmayı gerektirmektedir. Bu davranış biçimi normları çiğnediği için sıklıkla örgütteki diğer çalışanları rahatsız etmektedir (Spreitzer ve Doneson, 2005). Spreitzer ve Doneson'a (2005) göre çalışma ortamında psikolojik olarak güçlendirilmiş bireyler olumlu sapma davranışı sergilemektedir. Bir başka ifadeyle, çalışma ortamında psikolojik açıdan kendini güçlü hisseden bireylerin olumlu sapma davranışı sergilediğini belirtmek mümkündür. Psikolojik güçlendirme çalışanların kararlara katılımını, risk almasını ve yeniliğe açık olmasını sağlayarak durağan zihin yapısının aşılmasına olanak sağlamaktadır (Menon, 1999). Kimi zaman örgütler çalışanlarını güçlendirerek örgütün normlarından sapmalarını zemin hazırlamakta ve bu sapma örgüte fayda sağlayacak biçimde sonuçlar doğurmaktadır (Spreitzer ve Doneson, 2005).

Olumlu işyeri sapma davranışında referans grupları oldukça önemlidir. Olumlu sapma davranışı belirli bir referans grubunun (birim, örgüt, sektör, örgüt normları gibi) kolektif beklentilerine cevap vermek için sergilenebilmektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2003). Farklı referans grupları farklı normlara sahiptir (Spreitzer ve Sonenshein, 2003). Bu farklılık, belirli bir davranışın bir referans grubuna göre sapma olarak algılanmasına yol açarken başka bir referans grubuna göre tamamen normal bir davranış olarak algılanabilir. Bu nedenle olumlu sapma davranışını şekillendiren referans grupları önem taşımaktadır.

Olumlu sapma davranışlarına; yenilikçi davranışlar ortaya koyma, işlevsel olmayan emirlere itaatsizlik ve yetersiz olan üstleri eleştirme örnek verilebilir (Galperin, 2002). Örgütsel normları gönüllü bir şekilde çiğneyen çalışanlar önemli bir yeniliğin veya girişimin kaynağını oluşturuyor olabilirler (Galperin ve Burke, 2006; Vadera ve diğerleri, 2013). Bu noktada, normlardan saparak sergilenen bu davranışların örgütün bütününe fayda sağladığı ifade edilebilir. Davranışın mevcut örgütsel normlarla ters düşmesi örgüte fayda sağlayan bir amaç uğruna yapıldığı için olumlu işyeri sapma davranışı sonuçları bakımından örgütlerde yeniliği ve değişimi sağlıyor olabilir. Bir başka ifadeyle olumlu sapma davranışı işlevsel ve yapıcı olabilmektedir. Olumlu sapma davranışı örgütü rakiplerine karşı güçlü bir pozisyona taşıyarak rekabet avantajı yaratabilmektedir (Galperin, 2003).

Olumlu işyeri sapma davranışının gerek çalışma grupları gerekse örgüt için önemli sonuçları olabilmektedir. Temel olarak olumlu sapma, çalışma grubunda değişimi sağlayan alternatif normlar sağladığı için (Jetten ve Hornsey, 2014) ve gelişmeyi engelleyen durağan yapıya ilişkin normlara meydan okuduğu için (Gioia ve diğerleri, 2000) oldukça değerlidir. Olumlu işyeri sapma davranışı gruplarda daha iyi performans sağlama ve bu iyi performans düzeyini sürdürme ile sonuçlanabilmektedir (Vadera ve diğerleri, 2013). Olumlu işyeri sapma davranışının sonuçlarına ilişkin çok daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır (Vadera ve diğerleri, 2013; Dahling ve Gutworth, 2017).

1.6.2. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Boyutları

Örgütsel davranış yazınında olumlu işyeri davranışı boyutlarını tanımlamaya çalışan çeşitli araştırmalar mevcuttur. Crom ve Bertels (1999), olumlu işyeri sapmasını tek

boyutta liderlik kapsamında incelemiştir. Warren (2003) olumlu ve olumsuz sapma davranışlarını bütünleştirerek bir tipoloji oluşturmuştur. Spreitzer ve Sonenshein (2004) olumlu sapmaya neden olan değişkenlerle normatif davranışları birleştirerek bir model önermiştir. İlgili yazın incelendiğinde yapılan çalışmaların olumlu işyeri sapma davranışını farklı boyutlarla ele aldığını göstermektedir. Bu farklılıklar Galperin ve Burke (2006) ve Galperin'in (2012) çalışmasıyla daha fazla netlik kazanmıştır. Her iki çalışma da olumlu işyeri sapma davranışına ilişkin yaklaşımların yapısal ve kuramsal geçerliliğini test ederek birleştirmiş ve olumlu sapma davranışının boyutlarına ilişkin daha net bir tanımlamanın ortaya çıkmasını sağlamıştır (Mertens ve diğerleri, 2016).

İlgili yazında olumlu işyeri sapma davranışıyla ilişkili çalışmaların büyük bir kısmı Galperin'in (2002) çalışmasını temel almıştır. Galperin (2002) olumlu işyeri sapma davranışını tanımladığı doktora tezinde üç boyuttan söz etmiştir. Bunlar yenilikçi örgütsel, meydan okuyan örgütsel ve kişiler arası olumlu sapma boyutlarıdır. Galperin 2012'de yaptığı çalışmada ise yenilikçi ve meydan okuyan örgütsel boyutu tek boyut altında toplamış ve örgütsel olumlu sapma olarak bütünleştirmiştir. Bu bağlamda olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel ve kişiler arası olmak üzere iki temel boyutu olduğunu belirtmek mümkündür (Galperin, 2012; Bodankin ve Tziner, 2009).

Olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel boyutu örgüte yönelik olarak sergilenen ve onurlu bir niyet temelinde oluşan davranışları içermektedir. Temel amacı örgüte yardım etmek olan çalışanların örgütsel normlara meydan okuyarak sergiledikleri yenilikçi davranışları kapsamaktadır (Kura ve diğerleri, 2016). Sorunları çözmek için yaratıcı yollar bulmak ve bir müşterinin sorununu çözmek için örgüt kurallarının dışına çıkmak ya da kuralları çiğnemek örgütsel boyuta örnek verilebilir (Galperin, 2003; Bodankin ve Tziner, 2009). Olumlu sapmanın örgüte yönelik olan boyutunun tamamıyla örgütü daha iyi bir düzeye taşımak ve örgütün refahını artırmak amacıyla sergilenen norm dışı davranışlar olduğunu belirtmek mümkündür.

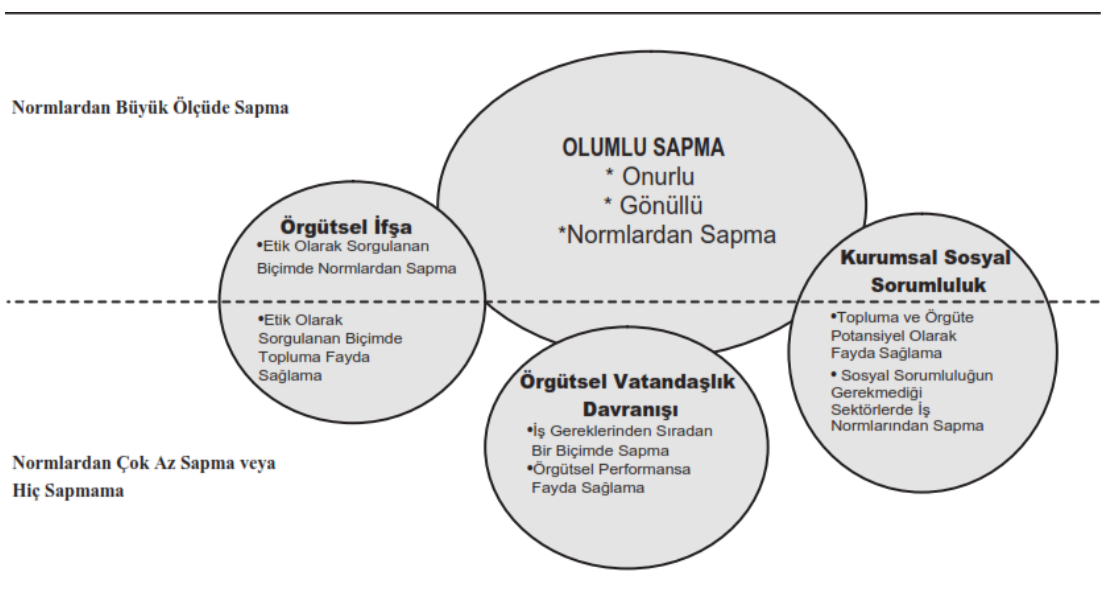
Olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutu örgütte çalışan bireylere yönelik sergilenen davranışları kapsamaktadır. Bu bağlamda kişiler arası boyut örgütsel süreçleri geliştirmek için yönetici emirlerine itaatsizlik veya olumlu örgütsel değişim sağlamak için hatalı davranan iş arkadaşını bildirmek gibi davranışları içeren boyuttur

(Bodankin ve Tziner, 2009; Kura ve diğerleri, 2016; Galperin ve Burke, 2006). Olumlu sapmanın kişiler arası boyutunda örgüte katkı sağlamak için sergilenen norm dışı davranışların örgütün diğer üyelerine çeşitli etkileri söz konusudur. Kişiler arası olumlu sapma davranışları, diğer örgüt üyeleri tarafından kimi zaman hoş karşılanmayabilir ve rahatsızlık yaratabilir (Spreitzer ve Doneson, 2005), ancak bu davranışlar örgütü daha iyi bir konuma taşıma gibi onurlu bir niyetle yapıldığı için olumlu olarak algılanmaktadır.

1.6.3. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı ve Prososyal Davranış Biçimleri

Olumlu işyeri sapma davranışına benzer birtakım kavramlar bulunmaktadır. Olumlu işyeri sapma davranışının prososyal bir davranış biçimi olup olmadığı tartışmalı bir konudur (Appelbaum ve diğerleri, 2007). Prososyal davranış, bireylerin diğerlerine fayda sağlamak için sergilediği gönüllü davranışlardır (Penner ve diğerleri, 2005). İlgili yazın incelendiğinde olumlu işyeri sapma davranışı prososyal davranışlara benzese de arada farklılıklar bulunmaktadır. Kavramlar arası farklılık Şekil 2’de sunulmuştur. Bu bölümde prososyal davranış olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel ifşa ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramları ile olumlu işyeri sapma davranışı kıyaslamasına yer verilmiştir.

Şekil 2. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı ve Prososyal Davranışlar



Kaynak: Spreitzer G., ve Sonenshein, S. 2004. Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47: 828–848.

1.6.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Arasındaki Farklar

Örgüt için önemli olan etkililik ve verimliliği artıran ve bireylerin görev tanımlarının ötesinde gönüllü olarak fazladan çaba gösterdiğini savunan Barnard'ın (1938) görüşü örgütsel vatandaşlık kavramı oluşumuna katkı sağlamıştır. Aynı şekilde Katz (1964), rol dışı iş davranışlarından söz etmiş ve bu davranışların örgüte karşı olumlu tutum geliştirmeye neden olduğunu belirtmiştir. Vatandaşlık davranışı tanımı ilk kez 1983 yılında Bateman ve Organ tarafından ve yine 1983 yılında Smith ve arkadaşları tarafından yapılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (organizational citizenship behavior) kavramı ise Organ (1988: 4) tarafından önerilmiştir. Organ'a (1988) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların temel görev tanımlarında yer almayan, kimi zaman doğrudan ve açıkça belirtilmeyen, gönüllülük esasına dayalı, örgütün işleyişine olumlu katkılar sağlayan çeşitli davranışlar olarak tanımlanmıştır. Organ'ın (1988) tanımı incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının, bireyin biçimsel görev tanımlaması dışında kalan ve tamamen gönüllülük temelinde sergilediği davranışlar olduğu belirtilebilir. Aynı zamanda bu davranışların örgüte ve örgüt üyelerine iyi yönde katkı sağlayan davranışlar olduğu ifade edilmektedir. Organ 1988'de, daha önce yapılan örgütsel vatandaşlık tanımlamalarına (Bateman ve Organ, 1983; Smith ve diğerleri, 1983) gelen eleştiriler üzerine çeşitli eklemeler ve düzeltmeler yapmıştır. Bu düzeltmede örgütsel vatandaşlık davranışının zorunlu olmadığı ve isteğe bağlı olduğunu (discretionary); sergilenmediği takdirde örgüt tarafından bir yaptırım uygulanmayacağı ve örgütsel ödül sistemi kapsamında yer almadığı belirtilmiştir. Bir başka ifadeyle, örgütsel vatandaşlık davranışının tamamen bireyin özgür seçimiyle, herhangi bir ödül beklentisi veya ceza yaptırımı olmadan sergilendiği belirtmek mümkündür.

Örgütsel vatandaşlık davranışının hem örgütler hem de çalışanlar açısından olumlu sonuçlar yarattığı belirtilebilir. Podsakoff ve MacKenzie (1997) örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışma grupları içinde işbirliğini artırdığını ve işleri kolaylaştırdığını; bu sayede etkililiğin ve verimliliğin arttığını savunmaktadır. Chen ve arkadaşları (1998), yaptıkları araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlar arasında

olumlu ilişkiler geliştirdiğini ve bu durumun işgücü devir hızını düşürdüğünü ve üretim kalitesini yükselttiğini tespit etmiştir. Bu noktadan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanlar arasındaki ilişkilere olumlu katkılar sağlayarak örgütün temel işleyişine etki ettiği belirtilebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki en büyük farklılık, örgütsel vatandaşlık davranışı amacıyla örgütün performansını artırmak veya örgütsel fonksiyonları geliştirmek varken, olumlu sapma davranışında böyle bir hedefin her zaman olmayışıdır (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Bir başka ifadeyle olumlu sapma davranışı sergileyen çalışanlar her zaman örgütü daha iyi bir konuma getirmek için davranış sergilemeyebilir. Onurlu bir niyet için sergilenen olumlu işyeri sapma davranışı örgütsel çıktılara etki etmeyebilir. Bir başka fark, olumlu işyeri sapma davranışında önemli örgütsel normları çiğnemek söz konusu iken, örgütsel vatandaşlık davranışında örgütsel norm ve kurallara uyumlu davranış söz konusudur (Galperin, 2012). Bir başka deyişle, örgütsel vatandaşlık davranışında herhangi bir norm ihlali bulunmamaktadır; aksine normlarla paralel davranışlar söz konusudur. Ayrıca, olumlu işyeri sapma davranışı insan ilişkilerini yıkıcı veya parçalayıcı olabilir (Galperin, 2012). Örgütsel vatandaşlık davranışında ise kişiler arası ilişkileri geliştirmeye ve desteklemeye yönelik davranışlar sergilenmektedir (Galperin, 2012).

Diğer bir fark, potansiyel maliyetlerle ilişkilidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı daha küçük çapta davranışları içermektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Olumlu sapma davranışı ise normlardan köklü bir şekilde sapmayı gerektirdiğinden daha büyük çapta davranışları kapsamaktadır (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte ya çok az maliyeti vardır ya da hemen hemen hiç yoktur (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Olumlu sapma davranışında ise örgüt normlarından ve kurallarından önemli sapmalar olduğu için örgüt adına önemli maliyetler çıkabilir.

1.6.3.2. Örgütsel İfşa ve Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Arasındaki Farklar

Örgütsel ifşa (whistleblowing), örgütlerde etik olmayan veya kurallara uymayan durumları, uygulamaları veya davranışları gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı paydaşlara zarar vermemesi adına gerekli otoritelere bildirmek ve paylaşmak anlamına gelmektedir (Near ve Miceli, 1985). Örgütsel ifşanın temelinde, usulüne uygun olmayan zararlı

davranışları ortaya koymak ve üçüncü şahıslarla paylaşmak söz konusudur. İlgili yazında örgütsel ifşanın etik olarak çelişkili bir kavram olduğu tartışılmaktadır. Bu noktada, örgütsel ifşaya ilişkin iki yaklaşım mevcuttur (Dungan ve diğerleri, 2015). Birinci yaklaşım, örgütsel ifşanın bir yanlışı düzelterek adaleti sağlayan bir davranış olduğunu savunmaktadır. Diğer yaklaşım ise örgütsel ifşanın ihlal olduğunu ve büyük bir ihanet ve hainlik olduğunu savunmaktadır. Bu iki zıt yaklaşım hala tartışmalıdır. Kimi çalışmalar örgütsel ifşanın özellikle işbirliğini ve grup uyumunu artırdığını savunurken (Feinberg ve diğerleri, 2014) kimi çalışmalar ise kişiler arası ilişkileri bozduğunu ve karalamalara neden olduğunu (Minson ve Monin, 2012) ortaya koymaktadır.

Olumlu işyeri sapma davranışı onurlu bir niyet için örgüt normlarından sapmayı veya örgüt normlarını yıkmayı gerektirmektedir. Örgütsel ifşa temel olarak yanlı bir davranış veya uygulamayı bildirerek mevcut durumu düzeltmek için yapılırsa da her zaman onurlu bir amaç ve niyet uğruna gerçekleşmeyebilir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Örneğin, patronundan intikam almak isteyen bir çalışan örgütsel ifşa yapabilir. Kişisel hırslar veya sorunlar bireyleri örgütsel ifşaya sevk edebilir. Öte yandan, işyeri sapma davranışında her zaman onurlu bir niyet ve amaç söz konusudur. Diğer bir fark, örgütsel ifşanın yapılan yanlışın dış paydaşlara da aktarılmasını içermesidir (Galperin, 2012). Olumlu işyeri sapma davranışı dış paydaşları ilgilendirmez; örgütün içiyle ve örgütün normlarıyla ilişkilidir. Bu bağlamda örgütsel ifşa, örgütün otoriter yapısını ve varlığını tehlikeye atabilmektedir (Galperin, 2012).

1.6.3.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Arasındaki Farklar

Kurumsal sosyal sorumluluk (corporate social responsibility) topluma ve potansiyel olarak örgüte fayda sağlayan iş uygulamalarıdır (Moir, 2001). Örgütlerin kurumsal sosyal sorumluluk adı altında yürüttüğü faaliyetler; insan haklarına katkı yapan uygulamalar, çevreye zarar vermeyen sürdürülebilir üretim, yardımsever bağışlar ve ekonomik gelişime katkı sağlamaktır (Moir, 2001). Kurumsal sosyal sorumluluğun temelinde örgütün kendisini topluma karşı sorumlu hissetmesi ve toplum yararına faaliyetler sergilemesi söz konusudur. Örgütlerin nasıl ve neden kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirdiklerini anlamak için Carroll (1991) kurumsal bir çerçeve sunmuştur.

Carroll'ın (1991) önerdiği piramit modeline göre örgütler dört çeşit sorumluluğa sahiptir. Bunlardan birincisi, ekonomik sorumluluktur. Ekonomik sorumluluk, kaynakları verimli kullanmayı ve bu sayede kâr elde etmeyi ve kârlı olmayı gerektirmektedir. İkinci sorumluluk, yasal sorumluluktur. Toplumdaki yasal zorunluluklara ve kanunlara uymayı gerektirmektedir. Üçüncüsü, etik sorumluluktur. Etik sorumluluk, kanunlar tarafından bir sınırlama olmasa bile doğru olanı yapmayı gerektirmektedir. Sonuncu sorumluluk ise gönüllü sorumluluktur. Gönüllü sorumluluk; örgütün sosyal, eğitimsel, çevresel veya kültürel gelişim için kaynaklarını kullanması ve bu sayede topluma katkı sağlayarak toplumu geliştirmesini gerektirmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk topluma ve örgüt çalışanlarına fayda sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, kurumsal sosyal sorumlulukta da onurlu bir niyet olduğu ifade edilebilir. Olumlu işyeri sapma davranışında da onurlu bir niyet temelinde örgütsel normlardan sapma söz konusudur. Öte yandan, olumlu sapma davranışında özellikle toplumun veya çalışanların faydası için davranış sergilenmeyebilir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Diğer bir fark kavramların düzeylerine ilişkin farktır. Kurumsal sosyal sorumluluk örgüt düzeyinde kavramsallaştırılmıştır (Spreitzer ve Sonenshein, 2004). Olumlu sapma davranışı ise gerek örgüt gerekse bireysel düzeyde sergilenebilmektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004).

BÖLÜM II: ÖZDEŞLEŞME KAYNAKLARI

Toplumdaki ilişkilerden doğan kimlikler bireylerin çeşitli davranışlarına yön vermektedir. Toplumda var olan gruplara üyeliklerle ortaya çıkan sosyal kimlikler, bireylerin kendilerini tanımlarken kullandıkları araçlardır. Sosyal kimliklere olan aidiyetlere dayanan özdeşleşme kavramı ise örgütsel bağlamda çeşitli iş çıktılarına etki etmesi nedeniyle önem arz etmektedir. Özdeşleşme kavramının temeli sosyal kimlik kuramına (Tajfel ve Turner, 1979) dayanmaktadır. Özdeşleşme kavramını anlayabilmek için öncelikle sosyal kimlik kuramının temel söylemlerinin incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu bölümde öncelikle sosyal kimlik kuramının temel söylemlerine yer verilmiş ve daha sonra özdeşleşme kaynaklarına değinilmiştir.

2.1. Sosyal Kimlik Kuramının Temel Söylemleri

Mikro sosyolojinin bir alanı olan kimlik kuramı rol ilişkilerini temel alırken, sosyal psikolojinin kapsamına giren sosyal kimlik kuramı, grup üyelikleri ve gruplar arası ilişkilere odaklanmaktadır. Kimlik kuramı (Stryker, 1980) temelini simgesel etkileşim kuramından almaktadır. Sosyal kimlik kuramı ise temelini sosyal sınıflandırma (Tajfel, 1974) kuramından alır. Kimlik kuramı, bireylerin rol kimlikleri tarafından oluşturulan davranışlara odaklanmaktadır. Öte yandan sosyal kimlik kuramı, iç-grup ve dış-grup ekseninde ortaya çıkan davranışları incelemektedir. Sosyal kimlik kuramının temel taşları Henry Tajfel ve arkadaşları tarafından oluşturulmuştur. İkinci Dünya Savaşı'nda esir kamplarında bulunan ve grup çatışmalarını en acı şekilde deneyimleyen Tajfel, bir grubun diğer bir grubu neden kötülediğini ve bir grubun kendini neden diğer gruplardan daha iyi ve üstün gördüğünü araştırmak istemiştir (Haslam, 2004: 18).

Sosyal kimlik kuramına göre benlik grup/kategori temelinde şekillenmektedir (Hogg ve Abrams, 1988). Bu süreçte benlik sınıflandırması ve sosyal kıyaslama aşamaları yaşanmaktadır (Stets ve Burke, 2000: 225). Kimlik kuramına göre benlik, kişisel rol üzerine kurulmakta ve rollerle sınıflandırılmaktadır (Burke ve Tully, 1977). Bireysel kimlik, grup üyeliğinde ortaya çıkabilmektedir. Bireysel kimlikte grup üyeleriyle müzakere ve etkileşim söz konusuysen, grup kimliğinde çok fazla etkileşim bulunmamaktadır (Stets ve Burke, 2000). Ek olarak, bireysel kimlikte tüm grup üyelerinin kendi rol performansını sergilediği belirtilebilir (Stets ve Burke, 2000). Bireysel kimlik, benlik sınıflandırması

sürecinin en alt basamağında yer almaktadır (Stets ve Burke, 2000). Diğer benliklerden ve grup hedeflerinden farklı olarak, bireyin kendi hedeflerine yönelik eylem sergilediği belirtilebilir.

Kimi zaman bireyler zihinlerindeki parametreleri değiştirerek kendilerine en anlamlı ve en faydalı kimliği etkinleştirmektedir (Hogg ve Terry, 2000). Gruplar arası toplumsal bağlamın kıyaslanması sonucu örgütlerde kimlik değişimi yaşanabilmektedir (Hogg ve Terry, 2000: 125). Öte yandan, birden çok pozisyonu karşılamak için bireyler farklı rollerden oluşan çoklu kimliklere sahip olabilmektedir (Deaux ve Burke, 2010). Bu farklı roller, bireyin davranışına ilişkin beklentilerin çatışması ve yarışması durumunda ortaya çıkmaktadır (Stryker ve Burke, 2000). Bu durum genellikle statü uyumsuzluğunun varlığı sonucunda oluşmaktadır (Stryker ve Burke, 2000). Statü, saygı ve itibar esasında sembolik olan ve görev başarısı için temel sunan unsurlardır. Sembollerin ve kaynakların kullanımı hedeflere ulaşabilmek için kimliklerin önemli birer fonksiyonu olarak değer yaratmaktadır (Stryker ve Burke, 2000). Bu nedenle, sembol ve kaynakların kimlik değişiminde önemli bir rol oynadığı belirtilebilir. Ayrıca, grup üyelerinin kimlik seçimi değişikliği grup içinde kutuplaşma durumunda ortaya çıkan grupta sahip olunan ilk düşünce ile son düşüncenin farklılaşması durumunda da yaşanmaktadır (Friedkin, 1999).

Sosyal kimlik kuramının en dikkat çekici süreçlerinden biri sosyal sınıflandırmadır. Sosyal sınıflandırma, sosyal çevrenin daha küçük parçalara bölünmesini, sınıflanmasını ve düzenlenmesini içeren; böylelikle bireye birçok sosyal eylem üstlenmesini sağlayan bilişsel bir araçtır (Tajfel ve Turner, 1979). Bireyler ve gruplar, kendilerini sahip oldukları değer ve inanışlar temelinde tanımlama ve sınıflandırma yapmaktadır (Horton ve diğerleri, 2014). Bireyler, toplumsal yaşamın bir parçası olabilmek için benlik ve kimlik yorumlaması süreciyle birlikte sosyal sınıflandırmalar yapmaktadır (Simon, 1999: 50). Simon (1999: 50) sosyal sınıflandırmayı şu şekilde aktarmıştır:

“Sosyal sınıflandırma, bireyin sosyal dünyadaki yerini bulmasına yardımcı olan, bireysel ve ortaklaşa davranışçı konumunun ayrımını yapmasını sağlayan bir süreçtir. Birey, bireysel veya ortaklaşa davranışçı kimliklerle kendilerini tanımlar ve konumlandırır. Eğer birey, kendini konumlandırarak toplumsal bir sınıflandırma bulamıyorsa, alternatif bir sınıflandırmaya ya da bireysel kimliğe yönelir. Ancak,

bireysel ya da ortaklaşa davranışçı olsun, bireyler sosyal olguların arasındaki ilişkilerden doğan ağların aslında birer parçasıdır.”

Simon'nın (1999) açıklamalarına dayanarak, bireylerin benliklerine ilişkin bir yorumlama süreci aracılığıyla sınıflandırma yaparak, toplumdaki konumunu belirlediği ifade edilebilir.

Sosyal kimlik kuramından temelini alan sosyal sınıflandırmanın en önemli süreçlerinden biri benlik sınıflandırmasıdır. Bu süreçte ön plana çıkan grup kavramı; bireylerin kendilerini aynı sosyal sınıfın üyeleri olarak algıladığı, duygusal ilişkilerin paylaşıldığı, kendi gruplarına ve üyeliklerine ait değerlendirmede sosyal fikir birliğine sahip bireylerin oluşturduğu sosyal yapılar olarak tanımlanmaktadır (Tajfel ve Turner, 1979). Johnson ve arkadaşlarına (2012) göre bireyler, kendilerini daha iyi hissedebilmek ve sosyal belirsizliği azaltabilmek için sınıflandırma yaparak bir grubun üyesi olmaktadır. Bireyin kendisini daha iyi hissetme amacının altında duygusal bir süreç söz konusuysen, sosyal belirsizliği azaltma amacının altında ise sosyal çevredeki yerini netleştirme çabası olduğu için bilişsel bir süreç söz konusudur (Johnson ve diğerleri, 2012). Benlik sınıflandırması, sosyal sınıflandırma süreci içinde yer alan ve grup davranışına bilişsel temel sunan bir olgudur (Hogg ve Terry, 2000). Benliğin sosyal sınıflandırması olarak da adlandırılan benlik sınıflandırması sürecinde birey, kendine benzeyen grupları, iç-grup ve farklı bulunduğu grupları dış-grup olarak tanımlayarak (Tajfel ve Turner, 1979; Voci, 2006), çoğu zaman bireysel benlik kavramının yitimi (depersonalization) neticesinde benlik asimilasyonuna uğramaktadır (Hogg ve Terry, 2000).

Sosyal sınıflandırmanın hem bilişsel hem de güdüsel süreçleri mevcuttur (Stets ve Burke, 2000). Bilişsel süreçte yaşanan en çarpıcı aşamalardan biri bireysellik yitimidir. Bireysellik yitimi grup temelinde yatan toplumsal kalıp yargılar, grup uyumu, etnosentrizm, koalisyon, özgecilik ve toplulukçu hareket etme gibi süreçlere ortam hazırlamaktadır (Stets ve Burke, 2000). Benlik sınıflandırması ile benlik, iç-grup prototipi içinde bilişsel olarak asimile olmakta ve benlik kavramı yerini bireysellik yitimine bırakmaktadır (Hogg ve Terry, 2000). Sosyal sınıflandırmanın güdüsel süreçlerinde benlik saygısı ve öz-yeterlilik süreçleri yer almaktadır. Grup kimliği etkinleştirildiğinde, benlik değerlendirmesiyle birlikte iç-grup ve dış-grup değerlendirmesi ortaya çıkmaktadır

(Turner, 1975). Bu süreç benlik saygısının sürdürülmesine ve artmasına neden olabilmektedir. Bunun nedeni, benlik saygısının üyesi olunan iç-grubu kayırma ve dış-gruba düşmanlık hissetme gibi durumları ortaya çıkarmasıdır (Turner, 1975). Grup kimliği etkinleştirildiğinde benlik saygısı, öz-yeterlilik ve belirsizliği azaltma güdüsü ortaya çıkabilmektedir. Bu durum toplulukçu (kolektif) bir benlik saygısı yaratabilir. Benlik saygısı bireyin nasıl değerlendirildiğiyle ilişkili olup bireyin performans değerlendirilmesi, benlik saygısı algısını etkileyebilmektedir (Stets ve Burke, 2000). Öz-yeterlilik ise rolün iyi sergilenmesine ilişkin algıları kapsamaktadır. Hem benlik saygısı hem de öz-yeterlilik, benlik doğrulamasıyla birlikte rol performansının iyi sergilenmesi anlamına gelebilmektedir. Bireyler kendilerini gerek değerli görülme ihtiyacı gerekse yeterli ve etkili hissedebilme ihtiyacı için bir grupta sınıflandırılırlar (Stets ve Burke, 2000: 234).

Sosyal sınıflandırma sürecinde ortaya çıkan iki çeşit gruptan söz edilebilir. Bireyler, benlik yorumlaması yoluyla sosyal kıyaslama yaparak, iç-grup ve dış-grup ayrımı yapmaktadır. Sosyal kıyaslama bireylerin yargılarını, tecrübelerini ve davranışlarını etkileyen, benlikle diğerlerinin kıyaslandığı psikolojik bir mekanizmadır (Corcoran ve diğerleri, 2011). Sosyal kimlik kapsamında bireyin gruplar arasında yaptığı bu karşılaştırma sürecinde; grubun statüsü, durağanlığı, kalıcılığı, meşruiyeti gibi unsurlara olan inanışlar birey için önem kazanmaktadır (Hogg ve Terry, 2001). Yapılan sosyal sınıflandırma ile birlikte birey, benliğini konumlandığı iç-grubun tarafını tutma ve benliğinin uyuşmadığını düşündüğü dış-grubu dışlama davranışları sergileyebilmektedir (Turner, 1975; Brown, 2000). Birey, grubun ortak paylaşımı olan özelliklere benliğini dayandırarak ve bireysel kimliğinden sıyrılarak, benliğini grup üyeliğine dönüştürebilmektedir. Dolayısıyla, iç-grup / dış-grup sınıflandırması ve karşılaştırmasıyla birlikte “biz” ve “onlar” kavramları, gruplar arası ilişkileri tanımlarken ön plana çıkmaktadır.

İç-grubun benimsenmesi ve benzerliklerin kabul edilmesi, iç -grup kayırmacılığına yol açabilmektedir. İç-grup kayırmacılığında, dış grupla olan maksimum farklılık, iç-gruptaki maksimum fayda ve benzerlikten daha önemlidir (Tajfel ve Turner, 1979). Bu noktadan hareketle, gruplar arasındaki farklılıkların ve rekabetin, grup içinde elde edilecek faydalardan daha ön planda olduğu belirtilebilir. Dış-grup üyeleri, iç-gruptaki üyelere göre kendi grubundaki üyelere daha antipatik ve güven vermeyen olarak algılanabilmektedir

(Swann ve diğeri, 2004). Bu algı, iç-grup üyelerinin dış gruba karşı önyargı geliştirmesine neden olabilmektedir. Dış-grup üyeleri eğer farklı bir kültürden geliyorsa ya da iç-grubun dilinden farklı bir dil kullanıyorsa, bu önyargı daha da artacağından, yanlış anlaşılmalara ve etkisiz iletişimin ortaya çıkması mümkündür (Swann ve diğeri, 2004)

Gruplarla ilişkili olarak ele alınması gereken bir diğer unsur, normlardır. Gruplarda, içinde buldukları gruba ait davranış ve durumları düzenleyen nitelikler söz konusudur. Atfetme süreciyle ortaya çıkan bu nitelikler grup normları olarak tanımlanmaktadır. Grup normları, sosyal bir gruptaki davranış ve tutumları karakterize eden ve grubu diğer sosyal gruplardan farklılaştıran kurallardır (Hogg ve Reid, 2006). Benlik sınıflandırmasının temelinde bir gruba belirgin bir üyelik söz konusudur. Birey, grup normlarından etkilenmekte ve davranışlarını bu normlar doğrultusunda şekillendirmektedir (Abrams ve Hogg, 2004). Ayrıca grup üyeleri grup normları temelinde grubun çıkar ve ilgi alanlarını belirlemektedir (Abrams ve Hogg, 2004). Bireyler, grup normlarını prototip olarak algılar ve sosyal sınıflandırma, bireyin bireysellik yitimine (*depersonalization*) neden olur (Hogg ve Reid, 2006). Bireysellik yitimine neden olmasının yanı sıra, aynı zamanda grubun tipik üyeleri (prototipler) iç-gruptaki benzerlikleri ve gruplar arası farklılığı en üst seviyeye taşıma eğilimindedir (Hogg ve Terry, 2000). Hogg ve Reid (2006: 10) grubun tipik üyelerini şu şekilde aktarmıştır:

“Grubun tipik üyeleri, grup normlarının bilişsel olarak temsil edilmesidir. Benlik süreciyle bireysellik yitimi neticesinde iç-grupta paylaşılan ve onaylanan tipik üyeler ortaya çıkmaktadır. Bu tipik üyeler, grubun normatif davranışını belirler.”

İç-grubun merkezinde yer alan üyeler, tipik üyeler (prototype) olarak tanımlanırken, merkezden uzak üyeler, tipik olmayan üyeler (aprototype) olarak tanımlanmaktadır (Hogg ve Reid, 2006). Prototipliğe uzak üyelerin grubu daha az etkileme gücü olması beklenebilir. Bu üyelerin grup normlarını tehdit edici bir unsur olarak algılanması da mümkündür (Hogg ve Reid, 2006). Kategorik farklılıkların birey üzerindeki etkisi de önemli bir konudur. Grubun tipik üyeleri, gruplar arası farklılıkları en üst seviyeye taşımak isterken, iç-grupta yer alan bireyler, dış grupla ilişkiler dâhilinde sınıfsızlandırma (deategorization) ve yeniden sınıflandırma (reategorization) yöneliminde olabilir (Hewstone ve diğeri, 2002: 589). İç-grup üyeleri dış-grupla işbirlikçi temas için kategori

temelli olmayan sınıfsızlandırma (decategorization) yöneliminde olabilmektedir (Brown ve diğerleri, 1999). Sınıfsızlandırma, uyumlu ilişkiler yürütebilmek için grup kimliğinin daha az aktif hale getirilmesi gruplar arası sınırların aşılması anlamına gelebilmektedir. Dış grup hakkında bilgi edinme ve temas çabaları, dış-gruba duyulan önyargıyı da azaltmaktadır (Wright ve diğerleri, 1997). Bu süreçte bireyselleşme (personalization) önem kazanarak grup üyeliğine kıyasla bireysel kimlik daha fazla ön plana çıkmaktadır (Brown ve diğerleri, 1999). Yeniden sınıflandırma, grup üyelerinin kendilerini genel ve bir üst grubun üyesi olarak görmesiyle ortaya çıkmaktadır (Cunningham, 2006). Yeniden sınıflandırmayla beraber bireyler kendilerini daha üst bir gruba ait hissederek, daha önceki kategori sınırlarını aşmaktadırlar. Bu yönelimler, gruplar arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmaya odaklanmaktadır.

İç-grup ve dış-grup kitlesini grup içi ve gruplar arası bağlamda incelemek de gerekmektedir. Grup içi bağlamda üyeler, iç-grup kitlesiyle benzer çıkarlar taşıdığı yönünde ‘olumlu izlenim’ yaratmak isterler (Ellemers ve diğerleri, 2000). Gruplar arası bağlamda dış-grup kitlesiyle olan ilişkilerde iç grup kayırmacılığı baskılanır ve gizli tutulmaya çalışılır (Ellemers ve diğerleri, 2000). Gündüsel hedefler belirli kitlelerde belirli kimliklerin aktif hale getirilmesine neden olabilmektedir (Ellemers ve diğerleri, 2000). Grupla kendini daha fazla özdeşirenler (high identifiers), düşük statülü olsa bile kendi duruşlarını devam ettirmeyi ve güçlendirmeyi isterken, grupla kendini daha az özdeşleştirenler (low identifiers) grup sorunlarını inkâr ederek diğer gruba karşı savunma yapmazlar (Ellemers ve diğerleri, 2000).

Grup prototipleri belirsizliği azaltarak iç - grubun homojen ve uyumlu olmasına katkı sağlamaktadır (Hogg ve Terry, 2000). Grup üyelerinin birbirine benzerliği arttıkça algılanan grup homojenliği de artmaktadır (Oakes ve diğerleri, 1995). Birey için en iyi uyum sağlayan grup, en aktif kimlik haline dönüşmektedir (Hogg ve Terry, 2000). Gruplardaki uyum ve homojenlik, prototipliği artırarak grup kimliğinin aktif hale gelmesine neden olmaktadır (Oakes ve diğerleri, 1995; Hogg ve Terry, 2000) Eğer bir grubun kimliği belirgin değilse, kişisel ilişkiler ve kendine özgü tercihler ön plana çıkmaktadır (Hogg ve Terry, 2000). Bu durumda bireyin bireysel kimliğini etkinleştirdiğini belirtmek mümkün olabilir. Aynı zamanda prototipten uzak (aprototype) olan bireyler dış-grubun kimliğine yönelebilirler (Hogg ve Terry, 2000). Grup kimliğinin etkinleştirilmesi,

grup üyeliğinin psikolojik önemiyle de ilişkilidir. Grup kimliğinin oluşumu için hazırbulunuşluk ve uyum gerekmektedir. Hazırbulunuşluk bireyin mevcut görev hedefleri açısından fonksiyonel olma anlamına gelirken, uyum ise, daha önceden depolanan kategori özelliklerinin durumla ilgili algılarla örtüşmesiyle oluşmaktadır (Stets ve Burke, 2000). Birey grup içindeki farklılıkları gruplar arası farklılıklardan daha az algırsa, grup uyumundan söz edilebilir. Birbirlerine benzer bireylerin oluşturduğu gruplar, üyeleriyle birlikte uyum yaratabilmektedir. Grup uyumunun en önemli göstergelerinden biri de, iç-grup kayırmacılığı ve dış-grup önyargısıdır (Swann ve diğerleri, 2004). Grup uyumunun altında benlik doğrulaması kuramı (self verification theory) yatmaktadır. Gruplarda benlik doğrulaması sürecinde, birey gruptaki benliğine ilişkin düşünce ve duyguların diğerleri tarafından onaylandığından emin olmak istemektedir (Swann ve diğerleri, 2004). Gruptaki ortak onayların grup uyumu yarattığı ifade edilebilir. Temelini sembolik etkileşim kuramından alan benlik doğrulaması kuramına göre birey, sergilediği benlik görüntüsünü diğerlerinin ona olan tepkilerini tahmin ederek düzenlemeye çalışmaktadır (Swann ve diğerleri, 2004). Bireyler, benlik görüntülerini durağan bir biçimde koruyabilmek için kendi benlik görüntüsü algılarıyla diğerlerinin ona ilişkin benlik görüntüsü algılarının dengede olmasını isteyebilirler. Gruplarda benlik doğrulaması ve bireyin sergilediği benlik görüntüsü oldukça önemlidir. Gruplarda benlik doğrulaması süreciyle birlikte grup uyumu yakalama arzusu oluşabilir.

Grupların sahip olduğu statü, bireyin sınıflandırma süreçlerini ve üyeliklerini etkileyen faktörlerden biridir. Bireyler, olumlu öz değerlerini sürdürebilmek için yüksek statülü gruplara katılım sağlayıp, düşük statülü gruplardan kaçınma eğilimleri gösterebilmektedir (Lin ve Leung, 2014). Algılanan sosyal statünün grup üyeliğini etkilediği belirtilebilir. Gruplar arası statü farklılıkları, grupların çıkar çatışması eğilimini arttırabilmektedir (Tajfel ve Turner, 1979). Çıkar çatışmaları, gruplar arasında düşmanlık yaratarak grup farklılıklarının en üst düzeye taşınmasıyla sonuçlanır (Tajfel ve Turner, 1979).

Sosyal sınıflandırmada yer alan statü değer inanışları (statu value beliefs), bir sınıfın diğerlerinden 'daha iyi' olduğunun düşüncesini savunmaktadır (Ridgeway ve diğerleri, 1998: 332). Bir grubun; hem avantajlı gruplar hem de dezavantajlı gruplar tarafından çoğunlukla diğerlerinden daha iyi, değerli ve yeterli olarak algılanması, kabul görmeleri

anlamına da gelmektedir (Ridgeway ve diğeri, 1998). Ridgeway (1991), gruplardaki statü inanışlarının statü inşa kuramı (status construction theory) ile ortaya çıktığını belirtmiştir. Statü inşa kuramı, statü düzeninin ve değerinin belirlendiği sosyal psikolojik bir açıklamadır (Brashears, 2008). Bu kurama göre statüler, birer inanıştır ve statüye ilişkin sosyal süreçler yeterli olan tarafından yaratılmaktadır (Ridgeway ve diğeri, 1998). Kaynakların, hiyerarşinin ve itibarın statü inşasında önemli bir rol aldığı belirtilebilir (Ridgeway ve diğeri, 1998). Bu noktada statü inşa kuramı, benlik sınıflandırmasının temel yapısına ters bir durum ortaya koymaktadır (Hoppe ve diğeri, 2014). Benlik sınıflandırmasında benzerlik ilkesi, iç-dış grup ayrımını yapmada etkiliyken statü inşa kuramında bireylerin kendi grubundan farklı ve daha fazla kaynağa sahip gruplarla kendini ilişkilendirmesi söz konusu olabilmektedir.

2.2. Özdeşleşme Kavramı ve Kaynakları

Bireyler sosyal sınıflandırma süreci ile birlikte benliklerini bir kategorinin parçası olarak tanımlamaktadır. Ashforth ve Mael (1989) sosyal özdeşleşmeyi “ben kimim?” sorusuna verilen cevap olarak belirtmiştir. Özdeşleşme birey ve toplum arasındaki kavramsal bağı ifade etmektedir (Deaux ve diğeri, 1999). Ayrıca özdeşleşme, bireyin sadece kim olduğuna ilişkin algısını değil, aynı zamanda bireye aidiyet ve güvenlik hissini de sağlayan bir kavramdır (Ashforth ve diğeri, 2013). Temelini sosyal kimlik kuramından alan özdeşleşme, birey kimliğinin bir grupta iç içe geçtiği ve grup üyeliğinin içselleştirildiği anlamına gelmektedir (Ashforth ve Mael, 1989, 21). Bir başka ifadeyle bireyler kendilerini tanımladıkları grup kimliğini benimseyerek içselleştirmektedir. Özdeşleşme büyük kayıplar, görev başarısızlıkları ve beklenen başarısızlıklar ortaya çıktığında bile devam edebilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bu nedenle, grupta özdeşleşen birey, grubun başarısını ve başarısızlığını kabul etmektedir.

Örgütlerin sosyal bağlamları, bireysel ve kolektif kimliklerin etkinleştirilmesi, sosyal geçerliliğinin sağlanması ve kabul edilmesi için imkân sunmaktadır (Rogers ve diğeri, 2017). Kimlik, sürekliliği olan merkezi ve ayırt edilen özellikler içeren bir yapıda olarak tanımlanırken özdeşleşme bu özelliklerin benlik tanımlaması olarak görülmesi ve algılanmasıdır (Ashforth, 2016). Aktörler-bireyler, ikili ilişkiler, gruplar veya örgütler kim olduklarına ilişkin algıya sahip olmadan ve kendilerine benzer aktörlerin kim olduğunu

bilmeden anlamlı bir şekilde eylem sergileyemezler (Ashforth, 2016). Bu tanımlama; strateji oluşturma, örgütsel değişim, liderlik çabaları, sosyalizasyon, hedef belirleme, kariyer planlaması ve örgütsel davranış gibi örgüt için önemli olan unsurların oluşumuna zemin hazırlamaktadır (Ashforth, 2016). Kimlik algısı aktörlerin amaçlarını, değerlerini ve inanışlarını netleştirmelerine yardım ederek diğer aktörlerle olan ilişkilerini şekillendirmekte ve birçok konu hakkında nasıl düşüneceklerini, davranacaklarını ve hatta nasıl hissedeceklerini belirlemektedir (Ashforth, 2016). Özdeşleşme; inanışlardan, tutumlardan ve duygulardan beslenen karmaşık bir algıdır (Pratt, 1998). Bireyler özdeşleşme yaptığında özdeşleştiği unsura daha olumlu algılar geliştirmektedir (Ashforth, 2016). Bir grupla özdeşleşen bireyler grubun ortak kaderini, şansını, başarısını ve başarısızlığını paylaşmaktadır (Tolman, 1943). Özdeşleşilen grup üyeleri kişisel olarak farklı görünse de sevilme de özdeşleşme devam etmektedir (Dion, 1973). Bu nedenle de başarısızlık veya gözden düşme gibi durumlar da bile özdeşleşme devam edebilmektedir.

Özdeşleşme bireylere çeşitli faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar şu şekilde sıralanabilir (Mael ve Ashforth, 2001): Öncelikle özdeşleşme, özdeşleşme kaynağının statüsünün ve başarısının içselleştirilmesi nedeniyle bireylerin özsaygılarını geliştirir. İkinci olarak özdeşleşme benliğin kişisel çıkarlar ötesine geçmesini sağlamaktadır. Bu da, benlik için fayda sağlayan bir durumdur. Bir başka fayda, özdeşleşmenin anlamlandırmaya katkı sağlamasıdır. Özdeşleşme, hayatın amacı ve anlamını algılamada önemli bir araçtır. Ait olma ihtiyacını karşılaması özdeşleşmenin bir başka faydasıdır. Son olarak özdeşleşme bireylerin tutkularını artırmaktadır. Grubun amaçlarını gerçekleştirmek için bireyler motive olmuş bir biçimde daha fazla çaba sarf etmektedir. Bu da, bireylerin amaçlara ulaşmadaki tutkularını artırmaktadır.

Örgüt bağlamında özdeşleşme çalışmaları çoğunlukla örgütsel özdeşleşme kavramı üzerine yoğunlaşmıştır (Ashforth ve diğerleri, 2008; Riketta, 2005). Öte yandan, örgütsel alanda yapılan çalışmaların az bir kısmı örgütün yanı sıra bireylerin meslekleriyle ve rol ilişkileriyle özdeşleştiğini vurgulamakta ve araştırmaktadır (Ashforth ve diğerleri, 2013). Ashforth (2016), kimlik eşleşmesi prensibine göre örgüt seviyesindeki öncüllerin ve çıktılarının (örgütsel skandallar, örgütsel performans, örgütsel bağlılık gibi) örgüt düzeyinde özdeşleşme ile daha fazla ilişkili olduğunu, grup düzeyindeki değişkenlerin ise grup düzeyinde özdeşleşme ile daha fazla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bireyler sosyal

kimliklerinin yanı sıra bireysel ve ilişkisel düzeyde kimliklere de sahip olabilmektedir (Brewer ve Gardner, 1996). Ashforth ve arkadaşlarına (2016) göre bireyler rol etkileşimleri temelinde kurdukları birebir ilişkilerle veya sosyal kimlikleri temelinde örgüt ve meslekleriyle özdeşleşebilmektedir. Bireylerin sahip olduğu bireysel, ilişkisel ve sosyal kimliklerin her biri, benliğin bütünlüğünü zenginleştirme potansiyeline sahiptir (Ashforth, 2016). Örgüt bağlamında özdeşleşme kaynaklarındaki bu farklılık beraberinde farklı tutum ve davranışları da getirmektedir (Tüzün ve diğerleri, 2017). Bu nedenle örgüt bağlamında özdeşleşmeyi sadece örgütsel özdeşleşme temelinde incelemek yeterli olmayabilir. Bu kapsamda Sluss ve Ashforth (2008), yapılan çalışmaların özdeşleşme kaynaklarını çoğunlukla ayrı ayrı ele aldığını ve bir arada incelenmesinin önemli katkılar sağlayacağını belirtmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, örgütler için önemli olduğu düşünülen örgütsel, mesleki ve ilişkisel özdeşleşme, özdeşleşme kaynakları çatısı altında birlikte ele alınmıştır.

2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel davranış yazınında en çok ele alınan özdeşleşme kaynağı örgütsel özdeşleşmedir (Ashforth ve diğerleri, 2016). Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüte ilişkin aidiyet algısıdır (Ashforth ve Mael, 1989). Bir başka tanıma göre örgütsel özdeşleşme bireyin kendini örgüte atfedilen algılar kapsamında tanımlamasıdır (Ashforth ve diğerleri, 2013). Bir başka ifadeyle bireyin kendisini, çalıştığı örgütle tanımlama durumudur. Birey kimliğini tanımlarken, örgütü referans olarak almaktadır ve kendi benlik inanışlarıyla, örgüte ilişkin inanışlarını birleştirmektedir (Sluss ve Ashforth, 2008). Bu durumun oluşması için öncelikle bireyin benliğini bir örgüt üyesi olarak sınıflandırması gerekmektedir (Sluss ve Ashforth, 2008: 881). Bireyin benlik sınıflandırması için örgüt üyesi olması yeterli değildir; aynı zamanda örgütü benlik tanımlaması yaparken de kullanması gerekmektedir (Sluss ve Ashforth, 2008).

Dutton ve arkadaşlarına (1994) göre bir örgüt üyesi olarak bireyin örgütsel kimlik algısı, diğer kimliklere göre daha belirgin ise ve bireyin kendini tanımladığı özellikler ile örgütü tanımladığı özellikler birbirine oldukça benzer ise bireyin örgütle özdeşleştiği belirtilebilir. Örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan bireyler, kendi amaçlarıyla örgüt amaçlarını bütünleştirerek uyumlu hale getirmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 23). Ayrıca Pratt'a (1998) göre örgütsel özdeşleşmede bireyler örgütle benlikleri arasındaki

benzerlikleri tanımlamakta ve örgüte benzemek için örgüte öykünmektedirler. Örgütsel özdeşleşme; benlik gelişimi, aitlik duygusu ve belirsizliği azaltması gibi psikolojik güdülerin sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Sluss ve diğerleri, 2012). Bireyler, benlik saygısını artırma, belirsizliği azaltma ve benlik doğrulaması ihtiyaçlarını karşılamak için örgütle özdeşleşmektedir (George ve Chattopadhyay, 2005: 68). Bu ihtiyaçları karşılamaya ilgili olarak örgütsel özdeşleşmenin öncülleri, örgütsel itibar, ayırt edicilik ve değerler temelinde oluşan unsurlardır (George ve Chattopadhyay, 2005). Bu öncüller bireyin kendisini örgütle özdeşleştirmesine yol açmaktadır. Sosyal sınıflandırma sonucu bir örgütün üyesi ve bu kolektif kimliğin bir parçası olduğunu düşünen birey, bu grubun (örgütün) itibarı, ayırt ediciliği ve değerlerini de sahiplenmekte ve içselleştirmektedir (George ve Chattopadhyay, 2005). Birey bu sayede sosyal kimliğini inşa etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme çoğu zaman örgütsel bağlılık ile karıştırılmaktadır. Örgütsel bağlılık bireyin örgüte olan olumlu tutumu olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1996). Örgütsel bağlılıkta önemli olan nokta, bireyin benlik algısı ile örgüt algısının ayrı yapılar olmasıdır. Öte yandan örgütsel özdeşleşme de birey benliğini örgütle tanımladığı için iç içe geçmiş bir yapı söz konusudur (Sluss ve diğerleri, 2012).

2.2.1.1.Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkili Kavramlar

İlgili yazın incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve bireysel olmayan öncülleri olduğu görülmektedir. Benlik sınıflandırması kuramına göre bireyler grubun norm ve özelliklerini sosyal kimliklerini tanımlamada kullanmak için bireysellik yitimine uğrarlar (Tajfel ve Turner, 1979). Brewer ve Gardner (1996) bireylerin bu şekilde oluşturduğu sosyal kimliklerinin kolektif bir benlik yapısı olduğunu ve bir gruba üyeliğini ifade ettiğini belirtmiştir. Bireyler sosyal kimliklerini ve bir gruba olan üyeliklerini bireysel olmayan gruba ait üç özelliklerle gerçekleştirirler (George ve Chattopadhyay, 2005). Bireysel olmayan bu üç öncül; itibar, ayırt edicilik ve değer ile inanışlardır. Bireysel özdeşleşme öncülleri ise çalışanların yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden doğan ilişkileri kapsamaktadır (George ve Chattopadhyay, 2005).

Dutton ve arkadaşlarına (1994) göre bireyler, yüksek itibarlı örgütlerle kimlik tanımlamaları yapmaya eğilimlidir. Örgütsel itibar, bireylerin çalıştıkları örgütün dışarıdan

nasıl görüldüğüne ilişkin algılarını kapsamaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994). Bir başka ifadeyle bireyler çalıştıkları örgüt hakkındaki düşünce ve algılara duyarlıdır. Bireyler örgütleri hakkındaki olumlu dış imajın bir övünç kaynağı olduğunu düşünmekte ve bu düşünce örgüt üyeliği aracılığıyla bireylerin benlik saygılarını artırmaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994). Örgütsel itibarın yüksek olarak algılandığı durumlarda bireylerin kendilerini daha fazla örgütleriyle özdeşleştirdiği yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Reade, 2001; Kreiner ve Ashforth, 2004). Bir örgütün itibarının yüksek olarak algılanması bireylerin o örgütle özdeşleşme ihtimalini de yükseltmektedir (Rogers ve diğerleri, 2017).

Bireyler ayırt edici sosyal kimliğe sahip olmak için karşılaştıkları algılara, tutumlara ve davranışlara ilişkin sosyal belirsizliği azaltmak amacıyla sosyal sınıflandırma yapmaktadır (Hogg ve Terry, 2000). Bir örgütle özdeşleşme; çalışanlara algıları, tutumları ve davranışları kapsamında yol göstermekte ve bu sayede bireyler net ve ayırt edici bir sosyal kimliğe sahip olmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992). Çalışanların örgütün ayırt edici uygulama ve değerleri olduğunu algılaması özdeşleşme için gerekli olan net ve açık bir referanstır (Ashforth ve Saks, 1996). Örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler, bireylerin farklı ve ayrı olma ihtiyaçlarını karşıladıkları için bireyler ayırt edici olduğunu düşündükleri örgütlerle özdeşleşme gerçekleştirmektedirler (Dutton ve diğerleri, 1994). Mael ve Ashforth (1992) yaptıkları araştırmada ayırt ediciliğin örgütsel özdeşleşmeyi yordadığını ortaya koymuştur.

Bireyler durağan ve değişken olmayan sosyal kimliklerini sürdürmeyi tercih etmektedir (Polzer ve diğerleri, 2002). Ayrıca bireyler değerleri ile örgütsel değerler arasında benlik bütünlüğünü sağlamak için bir uyum aramaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994). Bu arayış, kişi-örgüt uyumu yaklaşımına paraleldir. Örgütlerin sahip olduğu değerlerle bireylerin sahip olduğu değerlerin uyuşması, bireylere kendi benlik tanımlamaları doğrultusunda davranma bağlamını sağlamaktadır. (O'Reilly ve diğerleri, 1991). Bu doğrultuda bireyin benliğine ilişkin görüşünün örgüt bağlamıyla uyuşması benlik imajının da doğrulanmasına olanak sağlamaktadır (Swann ve diğerleri, 1992).

Sosyal kimlik kapsamında bir ilişkiye sahip olmak ve bunu sürdürmek bireyin özdeşleşme yaparken ihtiyaç duyduğu bir olgudur. Bireyler bu kapsamda örgütlerde

yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla çeşitli ilişkiler kurmaktadır. Mael ve Ashforth (1992) örgütte bir yol göstericinin bulunmasının örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını savunmuştur. Bunun nedeni, güvenilir otorite figürünün örgütün bir temsilcisi olarak algılanmasıdır. Pratt (2000), örgütteki yol göstericilerin bireylerin kim olduklarını ve neden örgütün bir üyesi olduklarını anlamada yardımcı olduğunu savunmaktadır.

Bir başka bireysel öncül, kıdemdir. Bireyler kendilerini ne kadar bir örgütün üyesi olarak algılayorsa örgütsel özdeşleşme düzeyleri de o kadar fazla olacaktır (George ve Chattopadhyay, 2005). Bunun nedeni bireylerin örgütsel özdeşleşmeyi sağlayan prototip özelliklerini vakit geçirdikçe daha iyi idrak etmesi ve daha çok benimsemesidir (Dutton ve diğerleri, 1994).

Örgütsel özdeşleşmeye neden olan unsurların yanı sıra sonuçlarını da incelemek faydalı olacaktır. Örgütsel özdeşleşmenin birçok olumlu sonuca yol açtığı bilinmektedir. Örgütsel özdeşleşme örgüt için faydalı birtakım tutum ve davranışları etkilemektedir. Bu tutum ve davranışlar yüksek örgütsel bağlılık, motivasyon, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, rol dışı davranışlar ve yıpranmanın azalması gibi davranışları içermektedir (Mael ve Ashforth, 2001). Bu açıklamadan yola çıkarak, örgütsel özdeşleşmenin sonuçları kapsamında en çok ele alınan ve kabul görmüş ilişkiler incelenmiştir.

Performans örgütler için oldukça önemsenen bir kavramdır. Bireysel performans ve grup performansları örgütsel performansa etki ederek örgütü amaçlarına ulaştırmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile birey ve grup performansı arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur (Van Knippenberg, 2000). Bireyler bir grupta özdeşleştiklerinde bireysel çabalar grup amaçlarını gerçekleştirmek için artmaktadır (Stoner ve Gallagher, 2011). Bu nedenle örgütsel özdeşleşme daha iyi bir performans düzeyine imkân sağlamaktadır.

Sosyal kimliğe sahip olmak, grupta ilişkili sonuçlarla ilişkilidir. Örgütsel özdeşleşme; grubun uyumunu, işbirliğini, özgeciliği ve olumlu grup değerlendirmelerini etkilemektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan bireylerin örgütte yer aldıkları gruba katkı sağladıkları ve grup dinamiklerini iyileştirdikleri belirtilebilir.

İş tatmini örgütsel davranış alanında sıklıkla araştırılan bir kavramdır. İş tatmini genel olarak bireyin işine ilişkin olumlu veya olumsuz tutumunu ifade etmektedir (Locke, 1976). İş tatmininin yüksek olması, olumlu örgütsel çıktılara sebebiyet vermesi nedeniyle önemlidir. Örgütsel özdeşleşme iş tatminini yordayan değişkenlerden biridir. Van Dick ve arkadaşları (2004), yüksek örgütsel özdeşleşmenin yüksek iş tatminine yol açtığını belirtmiştir. Bunun nedeni, örgütle kendini özdeşleştiren bireyin örgütle ilişkili birtakım olumsuz faktörleri göz ardı etmesi ve olumlu duygular geliştirmesidir (Van Dick ve diğerleri, 2004).

Bireyin örgütte kalmak istememesine ilişkin bir tutum olan işten ayrılma niyeti de örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilmiş bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme bireyin kendini örgütle bir hissettiği ve benlik tanımlamasında kullandığı bir tutum olduğu için örgütsel özdeşleşmesi yüksek bireylerin işten ayrılma niyetleri de düşüktür (Pratt, 1998; Wan-Huggins ve diğerleri, 1998). Bir başka ifadeyle, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bireyin örgütüyle psikolojik bağ kurması olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Allen ve Meyer, 1996) örgütsel özdeşleşme sonuçlarından biridir. Örgütle kendini özdeşleştiren bireylerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu çeşitli çalışmalarca tespit edilmiştir (Cheney ve Tompkins, 1987; Postmes ve diğerleri, 2001). Bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık aynı yönde ilişkilidir.

Kolektif yapıya yardım etmek, kendine yardım etmek anlamına geldiğinden bireyler kolektif yapı uğruna daha fazla fedakârlıkta bulunmaktadır (Ashforth, 2016). Nitekim örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki güçlü ilişki bunu kanıtlar niteliktedir (Ashforth, 2016). Ancak kolektif kimlikle kendini fazla özdeşleştirmenin de çeşitli karanlık tarafları mevcuttur. Yüksek özdeşleşenler, kolektif kimliğin iyiliği yönünde davranışlar sergilemekte ve içinde buldukları grubun adil ve saygılı olmasını beklemektedir. Böyle olmadığı durumda ise yüksek özdeşleşme yaşayanlar büyük bir hayal kırıklığı yaşayarak gruptan intikam alabilirler (Grandey ve diğerleri, 2015). Bunun nedeni, yüksek özdeşleşme düzeyine sahip kişilerin kendi benliğini tanımladığı kolektif kimliği savunmaya çalışmasıdır (Ashforth, 2016). Ayrıca özdeşleşme işkolik olmayla, iş-aile çatışmasıyla, özdeşleşilen kaynağın çıkarı için yalan söylemeyle,

etik olmayan davranışlar sergilemeyle, örgütsel değişime direnç göstermeyle ve tarafsız olamama ile ilişkili bulunmuştur (Ashforth, 2016).

2.2.2. Mesleki Özdeşleşme

Bir başka özdeşleşme türü, mesleki özdeşleşmedir. Bireyler, mesleklerini icra etmeleri için işe alınmaktadır. Bu nedenle, bireyler meslek kimliklerini örgütlerde etkinleştirmektedirler. Meslek, bireylerin yaşamlarında oldukça önemli bir yere sahip olduğu için meslek de önemli bir özdeşleşme kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Lee ve arkadaşlarına (2000) göre meslek, bireylerin hayatlarını kazanmak ve idame ettirmek için uğraştıkları iş anlamına gelmektedir. Van Maanen ve Barley (1984) ise mesleği, aynı işle işte çalışan bireylerden oluşan grup olarak tanımlamıştır. Meslek; bir dizi beceriyi, bilgiyi ve onu diğer mesleklerden ayırt eden faaliyetleri kapsamaktadır (Lee ve diğerleri, 2000). Bu nedenle her mesleğin gerektirdiği özel beceriler ve mesleğe ilişkin bilgi donanımı olduğunu ifade etmek mümkündür.

Bireylerin toplumda birçok kimliği bulunmaktadır. Bu kimliklerden biri de meslek kaynaklı kimliktir. Meslek kimliği, yinelenen görevleri, yapılan işi anlamlandıran söylemleri, değerleri, inanışları, basmakalıp özellikleri, bilgiyi, yetenek ve becerileri kapsayan bir mesleğe üye olmayı içermektedir (Ashforth ve diğerleri, 2008). Mesleki özdeşleşme ise, bireyin geçerli benlik tanımlamasında kullandığı bir meslek kimliğini içselleştirmesidir (Ashforth ve diğerleri, 2013). Örgütsel özdeşleşme ilgili yazında oldukça fazla ele alınan bir konu iken mesleki özdeşleşme çok daha az dikkat çeken bir araştırma konusudur (Ashforth ve diğerleri, 2013).

Mael ve Ashforth (1992) mesleki özdeşleşmeyi bireyin kendisini yaptığı işle tanımlaması olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamada, sosyal kimlik kuramı kapsamında bireyin benlik tanımlamasını meslek aracılığıyla yaptığını belirtmek mümkündür. Mael ve Ashforth (1992) mesleki özdeşleşmeye ilişkin yaptığı tanımlamada mesleğin prototip özelliklerine de vurgu yapmıştır. Bireyler mesleği icra eden kişilere atfettiği prototip özellikler ile mesleki özdeşleşmeyi gerçekleştirirler. Sosyal kimlik kuramında tanımlanan gruba ilişkin prototip özelliklerinin mesleki özdeşleşmede mesleği icra edenlerin oluşturduğu özellikler olduğunu belirtmek yanlış olmaz. Bir başka ifadeyle grup normları

ve prototip özelliklerinin kaynağı, icra edilen meslektir. Bu sayede bireyler, meslekleriyle özdeşleşmekte ve benlik tanımlamalarını meslek üzerinden yapmaktadır. Bir başka tanımlamaya göre mesleki özdeşleşme, bireylerin mesleğine ilişkin sahip olduğu bilişsel ve duygusal ilişkilendirmedir (Ashforth ve diğerleri, 2008). Bu tanımlamaya göre bireyler gerek bilişsel gerekse duygusal ilişkilendirme sebebiyle kendilerini meslekleriyle özdeşleştirmektedir. Witt (1992) mesleki özdeşleşmeyi, mesleğin benlik kavramının önemli bir bileşeni olmasıyla tanımlamıştır. Witt (1992), kendilerini öncelikli olarak meslekle tanımlayan bireylerin kendi tanımlamalarına uygun bir örgüt seçtiğini ifade etmiştir. Bu kapsamda, bireylerin mesleki tanımlamalarının örgüt seçimlerinde etkili olduğu belirtilebilir. Van Maanen ve Barley'e (1984) göre mesleki özdeşleşmede bireyler benlik tanımlamalarıyla mesleğin ayırt edici değerlerini bütünleştirmektedir. Bir başka ifadeyle kendilerini meslekle tanımlayan kişiler için mesleki değerler, bireyin kendi değerleri olarak algılanmaktadır.

Mesleki özdeşleşme, bir mesleğe ait üyelerin mesleği anlamlı yapan söylemler, değerler, amaçlar, inanışlar, bilgi, beceri ve yetenekler kapsamında bir kolektif olarak benliklerini meslekleriyle tanımlaması anlamına gelmektedir (Ashforth ve diğerleri, 2013). Bir başka ifadeyle bireyler meslek kimliğini içselleştirerek benlik tanımlamasını meslek ile yapmaktadır. Özellikle iyi tanımlanmış mesleklerin değerleri ve normları (mühendislik ve bilim insanı gibi) bireyler tarafından örgütsel değer ve normlara göre daha fazla içselleştirilmektedir (Schein, 1996). Örgütler bireylerin özdeşleşme ihtiyaçlarını karşılayamadığında bireyler bu ihtiyacı karşılamak için mesleki özdeşleşmeye yönelebilmektedir (Mael ve Ashforth, 2001). Mesleki özdeşleşme örgütsel özdeşleşmeye göre bireylere daha yerel, taşınabilir ve kontrol edilebilir bir tanımlama sunmaktadır (Mael ve Ashforth, 2001).

Bireyler belirli meslekleri icra edebilmek adına örgütlerde işe alındığı için işyerinde bireylerin meslek kimliklerinin benlik tanımlaması oluşumunda belirgin olması eğilimi söz konusudur (Ashforth ve diğerleri, 2013). Ayrıca bireyin mesleğinin örgüte kıyasla bilişsel olarak daha merkezi, somut ve seçkin eğilimli olması nedeniyle mesleklerin örgüt kimliğinden daha belirgin olması ve öznel olarak daha önemli olması mümkündür (Ashforth ve Johnson, 2001). Cardador ve arkadaşları (2011) örgütsel hiyerarşide düşük seviyede bulunan çalışanların benliklerini örgüte kıyasla daha çok meslekleriyle

özdeşleştirdiğini belirtmiştir. Ashforth ve arkadaşlarına (2013) göre ise işverenle uzun süreli ilişkilerin yıpranması nedeniyle bireyler benlik tanımlamalarını başka iş ortamlarına taşıyabildikleri meslekler üzerine inşa edebilmektedir. Bu nedenle mesleki özdeşleşme, iş ortamında kimlikleri anlayabilmek için atlanan ama bir o kadar da önemli bir özdeşleşme kaynağıdır (Ashforth ve diğerleri, 2013).

Belirli bir mesleğe ilişkin özdeşleşme sürecine bakıldığında bu sürecin genellikle bireylerin bir mesleğin değer ve normlarıyla kaynaştığı eğitim kurumlarında başladığı görülmektedir (Hassan, 2012). Bu bağlamda meslekle ilgili değer ve normların öğrenildiği ve benimsendiği eğitim kurumları, mesleki özdeşleşme sürecini başlatıcı bir konuma sahiptir. Eğitimin tamamlanmasının ardından bireyler sahip oldukları mesleki rolleri çalıştıkları örgütlere taşımaktadır (Anteby, 2008). Mesleki özdeşleşme, bireylerin işyerindeki tutum ve davranışlarına rehberlik eder ve bireylerin öz saygısını olumlu bir şekilde artırır (Ashforth ve Mael, 1989). Bu noktadan hareketle, mesleki özdeşleşmenin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olduğunu ifade etmek mümkündür.

Mesleki özdeşleşmeye neden olan unsurlar incelendiğinde algılanan mesleki itibarın ön plana çıktığı görülmektedir (Ashforth ve diğerleri, 2013). Bir mesleğe ilişkin algılanan itibar, bireylerin meslekleriyle özdeşleşme düzeyini etkilemektedir (Ashforth ve diğerleri, 2008). Olumlu mesleki itibar, mesleki özdeşleşmeye zemin hazırlayan benlik gelişimini sağlamaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994). Bir başka ifadeyle meslek üyeleri, benlik gelişimlerini artırmak için olumlu mesleki itibarı göz önünde bulundurmaktadır. Olumlu örgütsel itibarın örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı gibi olumlu mesleki itibar da mesleki özdeşleşmeyi yordamaktadır (Ashforth ve diğerleri, 2013). Olumsuz mesleki itibar ise tam aksine bireylerin meslekle özdeşleşmemesine yol açmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Ayrıca bir meslek, bireyi ne kadar motive ediyorsa özdeşleşme için de o kadar çekici bir kaynak haline gelmektedir (Mael ve Ashforth, 2001).

Kişi-meslek uyumu da mesleki özdeşleşmeyi yordamaktadır (Ashforth ve diğerleri, 2013). İcra ettikleri meslek ile bilgi, beceri ve yeteneklerinin uyum içinde olduğunu algılayan çalışanların benlik anlayışlarında meslek önemli bir yere sahiptir (Ashforth ve diğerleri, 2013). Kişi ve meslek uyumu bu nedenle mesleki özdeşleşmenin oluşumunda rol oynamaktadır. Bilgi birikimi, becerileri, ihtiyaç ve isteklerinin meslekleriyle uyumunu

algılayan bireylerin, algılamayanlara göre daha fazla kendilerini meslekle tanımladıkları bilinmektedir (Ashforth ve diğerleri, 2008).

Mesleki özdeşleşme ile ilgili kısıtlı sayıda çalışma vardır ve örgüt çalışmalarında göz ardı edilmiş bir kavramdır (Hassan, 2012). Bu nedenle mesleki özdeşleşme, daha fazla araştırma yapılmasını gerektiren bir kavramdır. Mevcut çalışmalar mesleki özdeşleşmeyi genellikle örgütsel özdeşleşme ile birlikte incelemiştir. Bu bağlamda, mesleki ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farkların netleştirilmesi mümkündür. Mesleki özdeşleşmede bireyler benlik tanımlamasını meslekleri ile yaparken örgütsel özdeşleşmede bireyler benlik tanımlamalarını örgütleri ile yapmaktadır. Ashforth ve Johnson (2001) işyerinde bireylerin benliklerini tanımlamada mesleğin örgüte göre çok daha önemli bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni ise belirli bir meslekle olan ilişkinin belirli bir örgütle olan ilişkiden daha dayanıklı, sürekli ve sağlam olmasıdır (Ashforth ve Johnson, 2001). Ashforth ve arkadaşlarına (2013) göre bireylerin meslekleri, çalıştıkları örgüte göre daha yakın, somut, özel ve seçkin olabilmektedir. Bu nedenle de bireyler, mesleki kimliklerini örgütsel kimliğe oranla daha fazla etkinleştirmektedir. Witt (1992) mesleki ve örgütsel özdeşleşme farkını tutum ve davranışlar bağlamında tartışmıştır. Witt'e (1992) göre kendisini mesleğiyle tanımlayan bireylerin işyerindeki tutum ve davranışları, kendisini örgüt ile tanımlayan bireylerin tutum ve davranışlarından farklıdır. İki özdeşleşme arasındaki farka grup üyeleri açısından bakan Johnson ve arkadaşları (2006), örgüt üyelerinin örgüt yerine genellikle meslekle kendilerini tanımladıklarını belirtmiştir. Bunun nedeni ise bireylerin meslek üyeleriyle olan ortak paylaşımların örgüt üyelerine göre fazla olmasıdır (Johnson ve diğerleri, 2006). Bireylerin tüm yaşamları bir süreç olarak düşünüldüğünde mesleki özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha önce geliştiğini ifade etmek mümkündür. Bunun nedeni bireylerin yaşamları boyunca mesleki eğitim ve sosyalizasyon gibi süreçlerle meslekle daha önceden tanışması ve özdeşleşmesidir (Kroon ve Noorderhaven, 2016). Bir başka ifadeyle mesleğe ilişkin değer ve normlar, örgütsel normlardan daha önce öğrenilmekte ve benimsenmektedir. Bir başka fark, örgütten ayrılmayla ilişkilidir. Bireyler bir örgütten ayrıldıklarında mesleki titrini korumaktadır ve mesleki özdeşleşme her örgüte taşınabilmektedir (Ashforth ve diğerleri, 2008). Bu nedenle bireylerin mesleki özdeşleşmesinin örgütsel özdeşleşmeden daha fazla olması beklenebilir.

2.2.3. İlişkisel Özdeşleşme

Son özdeşleşme türü, ilişkisel özdeşleşmedir. Örgütsel uygulama ve özellikler, özdeşleşme sürecine katkı sağlamasına rağmen araştırmaların çoğu örgütlerde ilişkisel bağlamı gözden kaçırmaktadır (Sluss ve Ashforth, 2007; Walumbwa ve Hartnell, 2011). Kolektif düzeyde benlik tanımlaması bir kişinin bir gruba üyeliğinden doğarken ilişkisel anlamda rol ilişkilerinden doğan (eşler arasında, çalışanlar arasında veya çalışan-yönetici arasında gibi) benlik tanımlamaları da mevcuttur (Ashforth ve diğerleri, 2016).

İlişkisel kimlik, bireylerin; amaçları, değerleri ve normları içeren rolleri etkinleştirmek için kullandıkları kimliklerdir (Ashforth ve Sluss, 2006: 9). İlişkisel kimlik, karşılıklı ilişkinin doğasıyla oluşmaktadır (Sluss ve Ashforth, 2008). Kimlik kuramının temel söylemlerinden biri 'bireyler toplumdaki pozisyonları roller aracılığıyla doldurur' görüşüdür. Toplumdaki bu pozisyonlar, karşılıklı etkileşim ve ilişki nedeniyle rolleri doğurmaktadır ve bu bağlamda bireylerin rollere bağlı olarak ilişkisel kimlikleri ortaya çıkmaktadır. İlişkisel özdeşleşme ise rol ilişkilerinin bireyin benliğini oluşturma düzeyidir (Sluss ve Ashforth, 2008: 810).

İlişkisel özdeşleşmede rol ilişkilerinden doğan bağların içselleştirilmesi süreci yaşanmaktadır (Ashforth ve diğerleri, 2016). Bir başka ifadeyle bireyler rol ilişkileriyle benliklerini tanımlamaktadır. Algılanan ilişkisel kimliğin çekiciliği birey için ne kadar yüksek olursa, ilişkisel özdeşleşme de o kadar yüksek olmaktadır (Sluss ve Ashforth, 2008). İlişkisel kimlik, sosyo-psikolojik ihtiyaçları ne kadar karşılırsa, o kadar çekici hale gelmektedir ve bu nedenle de ilişkisel kimlikle, ihtiyacı karşılama düzeyine göre özdeşleşme sağlanacaktır (Sluss ve Ashforth, 2008). Örgütlerde ast-üst, çalışma arkadaşları-çalışma arkadaşları, çalışan-müşteri gibi farklı şekillerde rol ilişkileri bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar en etkili rol ilişkisinin ast ve yönetici arasında oluşan ilişki olduğunu belirtmektedir (Higgins ve Thomas, 2001; Ashforth ve diğerleri, 2007; Sluss ve diğerleri, 2012). Bireylerin pozisyon olarak kendilerine en yakın astlarıyla ve en yakın yöneticileriyle ilişki kurmaları, bireylerin bu doğrultuda oluşan kimliklerini, motivasyonlarını ve performanslarını etkilemektedir (Sluss ve Ashforth, 2008). Ayrıca Walumbwa ve Hartnell (2011) ilişkisel özdeşleşmenin bireylere psikolojik ve ilişkisel anlamda fayda sağladığını belirtmiştir.

İlişkisel özdeşleşmenin olması bireylerin olumlu duygulara sahip olmasına ve daha işbirlikçi olmasına olanak sağlamaktadır (Shapiro, 2010). Bjerregaard ve arkadaşları (2015), yaptıkları araştırmada ilişkisel özdeşleşmenin bireylerin kariyer güdüsünü ve iyi oluşlarını etkilediğini tespit etmiştir. İlişkisel özdeşleşmenin aşırı olması ise olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Aşırı ilişkisel özdeşleşme, bireylerin sürekli olarak özdeşleştiği bireyin onayına ihtiyaç duymasına neden olan, aşırı derecede duygusal bağlılığa yol açmaktadır (Ashforth ve Sluss, 2006). Aşırı ilişkisel özdeşleşme, önemli güç mesafesinin bulunduğu ilişkilerde görülebilmektedir (Ashforth ve Sluss, 2006).

Yöneticiyle olan ilişkiler, bireylerin örgütlerde kendilerini nasıl tanımladıklarına ilişkin bir temel sunmaktadır (Flynn, 2005). Yöneticiyle olan ilişkilerin çekiciliği ve bu çekicilik sonucunda oluşan ilişkisel özdeşleşme bireylere benlik gelişimi, bağlılık ve aitlik duygusu, benlik tutarlılığı gibi memnun eden faydalar sağlamaktadır (Dutton ve diğerleri, 1994). Tüm bu faydaların sonucunda ilişkisel özdeşleşme empati, iyi duygular besleme, işbirliği, yardım etme gibi olumlu tutum ve davranışların oluşumuna sebep olmaktadır (Sluss ve diğerleri, 2012). Aynı zamanda ilişkisel özdeşleşme, kaynakla ilişkili örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işte kalma isteği gibi diğer olumlu tutum ve davranışları da etkileyebilmektedir (Sluss ve diğerleri, 2012).

İlişkisel özdeşleşmenin görüldüğü ilişkilerden biri, lider-takipçi ilişkisidir. Lider-takipçi ilişkisinde takipçinin liderle özdeşleşmesi, takipçinin ilişkiden doğan rolleri içselleştirmesi ve benliğini bu rollerle tanımlamasıyla gerçekleşmektedir (Carmeli ve diğerleri, 2011). Bu nedenle bu ilişkide takipçi lidere benzer değerler ve inanışlara sahip olmaktadır (Pratt, 1998).

Yapılan araştırmalar ilişkisel özdeşleşmenin çeşitli tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Carmeli ve arkadaşlarına (2011) göre ilişkisel özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme ile olumlu yönde ilişkilidir. Ersoy ve arkadaşları (2011), ilişkisel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel destek ve kişiler arası yardım arasında olumlu yönde ilişki tespit etmiştir. İlişkisel özdeşleşme bireylerin öz yeterlilik algısını da etkilemektedir. Walumbwa ve Hartnell'e (2011) göre ilişkisel özdeşleşmenin güdüsel ve davranışsal sonuçları olduğu için bireylerde öz yeterlilik algısını da artırmaktadır. Bandura' ya (1997) göre bireyler öz yeterliliğini rol modelleri aracılığıyla

artırmaktadır. Kendisini rol ilişkileriyle tanımlayan bireylerin öz yeterlik algıları da yüksek olmaktadır. İlişkisel özdeşleşme ile ilişkili olduğu tespit edilen bir başka değişken, görev performansıdır. Wang ve arkadaşları (2013) yaptıkları araştırma ile ilişkisel özdeşleşmenin çalışanların görev performansını artırdığını ortaya koymuştur. Gkorezis ve arkadaşları (2015) ise örgütlerde sözsüz iletişim etkililiği ve lider üye mübadelesinin ilişkisel özdeşleşmeyle olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Cooper (2013), ilişkisel özdeşleşmesi yüksek bireylerin etnik köken, ırk, ulus gibi kategori farklılıklara daha az önem verdiğini saptamıştır. Tüm bu çalışmalar, ilişkisel özdeşleşmenin birtakım olumlu tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

BÖLÜM III: KİMLİK VE KİMLİK BELİRGİNLİĞİ

Bireyin sosyal davranışlarını şekillendiren benlik ve kimlik kavramları, sosyal bilimlerde entelektüel tartışmaların temelinde yer almaktadır. Simgesel etkileşimcilik kuramının temel sorunsallarından biri, toplumsal yapıların benliği nasıl etkilediğini anlamak ve benliğin toplumsal davranışlara etkisini açıklamaktır (Stryker ve Burke, 2000: 285). Simgesel etkileşimcilik kuramı, mikro sosyolojide ve sosyal psikolojide yer alan birçok kurama zemin hazırlamıştır. Kimlik kuramı, izlenim yönetimi, etiketleme kuramı, kıyaslama kuramı, duyuş denetimi kuramı, rol kuramı gibi önemli kuramların doğuşuna katkı sağlamıştır (McCall, 2006). Benlik ve kimlik kavramlarını anlayabilmek için simgesel etkileşimcilik kuramının temel söylemlerini çok iyi anlayabilmek gerekmektedir.

Simgesel etkileşimcilik kuramına göre benlik; kalıtsal bir nesne olmamakla birlikte, süregelen sosyal etkileşimler sonucu ortaya çıkan, şekillenen ve aktörün seçimleriyle anlam kazanan bir kurgu ve yansımadır (Stryker, 2008; Callero, 2003). Benlik kavramı, simgesel etkileşimcilik kuramı kapsamında farklı şekillerde ele alınmıştır. Bu bağlamda öne çıkan yaklaşımlardan biri Mead'ın ortaya attığı yaklaşımdır. Mead'ın simgesel etkileşim çerçevesinde ele aldığı benlik yaklaşımı (1934), sosyal kimlik ve benlikle ilgili kuramlar açısından bir köprü görevi üstlenmektedir (Stryker, 2008). Stryker (2008: 17), Mead'ın benlik ve toplum kavramlarına ilişkin görüşünü şu şekilde aktarmıştır:

“Mead'e göre, evrim kuramı kapsamında insanları diğer türlerden ayırt eden iki önemli özellik, zihin ve benliktir. İnsanlar, içsel olarak sembolleri gözden geçirme ve yönlendirme yoluyla önlerine çıkan engelleri aşarlar. Aynı zamanda insanların kendilerine yansıtıcı bir biçimde tepki verme kapasiteleri söz konusudur, kendilerine deneyimlerinin herhangi bir nesnesiymiş gibi muamele yaparlar; aslında, yansıtma kavramı benliği tanımlamaktadır. Zihin ve benlik, diğerleriyle işbirliği yapmayı zorunlu kılan çözümler bulmamız gerektiğinde ve bu amaçla ortaya çıkan sosyal etkileşim süreci sonucunda ortaya çıkmaktadır... Mead'e göre toplum, birbirini tekrar eden sorunların çözümlerini rutinleştiren ve hiçbir zaman sonu olmayan bir süreçtir. Hem bireyler (insan zihni ve benliği) hem de toplum, toplumsal süreçler sonucunda yaratılmıştır, her biri diğerini şekillendirir ve hiçbirinin diğeri üzerinde ontolojik önceliği yoktur. Toplum, etkileşim sonucu ortaya çıkar ve benliği şekillendirir, fakat

benlik de etkileşimi şekillendirdiği için toplum üzerinde rol sahibidir. Toplum sürekli olarak yaratılır ve kurgulanır ve insanlar yeni sorunlarla karşılaştıklarında bu süreç kendini tekrar eder.”

Mead'in (1934) benliğe ilişkin yaklaşımı ele alındığında birey (bireyin sahip olduğu benlik) ve toplumun sürekli etkileşim halinde olduğunu, bu etkileşimin ise kendini yineleyen bir süreç yaratıldığını ifade etmek mümkündür. Bu noktadan hareketle, benlik ile toplum arasında diyadik ilişkiler bulunduğu ve buna bağlı olarak her iki kavramın da birbirlerini şekillendirdiği sonucuna ulaşılabilir.

Benlik kavramını simgesel etkileşimcilik kuramı açısından ele alan bir başka önemli çalışma Cooley'e aittir. Cooley (1902) benlik ile ilgili “Başkalarının gözünde neysem, oyum.” görüşünü savunmuştur (Akt.McCall, 2006). Bu görüşe göre benlik, birlikte bulunan birçok bireyin oluşturduğu ortak bir üründür. Bu noktadan hareketle Cooley ‘ayna benlik’(looking glass self) metaforunu ortaya atmıştır. Bu metafora göre bireyler, çevrelerindeki kişilerden gelen kendilerine ilişkin tepkiler ve mesajlar temelinde benliklerini anlar ve algılar (Akt.McCall, 2006). Bir başka ifadeyle, diğer bireylerin mesaj ve tepkileri sayesinde birey, benliğinin yansıması hakkında fikir sahibi olmaktadır. Cooley (1902), karşılıklı etkileşimin olmaması durumunda, bireylerin kendi karakterleri hakkında hiçbir fikri olmayacağını savunmuştur.

Gerek Mead'in (1934) gerekse Cooley'in (1902) simgesel etkileşimcilik kuramı kapsamında inceledikleri benlik kavramı, kimlik ve sosyal kimlik paradigmasının oluşumuna büyük katkılar sağlamıştır. Kimlik kuramı çalışmaları, simgesel etkileşimcilik kuramının “Toplum benliği ve benlik de sosyal davranışları etkiler.” söyleminden hareketle başlamıştır (Stryker, 2008). Bu görüş temelinde, bireylerin rol veya grup seçimi yaparak toplumsal davranışları belirlediği ifade edilebilir. Kimlik ve sosyal kimlik kuramına (Tajfel, 1974; Stryker, 2007) göre kimlik, benlik ve toplumsal davranış etkileşimi sonucunda ortaya çıkan roller veya grup üyelikleri aracılığıyla oluşmaktadır. Toplumdaki rol beklentilerini karşılamak için kimlikler, örgütlenmiş pozisyonlara bağlı olarak birçok duruma taşınmaktadır (Stryker ve Burke, 2000). Kimlikler, sahip oldukları roller ve üyelikler aracılığıyla toplumda yer alan grup veya örgütlerdeki pozisyonları

doldurmaktadır (Stets ve Burke, 2000). Benlik kavramını inceleyebilmek için benliğin, kimlik kuramı açısından ele alınması gerekmektedir.

3.1. Kimlik Kuramı

Kimlik kuramı, yapısal simgesel etkileşimcilik kuramı temelinde gelişmiştir (Stryker, 1980). Geleneksel simgesel etkileşimcilik kuramı yaklaşımına göre-durumsal yaklaşım- toplum yorumlamalar ve durumlardaki aktör tanımlamaları aracılığı ile sürekli kurgulanma sürecindedir (Blumer, 1969). Aktörler göz önünde bulundurulacak şeyleri tanımlar; bu tanımlar temelinde eyleme geçer ve hedeflerini gerçekleştirmek için eylemlerini durum bağlamında diğer bireylere uydurur (Stets, 2006). Bu yaklaşıma göre benlik toplumu yansıtmaktadır ve benlik; çeşitlilik içermeyen, düzenlenmemiş, istikrarsız ve kısa vadeli bir yapıya sahiptir (Stryker, 2000).

Yapısalcı simgesel etkileşimcilik yaklaşımına göre toplum belirsiz veya farazi bir şekilde değildir (Stets, 2006). Bu yaklaşım; toplumun, bireyler arası yansıtılan örüntü davranışlarının oluşturduğu durağan ve uzun vadeli bir yapıya sahiptir (Stets, 2006). Sosyal ilişkilerin durağan olması, benlik yapısının da görece olarak durağan olması anlamına gelmektedir (Serpe, 1987). Kimlik kuramı temelini yapısal simgesel etkileşimcilik kuramından almaktadır. Bu yaklaşıma göre simgeler, çevreyi anlamlı kılan ve sosyal etkileşimi oluşturan unsurlardır (Burke, 2003). Simgeler (anlamlar) sayesinde sınıflandırma yapılır ve sınıflandırma sonucu toplumda ortaya çıkan pozisyonlar, davranışların gerektirdiği rolleri doğurur; bireyler bu davranış beklentilerini karşılayabilmek için çeşitli roller sergiler (Stryker, 1980). Rol, sosyal yapıdaki bir pozisyonu dolduran davranıştır (Reid ve diğerleri, 1994). Rol kimliği ise paylaşılan, sosyal olarak tanınan ve eylem aracılığıyla tanımlanan benlik boyutlarını temsil eden belirli bir sosyal nesnedir (Callero, 1985). Bireyler, diğer bireylerin rollerini alarak veya görerek (diğerlerinin bakış açısını) diğerlerinin davranışlarına cevap verir ve bu sayede benlik anlamı, paylaşılan bir anlam haline gelir (Stets, 2006). Böylece benlik sosyal etkileşimlerle ortaya çıkan ve toplumu yansıtan bir kavram olmaktadır (Stryker, 1980). Ayrıca, roller sosyal etkileşim aracılığıyla anlamlı hale gelmektedir. Bunun nedeni bireyin, diğerlerinden kendi rolüne ilişkin karşılık almasının, benliğine ilişkin anlamlandırma sürecine katkı sağlamasıdır (Trevino ve diğerleri, 2006).

James'in (1890) görüşüne göre, toplumda farklı pozisyonlar için farklı benlik türleri vardır (Akt.Stets: 2006). Birey bu farklı benlik türlerini bünyesinde bulundurabilir. Bunun nedeni; benliğe cevap/tepki veren farklı grupların varlığıdır (Akt.Stets: 2006). Bireyler pozisyon temelli tasarlanmış ve içselleştirilmiş kimliklere sahiptir (Stryker, 1980). Bu farklı pozisyonların veya rollerin her biri toplumda yer almaktadır ve bu nedenle bireylerin 'rol kimlikleri' vardır (Stets, 2006). Her rol kimliği, bireyin bir rol performansı (davranış) sergilerken kullandığı 'anımları' içermektedir (Burke ve Tully, 1977). Rol kimlikleri, Mead'in (1937) benlik yaklaşımında ifade ettiği 'benliği nesne olarak algılama' sürecine katkı sağlayan anlamlardır (Burke ve Tully, 1977). Bu anlamlar, temelini kültürden ve sosyal yapılardan almaktadır; bunun sonucunda bireyler personel, anne, eş, öğrenci gibi rollerle sosyalleşmektedir (Stets, 2006). Kimi zaman bireyler rol kimliklerini, kimliğin onlara ne ifade ettiğini anlamak için oluşturmaktadır. Bu sayede rol kimlikleriyle ilişkili anlamlar hem paylaşılan hem de kendine özgü olan olgulardır (Burke ve Tully, 1977). Rol anlamları, bireylerin rol davranışından çıkarılan anlamlarla ilişkilidir (Burke ve Reitzes, 1981). Örneğin bir annenin rol kimliği doğum ve bakım anlamları içerir ve annelik rol performansı, doğum ve bakım anlamlarıyla eşleşir (Stets, 2006). Anlamlar rolleri ve durumları şekillendirmektedir (Burke, 2003). Birey kimliği birçok ilişki, etkileşim ve davranışta etkili olduğu için sürekli sergilenmektedir. Bu nedenle, sabit etkinleştirme ve belirgin kimlik kavramı söz konusudur (Burke, 2003).

3.2. Kimlik Belirginliği

Bireyler toplumdaki farklı pozisyonların gerektirdiği sosyal yapılara karşılık verebilmek için farklı kimliklere sahip olabilmektedir. Hangi kimliğin ne zaman etkin olacağı konusu kimlik kuramının önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır. Kimlik kuramına göre bireylerin sergilemeyi seçtikleri davranışlar ancak kimlik belirginleşmesi yoluyla anlaşılabilir (Serpe, 1987). Kimliğin belirginleşmesini Merolla ve arkadaşları (2012: 151) şu şekilde açıklamıştır:

“Çeşitlilik içeren modern toplumlarda bulunan tüm bireyler hiyerarşik olarak düzenlenmiş birçok kimliğe sahiptir. Kimliğin belirginleşmesi (identity salience), kimlik hiyerarşisinde yer alan belirli bir kimliğin görece konumunu ifade etmektedir.

Belirgin kimlik (salient identity), bireyin belirli bir durumda veya birçok durumda başvurması muhtemel olan rol kimliğidir.”

Merolla ve arkadaşlarının da (2012) belirttiği gibi, farklı kimlikler hiyerarşik bir sıra kapsamında belirgin hale gelmekte ve etkinleşmektedir. Kimlik hiyerarşisine (the hierarchy of identities) ait iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bu hiyerarşiler, belirginlik hiyerarşisi (Stryker, 1968, 1980) ve önem hiyerarşisi (McCall ve Simmons, 1978) yaklaşımlarıdır. Her iki hiyerarşi yaklaşımı da temelini James’in (1890) “Kişi en doğru, en güçlü ve en derin benliğini bulmak için benliğine ilişkin tüm listeyi incelemelidir ve kendi kurtuluşunu sağlayacak olanı seçmelidir.” görüşünden almıştır (Marks ve MacDermid, 1996). Hem Stryker hem de McCall ve Simmons, bireylerin birden fazla – çoklu kimlikler – kimliği olduğunu ve bu kimliklerin benliğin içinde hiyerarşik olarak düzenlenmiş bir biçimde kavramsallaştırıldığını savunmaktadır.

3.2.1. Stryker’in Belirginlik Hiyerarşisi Yaklaşımı

Stryker’a göre benlik, belirginlik hiyerarşisi temelinde konumlanan bir dizi içselleştirilmiş rolleri (kimlikleri) içermektedir (Nuttbrock ve Freudiger, 1991). Rol kimlikleri düzenlenmiş belirgin kimlik hiyerarşisine (organized hierarchy of identity salience) göre ortaya çıkmaktadır. Hiyerarşik bu kimlik düzenlemesi, her bir kimliğin belirli durumlarda ortaya çıkma ve etkin olma ihtimalini yansıtmaktadır (Stryker ve Serpe, 1982). Bir kimliğin hiyerarşideki konumunu, kimliğin belirginleşme düzeyi etkilemektedir ve kimliğin konumu, kimliğin gerektirdiği davranışı etkileyecektir (Stryker ve Serpe, 1982). Bir başka ifadeyle, belirginlik hiyerarşisi sosyal aktörlerin bir durumda muhtemel olarak nasıl davranacağı konusunda etkili olabilmektedir. Bir kimlik ne kadar belirgin hale gelirse; birey kimlikle ilişkili rol beklentilerine o kadar uyumlu rol davranışı sergileyecektir; algılanan durum, kimliği etkinleştirmek için bir fırsat haline gelecektir ve kimliği etkinleştirecek fırsatlara yönelik durumlar aranacaktır (Stets, 2006).

Bir kimliğin belirginliğini yordayan en önemli unsurlardan biri, kimliğe olan bağlılık (commitment) derecesidir (Stryker ve Serpe, 1982). Bunun nedeni; bağlılığın kimlik belirginliğini etkilemesi ve belirginliğin de sosyal davranış seçimlerini etkilemesidir (Stryker ve Serpe, 1982, Serpe; 1987). Bağlılığın nicel (quantitative) ve nitel (qualitative)

boyutları vardır (Stryker ve Serpe, 1982). Nicel boyut bireylerin sosyal yapıya olan bağlarını yansıtmaktadır ve bağlılık, kimlikle ilişkili birey sayısı ile ölçülmektedir. Belirli bir kimlikle ilişkili birey sayısı ne kadar yüksek olursa, kimliğe bağlılık da o kadar yüksek olacaktır. Nitel boyut, bireyin belirli bir kimlikle ilgili olan diğer bireylerle ne kadar güçlü veya derin bağlar geliştirdiği ile ilgilidir. Bu bağlar ne kadar güçlü veya derin ise, kimliğe bağlılık da o kadar yüksek olmaktadır. Nicel ve nitel boyutlarıyla beraber değerlendirilen bağlılık kapsamında bir kimliğe olan bağlılık ne kadar yüksek olursa, o kimliğin hiyerarşide o kadar yukarı çıkması beklenmektedir (Stryker, 1968). Yapılan araştırmalar bağlılık, kimlik belirginleşmesi ve belirgin kimliğe ilişkin davranışlar arasında güçlü ilişkiler bulmuştur (Stets, 2006).

Kimlik belirginliğini etkileyen bir başka unsur da duygulardır. Stryker (2004) duyguları kimlik kuramıyla bütünleştirmiştir. Stryker'a (2004) göre rol kimlikleri sosyal ağlara gömülü olduğu için duygular sosyal ağları etkilemektedir. Bunun nedeni ise benzer duygu anlamlandırmalarına sahip bireylerin birbirleriyle sosyal bağ kurma ihtimallerinin yüksek olmasıdır. Olumlu duygular bağlılığı artırırken, olumsuz duygular bağlılığı düşürmektedir (Stryker, 2004). Kültürel beklentileri karşılayan rol davranışları olumlu duygular yaratmakta ve olumlu duygular bireylerin kimliğini onaylamaktadır (Stryker, 2004). Stryker (2004) çalışmasında duyguların kimlik belirginliğini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre olumsuz duygular kimliğin belirginliğini düşürürken, olumlu duygular belirginliği artırmış ve güçlendirmiştir. Stryker'a (2004) göre yoğun duygular kimliklerin, kimliğe olan bağlılığın ve kimliğin hiyerarşideki belirginliğinin sürdürülmesine neden olmaktadır.

3.2.2. McCall ve Simmons'ın Önem Hiyerarşisi Yaklaşımı

McCall ve Simmons da (1978) Stryker (1968, 1980) gibi bireylerin toplumdaki farklı pozisyonlarına ilişkin rol beklentilerini karşılayabilmek için çoklu kimliklere sahip olabileceğini ve bu kimliklerin hiyerarşik olarak düzenlendiğini savunmaktadır. McCall ve Simmons'a (1978) göre bireyler, kimlik hiyerarşilerinde önem sırası etiketlemesi yapmaktadır. Bu hiyerarşi bireylerin ideallerinde kendilerini nasıl görmek istediğini, neyi arzu ettiğini, neyin onlar için merkezde veya önemli olduğunu yansıtmaktadır (Brenner ve diğerleri, 2014: 232). Bu bağlamda McCall ve Simmons (1978), rol kimliklerinin önem

hierarchy) kapsamında konumlandırıldığını savunmaktadır. Önem hiyerarşisi, bireylerin çeşitli zaman ve durumlardaki eylemlerine rehberlik eden öncelikleri yansıtmaktadır. Ancak McCall ve Simmons'a (1978) göre hiyerarşik önem, davranışı belirleyen tek unsur değildir çünkü daha az önemli kimlikler bazen buldukları duruma göre etkinleştirilebilir. Bu noktadan hareketle McCall ve Simmons (1978) kimlikleri belirginleştirme hiyerarşisini (the salience hierarchy of identities) tanımlamıştır. Bu hiyerarşi ideal benlikten ziyade durumsal benliği yansıtmaktadır. Hiyerarşi, bireylerin belirli durumlarda nasıl davrandığına ilişkin tahminler yapmak için temel oluşturmaktadır. Bir kimliğin belirginleştirme hiyerarşisine yerleştirilmesi şu durumlara bağlıdır (Stets, 2006: 91): Kimliğin önemi ve önceliği, kimliğin destek ihtiyacı, bireyin kimlik performansı ile elde edeceği içsel ve dışsal ödül ihtiyacı, bireyin kimliği etkinleştirdiğinde eline geçecek kazanımın derecesi. McCall ve Simmons'a (1978) göre belirginleştirme hiyerarşisi değişken ve istikrarsızdır. Bunun nedeni; kimliklerin farklı durumlarda farklı şekillerde etkin hale gelebiliyor olmasıdır. Öte yandan önem hiyerarşisi daha istikrarlı ve dayanıklıdır. Roller karşılıklı pozisyonları doldurabilmek için sergilenmekte ve etkileşimle ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda, birbirleriyle etkileşime giren aktörler rol kimliklerini etkinleştirmeye çalışmaktadır. Bu etkileşim, aktörler arasında belirli bir işbirliği düzeyi gerektirmektedir. Eğer çatışma ortaya çıkarsa, müzakere ile rol performanslarının desteklenmesi sağlanır (Swann, 2005). Etkileşim sorunsuz gerçekleşirse, bu durum ilişkilerin kalıcı gelişimine ve aktörün önem hiyerarşisinin istikrarlı ve durağan olmasına yardım etmektedir. Fakat bu durum önem hiyerarşisinin değişmediği anlamına gelmez; sosyal aktörlerin öncelikleri zamanla değişir, ilişkileri bitebilir ve diğer kimlikler öncelikli olarak ortaya çıkabilir (McCall ve Simmons, 1978).

Önemli kimlik (prominent identity) diğer bireyler tarafından desteklenmediğinde tehdit oluşur ve olumsuz duygular ortaya çıkar (Swann, 2005). Olumsuz duyguları gidermek için çeşitli mekanizmalar söz konusudur (Robinson ve Smith-Lovin, 1992). McCall ve Simmons (1978: 92) bu mekanizmalara onaylanma/meşrulaşma mekanizmaları ismini vermiştir. Bu mekanizmalardan ilki kısa vadeli kredi (short-term credit) olup; geçmişte kabul edilen bir kimliğe şu anda destek verilmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Birey daha önceden desteklenen kimliğinden yararlanarak şu anki kötü ve başarısız performansından kurtulmaya çalışır. İkinci mekanizma algıda seçiciliktir (selective perception). Birey destek gördüğü kimliklere ait işaretlere bakarak iyi olanları

seçer ve kötülerini sürdürmez. Üçüncü mekanizma yorumda seçiciliktir (selective interpretation). Birey yorumlama yöntemi ile kimliğin desteklenip desteklenmediğini anlamaya çalışır ve ona göre performans sergiler. Uygulanan diğer stratejiler; kimliğin onaylanmadığı durumlarda suçlama yapma, eleştirme, kimliği teyit ettirmeye çalışma ya da başarısız rol performansını inkâr etme, onaylanabilir bir başka kimliğe geçiş yapma ya da etkileşimden geri çekilme olabilmektedir. Bu mekanizma ve stratejilerin, onaylanmayan kimlikler nedeniyle ortaya çıkan olumsuz duygulardan kaçınmak için bireylere kimliklerini onaylatma fırsatı sunan yardımcı birer araç olduğu ifade edilebilir.

McCall ve Simmons'ın (1978) kimlik hiyerarşilerine ilişkin bir kıyaslama yapmak gerekirse, belirginleştirme hiyerarşisi (salience hierarchy) kısa vadede kimliği belirlemede etkilidir ve durum temellidir. Önem hiyerarşisi ise uzun vadede kimliği belirleyen ve ideal olanı, önem düzeyine göre sıralayan bir düzendir. Stryker (1968) ve McCall ve Simmons'ın (1978) kimlik belirginliği hiyerarşisi kıyaslandığında, Stryker'ın yaklaşımı McCall ve Simmons'ın önem hiyerarşisi ile aynı görevi üstlenmektedir (Stets, 2006). Stryker'ın belirginleştirme hiyerarşisi hem uzun hem de kısa vadeli davranışları yordamakta ve etkilemektedir. İki hiyerarşiyi birbirinden ayıran nokta, önem hiyerarşisinde bireyin, kimlik önemlerinin farkında olmasıdır; bireyin hangi kimliğin değerine göre daha önemli olduğuna dair öz farkındalığı (self-awareness) vardır (Stets, 2006). Stryker'a (1980) göre ise bireyler kimlik hiyerarşilerinde hangi kimliğin belirgin (salient) olduğunun farkında olmayabilir. Öte yandan, rol performansları (davranışlar) bireyleri hiyerarşide sıralama yapmaları için bilgilendirir; bir başka deyişle bireyler kimliğin belirgin olup olmadığını davranışı sergiledikten sonra anlamaktadır (Stryker ve Serpe, 1994).

3.3. Sosyal Kimlik Belirginliği

Kimlik kuramı bireysel kimliğin belirginliğini konu alırken, sosyal kimlik kuramı bir grup üyeliği temelinde oluşturulan kimliğin nasıl belirgin olduğunu konu alır. Kimliğin belirginleşmesi, sosyal kimlik kuramının anahtar kavramlarından biri olup, bireysel tutum ve davranışları etkilemekte ve şekillendirmektedir (Lobel ve Clair, 1992). Turner'a (1984) göre sosyal kimliği etkinleştirmek, gruplar arası davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Sosyal kimliğin belirginleşmesi sürecini anlayabilmek için öncelikle benlik sınıflandırması düzeylerine bakmak gerekir. Benlik kavramının sınıflandırılması için üç kategori düzeyi bulunmaktadır ve bu kategoriler soyutlama (abstraction) düzeyleri olarak belirtilmektedir (Haslam, 2004; Hogg ve McGarty, 1990). Birinci düzey, yüksek (superordinate) benlik sınıflandırması düzeyidir ve insanı diğer türlerden ayıran beşer olmayı ifade etmektedir. İkinci düzey, bir grubun üyesi olarak orta (intermediate) derecede sosyal düzeyi ifade etmektedir. Üçüncü düzey ise, en alt seviyede (subordinate) bulunan, eşsiz ve tek olan, bireyi diğerlerinden ayıran birey düzeyini ifade etmektedir. Belirginleşme (salience), benlik sınıflandırması düzeyinin soyutlanması sonucu ortaya çıkan bilişsel bir etkinleştirme sürecidir (Haslam, 2004). Bu noktada uyarıcılar büyük önem taşımaktadır. Uyarıcılar arasındaki benzerlikler ve farklılıklar, bireylerin sınıflandırma soyutlaması yaparken başvurdukları bir çerçeve niteliği taşımaktadır (Haslam, 2004). Bireyler ne kadar farklı uyarana maruz kalırsa, sosyal kategorilerin belirginliği daha kapsamlı hale gelir ve bireyler daha yüksek seviyede soyutlama (higher level of abstraction) yaparlar (Haslam, 2004).

Sosyal bir kimliğin belirgin olmasını etkileyen en temel iki kavram, uyum (fit) ve hazırbulunuşluktur (readiness) (Haslam, 2004, 34). Uyum ve hazırbulunuşluk, kategoriye yönelik algılanan kavramlardır (Bruner, 1957). Uyum (fit), sosyal girdi nitelikleriyle kategori özelliklerinin uyuma ve eşleşme düzeyidir (Voci, 2006). Uyumun iki boyutu söz konusudur (Haslam, 2004). Boyutlardan ilki karşılaştırmalı uyumdur (comparative fit). Kategori ve gerçeklik arasındaki bu uyum, zıtlık ilkesi prensibine (meta-contrast principle) dayanmaktadır. Zıtlık ilkesine göre karşılaştırmalı uyum, sosyal uyarıcının iç grup ve dış grup ile benzerlik ve farklılık açısından kıyaslanmasıyla ortaya çıkmaktadır (Voci, 2006; Haslam, 2004). Bir başka deyişle, algılanan benzerlik ve zıtlık, bireyin kendisini sosyal bir kategoriyle eşleştirmesinde etkili olmaktadır. Zıtlık oranı, kategoriler arası farklılıklar ortalaması ve kategori içi farklılıklar ortalaması oranı ile bulunmaktadır ve bu oran ne kadar yüksek ise kategori uyumu da o kadar yüksektir (Voci, 2006). Eğer dış grupta olan farklılık, iç grupta olan farklılıktan fazla ise, iç grup kimliği belirgin hale gelmektedir (Haslam, 2004). Diğer uyum boyutu ise normatif uyum (normative fit) boyutudur. Normatif uyum, kategori özellikleri ile uyaran içeriğinin eşleşmesi ve uyumasıdır. Normatif uyumun olması için sadece kıyaslanan grupta olan farkın büyük olması yeterli değildir. Aynı zamanda kategorilerin doğasının, algılayıcının kategorilere ilişkin

beklentileriyle de uyumlu olması gerekmektedir (Wegener ve Klauer, 2004) . Eğer bu beklentiler (content-expectations) uyuşmazsa veya karşılanmazsa, bireyin olayları anlamlandırması ve kendi eylemlerini tanımlaması için sosyal sınıflandırma süreci başlatılamayacaktır (Haslam, 2004).

Hazırbulunuşluk (readiness) veya ulaşılabilirlik (accessibility) (Turner ve diğerleri, 1994), bireyin kendisini bir kategoriyle sınıflandırması için ne kadar hazır olduğuyla ilgilidir. Bireyler sosyal birtakım karşılıklar verirken çevreden algıladıkları bilgiyi mekanik ve tarafsız bir biçimde işlememektedir (Mowday ve Sutton, 1993). Bireyin sosyal geçmiş deneyimleri, mevcut beklentileri ve hedefleri grup üyeliklerini etkilemektedir (Turner ve diğerleri, 1994). Bu unsurlar kapsamında bireylerin kategori sınıflandırması yaparak kendileri için ulaşılabilir kategorileri seçtikleri ifade edilebilir. Turner'a (1987) göre, hazırbulunuşluğun üç önemli belirleyicisi vardır. Birincisi, iç grup ve dış grup sınıflandırmasının benlik tanımlaması için önem derecesidir. İkincisi, algılayıcının (bireyin) geçmiş deneyimleri ile sınıflandırmanın ya da kategorinin geçmişteki kullanım etkililiğinin ilişkisidir. Üçüncüsü ise algılayıcının mevcut güdüleri, değerleri, hedefleri ve ihtiyaçlarıdır. Tüm bu belirleyiciler, hazırbulunuşluğun bağlama bağlı olduğunu göstermektedir (Voci, 2006). Bu nedenle, bir kategori geçmişte benliği tanımlamış ve sıklıkla kullanılmış olabilir ancak mevcut bağlamda artık işe yaramaz olarak algılanabilir ve artık ulaşılabilir olmayabilir. Sosyal bir kimliğin belirginliği, gerçeklik ve kategori özelliklerinin uyumunun ve ulaşılabilirliğinin ilişkisi ile ortaya çıkmaktadır ancak bu durum, bağlama göre değişebilmektedir. Bağlamın değişmesi, benlik sınıflandırmasının anlamını da etkilemektedir ve bağlam değiştiğinde, yeniden sınıflandırma yapılarak benlik yeniden tanımlanmaktadır (Haslam, 2004).

BÖLÜM IV: DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER TEMELİNDE OLUŞTURULAN KURAMSAL MODEL

Örgütlerde çalışanların etkililiği daha önce iş performansı kıstasları ile değerlendiriliyorken son zamanlarda örgütlerde sapma davranışı da etkililik ölçümü için önemli bir unsur haline gelmiştir (Vardi ve Wiener, 1996). İşyeri sapma davranışı örgütlerde oldukça önemli ve sıklıkla karşılaşılan bir davranış biçimi olduğu için araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Berry ve diğerleri, 2007). Örgütün bütününe veya örgüt çalışanlarına sergilenen ve örgütsel normların ihlali ile ortaya çıkan işyeri sapma davranışı, olumlu ve olumsuz yönde olabilmektedir (Mertens ve diğerleri, 2016).

Olumsuz işyeri sapma davranışı örgüte veya örgüt çalışanlarına yönelik yıkıcı ve zarar veren davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Örgütsel normları ihlal eden, örgütün ve örgüt çalışanlarının iyiliğini tehdit eden bu davranışlar; işe gelmeme, işten kaçma, devamsızlık, bilinçli bir şekilde hata yapma, iş yavaşlatma, işyeri materyallerini izinsiz kullanım, saldırganlık, itaatsizlik, hakaret, taciz, sabotaj, dedikodu, suçlama, hırsızlık ve yalan söyleme gibi davranışları içermektedir (Spector ve Fox, 2002). Olumsuz işyeri sapma davranışı kötü örgütsel itibar, sürekli müşteri kaybı, bu kayıpların telafileri ve oldukça yoğun yüksek işgücü devri gibi milyar dolarlık kayıplara neden olabilmektedir (Holtz ve Harold, 2013; Appelbaum ve diğerleri, 2005). Örneğin, Amerika Birleşik Devletlerinde işyerinde hırsızlık vakaları 50 milyar dolar kayba neden olmuştur (Coffin, 2003). Finansal kayıpların yanı sıra olumsuz işyeri sapma davranışının psikolojik etkileri de söz konusudur. Sapma davranışının hedefindeki kişilerde aşırı stres, kaygı bozukluğu, depresyon, olumsuz duygudurumlar, aşırı öfke ve duygusal yorgunluk görülmektedir (Aquino ve diğerleri, 2004; Wu ve Hu, 2009). Tüm bu olumsuz sonuçlar, olumsuz işyeri sapma davranışının örgütler için oldukça istenilmeyen bir davranış türü olduğunu göstermektedir. Örgütler, olumsuz işyeri sapma davranışının altında yatan unsurların ne olduğunun farkında olmalı ve hangi tutum ve davranışların olumsuz işyeri sapma davranışı eğilimini azalttığını ortaya çıkarmalıdır (Vadera ve diğerleri, 2013). Bu noktadan hareketle, olumsuz işyeri sapma davranışını etkilediği düşünülen örgütlerde özdeşleşme kaynakları ele alınmıştır. Nitekim özdeşleşme, bireylerin benlik saygısı ve aidiyet ihtiyacını karşılamakta ve belirsizliği azaltmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; Pratt, 1998). Yapılan araştırmalar, özellikle örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş tatminini ve

motivasyonunu artırdığını (Alpander, 1990), çalışanların örgüte olan sadakatini artırdığını (Adler ve Adler, 1988), örgüt hedef ve çıkarları doğrultusunda davranışlar sergilediklerini (Pratt, 2000) ve yüksek özdeşleşmeye sahip olanların örgüte finansal açıdan katkı sağladığını (Mael ve Ashforth, 1992) ortaya koymaktadır. Olumsuz işyeri sapma davranışı sergileyen çalışanlar örgütün ve örgüt çalışanlarının iyiliğini tehdit ederken örgütsel özdeşleşmesi olan çalışanlar ise örgütün hedefleri ve çıkarları temelinde davranışlar sergilemeye çalışmaktadırlar. Bu noktadan hareketle, özdeşleşme kaynaklarının olumsuz işyeri sapma davranışının bir yordayıcısı olarak ele alınmasının önemli bulguları ortaya çıkaracağı öngörülmektedir. Bir başka ifadeyle, olumsuz işyeri sapma davranışının nedensellik kapsamında özdeşleşme kaynaklarıyla incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. İlgili yazında bu ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Özdeşleşme kaynaklarından örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisini araştıran çalışma sayısının da sınırlı olduğu ifade edilebilir. Yazında örgüt bağlamındaki özdeşleşme ile ilgili çalışmalar çoğunlukla örgütsel özdeşleşmeye odaklanmıştır. (Ashforth ve diğerleri, 2008; Riketta, 2005). Öte yandan, örgütsel alanda yapılan çalışmaların az bir kısmı örgütün yanı sıra bireylerin meslekleriyle ve rol ilişkileriyle özdeşleştiğini vurgulamaktadır (Ashforth ve diğerleri, 2013). Özellikle ilişkisel ve mesleki özdeşleşme, ilgili yazında örgütsel özdeşleşmeye göre göz ardı edilen ve daha az dikkat çeken farklı özdeşleşme kaynaklarıdır (Ashforth ve diğerleri, 2013; Hassan, 2012; Sluss ve Ashforth, 2007; Walumbwa ve Hartnell, 2011). Örgüt bağlamında özdeşleşme kaynaklarındaki bu farklılık, farklı tutum ve davranışlara neden olmaktadır (Tüzün ve diğerleri, 2017). Bu nedenle örgüt bağlamında özdeşleşmeyi sadece örgütsel özdeşleşme temelinde incelemek yeterli olmayacaktır. Sluss ve Ashforth da (2008), özdeşleşme kaynaklarının genellikle ayrı ayrı ele alındığını ve bir arada incelenmesinin önemli katkılar sağlayacağını belirtmektedir. Yazındaki bu boşluğu doldurmak için bu çalışmada örgüt bağlamında örgütsel, ilişkisel ve mesleki özdeşleşme kaynakları birlikte ele alınarak olumsuz işyeri sapma davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sınırlı sayıda çalışma örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkiyi incelerken ilişkisel ve mesleki özdeşleşmeyi sapma davranış kapsamında inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle ilgili yazında göz ardı edilen ilişkisel ve mesleki özdeşleşmenin sapma davranışlar üzerindeki etkilerini kuramsal tartışmalar kapsamında görgül olarak incelemenin önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ek olarak, olumsuz işyeri sapmasının iki boyutlu (örgütsel ve kişiler arası) yapıda olması nedeniyle

farklı özdeşleşme kaynaklarının olumsuz sapmanın farklı boyutlarıyla ilişkili olacağı düşünülmektedir. Kuramsal tartışmalar kapsamında hipotezler de bu yönde geliştirilmiştir.

Başta da belirtildiği üzere, örgütsel normların ihlali her zaman olumsuz sonuçlar doğurmayabilir. Olumlu işyeri sapma davranışı olarak tanımlanan davranışlar örgütün, örgüt çalışanlarının veya her ikisinin de refahına katkı sağlamak için örgütün önemli normlarından saptmaya neden olan gönüllü davranışlardır (Galperin, 2003). Olumlu sapma davranışlarına; yenilikçi davranışlar ortaya koyma, işlevsel olmayan emirlere itaatsizlik ve yetersiz olan üstleri eleştirme örnek verilebilir (Galperin, 2002). Örgütsel normları gönüllü bir şekilde ihlal eden çalışanlar, önemli bir yeniliğin veya girişimin kaynağını oluşturuyor olabilirler (Galperin ve Burke, 2006; Vadera ve diğerleri, 2013). Bu noktada, normlardan saparak sergilenen bu davranışların örgütün bütününe fayda sağladığı ifade edilebilir. Nitekim yapılan çalışmalar olumlu işyeri sapma davranışının önemli sonuçları olduğunu ortaya koymuştur. Olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel değişim ve büyümeye (Jetten ve Hornsey, 2014; Gioia ve diğerleri, 2000), grup içinde daha iyi performans sergilenmesine (Vadera ve diğerleri, 2013), istenilen düzeyde bireysel öz yeterlilik rollerine sahip olmaya (Galperin, 2012) olanak sağladığı yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Ancak yine de olumlu işyeri sapma davranışının örgüt bağlamında güçlü etkileri olduğundan bu kavramla ilgili daha çok çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır (Dahling ve Gutworth, 2017). Bir başka ifadeyle olumlu işyeri sapma davranışının yordayıcıları ile sonuçlarına ilişkin yeteri kadar araştırma bulunmamaktadır ve bu da ilgili yazında bir boşluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle kuramsal tartışmalar kapsamında özdeşleşme kaynakları ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişki de ele alınmıştır. Dahling ve Gutworth (2017) özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkinin oldukça ilgi çekici ancak belirsiz olduğuna dikkat çekmiştir. Vadera ve arkadaşları (2013), bazı çalışmaların örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu (Mellahi ve diğerleri, 2010; Li ve Sun, 2015; Olkkonen ve Lipponen, 2006), bazı çalışmaların ise iki değişkenin olumsuz yönde ilişkili veya ilişkisiz olduğunu (Burriss ve diğerleri, 2008; Sims ve Keenan, 1998; Zhou ve George, 2001) tespit ettiğini belirtmiştir. Bu bulguların birbiriyle tutarlı olmaması, kuramsal ve görgül olarak belirsizlik yaratmakta ve şu araştırma sorusunu gündeme getirmektedir: Örgütle kendini özdeşleştiren bireyler gerçekten örgütsel normları iyi bir niyet uğruna olsa bile ihlal eder mi? Bu soruyu cevaplamak için örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma

davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekmektedir. Öte yandan, aynen olumsuz işyeri sapma davranışında olduğu gibi olumlu işyeri sapma davranışını anlamak için örgüt bağlamında ortaya çıkan diğer özdeşleşme kaynaklarını da ele almak gereklidir. Olumlu sapma davranışının da olumsuz sapma davranışı gibi örgütsel ve kişiler arası boyutları mevcuttur (Galperin, 2012). Bu bağlamda örgütsel, ilişkisel ve mesleki özdeşleşmenin farklı olumlu sapma boyutları üzerindeki etkilerini incelemenin sosyal kimlik ve örgütsel davranış çalışmaları açısından önemli sonuçları ortaya çıkaracağı öngörülmektedir. Kuramsal tartışmalar çerçevesinde hipotezler de bu yönde oluşturulmuştur.

Özdeşleşme kaynakları ile gerek olumsuz gerekse olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkiyi kuramsal açıdan inceleyebilmek için sosyal mübadele kuramından faydalanmak mümkündür. Sosyal mübadele, aktörler arasındaki ilişki temelli etkileşimler temelinde ortaya çıkan ve her iki tarafa da ortak fayda sağlayan uzun dönemli değiş tokuşlar olarak tanımlanmaktadır (Blau, 1964; Gouldner, 1960). Blau (1964) ekonomik mübadelenin somut kaynakların mübadelesinde karşılığın tam olarak belirli olması ve daha kısa dönemli mübadeleler olması gerekçesiyle sosyal mübadeleden farklı olduğunu vurgulamıştır. Gouldner (1960) ise sosyal mübadelede karşılıklılık ilkesine (norm of reciprocity) vurgu yapmış ve iki ya da daha fazla taraf arasındaki fayda mübadelesini çift taraflı sürdürmenin ve çift taraflı memnuniyetin karşılıklılık ilkesine dayandığını belirtmiştir. Karşılıklılık ilkesinin temelinde diyadik mübadele söz konusudur (Gouldner, 1960). Bir başka ifadeyle aktörler sosyal mübadele ilişkilerini elde edecekleri karşılıklılık ilkesi kapsamında oluşturur ve devam ettirirler. Karşılıklılık ilkesi aynı zamanda yükümlülükleri de beraberinde getirmektedir. Bu yükümlülük, diğerlerinin sağladığı faydaya karşılık verme niteliğindedir (Gouldner, 1960). Geleneksel sosyal mübadele kuramı kapsamında incelenen mübadelelerin doğası güncel çalışmalarla genişletilmiş ve çeşitli çalışmalarla kurama yeni model önerileri getirilmiştir. Çağdaş sosyal mübadele modellerinin kurama ilişkin hemfikir olduğu birkaç özellik söz konusudur. Cropanzano ve arkadaşları (2017:2) bu özellikleri şu şekilde aktarmıştır:

“(1) Bir aktörün hedef bireye yönelik başlangıç tutumu/davranışı, (2) Hedef bireyin başlangıç eylemine karşılık tepkisi (gerek tutum gerekse davranış olarak), (3) Sosyal ilişkinin biçimlenmesi.”

Cropanzano ve arkadaşlarının (2017) tanımladığı bu özellikler çağdaş sosyal mübadele yaklaşımlarının çoğunda kabul edilmektedir. Özellikler incelendiğinde öncelikle sosyal mübadeleyi başlatan bir aktör ve eylemin yöneldiği bir hedef birey veya yapı olması gerekmektedir. Burada önemli olan nokta, aktörün başlatıcı eyleminin olumlu veya olumsuz yönde olmasıdır (Eisenberger ve diğerleri, 2004). Nitekim hedef kitle tarafından verilen karşılığın olumlu ya da olumsuz olacağını, başlatıcı eylemin dinamiği belirleyecektir ve oluşan sosyal mübadele ilişkisi belirlenen yönde seyredecektir (Cropanzano ve diğerleri, 2017). Bu süreç, oluşan sosyal mübadele ilişkisinin kalitesini belirlemektedir (Cropanzano ve diğerleri, 2017). Bir başka ifade ile olumlu yönde seyreden bir sosyal mübadele ilişkisinin kalitesi yüksek iken olumsuz yönde seyreden sosyal mübadele ilişkisinin kalitesi düşüktür. Güven, lider-üye mübadelesi, bağlılık ve özdeşleşme sosyal mübadele ilişkisinin kalitesini gösteren önemli tutumlardır (Lavelle ve diğerleri, 2007; Cropanzano ve diğerleri, 2017). Ek olarak, sosyal mübadele ilişkisinde değiş tokuşu gerçekleştiren taraflar arasında sosyal bağ algısı olduğundan bu durum, ilişkilerin uzun süreli olmasına olanak sağlamaktadır (Sahlins, 1972). Ayrıca bireyler sosyal mübadele ilişkisinin adil bir şekilde gerçekleşeceğini düşündüklerinde karşı tarafa güven duyarak olumlu karşılık verme eğiliminde olurlar (Blau, 1964). Sosyal özdeşleşme ise özdeşleşme kaynağına güven duymayı sağlamaktadır (Kramer ve diğerleri, 1996). Bu nedenle sosyal mübadele kapsamında yüksek özdeşleşme karşı tarafa yapılan olumlu ve fayda sağlayıcı karşılıkları da beraberinde getirmektedir. Kuramsal açıklamalardan yola çıkarak yüksek özdeşleşmenin olumlu ve yüksek kaliteli sosyal mübadeleler doğuracağı ve düşük özdeşleşmenin olumsuz ve düşük kaliteli sosyal mübadelelere neden olacağını belirtmek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle araştırmanın konusunu oluşturan özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisini sosyal mübadele kapsamında incelemek mümkündür. Sosyal kimlik temelinde ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme kavramı, bireyin kendisini örgüte atfedilen algılar kapsamında tanımlamasıdır (Ashforth ve diğerleri, 2013). Bireyler özdeşleşme algısına sahip olduğunda özdeşleştiği unsura daha olumlu algılar geliştirmektedir (Ashforth, 2016). Bu kapsamda kendisini örgütle güçlü bir şekilde tanımlayan çalışanlar, işlerini daha iyi yaparlar ve hedefleri daha çok gerçekleştirirler. Bunun nedeni, bireyin örgütü kolektif benliğinin bir parçası olarak algılaması ve algılanan bu bütünün daha da gelişmesine hizmet etmek istemesidir. Yüksek özdeşleşmeye sahip bireyler için sıkı çalışma ve iyi performans, başarıma hissi elde etmek için bir araçtır; çünkü bu bireyler için sıkı çalışma ve iyi performans sergileme, kendilerini gerçekleştirme

yöntemidir (Ellemers ve diğeri, 2000). Örgütsel özdeşleşme böylece örgütün ve birlikte görev yapılan çalışanların menfaatine davranışlarda bulunmayı teşvik etmektedir. Bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşmenin yüksek olması, örgüte fayda sağlayan davranışların sergilenmesine olanak sağlamaktadır. Bu durum yukarıda açıklanan sosyal mübadele kuramının temel söylemleri tarafından desteklenebilir. Nitekim sosyal mübadele kuramına göre olumlu başlayan bir sosyal mübadelenin olumlu ve kaliteli ilişkilere olanak sağladığı bilinmektedir (Hekman ve diğeri, 2009). Kaliteli sosyal mübadele ilişkileri ise örgüt yararına olan tutum ve davranışların sergilenmesine sebep olmaktadır (Lavelle ve diğeri, 2009). Ayrıca, sosyal mübadele ilişkisinde bireyler kendilerine ilişkisel olarak yakın hissettiği aktörlere olumsuz davranış sergilemekten kaçınma eğilimi göstermektedirler (Hornsey ve diğeri, 2002). Öte yandan, örgütü kimliğinin bir parçası olarak görmeyen düşük özdeşleşme düzeyine sahip bireyler için örgütün iyiliği veya menfaati çok önemli olmayabilir ve bu durum düşük kaliteli ve olumsuz birtakım ilişkileri başlatıcı etkiye sahip olabilir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşmenin, bu çalışmanın bağımlı değişkenlerinden olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde negatif bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle şu hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ters yönde ilişkilidir.

Örgütsel normları onurlu bir niyet ve örgüte katkı sağlama amacıyla ihlal etme (Galperin, 2012) ile ortaya çıkan olumlu işyeri sapma davranışı ile örgütsel özdeşleşmeyi de sosyal mübadele kuramı kapsamında ilişkilendirmek mümkündür. Örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan bireyler, kendi amaçlarıyla örgüt amaçlarını bütünleştirerek uyumlu hale getirmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Bir başka ifade ile bireyler, örgütsel özdeşleşme süreci ile örgütsel amaçları kendi amaçları gibi algılar ve bu amaçlara katkı sağlamak için çaba sarf eder. Çünkü örgüte katkı sağlamak, esasında birey için kendine katkı sağlamak anlamına gelmektedir. Her ne kadar normlardan sapma olsa da olumlu işyeri sapma davranışı da örgütün veya örgüt çalışanlarının refahına katkı sağlamak için sergilenmektedir (Galperin, 2003). Sosyal mübadele ilişkisi kapsamında örgütle kendini özdeşleştiren bireylerin örgüt için olumlu birtakım tutum ve davranışlar sergileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda da örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının aynı yönlü bir ilişkiye sahip olacağı öngörülmektedir. Bu nedenle şu hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 2: *Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı aynı yönde ilişkilidir.*

Gerek olumsuz gerekse olumlu işyeri sapma davranışının ilgili yazında kabul görmüş olan iki boyutlu yapıdan oluştuğu bilinmektedir. Her ikisinin de örgütsel ve kişiler arası boyutu söz konusudur (Bennett ve Robinson, 2000; Galperin, 2012). Olumsuz işyeri sapma davranışının örgütsel boyutu, örgüte yönelik sergilenen ve örgütün iyiliğini tehdit eden davranışlar olarak tanımlanırken kişiler arası boyut ise örgüt çalışanlarına zarar veren olumsuz davranışları ifade etmektedir (Bennett ve Robinson, 2000). Olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel boyutu, örgütün refahı ve gelişimi için çeşitli örgütsel normlardan sapma olarak değerlendirilirken kişiler arası boyut, örgütsel süreçleri geliştirmek için yönetici emirlerine itaatsizlik veya olumlu örgütsel değişimi sağlamak için hatalı davranan iş arkadaşını bildirmek gibi davranışları içeren boyuttur (Bodankin ve Tziner, 2009; Kura ve diğerleri, 2016; Galperin ve Burke, 2006). Öte yandan, çalışmanın bağımsız değişkenleri olan örgütsel ve ilişkisel özdeşleşmenin farklı referans kaynaklar temelinde ortaya çıktığı bilinmektedir (Sluss ve Ashforth; 2008; Ashforth, 2016). Ashforth ve arkadaşlarına (2016) göre bireyler rol etkileşimleri temelinde kurdukları birebir ilişkilerle veya sosyal kimlikleri temelinde örgütle özdeşleşebilmektedir. Bir başka ifade ile örgütsel ve ilişkisel özdeşleşmenin referans olarak aldıkları kaynaklar farklıdır. Bu durum, farklı özdeşleşme kaynaklarının tutum ve davranışlarda farklılıklar yaratmasına neden olmaktadır (Tüzün ve diğerleri, 2017). Tüm bu açıklamalar temelinde örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışlarını ilişkilendirmek mümkündür. Bu ilişkilendirme, çağdaş sosyal mübadele yaklaşımlarından biri olan hedef benzerliği modeli (target similarity model) ile yapılabilir. Hedef benzerliği modeli çalışanların algıları, ilişkileri ve davranışları arasındaki bağlantıları daha iyi anlayabilme ve açıklayabilme açısından oldukça önemli bir modeldir (Cropanzano ve diğerleri, 2017). Lavelle ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği hedef benzerliği modeline göre, çalışanların sosyal mübadele ilişkileri referans aldıkları hedefe göre farklılaşmaktadır. Bu referans hedefleri örgüt, yönetici veya çalışma arkadaşları olabilmektedir (Lavelle ve diğerleri, 2015). Bir başka ifadeyle, bireyler referans aldıkları hedefler doğrultusunda sosyal mübadele ilişkilerini şekillendirmektedir. Çalışanlar sosyal mübadele ilişkilerinde örgütü referans hedefi olarak alıyorsa örgüte yönelik tutum ve davranışlar sergilemekte; yöneticiyi referans hedefi olarak alıyorsa yöneticiye yönelik tutum ve davranışlar sergilemekte ve son olarak eğer çalışma arkadaşlarını referans hedef olarak algılıyorsa çalışma arkadaşlarına yönelik

tutum ve davranışlar sergilemektedir. Lavelle ve arkadaşları (2009) örgütsel adaletin; örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu görgül olarak doğrulayarak hedef benzerliği modelinin geçerli bir model olduğunu belirtmiştir. Lavelle ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında önemli olan nokta, sosyal mübadele ilişkisindeki tüm referans hedeflerinin örgüt olmasıdır. Tüm bu kuramsal gerekçeler temelinde iki farklı özdeşleşme kaynağı olan örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz ve olumlu sapma davranışlarının örgütsel ve kişiler arası boyutları arasında ilişki kurulabilir. Benzer referans hedefleri kapsamında örgütsel özdeşleşmenin olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel boyutuyla ve ilişkisel özdeşleşmenin olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutuyla ilişkili olacağı öngörülmektedir. Bu nedenle şu hipotezlere ulaşılmıştır:

Hipotez 3a: *Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının örgütsel sapma boyutu arasında kişiler arası boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.*

Hipotez 3b: *Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel sapma boyutu arasında kişiler arası boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.*

Hipotez 4a: *İlişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının kişiler arası sapma boyutu arasında örgütsel boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.*

Hipotez 4b: *İlişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası sapma boyutu arasında örgütsel boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.*

İlişkisel özdeşleşme, empatiyi ve diğer bireylere olan iyi duyguları güçlendiren, bireyin rol içi ve rol dışı iş performansına katkı sağlayan bir olgudur (Aron ve diğerleri, 2000; Ashforth ve Sluss, 2006). İlişkisel özdeşleşmede bireyler kendilerine en yakın yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişki kurarak benlik tanımlamalarını bu yönde yaparlar (Sluss ve Ashforth, 2008). Bu ilişkiler bireyin benliğini tanımlama yardımcı olduğu için ilişkisel özdeşleşmesi yüksek bireylerin yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı olumlu ve faydalı bir tutum içinde olması beklenebilir. Öte yandan, olumlu işyeri sapma davranışının kişilerarası boyutu örgütün menfaati için yönetici veya iş arkadaşlarıyla zıtlasmaları beraberinde getirmektedir (Spreitzer ve Doneson, 2005). Örgütsel süreçleri

iyileştirmek için yöneticinin talimatlarına itaatsizlik veya örgütsel işleyişi bozan çalışma arkadaşlarını ihbar etmek gibi faaliyetler olumsuz işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutunu oluşturmaktadır (Kura ve diğerleri, 2016; Bodankin ve Tziner, 2009). Kişiler arası olumlu sapma davranışları, diğer örgüt üyeleri tarafından kimi zaman hoş karşılanmayabilir ve rahatsızlık yaratabilir (Spreitzer ve Doneson, 2005). Bu kapsamda, olumlu işyeri sapma davranışı insan ilişkilerini yıkıcı veya parçalayıcı olabilir (Galperin, 2012). Bu durum, bireylerin ilişkisel özdeşleşme düzeylerinin düşük olmasıyla açıklanabilir. Nitekim ilişkisel özdeşleşmesi düşük bireyler benlik tanımlamalarını yöneticileriyle ve çalışma arkadaşlarıyla olan rol ilişkileri temelinde gerçekleştirmediğinden olumlu sapma davranışı sergilediklerinde yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına verdikleri zararı göz ardı edebilir. Sonuç olarak ilişkisel özdeşleşmesi düşük olan bireylerin olumlu işyeri sapma davranışı sergilemesi beklenmektedir. Bu noktada şu hipoteze ulaşılmıştır:

Hipotez 5: İlişkisel özdeşleşmesi düşük bireylerin olumlu sapma davranışı sergileme eğilimi yüksektir.

Araştırma kapsamında örgüt bağlamında ele alınan bir diğer özdeşleşme kaynağı, mesleki özdeşleşmedir. Mesleki özdeşleşme bir mesleğe ait yinelenen görevlerin, mesleği anlamlı kılan söylemlerin, değerlerin, amaçların, inanışların, kalıplaşmış özelliklerin, bilginin, becerinin ve yeteneklerin kolektif bir yapı olarak algılanması sonucunda içselleştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Ashforth ve diğerleri, 2013). Bunun sonucunda da bireyler benlik tanımlamalarını meslek kimlikleriyle yapmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992). Mesleki özdeşleşmede bireyler benlik tanımlamasını meslekleri ile yaparken örgütsel özdeşleşmede bireyler benlik tanımlamalarını örgütleri ile yaparlar. Ashforth ve Johnson (2001) işyerindeki benlik tanımlamalarında mesleğin örgüte göre çok daha önemli bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni ise belirli bir meslekle olan ilişkinin belirli bir örgütle olan ilişkiden daha dayanıklı, sürekli, taşınabilir, yakın, seçkin ve sağlam olmasıdır (Ashforth ve Johnson, 2001; Ashforth ve diğerleri, 2013). Bu nedenle de bireyler, mesleki kimliklerini örgütsel kimliğe oranla daha fazla etkinleştirmektedir. Gerek örgütsel gerekse mesleki özdeşleşmenin, çalışanların örgüt bağlamındaki eylemleri yorumlama ve tepki gösterme sürecine güçlü etkileri söz konusudur (Pratt ve Foreman, 2000). Öte yandan, örgütsel ve mesleki özdeşleşmenin sosyal mübadeledeki etki

farklılıklarını ortaya koyan çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır (Hekman ve diğerleri, 2009). Freidson (2001) örgüt ve mesleklerin birbiriyle rekabet eden gruplar olduğunu belirtmiştir. İki grubun rekabet halinde olması örgüt ve meslek gruplarının amaç ve değerleri arasında çatışmalara yol açmaktadır (Freidson, 2001; Mael ve Ashforth, 1992). Örgütlerin temel amaçları etkililik, verimlilik ve karlılık iken mesleklerin temel amacı maliyet ve gelir kaygılarını yaşamadan yüksek kalitede hizmet sağlamaktır (Freidson, 2001). İki grup arasındaki bu farklılıklar, Pratt ve Foreman'a (2000) göre örgütsel ve mesleki özdeşleşmeye ilişkin etkileri karmaşık hale getirmektedir. Sosyal özdeşleşmede özdeşleşilen kaynakla olan benzerlik önem arz etmektedir (Jetten ve diğerleri, 1997). Bu nedenle özdeşleşmenin olmadığı 'diğer grup' algısı daha olumsuz ve güvenilmezdir (Turner, 1984). Bu noktadan hareketle, meslekleriyle özdeşleşen bireylerin örgütlere olan algısı kendi mesleki grubuna oranla daha olumsuz olacaktır. Aynı zamanda örgüt ve meslek gruplarının farklı amaç ve değerler kapsamında rekabet halinde olarak algılanması bu durumu daha da uç noktalara taşıyabilir. Nitekim Hekman ve diğerleri (2009) sosyal grup farklılıklarından yola çıkarak mesleki özdeşleşmesi olan bireylerin örgüte ve örgüt çalışanlarına ilişkin algıladıkları ilişki uzaklığının daha fazla olacağını belirtmiştir. Sosyal mübadelede aktörler arasındaki ilişki uzaklık, karşı tarafa duyulan güveni azaltmaktadır (Brewer, 1979). Karşı tarafa duyulan yetersiz güven veya güvensizlik ise sosyal mübadelede olumsuz karşılıklarla sonuçlanabilmektedir (Blau, 1964). Tüm bu kuramsal açıklamalardan yola çıkarak özdeşleşme kaynağı meslek olanların örgüt olanlara kıyasla daha fazla olumsuz işyeri sapma davranışı sergileme eğiliminde olması beklenebilir. Mesleki özdeşleşmede bireylerin örgütleri ve örgüt çalışanlarına ilişkin algıladıkları ilişki uzaklık sosyal mübadele kapsamında örgüt zararına olan birtakım davranışların sergilenmesine yol açabilir. Bu nedenle şu hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 6: *Özdeşleşme kaynağı meslek olanlar, özdeşleşme kaynağı örgüt olanlara kıyasla daha fazla olumsuz işyeri sapma davranışı sergileme eğilimine sahiptirler.*

Örgütsel davranış yazınındaki araştırmacılar, bireylerin bilinçli veya bilinçsiz olarak sergiledikleri davranışları anlayabilmek ve yorumlayabilmek için kimlik kavramı ve yaklaşımları penceresinden bakarak konuyu ele almaktadır (Brown, 2015). Buna paralel olarak, mevcut araştırma kapsamında özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide kimlik belirginliğinin düzenleyici rolü incelenmektedir. Bu kapsamda,

bireylerin çoğu toplumdaki farklı pozisyonların doğurduğu sosyal yapılara karşılık verebilmek, kendilerini tanımlamak ve anlamlandırma yapabilmek için çoklu kimliklere sahip olabilmektedir. (Settles, 2004). Örneğin, kişiler aynı anda anne, eş ve çalışan ya da evlat, arkadaş ve müzisyen kimliğine sahip olabilmektedir (Settles, 2004). Bunun yanı sıra, bireylerin genellikle çoklu kimlikleri olmasına rağmen her kimlik, bireyin benlik tanımı için eşit derecede önemli ve etkin olmayabilir (Marcussen ve diğerleri, 2004). Bu nedenle, hangi kimliğin ne zaman etkin olacağı konusu kimlik kuramının önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır.

Bireylerin sergilemeyi seçtikleri davranışlar ancak kimlik belirginleşmesi (identity salience) yoluyla anlaşılabilir (Serpe, 1987). Bu durum, kimlik belirginliğinin iyi bir şekilde tanımlanmasını ve araştırılmasını gerektirmektedir. Kimlik belirginliği gerek kimlik gerekse sosyal kimlik kuramları kapsamında incelenen bir kavramdır. Kimlik kuramı, her bireyin sahip olduğu rollere ilişkin kimlikleri ele alırken; sosyal kimlik kuramı, grup ve gruplar arası düzeyindeki sosyal etkileşimlerden doğan sosyal kimlikleri ele almaktadır (Haslam, 2004). Bu nedenle kimlik belirginliği, bireyin soyutlama düzeyiyle birlikte bireysel veya sosyal düzeyde olabilmektedir (Haslam, 2004; Hogg ve McGarty, 1990). Her iki kuramın temel söylemleri ve analiz düzeyleri farklılaşsa da bu kuramları birleştiren yaklaşımlar mevcuttur (Stets ve Burke, 2000). Rol kimlikleri ve sosyal kimlikler iç içe geçmiş bağlantılı kavramlardır. Bu nedenle her iki kavramı kolay bir biçimde analitik ve görgül olarak birbirinden ayırmak mümkün değildir (Deaux, 1992; Thoits ve Virshup, 1997).

Temelini yapısal simgesel etkileşim kuramından alan kimlik kuramına göre simgeler sayesinde sınıflandırma yapılarak çevre anlamlandırılmakta ve bu sayede toplumda ortaya çıkan pozisyonlar, davranışların gerektirdiği rolleri doğurmakta ve bireyler bu davranış beklentilerini karşılayabilmek için çeşitli roller sergilemektedirler (Stryker, 1980). Rol, sosyal yapıdaki bir pozisyonu dolduran davranış olarak tanımlanırken (Reid ve diğerleri, 1994) rol kimliği; paylaşılan, sosyal olarak tanınan ve eylem aracılığıyla tanımlanan benlik boyutlarını temsil eden belirli bir sosyal nesne olarak tanımlanmaktadır (Callero, 1985). Serpe ve arkadaşlarına (2012) göre modern toplumlarda bulunan tüm bireyler hiyerarşik olarak düzenlenmiş birçok rol kimliğine sahiptir. Kimliğin belirginleşmesi, kimlik hiyerarşisinde yer alan belirli bir kimliğin görece konumu anlamına

gelmektedir (Merolla ve diğeri, 2012). Belirgin kimlik (salient identity) ise bireyin belirli bir durumda veya birçok durumda başvurması muhtemel olan rol kimliğidir (Serpe ve diğeri, 2012). Stryker'ın (1968) ortaya attığı hiyerarşik kimlik sıralaması, her bir kimliğin belirli durumlarda ortaya çıkma ve etkin olma potansiyelini yansıtmaktadır (Stryker ve Serpe, 1982). Kimliğin hiyerarşik konumu belirginlik düzeyini etkileyerek kimliğin gerektirdiği davranışı da şekillendirmektedir (Stryker ve Serpe, 1982). Bir kimlik ne kadar belirgin hale gelirse; birey kimlikle ilişkili rol beklentilerine o kadar uyumlu rol davranışı sergileyecektir (Stets, 2006). Bu nedenle, belirgin kimliğin sosyal aktörlerin bir durumda muhtemel olarak nasıl davranacağı konusunda yol gösterdiğini belirtmek yanlış olmayacaktır.

Kimlik belirginliği sosyal kimlik kuramı alanı için de önemli bir kavramdır. Kimlik kuramı rol kimliğinin belirginliğini konu alırken, sosyal kimlik kuramı grup üyeliği temelinde oluşan sosyal kimliğin belirginliğini konu alır. Belirgin kimlik, sosyal kimlik kuramının anahtar kavramlarından biri olarak bireysel tutum ve davranışları şekillendirmektedir (Lobel ve Clair, 1992). Sosyal kimlik kuramına göre bireyler, toplumsal yaşamın bir parçası olabilmek için benlik ve kimlik yorumlaması süreciyle birlikte sosyal sınıflandırmalar yapmaktadır (Simon, 1999). Bu kapsamda benlik sınıflandırması sosyal sınıflandırma süreci içinde yer alan ve grup içindeki ve gruplar arasındaki davranışlara bilişsel temel sunan bir olgudur (Hogg ve Terry, 2000). Bu noktada bireyler kendine benzeyen grupları, iç-grup ve farklı bulunduğu grupları dış-grup olarak tanımlamaktadır (Tajfel ve Turner, 1979; Voci, 2006). Bireyler bilişsel olarak çevre belirsizliğini azaltmak ve benlik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sosyal gruplara üye olmaktadır (Hogg ve Terry, 2000). Bu bağlamda, benlik sınıflandırması sonucunda çeşitli grup üyelikleri ortaya çıkmaktadır. Sosyal kimlik belirginliği ise benlik sınıflandırması sonucu ortaya çıkan bu grup üyeliklerine ilişkin etkinleştirmeleri içermektedir. Sosyal kimliğin belirginleşmesi, benlik sınıflandırması düzeyinin soyutlanması sonucu ortaya çıkan bilişsel bir etkinleştirme sürecidir (Haslam, 2004). Bu noktada gruba ilişkin uyarıların benzerlikleri ve farklılıkları, bireylerin sınıflandırma soyutlaması yaparken başvurdukları bir çerçeve niteliğindedir (Haslam, 2004). Bireyler ne kadar farklı uyarana maruz kalırsa, sosyal kategorilerin belirginliği de o kadar kapsamlı hale gelecektir (Haslam, 2004).

Gerek kimlik kuramına gerekse sosyal kimlik kuramına göre kimlik belirginliği, bireylerin bilişsel süreçlerini etkilemekte ve sahip oldukları belirgin kimlikler sosyal çevrede sergiledikleri davranışları şekillendirmektedir (Turner, 1978; Stryker, 2008). Bu nedenle kimlik belirginliğinin davranışların ortaya çıkmasında oldukça etkili olan bir unsur olduğu belirtilebilir. Bir başka ifadeyle, kimlik belirginliği bireylere bilişsel bir çerçeve sunarak davranışlara yön vermektedir. Bu çerçeve, aynı örgütte çalışanların neden farklı tutum ve davranışlara sahip olduğunu açıklama potansiyeline sahiptir. Bu gerekçe temelinde bu çalışmada kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisindeki düzenleyici rolüne yer verilmiştir.

Bireyler örgüt içinde ve dışında önem derecesine göre anne, baba, yönetici, takım üyesi gibi çeşitli kimliklere sahip olabilirler (Roccas ve Brewer, 2002). Her kimliğin kendiyile ilgili alanda etkinleştirilmesi beklense de kimliklerin diğer ortamlara taşındığı ve birbirine karıştığı bilinmektedir (Rothbard, 2001; Ashforth ve diğerleri, 2000). Bu çerçevede örgüt bağlamında sadece örgüt ile ilişkili değil; aynı zamanda bireylerin diğer sosyal çevrelerine ilişkin kimliklerin de örgüt ortamına taşındığı ve etkinleştirildiği ifade edilebilir. Örgüt bağlamında kimlikleri inceleyen çalışmalara bakıldığında örgütsel kimliğin (Ashforth ve Mael, 1989) yanı sıra meslek kimliği (Ashforth ve diğerleri, 2013), aile kimliği (Lobel, 1991), etnik kökenli kimlik (Combs ve diğerleri, 2012), din kaynaklı kimlik (Weaver ve Agle, 2002), cinsiyet kimliği (Veldman ve diğerleri, 2017), siyasi görüş kaynaklı kimlik (Hernandez ve Minor, 2015) gibi farklı kimlik türlerinin ele alındığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar kapsamında farklı kimliklerin örgüt ortamına taşınması söz konusudur. Bu gerekçeyle, kimlik belirginliğindeki farklılığın çalışanların tutum ve davranışlarında nasıl bir farklılığa yol açacağını araştırmak üzere bu çalışmada kimlik belirginliğinin rolüne yer verilmiştir. Buna karşın, ilgili yazında özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide kimlik belirginliği rolünü inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Öte yandan, kimlik-özdeşleşme ve kimlik-işyeri sapma davranışını inceleyen çalışmalar mevcuttur. Ashforth ve Mael (1989) özdeşleşme sürecinde kimliklerin bulunduğunu ve özdeşleşmeye neden olduğunu belirtmiştir. Miscenko ve Day (2015) yazdıkları gözden geçirme makalesinde 600 makaleyi inceleyerek kimlik ve özdeşleşme ilişkisini ele almıştır. Bu bağlamda Miscenko ve Day (2015) kimlik ve özdeşleşme kavramlarının birbirinden farklı olduğunu belirtmiş ve ilgili yazında çoğu zaman bu iki kavramın eş anlamlı olarak birbirlerinin yerine kullanımını eleştirmiştir.

Kimliğin, benliğin bir parçası olduğunu ve daha içsel bir unsur olduğunu; öte yandan özdeşleşmenin bilişsel ve psikolojik bir bağ olduğunu ve daha dışsal bir unsur olduğunu belirten Miscenko ve Day (2015) kimlik belirginliğinin özdeşleşme düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Kimlik-işyeri sapma davranışını inceleyen çalışmaların kimlik-özdeşleşme ilişkisine göre daha az olduğu belirtilebilir. Blanton ve Christie (2003), kimlik ve sapma ilişkisini incelemiş ve bireylerin anlamlı buldukları kimlikler temelinde sapma davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Bown ve Abrams (2003), işyerinde sapma davranışı sergileyen çalışanların sosyal kimliklerini korumak için bu eylemi gerçekleştirdiklerini belirtmiştir. Yapılan çalışmalar kimliğin gerek özdeşleşmeyle gerekse işyeri sapma davranışıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kimlik belirginliğinin, bireylerin tutum ve davranışlarında farklılığa yol açması gerçeğiyle birlikte, özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisinde de farklılık yaratabileceği ve bu ilişkide düzenleyici etkisi olabileceği düşünülmektedir. Bir başka ifadeyle, kimlik belirginliği farklılaştıkça özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkinin de farklılaşabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda şu hipotezlere ulaşılmıştır:

Hipotez 7a: Örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 7b: İlişkisel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 7c: Mesleki özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 8a: Örgütsel özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 8b: İlişkisel özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 8c: Mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

BÖLÜM V: ÖZDEŞLEŞME KAYNAKLARININ OLUMLU VE OLUMSUZ İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞINDAKİ ROLÜ ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı özdeşleşme kaynaklarının olumlu ve olumsuz işyeri sapma davranışı üzerindeki etkilerine ilişkin bir model önerisi sunmak ve bu ilişkide kimlik belirginliğinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Örgüte veya örgüt çalışanlarına zarar veren ve örgütsel normların ihlali ile ortaya çıkan olumsuz işyeri sapma davranışı, iş için gereken çabayı göstermeme, hırsızlık veya kişisel saldırı gibi davranışları kapsamaktadır (Bennett ve Robinson, 2000). İşyeri sapma davranışının örgütle alakalı olumsuz birtakım kavramlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Örgütlerde zayıf performans, zayıf karar alma sistemleri, yüksek çalışan tatminsizliği, stres (Sims, 1992), adaletsizlik algısı (Jones, 2009; Storms ve Spector, 1987) ve tükenmişlik (Liang ve Hsieh, 2007) işyerinde olumsuz sapma davranışı ile ilişkilendirilen olumsuz tutum ve davranışlardır. Bu kapsamda olumsuz işyeri sapma davranışının örgütlere finansal ve psikolojik açıdan çeşitli zararlar verdiği ifade edilebilir. Bu nedenle, olumsuz işyeri sapma davranışını azaltacak tutum ve davranışların araştırılması oldukça önemlidir (Vadera ve diğerleri, 2013). Bu çalışmada olumsuz işyeri sapma davranışı ile ilişkilendirilen özdeşleşme kaynaklarının sapma davranışını açıklama gücü olduğu düşünülmektedir. Nitekim özdeşleşme, bireylerin benlik saygısı ve aidiyet ihtiyacını karşılamakta ve belirsizliği azaltmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; Pratt, 1998). Bu nedenle, bireyler özdeşleşme yaptığında özdeşleştiği unsura daha olumlu algılar geliştirmektedir (Ashforth, 2016). Ayrıca yapılan çalışmalar, özellikle örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların örgüte olan sadakatini artırdığını (Adler ve Adler, 1988), iş tatmini ve motivasyonu artırdığını (Alpander, 1990), çalışanların örgüt hedef ve çıkarları doğrultusunda davranışlar sergilediklerini (Pratt, 2000) ve yüksek özdeşleşmeye sahip olanların örgüte finansal açıdan katkı sağladığını (Mael ve Ashforth, 1992) ortaya koymaktadır. Bu noktadan hareketle, özdeşleşmenin birtakım olumlu iş çıktılarıyla ilişkili olduğu ve olumsuz işyeri sapma davranışını azaltıcı yönde bir etkisinin olacağı düşünülmektedir. Bu ilişkinin araştırılması sayesinde, olumsuz işyeri sapma davranışını azaltma yönünde görgül sonuçlara dayanan birtakım öneriler geliştirilebilecektir.

Çalışmada özdeşleşme kaynakları, olumlu işyeri sapma davranışıyla da birlikte incelenmektedir. Örgüt normlarının gönüllü olarak ihlal edilmesiyle ortaya çıkan; öte yandan örgüte katkı sağlayan olumlu sapma davranışları (Galperin, 2003), örgütsel değişime ve yeni girişimlere olanak sağlamaktadır (Crom ve Bertels, 1999). Örgütler için önemli çıktılara etki etmesi nedeniyle olumlu işyeri sapma davranışıyla ilgili daha çok araştırılma yapılmasına ihtiyaç vardır (Dahling ve Gutworth, 2017). Mertens ve arkadaşları da (2016), olumlu işyeri sapma davranışının, olumsuz işyeri sapma davranışına göre daha fazla göz ardı edildiğini ve bu alanda daha fazla görgül araştırma gerektiğini vurgulamıştır. Spreitzer ve Sonenshein (2004) ise olumlu sapma davranışının örgütlerdeki mükemmeliyeti geliştirmeye ve anlamaya katkıda bulunan önemli bir örgütsel değişken olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, mevcut çalışmada özdeşleşme kaynakları ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişki de ele alınmıştır. Bu ilişkinin tespitinin önemli sonuçları ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

Çalışmada özdeşleşme kaynağı sadece örgüt değil, aynı zamanda rol ilişkileri ve meslekler kapsamında da incelenmiştir. İlgili alanda yapılan araştırmalar çoğunlukla örgütsel özdeşleşme tutumuna odaklanmıştır. Öte yandan, bireylerin rol ilişkileriyle şekillenen ilişki ve mesleki benlik tanımlamalarıyla ortaya çıkan mesleki özdeşleşme de örgüt bağlamında incelenmesi gereken özdeşleşme kaynaklarıdır. Yapılan araştırmalar, bu kaynakların genellikle birbirinden bağımsız olarak ele alındığını göstermektedir. Sluss ve Ashforth (2008), bütüncül bir yaklaşımla özdeşleşme kaynaklarının incelenmesinin ilgili yazına katkı sağlayacağını belirtmiştir. Bu nedenle, bu çalışmada üç farklı özdeşleşme kaynağı işyeri sapma davranışıyla birlikte ele alınmıştır.

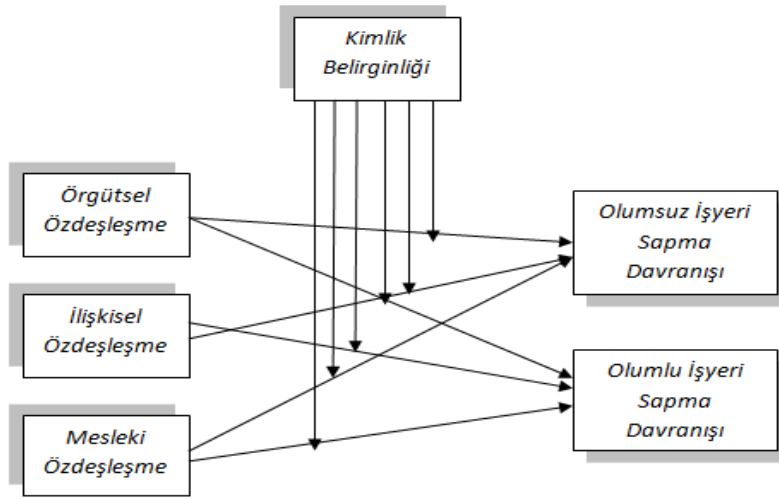
Çalışmanın diğer bir amacı, kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisindeki düzenleyici rolünü ortaya koymaktadır. Bireyler örgüt içinde ve dışında önem derecesine göre farklı kimliklere sahip olabilmektedir (Roccas ve Brewer, 2002). Hangi kimliğin ne zaman etkin olacağı konusuyla ilişkili olan kimlik belirginliğinin (Serpe, 1987) örgütlerdeki farklı tutum ve davranışların açıklanmasında kilit bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, özdeşleşme ve işyeri sapma davranışı ilişkisini kimlik temelli bir bakış açısıyla incelemenin önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun nedeni, bireylerin sergilemeyi seçtikleri davranışların kimlik belirginliği yoluyla anlaşılabilir olmasıdır (Serpe, 1987). Bu nedenle, bu çalışmada önemli örgütsel tutum ve

davranışlardan olduğu düşünülen özdeşleşme ve işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin anlamlı bir rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Kimlik belirginliğinin örgütsel tutum ve davranışlar üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların sınırlı olduğu ifade edilebilir. Bu boşluğu doldurmak amacıyla, bu çalışmada kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisindeki düzenleyici rolü incelenmiştir.

5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Kuramsal tartışmalar ve hipotezler temelinde şu araştırma modeline ulaşılmıştır:

Şekil 3. Araştırma Modeli



Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir:

Hipotez 1: Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ters yönde ilişkilidir.

Hipotez 2: Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı aynı yönde ilişkilidir.

Hipotez 3a: Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının örgütsel sapma boyutu arasında kişiler arası boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3b: Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel sapma boyutu arasında kişiler arası boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4a: İlişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının kişiler arası sapma boyutu arasında örgütsel boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4b: İlişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası sapma boyutu arasında örgütsel boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5: İlişkisel özdeşleşmesi düşük bireylerin olumlu sapma davranışı sergileme eğilimi yüksek olur.

Hipotez 6: Özdeşleşme kaynağı meslek olanlar, özdeşleşme kaynağı örgüt olanlara kıyasla daha fazla olumsuz işyeri sapma davranışı sergileme eğilimine sahiptirler.

Hipotez 7a: Örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 7b: İlişkisel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 7c: Mesleki özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 8a: Örgütsel özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 8b: İlişkisel özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 8c: Mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.

5.3. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve kullanılan veri analiz yöntemlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

5.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisini ölçmeyi planlamıştır. Araştırma katılımcıları farklı sektör ve iş kollarında çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırmada yer alan kimlik kavramının çeşitlilik içeren bir yapıda olması nedeniyle özel bir iş kolu veya sektör tercih edilmemiştir. Veriler, ulaşılabilir örneklem yoluyla Türkiye'nin farklı illerinde çalışan bireylerden toplanmıştır. Araştırma anketi 600 kişiye gönderilmiş ve ilk etapta 489 adet geri dönüş alınmıştır. Yapılan incelemeler sonucu 64 anketin eksik bilgi içermesi (kimlik sıralamalarının tutarsız olması) nedeniyle geçersiz olduğu görülmüştür ve örneklemden çıkarılmıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın örnekleme 425 kişiden oluşmaktadır. Ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini

yapabilmek için örneklem kütesinin %20'sine (85 katılımcı) anket uygulanmış ve gerekli düzenlemeler yapılarak anket formu seçilen örnekleme uygulanmıştır. (Anket formu Ek-1'de yer almaktadır).

Örnekleme ait demografik bilgiler Tablo 3'te verilmiştir. 425 katılımcıdan oluşan örneklemin %46,6'sı kadınlardan ve %53,6'sı erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde örneklemin %21,4'nün bekar, %73,4'ünün evli, %5'inin boşanmış ve %0,2'sinin ise dul olduğu görülmektedir. Öğrenim durumuna göre katılımcıların %0,5'inin ilköğretim, %8,7'sinin lise, %6,8'inin yüksekokul, %54,1'inin üniversite, %23,3'ünün yüksek lisans ve %6,6'sının doktora eğitimi aldığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların yaşlarına ilişkin bilgiler incelendiğinde minimum yaşı 22, maksimum yaşı 73 ve yaş ortalamasının 37,5 (SS= 9,13) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda ortalama çalışma süresi 8.48 yıl (SS= 8,19) olarak tespit edilirken katılımcıların çalışma hayatlarındaki toplam çalışma süresinin ortalaması 14,16 yıl (SS= 9,44) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Örnekleme Ait Demografik Bilgiler

	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	197	46,4
Erkek	228	53,6
Medeni Durum		
Bekar	91	21,4
Evli	312	73,4
Boşanmış	21	5
Dul	1	0,2
Öğrenim Durumu		
İlköğretim	2	0,5
Lise	37	8,7
Yüksekokul	29	6,8
Üniversite	230	54,1
Yüksek Lisans	99	23,3
Doktora	28	6,6

5.3.2. Veri Toplama Araçları

5.3.2.1. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği

Olumsuz işyeri sapma davranışını ölçmek için ilgili yazında kabul görmüş ve en çok kullanılan ölçeklerden biri olan Bennett ve Robinson'un (2000) oluşturduğu ölçek tercih edilmiştir. Orijinal ölçek iki boyut olmak üzere toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Olumsuz işyeri sapma davranışının boyutları örgütsel ve kişiler arası sapmadır. Ölçekte 12 madde örgütsel sapmayı, 7 madde ise kişiler arası sapmayı ölçmektedir. Ölçek maddeleri örgütsel boyut için "Çalışma saatlerinde işle ilgilenmek yerine kişisel işlere vakit ayırmak", "İş için az çaba göstermek" gibi ve kişiler arası boyut için "İş arkadaşlarını herkesin önünde utandırmak", "İş arkadaşlarını küçümsemek" gibi maddeleri içermektedir. Orijinal ölçek 7'li Likert ölçek tipi ile çalışanlara son bir yılda yaptıkları sapma davranışını sormaktadır (1= Asla, 7=Her gün). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Tüzün ve arkadaşları (2017) tarafından yapılmıştır. Tüzün ve arkadaşları (2017) ölçeğin örgütsel boyutunun güvenirlik katsayısını 0.84 ve kişiler arası boyutunun güvenirlik katsayısını 0.82 bulmuştur.

Olumsuz işyeri sapma davranışının geçerliliğini sınamak için pilot çalışma sonrası öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Pilot çalışmada 19 maddeden oluşan ölçekte orijinal boyutları yansıtmayan düşük faktörlere sahip 5 maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin son halinde 7 maddesi örgütsel sapmayı ve 5 maddesi kişiler arası sapmayı ölçmektedir. Yapılan keşfedici faktör analizine göre ölçek geçerli bulunmuştur. Örneklem yeterliliği ölçüm testine göre KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu anlamına gelmektedir (Akt.Gürbüz ve Şahin, 2016). Olumsuz sapma davranışı için KMO değeri 0,86 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur (Tablo 4). Bu nedenle örneklem kütesinin olumsuz sapma davranışı ölçümü için yeterli olduğu görülmüştür. Streiner (1994) tek boyutlu ölçeklerde faktörlerin toplam varyansın en az %30'unu ve çok boyutlu ölçeklerde toplam varyansın en az %50'sini açıklaması gerektiğini belirtmiştir (Akt.Gürbüz ve Şahin, 2016). Tablo 5 incelendiğinde, iki faktörün toplam kümülatif varyansın %75'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 4. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uygunluk Ölçümü		,860
	Yaklaşık Ki-kare	5594,421
Bartlett Küresellik Testi	sd	66
	Anlamlılık	,000

Tablo 5. Olumsuz İşyeri Sapma Ölçeği Faktör Yükleri

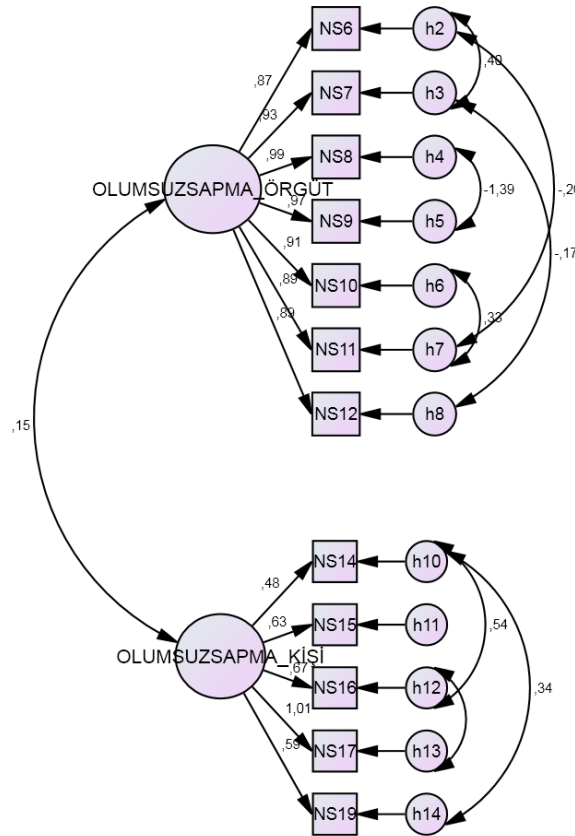
	Faktörler	
	Örgütsel Olumsuz Sapma	Kişiler Arası Olumsuz Sapma
İfade 6	,885	
İfade 7	,939	
İfade 8	,976	
İfade 9	,958	
İfade 10	,928	
İfade 11	,919	
İfade 12	,919	
İfade 14		,779
İfade 15		,679
İfade 16		,742
İfade 17		,787
İfade 19		,800

Açıklanan toplam kümülatif varyans: % 75,178

Geçerlilik testinden sonra mevcut ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Şekil 4). Doğrulayıcı faktör analizi daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının toplanan verileri doğrulayıp doğrulamadığını saptamak için kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Doğrulayıcı faktör analizi için model uyum indeksleri incelenmiştir. Model uyum indekslerinin raporlanmasında χ^2/sd 'nin rapor edilmesine ilişkin fikir birliği olsa da diğer indekslere ilişkin görüş birliği bulunmamaktadır (İlhan ve Çetin, 2014). Bentler ve Yuan (1999) ile Kline (2005) χ^2/sd , CFI ve RMSEA indekslerinin raporlanmasının uygun olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle bahsi geçen model uyum indeksleri üzerinden ölçek değerlendirmesi yapılmıştır. χ^2/sd için 0 ve 3 arası değer mükemmel uyumu ifade ederken 3 ve 5 arasındaki değerler kabul edilebilir düzeyde olarak ifade edilmektedir (Kline, 2005).

CFI için 0,95 ile 1 arasındaki değerler mükemmel uyumu işaret ederken 0,90 ile 0,95 arasındaki değerler kabul edilebilir düzeydedir (Bentler ve Bonett, 1980). Son olarak RMSEA için mükemmel uyum değerleri 0,00 ile 0,05 iken kabul edilebilir düzey 0,05 ile 0,08 arasındaki değerlerdir (Browne ve Cudeck, 1993). Araştırmada yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ilk etapta ölçek model iyilik uyum değerleri istenilen düzeyde olmadığı için AMOS'un önerdiği hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir. Yapılan düzenlemelerden sonra ölçeğin uyum iyiliği değerlerine göre ölçüm için uygun olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd= 4,798$, CFI= ,970, RMSEA= 0,073, $p<0,000$).

Şekil 4. Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Son olarak keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen maddelere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Sosyal bilimlerde güvenilirlik katsayısının ,70'den büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu bağlamda ölçeğin güvenilir olduğu ($\alpha=.89$) bulunmuştur.

5.3.2.2. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği

Olumlu işyeri sapma davranışı görece olarak yeni bir kavramdır. Bu nedenle olumlu işyeri sapma davranışını ölçen çok fazla ölçek bulunmamaktadır. İlgili yazında en kabul görüş ve sıklıkla kullanılan ölçeklerden biri Galperin'in (2012) geliştirdiği ölçektir. Ölçeği öncelikle 10 madde ile oluşturan Galperin (2012) faktör analizi sonucunda 1 maddeyi ölçekten çıkarmış ve 9 madde ile ölçmüştür.

Ölçeğin Türkçe uyarlamasına rastlanılmadığından Galperin'in (2012) geliştirdiği ölçek, mevcut çalışmada Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek uyarlaması Sousa ve Rojjanasrirat'ın (2010) tanımladığı adımlar kapsamında yapılmıştır. Sousa ve Rojjanasrirat (2010) ölçek maddelerinin çevirisinde konuya hakim olan ve konuyla ilişkisi olmayan tercümanların eş zamanlı çeviri yapması gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle ölçek öncelikle konuya hakim olan ve konuyla ilişkili olmayan birbirinden bağımsız iki tercüman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra Brislin'in (1976) önerdiği üzere Türkçe'den İngilizce'ye tersine çeviri yapılmıştır. Geri çeviride tercümanlar birbirinden bağımsız çeviri yapmış ve yapılan çeviriler birbiriyle kıyaslanarak en uygun çeviri ifadelerine ulaşılmıştır. Daha sonra Hambleton'ın (2005) önerdiği gibi uyarlanan ölçek maddelerine ilişkin iki uzmanın görüşü alınmıştır ve ölçeğin Türk kültürüne uygun olarak uyarlandığı ve ifadelerin anlaşılır olduğu kanaatine varılmıştır. Son olarak pilot çalışmada ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ve örneklem kütesinde ölçüme hazır hale geldiği tespit edilmiştir.

Galperin (2012), olumlu işyeri sapma davranışını örgütsel ve kişiler arası olmak üzere iki boyutta ölçmüştür. Ölçeğin ilk 5 maddesi örgütsel sapmayı ve son 4 maddesi kişiler arası sapmayı ölçmektedir. Orijinal ölçek 7'li Likert ölçek tipi ile çalışanlara son bir yılda yaptıkları sapma davranışını sormaktadır (1= Asla, 7=Her gün). Ölçekte örgütsel olumlu işyeri sapma boyutunu ölçmek için "İşimin gereğini yerine getirmek için kuralları çiğnedim ya da esnettim.", "Bir sorunu çözmek amacıyla kurumun kural ve usullerine aykırı davrandım." ve kişiler arası boyutu ölçmek için "Olumlu yönde kurumsal bir değişim gerçekleştirmek niyetiyle iş arkadaşlarımla yanlış bir hareket veya davranışımı üstlerime bildirdim,", "İş yapma biçiminin iyileştirilmesi için amirimin talimatlarını yerine

getirmedim.” gibi maddeler yer almaktadır. Galperin (2012) örgütsel boyut için güvenilirlik katsayısını .85 ve kişiler arası boyut için güvenilirlik katsayısını .75 bulmuştur.

Olumlu işyeri sapma davranışının geçerliliğini sınamak için pilot çalışma sonrasında keşfedici faktör analizi yapılmıştır. 9 maddeden oluşan ölçeğin KMO değeri 0,903 bulunmuştur (Tablo 6). Bu nedenle örneklem kütesinin olumlu sapma davranışı ölçümü için yeterli olduğu görülmüştür. Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri orijinal ölçekte olduğu gibi iki faktör altında toplanmıştır. Tablo 7 incelendiğinde iki faktörün toplam kümülatif varyansın %73’ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 6. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,903
	Yaklaşık Ki-kare	2771,879
Bartlett Küresellik Testi	sd	36
	Anlamlılık	,000

Tablo 7. Olumlu İşyeri Sapma Ölçeği Faktör Yükleri

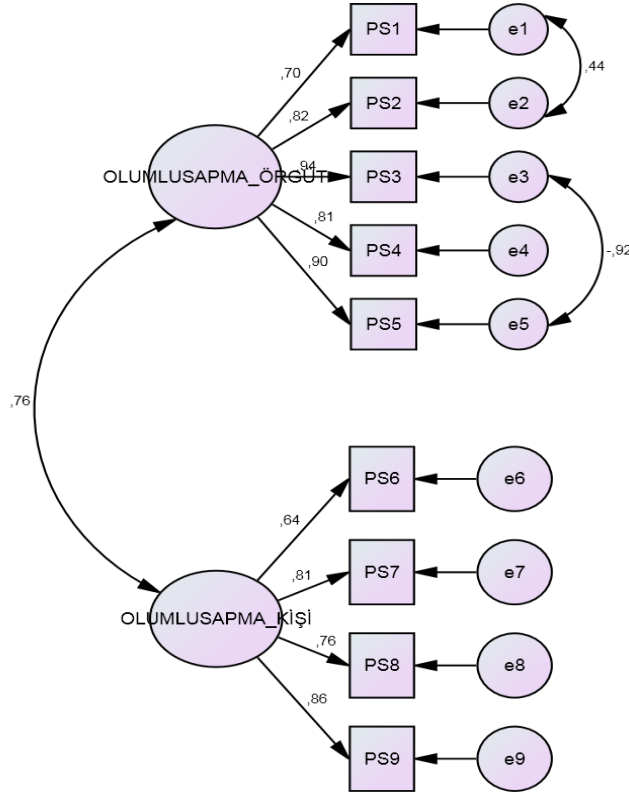
	Faktörler	
	Örgütsel Olumlu Sapma	Kişiler arası Olumlu Sapma
İfade 1	,834	
İfade 2	,872	
İfade 3	,845	
İfade 4	,786	
İfade 5	,786	
İfade 6		,772
İfade 7		,759
İfade 8		,774
İfade 9		,703

Açıklanan toplam kümülatif varyans: % 73,997

Geçerlilik testinden sonra mevcut ölçeğe verilerin ölçekle uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Şekil 5). İlk olarak ölçek model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığı için AMOS’un önerdiği hata varyansları arasına kovaryans

eklenmiştir. Daha sonra ise ölçek modeli ölçüm için uygun hale gelmiştir. Ölçeğin model uyum değerlerinin de yeterli olduğu görülmektedir ($\chi^2/sd= 3,030$, CFI= ,981, RMSEA= 0,069, $p<0,000$).

Şekil 5. Olumlu İşyeri Sapma Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Son olarak keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen maddelere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu ($\alpha=.92$) tespit edilmiştir.

5.3.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşme ölçeği için ilgili yazında kabul görmüş olan Mael ve Ashforth'un (1992) ölçeği tercih edilmiştir. Ölçekte toplamda 6 madde yer almaktadır ve ölçek tek boyutludur. Ölçekteki maddeler "Diğer insanların çalıştığım işyeri hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.", "Başka biri çalıştığım işyerini övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm." gibi maddelerden oluşmaktadır. Mael ve Ashforth (1992)

ölçeğin güvenirlik katsayısını .87 bulmuştur. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tüzün (2006) tarafından yapılmıştır. Tüzün ölçeğin güvenirlik katsayısını .78 bulmuştur.

Örgütsel özdeşleşme geçerliliğini sınamak için öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. 6 maddeden oluşan ölçekte geçerliliği bozan 1.madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin KMO değeri 0,75 olarak tespit edilmiştir ve örneklem kütesinin örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için yeterli olduğu görülmüştür (Tablo 8). Faktör yükleri incelendiğinde ölçek maddeleri orijinal ölçekte olduğu gibi tek faktör altında toplanmıştır (Tablo 9). Ölçek tek boyutlu olduğu için Streiner'in (1994) belirttiği gibi faktörün toplam varyansın en az %30'unu açıklaması beklenmektedir Tablo 9 incelendiğinde faktörün toplam kümülatif varyansın %51'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 8. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,751
	Yaklaşık Ki-kare	499,665
Bartlett Küresellik Testi	sd	10
	Anlamlılık	,000

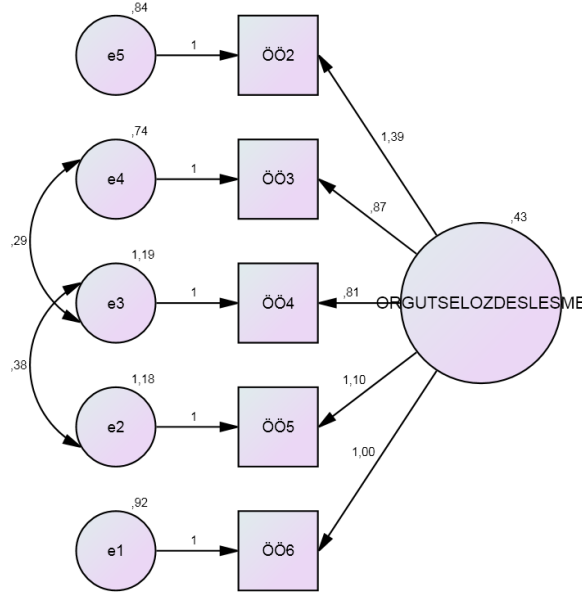
Tablo 9. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör
	Örgütsel Özdeşleşme
İfade 2	,685
İfade 3	,684
İfade4	,740
İfade 5	,769
İfade6	,694

Açıklanan toplam kümülatif varyans: % 51,154

Geçerlilik testinden sonra mevcut ölçeğe verilerin ölçekle uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Şekil 6). İlk olarak ölçek model iyilik uyum değerleri yeterli olmadığı için AMOS'un önerdiği hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir. Ölçek model iyiliği uyum değerlerinin yeterli olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/sd=4,487$, CFI= ,979, RMSEA= 0,076, $p<0,000$). Ölçek modeli ölçüm için uygun hale gelmiştir.

Şekil 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Son olarak keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen maddelere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu ($\alpha=.75$) bulunmuştur.

5.3.2.4. İlişkisel Özdeşleşme Ölçeği

İlişkisel özdeşleşmeyi ölçmek için Walumbwa ve Hartnell'in (2011) geliştirdiği ölçek tercih edilmiştir. Ölçek toplamda 10 madde olmak üzere tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler 7'li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). İlgili yazın taraması sonucu ölçeğin Türkçe uyarlamasına rastlanılmamıştır. Bu nedenle, mevcut çalışmada ilişkisel özdeşleşme ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek uyarlamasında, olumlu işyeri sapma davranışı ölçeğinin uyarlamasında izlenen adımlar takip edilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddeleri öncelikle Sousa ve Rojjanasrirat'ın (2010) önerdiği üzere konuya hakim olan ve konuyla ilişkisi olmayan iki tercümanın eş zamanlı çevirisi ile Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra Brislin'in (1976) önerdiği gibi tersine çeviri yapılmıştır. Geri çeviride tercümanlar birbirinden bağımsız çeviri yapmış ve yapılan çeviriler birbiriyle kıyaslanarak en uygun çeviri ifadelerine ulaşılmıştır. Daha sonra Hambleton'ın (2005) önerdiği gibi uyarlanan ölçek maddelerine ilişkin iki uzmanın görüşü alınmıştır ve ölçeğin Türk kültürüne uygun olarak uyarlandığı ve ifadelerin anlaşılır olduğuna karar verilmiştir. Son olarak pilot çalışmada ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ve örneklem kütesinde ölçüme hazır hale geldiği saptanmıştır. Ölçek "Birisi amirimi eleştirdiğinde, bunu kendime

yapılmış bir saldırı gibi algılarım.”, “Amirim başarılı olduğunda ben de kendimi başarılı hissederim.” gibi maddelerden oluşmaktadır. Walumbwa ve Hartnell (2011) ölçeğin güvenirlik katsayısını .87 bulmuştur.

İlişkisel özdeşleşme ölçeğinin geçerliliğini sınamak için öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin KMO değeri 0,91 olarak tespit edilmiştir ve örneklem kütesinin ilişkisel özdeşleşmeyi ölçmek için yeterli olduğu görülmüştür (Tablo 10). Ölçek tek boyutlu olduğu için Streiner’in (1994) belirttiği gibi faktörün toplam varyansın en az %30’unu açıklaması beklenmektedir Tablo 11 incelendiğinde faktörün toplam kümülatif varyansın %61’ini açıkladığı görülmektedir. 10 maddeden oluşan ölçek orijinal yapıya uygunluk göstermiştir. Ölçek maddeleri tek faktör altında toplanmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizine göre ölçek geçerli bulunmuştur.

Tablo 10. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,916
	Yaklaşık Ki-kare	3048,640
Bartlett Küresellik Testi	sd	45
	Anlamlılık	,000

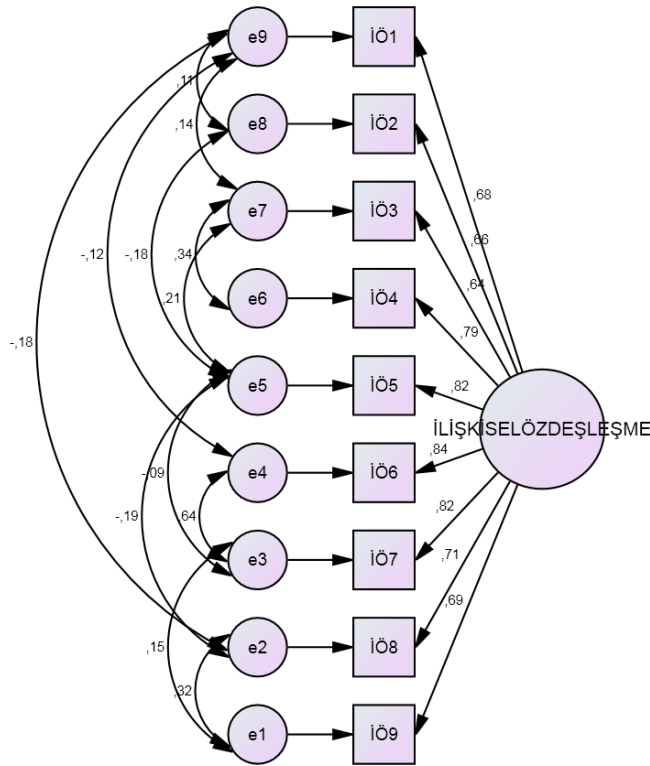
Tablo 11. İlişkisel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör
	İlişkisel Özdeşleşme
İfade 1	,700
İfade 2	,692
İfade 3	,716
İfade 4	,808
İfade 5	,818
İfade 6	,884
İfade 7	,876
İfade 8	,726
İfade 9	,758
İfade 10	,812

Açıklanan toplam kümülatif varyans: % 61,142

Geçerlilik testinden sonra mevcut ölçeğe verilerin ölçekle uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Şekil 7). İlk olarak ölçek model iyilik uyum değerleri yeterli olmadığı için AMOS'un önerdiği 10.madde ölçekten çıkarılmıştır ve hata varyansları arasında kovaryans eklenmiştir. Daha sonra ise ölçek modeli ölçüm için uygun hale gelmiştir. Model uyum iyiliği değerlerine göre de ölçek doğrulanmıştır ($\chi^2/sd= 3,798$, CFI= ,984, RMSEA= 0,081, $p<0,000$).

Şekil 7. İlişkisel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Son olarak keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen maddelere güvenirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu ($\alpha=.91$) saptanmıştır.

5.3.2.5. Mesleki Özdeşleşme Ölçeği

Mesleki özdeşleşme için Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin, Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan versiyonu tercih edilmiştir. Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009), örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki "örgütsel" ifadesini 'meslek' ile değiştirerek ölçeği oluşturmuştur. Ölçek toplamda 6 sorudan ve tek

boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekte “Mesleğimle ilgili olumsuz söylentilerden rahatsızlık duyarım.” ve “Meslektaşlarımla başarısızlığı kendi başarım gibi görürüm.” gibi ifadeler yer almaktadır. Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009), ölçeğin güvenirlik katsayısını .71 olarak tespit etmiştir.

Mesleki özdeşleşme ölçeğinin geçerliliğini sınamak için öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. 6 maddeden oluşan ölçek orijinal yapıya uygunluk göstermediği için 1.madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin KMO değeri ,78 olarak tespit edilmiştir ve örneklem kütesinin mesleki özdeşleşmeyi ölçmek için yeterli olduğu görülmüştür (Tablo 12). Ölçek tek boyutlu olduğu için Streiner’in (1994) belirttiği gibi faktörün toplam varyansın en az %30’unu açıklaması beklenmektedir Tablo 13 incelendiğinde faktörün toplam kümülatif varyansın %54’ünü açıkladığı görülmektedir. Faktör yükleri incelendiğinde ölçek maddeleri orijinal ölçekte olduğu gibi tek faktör altında toplanmıştır (Tablo 13). Yapılan keşfedici faktör analizine göre ölçek geçerli bulunmuştur.

Tablo 12. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü		,781
	Yaklaşık Ki-kare	586,331
Bartlett Küresellik Testi	sd	10
	Anlamlılık	,000

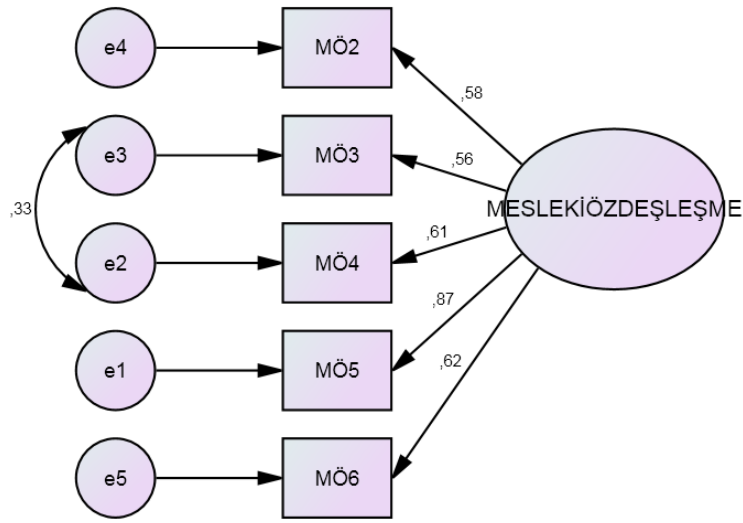
Tablo 13. Mesleki Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör
	Mesleki Özdeşleşme
İfade 2	,691
İfade 3	,737
İfade 4	,739
İfade 5	,821
İfade 6	,685

Açıklanan toplam kümülatif varyans: % 54,175

Geçerlilik testinden sonra mevcut ölçeğe verilerin ölçekle uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Şekil 8). İlk olarak ölçek model iyilik uyum değerleri yeterli olmadığı için AMOS'un önerdiği 10 hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir. Daha sonra ise ölçek modeli ölçüm için uygun hale gelmiştir. Model uyum iyiliği değerlerine göre de ölçek doğrulanmıştır ($\chi^2/sd= 2,059$, CFI= ,965, RMSEA= 0,050, $p<0,000$).

Şekil 8. Mesleki Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Son olarak keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen maddelere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu ($\alpha=.78$) bulunmuştur.

5.3.2.6. Kimlik Belirginliği Ölçümü

İlgili yazında kimlik belirginliğinin ölçümü için kimlik odaklı olarak (belirgin din kimliği, belirgin anne kimliği gibi) geliştirilen ölçüm araçları mevcuttur. Serpe (1987) yaptığı çalışmada kimlik belirginliğini ölçmek için katılımcılara bir dizi kimlik sunmuş ve bu kimliklerden hangisinin kendilerini tanımlarken “daha önemli” olduğunu sormuştur. Stryker ve Serpe (1994) ise çalışmalarında katılımcılara yeni bir arkadaş, oda arkadaşı, partide tanışılan kişi ve arkadaşının yakın bir arkadaşı ile tanıştıklarında kendilerini tanıtırken ilk ve ikinci olarak neyi ifade ettiklerini sormuştur. Ancak bu ölçüm araçlarının bu araştırmanın bağlamına tam olarak uymaması nedeniyle Stryker’ın belirginlik hiyerarşisi yaklaşımından yola çıkarak bir ölçüm yöntemi oluşturulmuştur. Stryker’a

(1968) göre benlik, belirginlik hiyerarşisi temelinde konumlanan bir dizi içselleştirilmiş rolleri (kimlikleri) kapsamaktadır. Rol kimlikleri düzenlenmiş belirgin kimlik hiyerarşisine (organized hierarchy of identity salience) göre ortaya çıkmaktadır. Hiyerarşik bu kimlik düzenlemesi, her bir kimliğin belirli durumlarda ortaya çıkma ve etkin olma ihtimalini yansıtmaktadır (Stryker ve Serpe, 1982). Bir kimliğin hiyerarşideki konumunu, kimliğin belirginleşme düzeyi etkileyecek ve kimliğin konumu, kimliğin gerektirdiği davranışı etkileyecektir (Stryker ve Serpe, 1982). Bir kimlik ne kadar belirgin hale gelirse; birey kimlikle ilişkili beklentilere o düzeyde uyumlu davranış sergileyecektir (Stets, 2006). Stryker ve Serpe (1982), kimlik belirginliği hiyerarşinin ölçümü için kimlik sıralaması yapılmasını önermektedir. Bu açıklamalardan yola çıkarak öncelikle kimlik hiyerarşisinde sıralanabilmesi için Türk toplumunda önemli olduğu düşünülen 14 kimlik belirlenmiştir. Alanında uzman üç kişiden görüş alınarak tespit edilen bu kimlikler; anne, baba, kadın, erkek, siyasi görüş kaynaklı, yönetici, din kaynaklı, desteklenen sportif kaynaklı, kurum, eş, evlat, etnik köken, kurum çalışanı ve meslek kimliğidir. Kimlikler tespit edildikten sonra Stryker'ın belirginlik hiyerarşisi yaklaşımına dayanarak katılımcılardan kimlik sıralaması yapmaları istenmiştir. Bir kimliğin belirginliğini yordayan en önemli unsurlardan biri, kimliğe olan bağlılık derecesidir (Stryker ve Serpe, 1982). Bunun nedeni; bağlılığın kimlik belirginliğini etkilemesi ve belirginliğin de sosyal davranış seçim ve biçimlerini etkilemesidir (Stryker ve Serpe, 1982, Serpe; 1987). Bağlılığın nicel (quantitative) ve nitel (qualitative) olmak üzere iki boyutu vardır (Stryker ve Serpe, 1982). Nicel boyut bireylerin sosyal yapıya olan bağlarını yansıtmaktadır ve bağlılık, kimlikle ilişkili birey sayısı ile ölçülmektedir. Belirli bir kimlikle ilişkili birey sayısı ne kadar yüksek olursa, kimliğe bağlılık da o kadar yüksektir. Nitel boyut, bireyin belirli bir kimlikle ilgili olan diğer bireylerle ne kadar güçlü veya derin bağlar geliştirdiği ile ilgilidir. Bu bağlar ne kadar güçlü veya derin ise kimliğe bağlılık da o kadar yüksek olmaktadır. Nicel ve nitel boyutlarıyla beraber değerlendirilen bağlılık kapsamında bir kimliğe olan bağlılık ne kadar yüksek olursa, o kimliğin hiyerarşide o kadar yukarı çıkması beklenmektedir (Stryker, 1968). Belirginlik hiyerarşisini yordayan nicel ve nitel bağlılık boyutlarını ortaya çıkarabilmek için katılımcılardan kimlik sıralaması yaparken sahip oldukları kimlikleri düşünerek sırasıyla kendilerini en iyi tanımlayan, onlar için en önemli ve öncelikli olan üç farklı kimliği seçmeleri istenmiştir. Bu seçimi yaparken Stryker ve Serpe'nin (1982) belirttiği üzere kimliğin kişi için önemi ve önceliğinin, kimlik temelli kurulan ilişkilerin ne kadar güçlü ve derin olduğunun, kimlikle ilişkili kişi sayısının ve

kimlikle davranışlarının uyum derecesinin göz önünde bulundurulması istenmiştir. Pilot çalışmada katılımcıların kimlik sıralamasıyla ilgili bir sorun yaşamadığı görülmüştür ve ana örneklem kütesinde de bu sıralama yöntemi kullanılmıştır.

5.3.3. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 20 ve IBM AMOS 20 programları ile analiz edilmiştir. Analizde değişkenler arası ilişkiler ve yapısal eşitlik modellerine yer verilmiştir. Kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ve işyeri sapma davranışı ilişkisindeki düzenleyici rolünü ortaya koymak için SPSS PROCESS 3.0 programında düzenleyici etki (moderatör) analizi ve eğim (slope) analizi yapılmıştır.

BÖLÜM VI: ARAŞTIRMANIN BULGULARI

6.1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın amacı kapsamında değişkenlere ait korelasyon ilişkileri, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir (Tablo 14). Değişkenlerin ortalama puan değerleri incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ortalamasının 3,56, ilişkisel özdeşleşme ortalamasının 4,13, mesleki özdeşleşme ortalamasının 3,69, olumsuz işyeri sapma davranışı ortalamasının 2,58 ve olumlu işyeri sapma davranışı ortalamasının 2,17 olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme puan değerlerinin genel ortalama değerden (5'li Likert değerlendirmesine göre 2,5) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle katılımcıların örgütsel ve mesleki özdeşleşmeye ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmektedir. İlişkisel özdeşleşme, olumlu ve olumsuz işyeri sapma davranışı ortalama puan değerleri incelendiğinde ilişkisel özdeşleşmenin genel ortalama değerden (7'li Likert değerlendirmesine 3,5) yüksek olduğu tespit edilirken olumlu ve olumsuz işyeri sapma davranışı ortalama puan değerlerinin genel ortalamadan (7'li Likert değerlendirmesine 3,5) düşük olduğu görülmektedir. Ortalama puan değerlerine göre katılımcıların örgütsel, ilişkisel ve mesleki özdeşleşme algılarının yüksek olduğu; olumlu ve olumsuz işyeri sapma davranışına ilişkin algılarının ise genel ortalama değerden düşük olduğu görülmektedir.

Değişkenler arası ilişkileri ortaya koyan Pearson korelasyon testi sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ve ilişkisel özdeşleşme arasında $r= 0,513$ düzeyinde aynı yönde anlamlı ilişki; örgütsel özdeşleşme ile mesleki özdeşleşme arasında $r= 0,560$ düzeyinde aynı yönde anlamlı ilişki; örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı arasında $r= -,196$ düzeyinde ters yönde anlamlı; ilişkisel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı arasında $r= -,224$ düzeyinde ters yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Özdeşleşme kaynakları arasında aynı yönde anlamlı ilişkiler olması beklenen bir bulgudur. Nitekim Ashforth (2016) özdeşleşme kaynaklarının aynı yönde korelasyona sahip olduğunu belirtmiştir. Diğer bir bulgu, örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasında ters yönlü anlamlı ilişki tespit edilmesidir. Bu durum, örgütsel ve ilişkisel özdeşleşmeleri yüksek bireylerin, olumsuz işyeri sapma davranışı sergileme eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda bu bulgu, çalışmanın kuramsal model kısmında beklenen ilişkilere paralel bir sonuçtur. Korelasyon analizi sonucu mesleki

özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Aynı şekilde, korelasyon analizi kapsamında olumlu işyeri sapma davranışı ile özdeşleşme kaynakları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Tablo 14. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

	1	2	3	4	5
1. Örgütsel Özdeşleşme	1				
2. İlişkisel Özdeşleşme	,513**	1			
3. Mesleki Özdeşleşme	,560**	,373**	1		
4. Olumsuz Sapma	-,196**	-,224**	-,062	1	
5. Olumlu Sapma	,073	-,084	,047	-,022	1
Ortalama	3,56	4,13	3,69	2,58	2,17
Standart Sapma	,84	1,55	,86	1,07	1,18

N=425, **,0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon

6.2. Hipotezlere Ait Bulgular

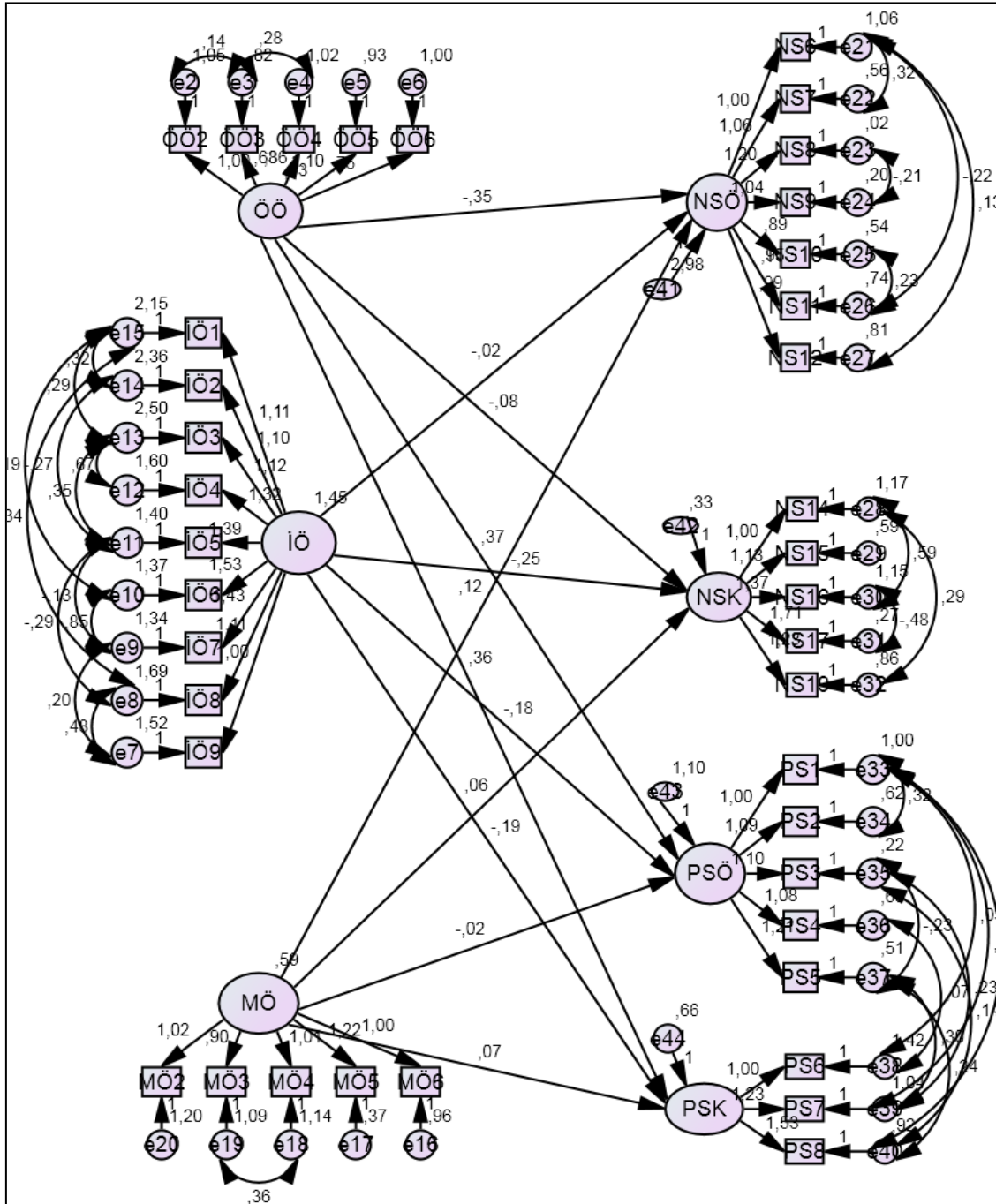
Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin sınanması için bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler IBM AMOS 20 programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Bu bağlamda öncelikle örgütsel, ilişkisel ve mesleki özdeşleşme ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Daha sonra bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide kimlik belirginliğinin düzenleyici rolünü analiz etmek için SPSS PROCESS programı kullanılarak düzenleyici etki analizi yapılmıştır.

6.2.1. Yapısal Eşitlik Modelinin Test Edilmesi ve Bulgular

Kuramsal modelde ortaya konulan özdeşleşme kaynaklarıyla olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkileri test etmek için yapısal eşitlik modeli analizi yapılmıştır. İlk yapılan analizde model uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeyde olmadığı için AMOS'un önerdiği, modeli bozan olumlu işyeri sapma davranışının 9.maddesi olan 'Daha verimli bir performans sergilemek için amirimin talimatlarına uymadım.' ifadesi modelden çıkarılmıştır. Model yeniden teste tabi tutulmuştur ve kabul edilebilir ve anlamlı model uyum iyiliği düzeylerine ulaşılmıştır ($\chi^2/sd= 2,812$, CFI= ,904,

RMSEA= 0,063, $p < 0,000$). Bu nedenle modelin geçerli ve elde edilen verilerle uyumlu olduğu ifade edilebilir. Yapısal eşitlik modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arası ilişkiler Şekil 9’da sunulmaktadır.

Şekil 9. Yapısal Eşitlik Modeli



ÖÖ= Örgütsel özdeşleşme, İÖ= İlişkisel özdeşleşme, MÖ= Mesleki özdeşleşme, NSÖ= Olumsuz işyeri sapma davranışı örgüt boyutu, NSK= Olumsuz işyeri sapma davranışı kişiler arası boyutu, PSÖ= Olumlu işyeri sapma davranışı örgüt boyutu, PSK= Olumlu işyeri sapma davranışı kişiler arası boyutu

Araştırmanın hipotezleri kapsamında test edilen değişkenler arası ilişkilere ait değerler Tablo 15’te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde;

- Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının örgüt boyutu ters yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde ilişkili olarak tespit edilmiştir ($\beta = -0,346$; $p < 0,01$).
- Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutu ters yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde ilişkili olarak bulunmuştur. ($\beta = -0,081$; $p < 0,05$).
- Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının örgüt boyutu aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde ilişkili olarak tespit edilmiştir ($\beta = 0,367$; $p < 0,01$).
- Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutu aynı yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde ilişkili olarak tespit edilmiştir ($\beta = 0,361$; $p < 0,01$).
- İlişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının örgüt boyutu ters yönde ilişkili bulunmasına rağmen 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($\beta = -0,016$; $p > 0,05$).
- İlişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutu ters yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde ilişkili olarak tespit edilmiştir ($\beta = -0,247$; $p < 0,01$).
- İlişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının örgüt boyutu ters yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde ilişkili olarak tespit edilmiştir ($\beta = -0,184$; $p < 0,01$).
- İlişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutu ters yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı şekilde ilişkili olarak tespit edilmiştir ($\beta = -0,188$; $p < 0,01$).
- Mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının örgüt boyutu aynı yönde ilişkili bulunmasına rağmen 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. ($\beta = 0,125$; $p > 0,05$).
- Mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutu aynı yönde ilişkili bulunmasına rağmen 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. ($\beta = 0,063$; $p > 0,05$).

- Mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının örgüt boyutu ters yönde ilişkili bulunmasına rağmen 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. ($\beta = -0,021$; $p > 0,05$).
- Mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutu aynı yönde ilişkili bulunmasına rağmen 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. ($\beta = 0,069$; $p > 0,05$).

Tablo 15. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları

Değişkenler		β	Standart Hata	p
Örgütsel olumsuz sapma	<--- Örgütsel özdeşleşme	-,346	,128	,007
Kişiler arası olumsuz sapma	<--- Örgütsel özdeşleşme	-,081	,043	,043
Örgütsel olumlu sapma	<--- Örgütsel özdeşleşme	,367	,085	***
Kişiler arası olumlu sapma	<--- Örgütsel özdeşleşme	,361	,078	***
Örgütsel olumsuz sapma	<--- İlişkisel özdeşleşme	-,016	,072	,828
Kişiler arası olumsuz sapma	<--- İlişkisel özdeşleşme	-,247	,036	***
Örgütsel olumlu sapma	<--- İlişkisel özdeşleşme	-,184	,047	***
Kişiler arası olumlu sapma	<--- İlişkisel özdeşleşme	-,188	,042	***
Örgütsel olumsuz sapma	<--- Mesleki özdeşleşme	,125	,120	,299
Kişiler arası olumsuz sapma	<--- Mesleki özdeşleşme	,063	,042	,127
Örgütsel olumlu sapma	<--- Mesleki özdeşleşme	-,021	,075	,781
Kişiler arası olumlu sapma	<--- Mesleki özdeşleşme	,069	,065	,290

Elde edilen sonuçlar neticesinde H1, H2, H3a, H3b, H4b ve H5 hipotezleri desteklenmiştir. Öte yandan, H4a hipotezi kısmen desteklenmiştir. H6 hipotezi ise reddedilmiştir.

6.2.2. Özdeşleşme Kaynakları İle İşyeri Sapma Davranışı İlişkisinde Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulgular

6.2.2.1. Kimliklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin rolünü saptamak için öncelikle anket sorularında katılımcılardan kendilerini en iyi tanımlayan, en önemli ve öncelikli olan kimliğin seçimini yapmaları istenmiştir. Bu seçimi yaparken kimliğin kişi için önemi ve önceliğini, kimlik temelli kurulan ilişkilerin ne kadar güçlü ve derin olduğu, kimlikle ilişkili kişi sayısını ve kimlikle davranışların uyum derecesini göz önünde bulundurmaları istenmiştir. Bu bağlamda katılımcılar, kendilerini en

iyi tanımlayan üç kimliği sıralamışlardır. Bu yöntemle bireylerin belirgin kimliklerinin hangisi olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Kimlik sıralamalarının örnekleme dağılımı Tablo 16’da yer almaktadır.

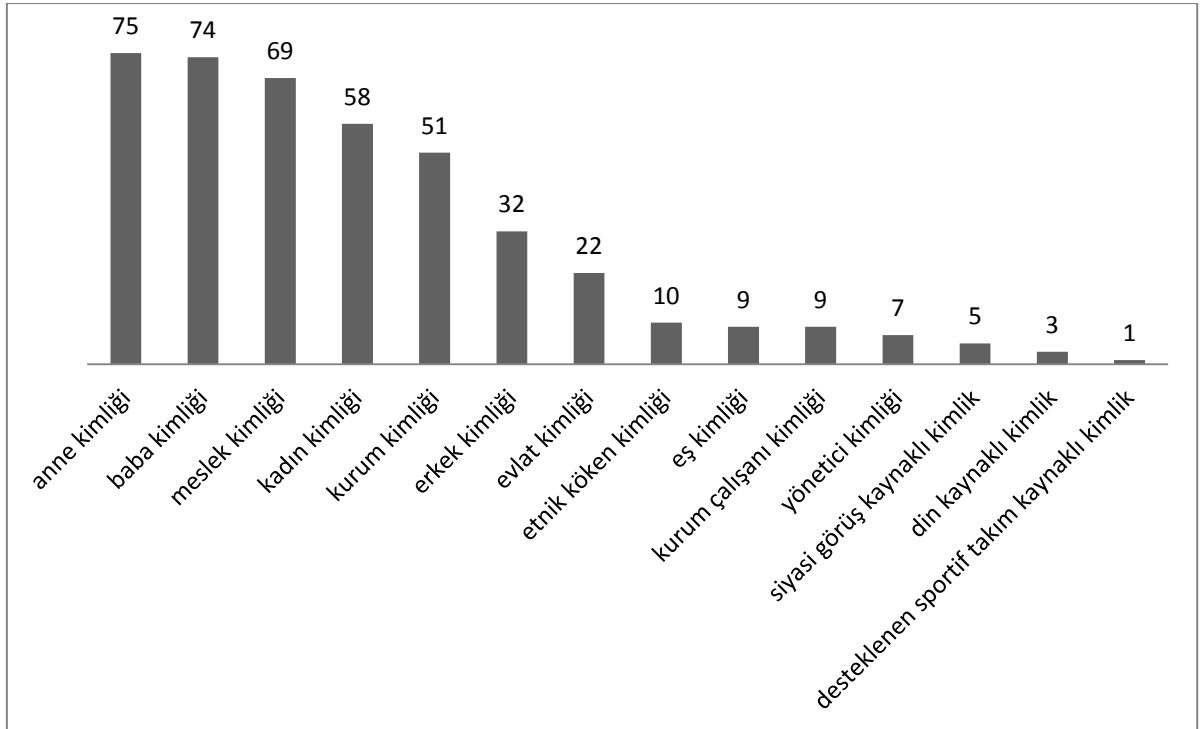
Tablo 16. Kimlik Sıralamaları

Birinci Kimlik Sıralaması		
	Frekans	%
Anne kimliği	75	17,6
Baba kimliği	74	17,4
Meslek kimliği	69	16,2
Kadın kimliği	58	13,6
Kurum kimliği	51	12
Erkek kimliği	32	7,5
Evlat kimliği	22	5,2
Etnik köken kimliği	10	2,4
Eş kimliği	9	2,1
Kurum çalışanı kimliği	9	2,1
Yönetici kimliği	7	1,6
Siyasi görüş kaynaklı kimlik	5	1,2
Din kaynaklı kimlik	3	0,7
Desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik	1	0,2
Toplam	425	100
İkinci Kimlik Sıralaması		
	Frekans	%
Meslek kimliği	68	16
Evlat kimliği	66	15,5
Eş kimliği	51	12
Kadın kimliği	43	10,1
Baba kimliği	38	8,9
Erkek kimliği	31	7,3
Kurum kimliği	27	6,4
Anne kimliği	26	6,1
Kurum çalışanı kimliği	25	5,9
Siyasi görüş kaynaklı kimlik	16	3,8
Yönetici kimliği	15	3,5
Etnik köken kimliği	11	2,6
Din kaynaklı kimlik	6	1,4
Desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik	2	0,5
Toplam	425	100
Üçüncü Kimlik Sıralaması		
	Frekans	%
Eş kimliği	77	18,1
Meslek kimliği	71	16,7

Evlat kimliği	51	12
Kurum alışanı kimliği	35	8,2
Kurum kimliği	30	7,1
Kadın kimliği	29	6,8
Yönetici kimliği	24	5,6
Baba kimliği	22	5,2
Erkek kimliği	22	5,2
Siyasi görüş kaynaklı kimlik	21	4,9
Etnik köken kimliği	16	3,8
Din kaynaklı kimlik	13	3,1
Anne kimliği	7	1,6
Desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik	7	1,6
Toplam	425	100

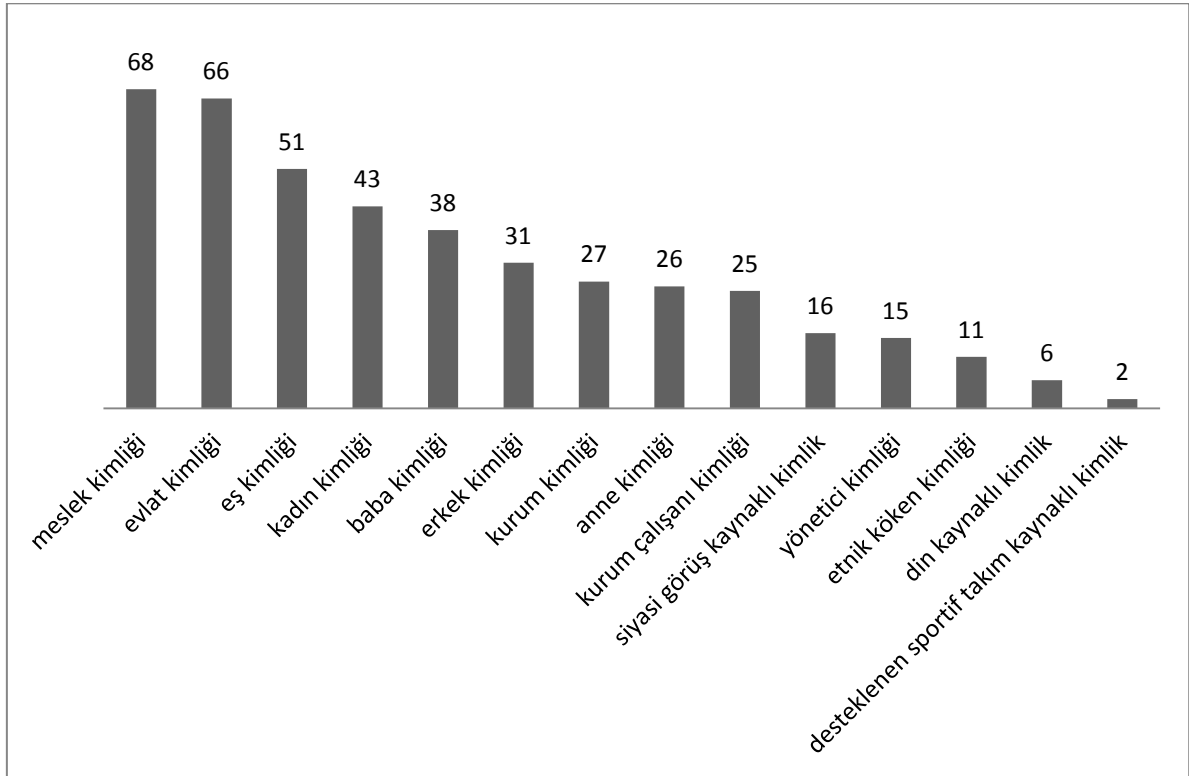
Tablo 16 ve Grafik 2 incelendiğinde belirgin kimlik (birinci kimlik) sıralamasında en çok tanımlanan kimlik, anne kimliği olmuştur. Anne kimliğini sırasıyla baba, meslek, kadın, kurum, erkek, evlat, etnik köken, eş, kurum çalışanı, yönetici, siyasi görüş kaynaklı, din kaynaklı ve desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik takip etmektedir. Yapılan belirgin kimlik sıralamasında anne, baba, meslek, kadın ve kurum kimliğinin ön plana çıktığı görölmektedir. Desteklenen sportif kaynaklı kimlik ise en az tercih edilen kimlik olmuştur.

Grafik 2. Birinci Kimlik Sıralaması



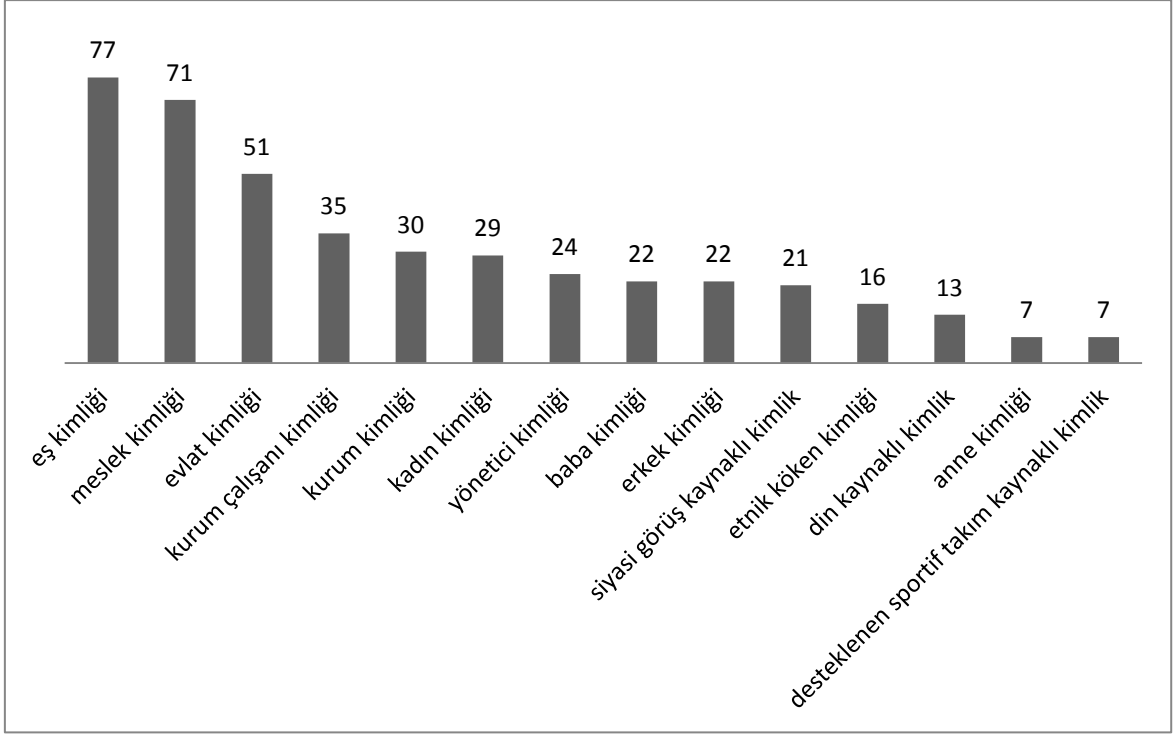
Tablo 16 ve Grafik 3 incelendiğinde ikinci kimlik sıralamasında en çok tanımlanan kimlik, meslek kimliği olmuştur. Meslek kimliğini sırayla evlat, eş, kadın, baba, erkek, kurum, anne, kurum çalışanı, siyasi görüş kaynaklı, yönetici, etnik köken, din kaynaklı ve desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik takip etmektedir. Meslek, evlat ve eş kimliğinin ikinci kimlik tanımlamalarında ön plana çıktığı görülmektedir. Desteklenen sportif kaynaklı kimlik ise birinci kimlik sıralamasında olduğu gibi ikinci kimlik sıralamasında da en az tercih edilen kimlik olmuştur.

Grafik 3. İkinci Kimlik Sıralaması



Tablo 16 ve Grafik 4 incelendiğinde üçüncü kimlik sıralamasında en çok tanımlanan kimlik, eş kimliği olmuştur. Eş kimliğini sırasıyla meslek, evlat, kurum çalışanı, kurum, kadın, yönetici, baba, erkek, siyasi görüş kaynaklı, etnik köken, din kaynaklı, anne ve desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik takip etmektedir. Eş, meslek ve evlat kimliğinin üçüncü kimlik sıralamasında daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Desteklenen sportif kaynaklı kimlik ise birinci ve ikinci kimlik sıralamasında olduğu gibi üçüncü kimlik sıralamasında da en az tercih edilen kimlik olmuştur.

Grafik 4. Üçüncü Kimlik Sıralaması



Örneklemin kimlik belirginliği seçimlerine ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında özellikle aile ile ilgili anne, baba, eş ve evlat gibi rol kimliklerinin ön plana çıktığı ve kişilerin kendilerini tanımlarken bu kimlikleri tercih ettiği görülmektedir. Diğer göze çarpan önemli bulgu ise meslek kimliğinin her üç kimlik tanımlamasında da yoğun bir şekilde tercih edilmesidir. Bu nedenle, örnekleme oluşturan katılımcılar için meslek kimliğinin önemli ve öncelikli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Belirgin kimlik olarak en çok tanımlanan anne kimliğine sahip kişiler ikinci kimlik olarak sırasıyla kadın ve meslek kimliklerini tanımlamıştır. Baba kimliğine sahip kişiler en çok eş ve daha sonra erkek kimliğini tanımlamıştır. Belirgin meslek kimliğine sahip kişiler ikinci olarak kurum kimliğini tanımlamıştır. Kadın kimliğini belirgin kimlik olarak tanımlayan kişiler sırasıyla anne, meslek ve evlat kimliklerini tanımlamıştır. Kurum kimliğini belirgin kimlik olarak tanımlayan kişiler ise ikinci olarak baba ve meslek kimliğini tanımlamıştır.

Araştırma kapsamında yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ortalamaları belirgin kimlik bağlamında incelenmiştir (Tablo 17).

Tablo 17. Kimlik Belirginliğine Göre Değişken Ortalamaları

Kimlik	Örgütsel Özdeşleşme	İlişkisel Özdeşleşme	Mesleki Özdeşleşme	Olumsuz Sapma	Olumlu Sapma
Anne kimliği	3,38	3,84	3,68	2,47	1,83
Siyasi görüş kaynaklı kimlik	3,13	3,96	3,5	2,26	3,11
Yönetici kimliği	3,76	4,41	3,67	2,51	2,1
Din kaynaklı kimlik	2,5	2,23	3,99	3,81	2,44
Desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik	1,67	2,1	1,33	2,07	2
Kurum kimliği	4,08	4,47	3,17	1,72	3,36
Baba kimliği	3,8	4,45	3,83	2,64	2,17
Kadın kimliği	3,24	3,78	3,52	2,64	1,92
Erkek kimliği	3,57	4,41	3,59	2,64	2,17
Eş kimliği	3,02	3,39	3,61	2,97	2,57
Evlat kimliği	3,31	3,56	3,26	3,12	2,21
Etnik köken kimliği	3,57	4,36	3,87	2,59	2,34
Kurum çalışanı kimliği	3,17	3,62	3,61	2,71	2,14
Meslek kimliği	3,66	4,36	3,89	2,45	3,7

Kimlik belirginliğine göre örgütsel özdeşleşme ortalaması incelendiğinde en yüksek ortalama, kurum kimliğini tercih eden katılımcılara aittir. Kurum kimliğinin belirgin olduğu kişilerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri (5’li Likert değerlendirmesinde ortalama 4,08) oldukça yüksek olarak tespit edilmiştir. İlişkisel özdeşleşme ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama yine kurum kimliğini tercih eden kişilere aittir. Kurum kimliğinin belirgin olduğu kişilerin ilişkisel özdeşleşme düzeyleri (7’li Likert değerlendirmesinde ortalama 4,47) yüksek olarak değerlendirilmiştir. Mesleki özdeşleşme ortalamasına göre en yüksek ortalama, din kaynaklı kimliğine aittir. Din kaynaklı kimliğin belirgin olduğu kişilerin mesleki özdeşleşme düzeyleri (5’li Likert değerlendirmesinde ortalama 3,99) genel ortalamadan yüksek olarak değerlendirilmiştir. Olumsuz işyeri sapma davranışı ortalamalarına göre en yüksek ortalama, din kaynaklı kimlik seçimi yapan katılımcılara aittir. Din kaynaklı kimliğin belirgin olduğu kişilerin olumsuz işyeri sapma davranışı düzeyleri (7’li Likert değerlendirmesinde ortalama 3,81) genel ortalamadan yüksek olarak değerlendirilmiştir. Kimlik belirginliğine göre olumlu işyeri sapma davranışı ortalaması değerlendirildiğinde en yüksek ortalamanın meslek kimliğini seçen katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Meslek kimliğinin belirgin olduğu kişilerin olumlu işyeri sapma

davranışı düzeyleri (7'li Likert değerlendirmesinde ortalama 3,7) genel ortalamadan yüksek olarak değerlendirilmiştir.

6.2.2.2. Düzenleyici Etkiye İlişkin Yapılan Analizler ve Bulgular

Kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ile işyeri sapma davranışları arasındaki düzenleyici etkisini ortaya koymak için SPSS PROCESS 3.0 prgramında düzenleyici etki analizi yapılmıştır. Analizi kimlik belirginliğine göre yapabilmek için örneklemden 4 alt örneklem grubu oluşturulmuştur. Sıklık olarak diğerlerine göre daha yüksek olan anne kimliği (n=75), baba kimliği (n=74), meslek kimliği (n=69) ve kurum kimliği (n=51) alt örneklem gruplarını oluşturmaktadır. Bu değişkenlerin her biri, birer nominal değişkendir. Nominal değişkenlerin düzenleyici etkisini ölçmek, kesikli değişkenin düzenleyici etkisini ölçmekten farklılaşmaktadır. Sayısal veri içermemesi nedeniyle nominal değişkenlerin düzenleyici etkisi kukla değişkenler (dummy variables) aracılığıyla ölçülebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu nedenle nominal bir değişken olan kimlik belirginliğinin örgütsel, ilişkisel ve mesleki özdeşleşme ile olumlu ve olumsuz sapma davranışı ilişkisindeki düzenleyici etkisini ölçmek için kukla değişkenler yaratılmıştır ve bu şekilde düzenleyici etki analiz edilmiştir.

Kukla değişkenler kapsamında 4 alt örneklem grubu anne-baba ve kurum-meslek kimliği olmak üzere sınıflandırılmıştır. Öncelikle anne-baba kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir. Yapılan düzenleyici etki analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışında anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 18). Düzenleyici etki analizi sonuçları, birinci modelde örgütsel özdeşleşme ile kimlik belirginliği değişkenlerinin modele anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [F (3,000,144,000)= 3,7784, $R^2=,0730$ p<,05]. İkinci modelde etkileşimsel terimin regresyona girmesiyle R^2 değeri 0,1069'a yükselmiştir ve bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=5,2589, p <.05) (Tablo 20). R^2 değişim değeri 0,0339'dur. Bir başka ifadeyle etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde R^2 değerinde %0,033 oranında artış görülmüştür. Bütün değişkenler modele dâhil edildiğinde örgütsel özdeşleşmenin (B= -,4573, p <.05) ve kimlik belirginliğinin (B= -1,3911, p <.05) olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı etkisi

olduğu tespit edilmiştir (Tablo 19). Daha sonra hangi kimliğin modele ne kadar etkisi olduğu incelenmiştir. Anne kimliğinin örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($B = -.4573$, $p < .05$) (Tablo 21). Bir başka ifadeyle belirgin anne kimliği, örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ters yönlü ilişkiyi anlamlı bir şekilde azaltmaktadır. Öte yandan, baba kimliğinin örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisi olmadığı görülmüştür ($B = .0017$, $p > .05$) (Tablo 21). Yapılan düzenleyici etki analizinin yanı sıra eğim (slope) analizi de yapılmıştır (Grafik 5). Grafik incelendiğinde anne kimliği belirgin olduğunda örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ters yönlü ilişkinin zayıfladığı görülmektedir. Ayrıca, düzenleyicinin etki değerinin de incelenmesi gerekmektedir. Cohen ve Cohen'e (1983) göre, $f^2=0,02$ ise düşük etki, $f^2=0,15$ ise orta etki ve $f^2=0,26$ ise büyük etki söz konusudur (Akt.Gürbüz ve Şahin, 2016). Düzenleyicinin etki değeri incelendiğinde ($f^2 = ((r_2^2 - r_1^2) / (1 - r_1^2)) = ((0,1069 - 0,0730) / (1 - 0,0730)) = 0,0365$) düşük etkiye yakın bir düzenleyici etkisi olduğu ifade edilebilir.

Tablo 18. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,2701	,0730	1,0417	3,7784	3,0000	144,0000	,0120

Tablo 19. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı)	4,0196	,4913	8,1807	,0000	3,0484	4,9908
Örgütsel Özdeşleşme Kimlik Belirginliği Etkileşim (Örgütsel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	-,4573	,1414	-3,2336	,0015	-,7368	-,1778
	-1,3911	,7388	-1,8828	,0417	-2,8515	,0693
	,4590	,2002	2,2932	,0233	,0634	,8547

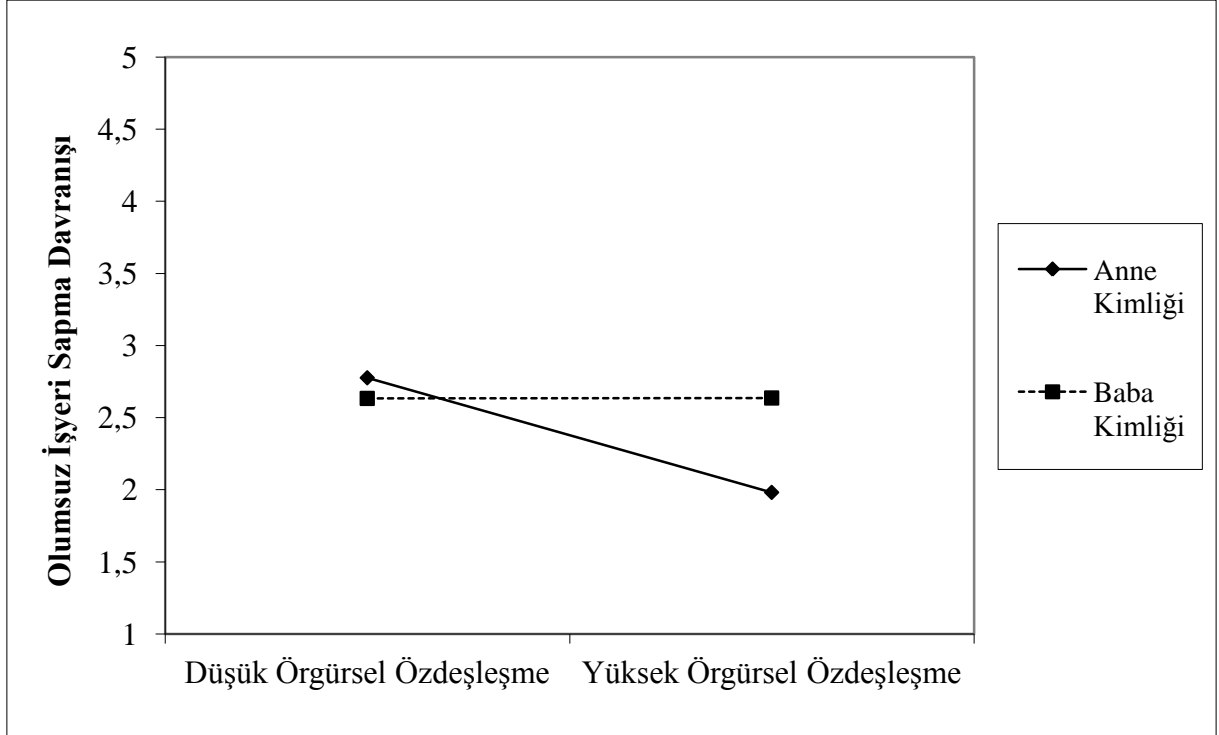
Tablo 20. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisinin Model Değerleri

Değişkenler	R ² değişimi	F	Sd1	Sd2	p
Örgütsel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği	,0339	5,2589	1,0000	144,0000	,0233

Tablo 21. Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı İlişkisi Üzerindeki Etki Değerleri

Kimlik Belirginliği	Etki (β)	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Anne Kimliği	-,4573	,1414	-3,2336	,0015	-,7368	-,1778
Baba Kimliği	,0017	,1417	,0123	,9902	-,2783	,2817

Grafik 5. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Eğim Analizi



İlişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışında anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 22). Düzenleyici etki analizi sonuçları, birinci modelde ilişkisel özdeşleşme ile kimlik belirginliği değişkenlerinin modele anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [F (3,000,144,000)= 4,0546, R²=,0779 p<,05]. İkinci modelde etkileşimsel terimin regresyona girmesiyle R² değeri 0,1093'e yükselmiştir ve bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=4,9024, p <.05) (Tablo 24). R² değişim değeri 0,0314'tür. Bir başka ifadeyle etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde R² değerinde %0,031 oranında artış görülmüştür.

Bütün değişkenler modele dâhil edildiğinde ilişkisel özdeşleşmenin (B= -,2743, p <.05) ve kimlik belirginliğinin (B= -,7461, p <.05) olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Tablo 23). Daha sonra hangi kimliğin modele ne kadar etkisi olduğu incelenmiştir. Anne kimliğinin ilişkisel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisinin olduğu tespit edilmiştir (B= -,2743, p <.05) (Tablo 25). Bir başka ifadeyle belirgin anne kimliği, ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ters yönlü ilişkiyi anlamlı bir şekilde azaltmaktadır. Öte yandan, baba kimliğinin ilişkisel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisi olmadığı görülmüştür (B= ,0322, p >.05) (Tablo 25). Yapılan düzenleyici etki analizinin yanı sıra eğim (slope) analizi de yapılmıştır (Grafik 6). Grafik incelendiğinde anne kimliği belirgin olduğunda ilişkisel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ters yönlü ilişkinin zayıfladığı görülmektedir. Düzenleyicinin etki değeri incelendiğinde ($f^2 = ((r_2^2 - r_1^2) / (1 - r_1^2)) = ((0,1093 - 0,0779) / (1 - 0,0779)) = 0,0340$) düşük etkiye yakın bir düzenleyici etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 22. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,2791	,0779	1,0361	4,0546	3,0000	144,0000	,0084

Tablo 23. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı)	3,5247	,3360	10,4887	,0000	2,8604	4,1889
İlişkisel Özdeşleşme	-,2743	,0824	-3,3284	,0011	-,4372	-,1114
Kimlik Belirginliği Etkileşim (İlişkisel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	-,7461	,4787	-1,5586	,0321	-1,6922	,2001
	,2421	,1093	2,2141	,0284	,0260	,4582

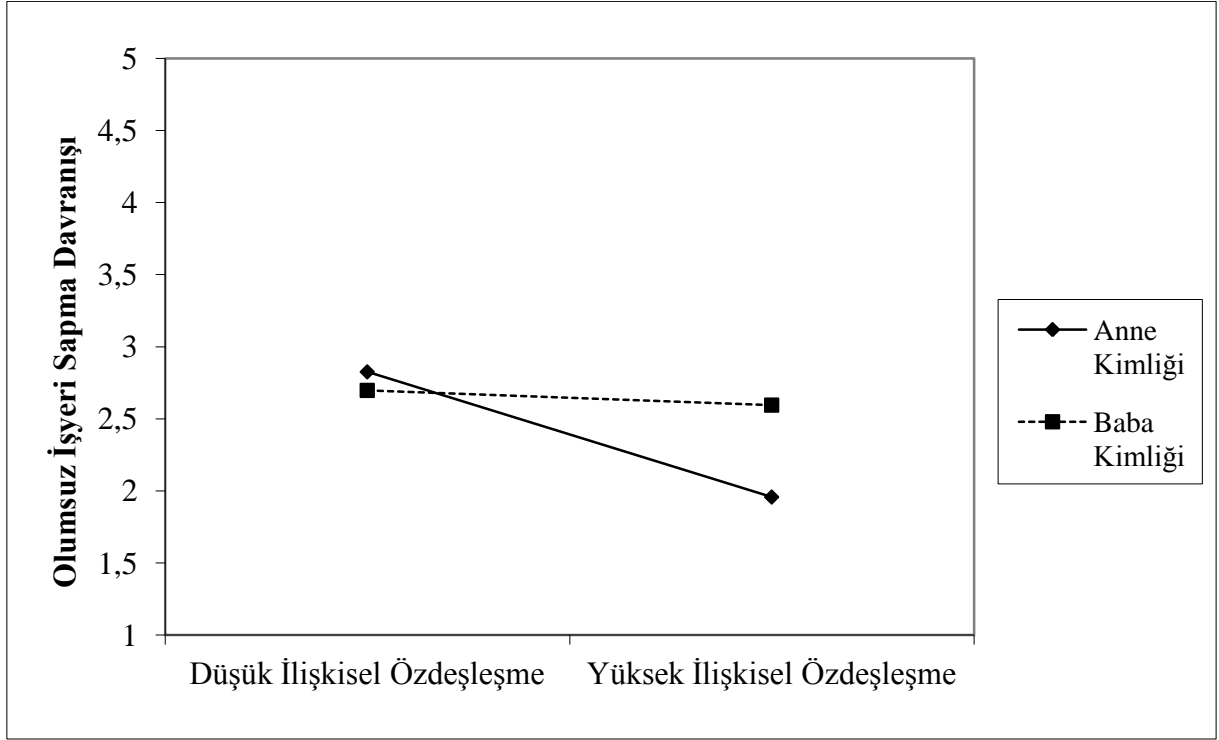
Tablo 24. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisinin Model Değerleri Düzenleyici Etki Model Değerleri

Değişkenler	R ² değişimi	F	Sd1	Sd2	p
İlişkisel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği	,0314	4,9024	1,0000	144,0000	,0284

Tablo 25. Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı İlişkisi Üzerindeki Etki Değerleri

Kimlik Belirginliği	Etki (β)	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Anne Kimliği	-,2743	,0824	-3,3284	,0011	-,4372	-,1114
Baba Kimliği	-,0322	,0718	-,4487	,6543	-,1742	,1098

Grafik 6. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Eğim Analizi



Mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür [$F(3,000,144,000) = 1,7392$, $R^2 = ,0350$ $p > ,05$] (Tablo 26). Bu nedenle, mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 26. Mesleki Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,1870	,0350	1,0844	1,7392	3,0000	144,0000	,1616

Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışında anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür [$F(3,000,144,000) = 2,3431$, $R^2 = ,0465$ $p > ,05$] (Tablo 27). Bu

nedenle, örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 27. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,2157	,0465	1,0446	2,3431	3,0000	144,0000	,0756

İlişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışında anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde birinci modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür [F (3,000,144,000)= 4,8590, R²=,0919 p<,05] (Tablo 28). Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde ise etkileşim terim katsayısının anlamlı olmadığı (B=-,1065, p>,05) görülmüştür ve bu nedenle ilişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı saptanmıştır (Tablo 29).

Tablo 28. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,3032	,0919	,9949	4,8590	3,0000	144,0000	,0030

Tablo 29. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumlu İşyeri Sapma Davranışı)	2,2323	,3293	6,7793	,0000	1,5814	2,8831
İlişkisel Özdeşleşme	-,1030	,0808	-1,2750	,2043	-,2626	,0567
Kimlik Belirginliği	,8711	,4690	1,8572	,0653	-,0560	1,7982
Etkileşim (İlişkisel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	-,1065	,1071	-,9943	,3217	-,3183	,1052

Mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür [F (3,000,144,000)= 1,7125, R²=,0344 p>,05] (Tablo 30). Bu nedenle, mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide anne-baba kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 30. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Anne-Baba Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,1856	,0344	1,0578	1,7125	3,0000	144,0000	,1671

Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışında kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde birinci modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür [F (3,0000,116,000)= 8,1028, R²=,1732 p<,05] (Tablo 31). Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde ise etkileşim terim katsayısının anlamlı olmadığı (B=-,0658, p>,05) görülmüştür ve bu nedenle örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 32).

Tablo 31. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,4162	,1732	,6856	8,1028	3,0000	116,0000	,0001

Tablo 32. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı)	1,9999	,8599	2,3257	,0218	,2967	3,7030

Örgütsel Özdeşleşme	-,0687	,2091	-,3288	,7429	-,4829	,3454
Kimlik Belirginliği	,9434	,9626	,9800	,3291	-,9632	2,8500
Etkileşim (Örgütsel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	-,0658	,2386	-,2757	,7832	-,5383	,4068

İlişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışında kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde birinci modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür [F (3,0000,116,000)= 9,2009, R²=,1922 p<,05] (Tablo 33). Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde ise etkileşim terim katsayısının anlamlı olmadığı (B=-,0188, p>,05) görülmüştür ve bu nedenle ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 34).

Tablo 33. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,4384	,1922	,6699	9,2009	3,0000	116,0000	,0000

Tablo 34. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı)	2,1069	,3502	6,0157	,0000	1,4132	2,8006
İlişkisel Özdeşleşme	-,0866	,0740	-1,1699	,2444	-,2333	,0600
Kimlik Belirginliği	,8026	,4537	1,7688	,0795	-,0961	1,7012
Etkileşim (İlişkisel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	-,0188	,0967	-,1945	,8461	-,2104	,1728

Mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışında kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde birinci modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür [F (3,0000,116,000)= 7,5763, R²=,1638 p<,05] (Tablo 35). Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde ise etkileşim terim katsayısının anlamlı olmadığı (B=-,0075, p>,05) görülmüştür ve bu nedenle mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 36).

Tablo 35. Mesleki Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,4048	,1638	,6934	7,5763	3,0000	116,0000	,0001

Tablo 36. Mesleki Özdeşleşme ile Olumsuz İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumsuz İşyeri Sapma Davranışı)	1,5569	,5886	2,6450	,0093	,3911	2,7228
Mesleki Özdeşleşme	,0408	,1445	,2821	,7783	-,2454	,3269
Kimlik Belirginliği Etkileşim (Mesleki Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	,7640	,7583	1,0076	,3157	-,7378	2,2659
Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği	-,0075	,1879	-,0400	,9681	-,3797	,3646

Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide kurum-meslek kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür [F (3,0000,116,000)= 1,8522, R²=,0457 p>,05] (Tablo 37).

Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide kurum-meslek kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 37. Örgütsel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,2138	,0457	1,4354	1,8522	3,0000	116,0000	,1416

İlişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışında kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi incelendiğinde birinci modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür [F (3,0000,116,000)= 6,4256, R²=,1425 p<,05] (Tablo 38). Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde ise etkileşim terim katsayısının anlamlı olmadığı (B=-,1600, p>,05) görülmüştür ve bu nedenle ilişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 39).

Tablo 38. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,3775	,1425	1,2898	6,4256	3,0000	,0005	116,0000

Tablo 39. İlişkisel Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumlu İşyeri Sapma Davranışı)	1,7882	,4860	3,6796	,0004	,8256	2,7507
İlişkisel Özdeşleşme	,3510	,1027	3,4165	,0009	,1475	,5545
Kimlik Belirginliği	1,0824	,6296	1,7193	,0882	-,1645	2,3294
Etkileşim (İlişkisel Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	-,1600	,1342	-1,1918	,2358	-,4258	,1059

Yapılan düzenleyici etki analizi sonucunda mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışında kurum-meslek kimliği belirginliğinin düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 40). Düzenleyici etki analizi sonuçları, birinci modelde mesleki özdeşleşme ile kimlik belirginliği değişkenlerinin modele anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [F (3,0000,116,000)= 3,8769, R²=,0911 p<,05]. İkinci modelde etkileşimsel terimin regresyona girmesiyle R² değeri 0,1189'a yükselmiştir ve bu değişim anlamlı bulunmuştur (F=3,5498, p <.05) (Tablo 42). R² değişim değeri ,0278'dir. Bir başka ifadeyle etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde R² değerinde %0,027 oranında artış görülmüştür. Bütün değişkenler modele dâhil edildiğinde mesleki özdeşleşmenin (B= -,0109, p<.05) ve kimlik belirginliğinin (B= -1,5874, p<.05) olumlu işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Tablo 41). Daha sonra hangi kimliğin modele ne kadar etkisi olduğu incelenmiştir. Meslek kimliğinin mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisinin olduğu tespit edilmiştir (B= ,5080, p<.05) (Tablo 43). Bir başka ifadeyle belirgin meslek kimliği, mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki aynı yönlü ilişkiyi anlamlı bir şekilde artırmaktadır. Öte yandan, kurum kimliğinin mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisi olmadığı görülmüştür (B= ,0109, p>.05) (Tablo 43). Yapılan düzenleyici etki analizinin yanı sıra eğim (slope) analizi de yapılmıştır (Grafik 7). Grafik incelendiğinde meslek kimliği belirgin olduğunda mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki aynı yönlü ilişkinin güçlendiği görülmektedir. Düzenleyicinin etki değeri incelendiğinde ($f^2 = ((r_2^2 - r_1^2) / (1 - r_1^2)) = ((0,1189 - 0,0911) / (1 - 0,0911)) = 0,030$) düşük etkiye yakın bir düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 40. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi - Genel Model Özeti

R	R ²	Standart Sapma	F	Sd1	Sd2	p
,3019	,0911	1,3671	3,8769	3,0000	116,0000	,0110

Tablo 41. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Değerler

Değişkenler	β	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Sabit(Olumlu İşyeri Sapma Davranışı)	3,3137	,8265	4,0093	,0001	1,6767	4,9506
Mesleki Özdeşleşme	,0109	,2029	,0536	,0452	-,3909	,4127
Kimlik Belirginliği Etkileşim (Mesleki Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği)	-1,5874	1,0647	-1,4909	,0471	-,3909	,5214
Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği	,4971	,2638	1,8841	,0421	-,0255	1,0196

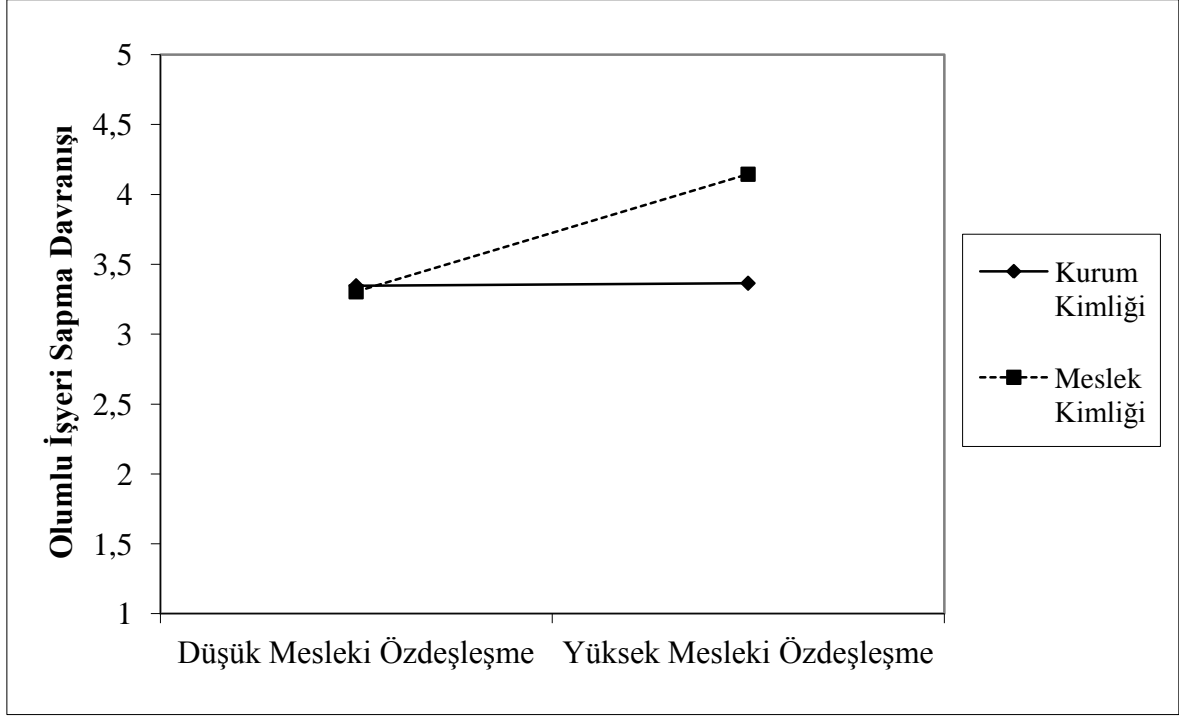
Tablo 42. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisinin Model Değerleri

Değişkenler	R ² değişimi	F	Sd1	Sd2	p
Mesleki Özdeşleşme X Kimlik Belirginliği	,0278	3,5498	1,0000	116,0000	,0421

Tablo 43. Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışı İlişkisi Üzerindeki Etki Değerleri

Kimlik Belirginliği	Etki (β)	Standart Sapma	t	p	Alt Güven Aralığı Düzeyi (LLCI)	Üst Güven Aralığı Düzeyi (ULCI)
Kurum Kimliği	,0109	,2029	,0536	,9573	-,3909	,4127
Meslek Kimliği	,5080	,1687	3,0113	,0032	,1739	,8420

Grafik 7. Mesleki Özdeşleşme ile Olumlu İşyeri Sapma Davranışında Kurum-Meslek Kimlik Belirginliğinin Düzenleyici Etkisi – Eğim Analizi



Değişkenler arasındaki ilişkide kimlik belirginliğinin rolü incelendiğinde kimlik belirginliğinin; örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı, ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ve mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple, H7a, H7b, H8c hipotezleri desteklenmiş ve H7c, H8a ve H8b hipotezleri reddedilmiştir.

BÖLÜM VII: SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide kimlik belirginliğinin düzenleyici rolünü incelemek amacıyla 425 katılımcıdan elde edilen verilerle görgül bir araştırma yapılmıştır. Bu bölümde öncelikle bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Daha sonra bu ilişkilerde kimlik belirginliğinin rolüne ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Hipotezlerin sonuçları, Tablo 44’te sunulmaktadır.

Tablo 44. Hipotez Sonuçları

<i>Hipotez</i>	<i>Sonuç</i>
Hipotez 1: Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ters yönde ilişkilidir.	Desteklenmiştir.
Hipotez 2: Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı aynı yönde ilişkilidir.	Desteklenmiştir.
Hipotez 3a: Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının örgütsel sapma boyutu arasında kişiler arası boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir.
Hipotez 3b: Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının örgütsel sapma boyutu arasında kişiler arası boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir.
Hipotez 4a: İlişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının kişiler arası sapma boyutu arasında örgütsel boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.	Kısmen desteklenmiştir.
Hipotez 4b: İlişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası sapma boyutu arasında örgütsel boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir.
Hipotez 5: İlişkisel özdeşleşmesi düşük bireylerin olumlu sapma davranışı sergileme eğilimi yüksek olur.	Desteklenmiştir.
Hipotez 6: Özdeşleşme kaynağı meslek olanlar, özdeşleşme kaynağı örgüt olanlara kıyasla daha fazla olumsuz işyeri sapma davranışı sergileme eğilimine sahiptirler.	Reddedilmiştir.
Hipotez 7a: Örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Desteklenmiştir.
Hipotez 7b: İlişkisel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Desteklenmiştir.
Hipotez 7c: Mesleki özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Reddedilmiştir.
Hipotez 8a: Örgütsel özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Reddedilmiştir.
Hipotez 8b: İlişkisel özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Reddedilmiştir.
Hipotez 8c: Mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici etkisi vardır.	Desteklenmiştir.

Mevcut çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle H1 hipotezi desteklenmiştir. Kuramsal modelde sosyal mübadele kuramına dayandırılan bu ilişki, sosyal mübadele ilişkilerinde olumlu veya olumsuz başlayan bir sürecin aynı yönde devam etmesi (Cropanzano ve diğerleri, 2017) söylemiyle paralellik göstermektedir. Ayrıca, Cropanzano ve arkadaşları (2017) bu sürecin, oluşan sosyal mübadele ilişkisinin kalitesini belirlediğini belirtmektedir. Bir başka ifade ile olumlu yönde seyreden bir sosyal mübadele ilişkisinin kalitesi yüksek iken olumsuz yönde seyreden sosyal mübadele ilişkisinin kalitesi düşüktür. Lavelle ve arkadaşları (2007) özdeşleşmenin sosyal mübadele ilişkisinin kalitesini gösteren önemli bir tutum olduğunu vurgulamıştır. Buradan hareketle, yüksek özdeşleşmenin olumlu ve kaliteli sosyal mübadele ilişkileri yaratacağı anlaşılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ters yönlü ilişki, bu yaklaşımla da paralellik göstermektedir. Bir başka ifadeyle, yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip bireyler daha az olumsuz işyeri sapma davranışı sergilemektedir. Örgütsel özdeşleşmede bireyler, örgütün değer ve normlarını kendi değer ve normlarıyla bütünleştirerek benliklerini örgütle tanımlamaktadırlar (Mael ve Ashforth, 1992). Bu durum, kendilerini örgütle tanımlayan bireylerin, örgüte zarar verme amacı gütmemesi neticesinde olumsuz işyeri sapma davranışı sergilememesiyle açıklanabilir. Zira örgüte zarar vermek veya iyiliğini tehdit etmek, kendi benliğine zarar vermek anlamına gelebilmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışını inceleyen çalışmalar, mevcut çalışmadaki sonuca paralel sonuçlar bulmuştur. Chen ve Wen (2016), Demir ve arkadaşları (2015) ve Al-Atwi ve Bakir da (2014) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Ek olarak, Vadera ve arkadaşları (2013) örgütler için önemli kayıplara neden olan olumsuz işyeri sapma davranışını etkileyen ve bu davranış eğilimini azaltan tutum ve davranışların araştırılmasının gerekliliğini vurgu yapmıştır. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşmenin olumsuz işyeri sapma davranışını yordaması ve azaltması sonucunun ilgili yazına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmanın ikinci önemli bulgusu, örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki aynı yönlü ilişkinin tespit edilmesidir. Bu kapsamda, H2 hipotezi desteklenmiştir. Bu durum, kuramsal kısımda sosyal mübadele kuramı ile ifade edilen; olumlu tutum ve davranışların olumlu sonuçlar doğurduğu (Cropanzano ve diğerleri, 2017)

söylemiyle paralellik göstermektedir. Nitekim yapılan çalışmalar örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş tatminini, motivasyonunu (Alpander, 1990) ve örgüte olan sadakatini artırdığını (Adler ve Adler, 1988); ayrıca çalışanların örgüt hedef ve çıkarları doğrultusunda davranışlar sergilediklerini (Pratt, 2000) ve yüksek özdeşleşmeye sahip olanların finansal açıdan örgüte katkı sağladığını (Mael ve Ashforth, 1992) ortaya koymaktadır. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşmenin örgüt için olumlu yönde olabilecek tutum ve davranışların oluşumuna katkı sağladığı ifade edilebilir. Örgütsel normları onurlu bir niyet temelinde ihlal etme ile ortaya çıkan olumlu işyeri sapma davranışı da örgüte katkı sağlama amacıyla sergilenmektedir (Galperin, 2012). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşmesi yüksek bireylerin örgüte katkı sağlamak amacıyla olumlu işyeri sapma davranışı sergiledikleri düşünülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisini inceleyen çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Li ve Sun (2015) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasında aynı yönlü bir ilişki bulmuştur. Mevcut çalışmadaki sonuç, Li ve Sun'ın (2015) sonucuyla paralellik göstermektedir.

H3a, H3b, H4a ve H4b hipotezleri sosyal mübadele kuramı kapsamında yer alan hedef benzerliği modeline dayanarak oluşturulmuştur. Hedef benzerliği modeline göre çalışanların sosyal mübadele ilişkileri referans aldıkları hedefe göre farklılaşmakta ve referans hedefleri örgüt, yönetici veya çalışma arkadaşları olabilmektedir (Lavelle ve diğerleri, 2015). Çalışanlar sosyal mübadele ilişkilerinde örgütü referans hedefi olarak alıyorsa örgüte; yöneticiyi referans hedefi olarak alıyorsa yöneticiye ve çalışma arkadaşlarını referans hedef olarak algılıyorsa çalışma arkadaşlarına yönelik tutum ve davranışlar sergilemektedir. Tüm bu kuramsal gerekçeler temelinde, iki farklı özdeşleşme kaynağı olan örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz ve olumlu sapma davranışlarının örgütsel ve kişiler arası boyutları arasındaki ilişkiler test edilmiş ve hedef benzerliği modelinin açıklayıcı gücü bu çalışmada doğrulanmıştır. Bu kapsamda, örgütsel özdeşleşme ile olumlu ve olumsuz işyeri sapma davranışının örgüt boyutunun, kişiler arası boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ve H3a ve H3b hipotezleri desteklenmiştir. Ayrıca, ilişkisel özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışının kişiler arası boyutunun, örgütsel boyuta kıyasla daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, H4b hipotezi desteklenmiştir. Öte yandan, ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışının örgütsel boyutu arasında anlamlı bir

ilişki bulunamamasına rağmen, ilişkisel özdeşleşmenin kişiler arası boyutla güçlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, H4a hipotezi kısmen desteklenmiştir. Tüm bu sonuçlar, referans kaynağının, bireyin tutum ve davranışlarındaki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, özdeşleşme kaynaklarındaki farklılığın, referans kitlenin de farklılaşmasına neden olarak hedef kitleye yönelik sergilenen farklı tutum ve davranışlarda etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadaki diğer bulgu kapsamında, ilişkisel özdeşleşmesi düşük bireylerin daha fazla olumlu işyeri sapma davranışı sergilediği tespit edilmiştir. Bu nedenle, H5 hipotezi desteklenmiştir. İlişkisel özdeşleşme, empatiyi ve diğer bireylere olan iyi duyguları güçlendiren, bireyin rol içi ve rol dışı iş performansına katkı sağlayan bir olgudur (Aron ve diğerleri, 2000; Ashforth ve Sluss, 2006). İlişkisel özdeşleşmede bireyler kendilerine en yakın yöneticileri veya çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişki kurarak benlik tanımlamalarını bu yönde yaparlar (Sluss ve Ashforth, 2008). Bu ilişkiler, bireyin benliğini tanımlamalarına yardımcı olduğu için ilişkisel özdeşleşmesi yüksek bireylerin yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı olumlu ve faydalı bir tutum içinde olması beklenebilir. Öte yandan, olumlu işyeri sapma davranışı örgütün menfaati için yönetici veya iş arkadaşlarıyla zıtlaşmaları beraberinde getirebilmekte ve bu durum, örgütteki diğer çalışanları rahatsız etmektedir (Spreitzer ve Doneson, 2005). Olumlu işyeri sapma davranışı biçimleri incelendiğinde örgütsel süreçleri iyileştirmek için yöneticinin talimatlarına itaatsizlik etmek veya örgütsel işleyişi bozan çalışma arkadaşlarını bildirmek gibi faaliyetler olduğu görülmektedir (Bodankin ve Tziner, 2009; Kura ve diğerleri, 2016; Galperin ve Burke, 2006). Tüm bu gerekçeler temelinde; ilişkisel özdeşleşmesi düşük bireylerin, benlik tanımlamalarını rol ilişkileriyle gerçekleştirmemeleri nedeniyle, rol ilişkilerine verilen zarar göz ardı ederek olumlu sapma davranışı sergiledikleri düşünülmektedir.

Mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisine yönelik oluşturulan H6 hipotezi reddedilmiştir. H6 hipotezi kapsamında özdeşleşme kaynağı meslek olan bireylerin, özdeşleşme kaynağı örgüt olanlara kıyasla daha fazla olumsuz işyeri sapma davranışı sergileme eğilimine sahip olacağı varsayılmıştır. Bu varsayım, örgüt ve meslek gruplarının rekabet halinde olması nedeniyle amaç ve değerler arasında farklılaşma temelinde çatışmalar yaşanması durumuna dayandırılmıştır (Freidson, 2001; Mael ve Ashforth, 1992). Bireyler, örgütsel özdeşleşme kapsamında kendilerini

örgütleriyle tanımlarken (Mael ve Ashforth, 1989), mesleki özdeşleşme kapsamında benliklerini kariyerleri ve meslekleri temelinde tanımlamaktadır (Mael ve Ashforth, 1992). Bu sebeple; mesleği, özdeşleşme kaynağı olarak algılayan bireyler için, meslek etik kodları ve standartlarının örgütsel normlardan daha önemli ve öncelikli olacağı öngörülmüştür. Bu noktadan hareketle, özdeşleşme kaynağı meslek olanların, örgüt olanlara kıyasla daha fazla olumsuz işyeri sapma davranışı sergileme eğilimi olacağı öngörülmüştür. Ancak, mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu ilişkinin anlamsız çıkma nedeni Türk toplumunun görece ortaklaşa davranışçı bir toplum olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ramamoorthy ve Carroll (1998) ortaklaşa davranışçı kültürlerde kolektif yapıyı temsil etmesi nedeniyle örgütün mesleğe oranla daha fazla ön planda tutulduğunu belirtmiştir. Bunun aksine, bireyci kültürlerde ise bireyler örgüt amaçlarına kıyasla daha fazla kariyer amaçları ve meslekleriyle ilgilenmektedir (Ramamoorthy ve Carroll, 1998). Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) yaptıkları çalışmada, ortaklaşa davranışçı eğiliminin örgütsel özdeşleşmeyle ve bireyci eğilimin mesleği özdeşleşmeyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak, görece ortaklaşa davranışçı olan Türk toplumunda örgütün mesleğe kıyasla daha belirleyici bir kaynak olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle de, bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işyeri sapma davranışındaki etkisi tespit edilirken, mesleki özdeşleşmenin anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın diğer bir amacı, kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisindeki düzenleyici rolünü incelemektir. Bu bağlamda öncelikle katılımcılardan Stryker'ın (1968) belirginlik hiyerarşisi yaklaşımı kapsamında kimlik sıralaması yapmaları istenmiştir. Belirgin kimlik kapsamında birinci sıralamada anne, baba, meslek, kadın ve kurum kimliğinin ön plana çıktığı görülmektedir. İkinci kimlik tanımlamalarında meslek, evlat ve eş kimliğinin ön plana çıktığı belirlenmiştir. Eş, meslek ve evlat kimliğinin ise üçüncü kimlik sıralamasında daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Örneklemin kimlik belirginliği seçimlerine ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında özellikle aile ile ilgili anne, baba, eş ve evlat gibi rol kimliklerinin ön plana çıktığı ve kişilerin kendilerini tanımlarken bu kimlikleri tercih ettiği görülmektedir. Bu durum, Türk toplumunun ortaklaşa davranışçı bir kültür olmasından kaynaklanıyor olabilir. Nitekim aile, ortaklaşa davranışçı kültürlerde ön plana çıkan ve önemli olan kolektif bir yapıdır (Triandis, 2001). Diğer göze çarpan önemli bulgu ise

meslek kimliğinin, her üç kimlik tanımlamasında da yoğun bir şekilde tercih edilmesidir. Christiansen'e (1999) göre meslek kimliği bireyin özgür seçimi doğrultusunda oluşması ve hedeflerine doğrudan hizmet etmesi nedeniyle kimlik tanımlamasında ön plana çıkmaktadır. Ayrıca bireyler meslek kimliğiyle birlikte bir şeyleri ürettiklerini ve kontrol edebildiklerini düşünerek benliklerini ifade ederler (Christiansen, 1999). Bu sebeple, meslek kimliğinin sıralamalarda ön plana çıktığı düşünülmektedir.

Kimlik belirginliğine göre değişken ortalamaları incelendiğinde örgütsel özdeşleşmede en yüksek ortalama, kurum kimliğini tercih eden katılımcılara aittir. Kurum kimliğinin belirgin olduğu kişilerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri oldukça yüksek olarak tespit edilmiştir. Bireyler benliklerini örgütsel özdeşleşme kapsamında örgütleriyle tanımladıkları (Mael ve Ashforth, 1989) için bu beklenen bir sonuç olmuştur. İlişkisel özdeşleşme ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama yine kurum kimliğini tercih eden kişilere aittir. Kurum kimliğinin belirgin olduğu kişilerin ilişkisel özdeşleşme düzeyleri yüksek olarak değerlendirilmiştir. Yöneticilerin örgütün temsilcisi olarak algılanması (Gök ve diğerleri, 2015) ve ilişkisel özdeşleşmenin yöneticileriyle olan rol ilişkileri kapsamında tanımlanması nedeniyle bu sonuç çıkmış olabilir. Mesleki özdeşleşme ortalamasına göre en yüksek ortalama din kaynaklı kimliği tercih eden kişilere aittir. Weaver ve Agle (2002) belirgin din kimliğinin, bireylerin çalışma eylemlerinde ve ahlaklarında etkili olduğunu ifade etmiştir. Weaver ve Agle'a (2002) göre din kimliği ne kadar belirgin ise dinin gerektirdiği rol davranışları da o kadar önemli hale gelmektedir. Ayrıca, din kaynaklı kimlik belirgin olduğunda dini inanışlardan gelen özgecilik anlayışı kapsamında diğer insanlara yardım etme gibi güdüler de ortaya çıkabilmektedir (Bargerstock, 2016). Özgecilik kapsamında diğer insanlara faydalı olma, mesleki bir değer olarak da karşımıza çıkmaktadır (Kanny, 1993). Bu sebepler temelinde, din kaynaklı kimliğe sahip bireylerin dini gereklilikler ve çalışma ahlakı anlayışı kapsamında kendilerini en çok meslekle özdeşleştirdikleri düşünülmektedir. Olumsuz işyeri sapma davranışı ortalamalarına göre en yüksek ortalama, din kaynaklı kimlik seçimi yapan katılımcılara aittir. Din kaynaklı kimliğin belirgin olduğu kişilerin olumsuz işyeri sapma davranışı düzeyleri genel ortalamadan yüksek olarak değerlendirilmiştir. Dini inanışları yüksek olarak tanımlanan kişilerin dini inanışlar kapsamında daha az sapma davranışı göstermesi beklenmektedir (Carter ve Carter, 2014). Öte yandan, dini inanışların sapma davranışı üzerindeki etkisi sosyal bilimciler tarafından oldukça tartışılan ve görgül

bulguların oldukça az olduğu bir konudur (Carter ve Carter, 2014). Bu çalışmada, olumsuz işyeri sapma davranışı eğiliminin en çok din kaynaklı kimliğe sahip kişilerde olması sekülerizm ile açıklanabilir. Hall (2013), sekülerizmin dini inanışları zayıflatarak sapma davranışlara yol açabileceğini ifade etmiştir. Büyük bir çoğunluğu Müslüman olan Türk toplumunda sekülerizmin daha fazla görülmeye başlamasıyla birlikte (Ertit, 2014), dini kimliğe sahip bireylerin sapma davranışı sergilemesi beklenebilir. Son olarak, kimlik belirginliğine göre olumlu işyeri sapma davranışı ortalaması değerlendirildiğinde en yüksek ortalamanın meslek kimliğini seçen katılımcılara ait olduğu görülmektedir. Meslek kimliğinin belirgin olduğu kişilerin olumlu işyeri sapma davranışı düzeyleri genel ortalamadan yüksek olarak değerlendirilmiştir. Mesleki kimliği ön planda olan bireyler, meslek temelde hareket ettiğinden, daha iyi hizmet verebilmek için örgütsel normları ihlal edebilir. Mastekaasa (2011), mesleklerini ön planda tutan çalışanların örgütsel kurallar tarafından kısıtlandıklarını ve bu kısıtlama sonucunda hizmet verdikleri kişilere yeteri kadar hizmet veremediklerini belirtmiştir. Daha iyi hizmet verebilmek için kısıtlayıcı olan örgütsel normların ihlali, olumlu işyeri sapma davranışının onurlu bir niyet temelinde normlardan sapma (Galperin, 2012) olarak sergilenmesi tanımıyla da uyuşmaktadır. Bu nedenle, olumlu işyeri sapma davranışında en yüksek ortalamaya sahip kimlik, meslek kimliği çıkmış olabilir.

Özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici rolü, örnekleme diğer kimliklere göre daha çok tanımlanan anne-baba ve meslek-kurum kimlikleri üzerinden incelenmiştir. Her iki örneklem grubunda da kimlik belirginliğinin düzenleyici rolü test edilmiştir. Bu kapsamda, anne-baba kimlik belirginliği bağlamında örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışında düzenleyici bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu sebeple H7a hipotezi desteklenmiştir. Kimlik belirginliği açısından incelenen anne ve baba kimliğine göre belirgin anne kimliği, örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ters yönlü ilişkiyi anlamlı bir şekilde azaltmaktadır. Bu bulgu, kimlik belirginliğinin örgütsel tutum ve davranışlarda farklılıklara yol açtığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle, anne kimliği belirgin olduğunda örgütsel özdeşleşme ve olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki olumsuz ilişki zayıflamaktadır. Anne kimliğine sahip kişilerde örgütsel özdeşleşme arttıkça olumsuz işyeri sapma davranışı eğilimi de azalırken, baba kimliğine sahip kişiler de böyle bir azalma söz konusu değildir. Merez ve Andysz (2014)

cinsiyetin örgütsel özdeşleşme üzerindeki ilişkisini incelemiş ve kadınların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Anwar ve arkadaşları (2011), üniversite çalışanlarıyla yaptığı çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla işyeri sapma davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Her iki çalışma da mevcut çalışmadaki bulguları desteklemektedir. Mevcut bulgu, baba ve erkek kimliğinin maskülen kimlik olmasıyla açıklanabilir. Degarmo ve Forgatch (2002), maskülenliğin olumsuz tutum ve davranışlarla daha fazla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Sloan (2012) öfke ve agresif gibi olumsuz tutumların dışı vurumunda erkeklerin kadınlardan daha aktif olduğunu ortaya koymuştur. Tüm bu sebepler temelinde, anne kimliğinin örgütsel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ters yönlü ilişkiyi zayıflattığı düşünülmektedir.

Diğer bir bulgu, anne-baba kimlik belirginliğinin ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışında düzenleyici bir etkisinin bulunmasıdır. Bu sebeple H7b hipotezi desteklenmiştir. Sonuçlara göre belirgin anne kimliği, ilişkisel özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki olumsuz ilişkinin etkisini anlamlı bir biçimde azaltmaktadır. Baba kimliği ise iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü çok fazla değiştirmemektedir. Bunun nedeni, anne ve baba rollerinin sahip olduğu iletişim ve etkileşim becerileri olabilir. İlişkisel özdeşleşmenin temelinde rol ilişkileri ile tanımlama olduğundan anne kimliğine sahip çalışanların rol temelli özdeşleşmeyi daha kuvvetli bir biçimde yaptıkları düşünülmektedir. Flippin ve Watson (2015), anne ve baba kimliğine sahip bireylerin iletişim becerileri açısından farklılaştığını ve annelerin iletişim becerileri açısından daha iyi olduğunu belirtmiştir. Ek olarak; kadınlar kurdukları ilişkileri geliştirme temelinde sosyalleşirken erkekler başarı temelinde sosyalleşmektedir (Degarmo ve Forgatch, 2002). Bu durum, anne kimliğine sahip bireylerin baba kimliğine sahip bireylere göre kendilerini daha çok rol ilişkileriyle özdeşleştirmesi ve ilişkisel özdeşleşme kapsamında daha az olumsuz işyeri sapma davranışı sergilemesini açıklayabilir.

H7c hipotezi, mesleki özdeşleşme ile olumsuz sapma davranışı arasındaki ilişkide kimlik belirginliğinin bir rolü olduğunu ileri sürmektedir. Hipotez reddedilmiştir. Mesleki özdeşleşme ile olumsuz sapma davranışı arasındaki ilişkide kimlik belirginliğinin bir rolü olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın genel bulgularından biri mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkinin anlamsız olmasıdır. Bu nedenle

belirgin kimlikte de mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı arasındaki anlamsız ilişki değişmemiştir. Bu durum, örneklem bağlamından kaynaklanıyor olabilir. Bu nedenle, mesleki özdeşleşme ile olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin rolünün farklı örneklem gruplarında araştırılması gerekmektedir.

Hipotez 8a, 8b ve 8c özdeşleşme kaynakları ile olumlu sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici bir etkisi olduğunu ileri sürmektedir. H8a ve H8b hipotezleri reddedilmiştir. Örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme ile olumlu sapma davranışı arasındaki ilişkide kimlik belirginliğinin bir rolü olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın genel sonuçlarına göre örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme ile olumlu sapma davranışı ilişkisi anlamlı olarak tespit edilmiştir. Ancak, kimlik belirginliğinin bu ilişkide düzenleyici bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, kimlik belirginliğinin örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme ile olumlu sapma davranışı arasındaki ilişkiyi zayıflatıcı ya da güçlendirici bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun kimlik ve örneklem sınırlılıklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, anne-baba ve kurum-meslek kimliklerinin yanı sıra diğer kimliklerin bu ilişkide rolü farklı bir örnekte incelenebilir. Araştırmanın son hipotezi olan H8c desteklenmiştir. Araştırmanın genel bulgularına göre anlamsız olan mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisi belirgin kimlik kurum ve meslek olduğunda anlamlı hale gelmiştir. Meslek kimliğinin mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle belirgin meslek kimliği, mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki aynı yönlü ilişkiyi anlamlı bir şekilde artırmaktadır. Bu sonuç, kimlik tanımlamasını meslekle yapan bireylerin, mesleki özdeşleşme ve sahip olduğu mesleki otonomi ile değişim ve yenilik yaratmak için birtakım olumlu sapma davranışı göstermesiyle açıklanabilir. Öte yandan, kurum kimliğinin mesleki özdeşleşme ve olumlu işyeri sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisi olmadığı görülmüştür. Bunun nedeni ise kurum kimliğini ön planda tutan bireylerin örgüte fayda sağlamak amacıyla da olsa örgütsel normlardan ayrılmaması ve daha az olumlu sapma davranışı sergilemesi olabilir. Kurum kimliğinde kendini örgütle özdeşleştirme olduğu için bu durum mesleki özdeşleşme ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkinin bulunmamasına sebebiyet vermiş olabilir.

Kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı ilişkisindeki düzenleyici etkisi genel olarak değerlendirildiğinde kimlik belirginliğinin örgüt için önemli tutum ve davranışları etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle, kimlik belirginliğinin farklılaşması, farklı tutum ve davranışlara yol açmıştır. Serpe (1987), bireylerin sergilemeyi seçtikleri davranışların ancak kimlik belirginleşmesi yoluyla anlaşılabilceğini vurgulamıştır. Ayrıca kimliğin hiyerarşik konumu belirginlik düzeyini etkileyerek tutum ve davranışlara farklılıklara neden olmaktadır (Stryker ve Serpe, 1982). Bu kapsamda, mevcut çalışma kimlik belirginliğinin farklı tutum ve davranışlarda etkili olmasına ilişkin kuramsal söylemleri kısmen desteklemiştir.

7.1. Araştırmanın Yazına Katkısı

Bu araştırma, özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide kimlik belirginliğinin rolünü ele almıştır. Olumsuz işyeri sapma davranışı örgütler için oldukça istenilmeyen ve birçok kayba neden olan bir davranış biçimidir. Bu durum, Vadera ve arkadaşlarının (2013) da belirttiği üzere olumsuz işyeri sapma davranışına neden olan unsurların tespit edilmesini ve hangi tutum ve davranışların sapma davranışı azalttığını araştırmayı gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, olumsuz işyeri sapma davranışı üzerinde özdeşleşme kaynaklarının açıklayıcı bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgüt bağlamında özdeşleşme, ilgili yazında çoğunlukla örgütsel özdeşleşme kapsamında incelenirken, bu çalışmada diğer özdeşleşme kaynakları olan ilişkisel ve mesleki özdeşleşmeye de yer verilmiştir. Özellikle ilişkisel ve mesleki özdeşleşme, ilgili yazında örgütsel özdeşleşmeye göre göz ardı edilen ve daha az dikkat çeken farklı özdeşleşme kaynaklarıdır (Ashforth ve diğerleri, 2013; Sluss ve Ashforth, 2007; Walumbwa ve Hartnell, 2011, Hassan, 2012). Ek olarak, Sluss ve Ashforth (2008), yapılan çalışmalarda özdeşleşme kaynaklarının çoğunlukla ayrı ayrı ele alındığını belirterek; kavramların bir arada incelenmesinin ilgili yazına önemli katkılar sağlayacağını vurgulamıştır. Bu sebeple, mevcut çalışmada üç farklı özdeşleşme kaynağının birlikte ele alınmasının, önemli bir boşluğu doldurarak yazına katkı yaptığı düşünülmektedir. Özellikle, örgütsel ve ilişkisel özdeşleşmenin olumsuz işyeri sapma davranışını azaltmasına ilişkin sonucun, örgütsel davranış yazını için önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Olumlu işyeri sapma davranışı, olumsuz işyeri sapma davranışına göre daha az araştırılan bir kavramdır. Spreitzer ve Sonenshein (2004) olumlu sapma davranışının örgütlerdeki mükemmeliyeti geliştirmeye katkıda bulunan önemli bir örgütsel değişken olduğunu vurgulamıştır. Dahling ve Gutworth (2017) ise olumlu işyeri sapma davranışının örgüt bağlamındaki diğer değişkenler üzerinde güçlü etkileri olduğunu belirtmiş ve bu kavramla ilgili daha çok çalışma yapılması gerektiğinin altını çizmiştir. Bir başka deyişle, olumlu işyeri sapma davranışının öncülleri ile sonuçlarına ilişkin yeteri kadar araştırma bulunmamakta ve bu da ilgili yazında bir boşluk olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle kuramsal tartışmalar kapsamında farklı özdeşleşme kaynakları ile olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesinin ilgili yazına katkı yaptığı düşünülmektedir. Özellikle örgütsel özdeşleşmenin olumlu işyeri sapma davranışını artırmasına ilişkin bulgu, önemli bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Mevcut araştırmada özdeşleşme kaynakları ile olumsuz ve olumlu işyeri sapma davranışı arasındaki ilişkide kimlik belirginliğinin düzenleyici rolü de incelenmiştir. Kimlik belirginliği kavramı, sosyal çevreyi anlamlandırmaya ilişkin bilişsel bir çerçeve sunarak bireylerin tutum ve davranışlarına yön vermektedir. Bu nedenle, örgüt bağlamında sergilenen tutum ve davranışlardaki kimlik belirginliği etkisinin araştırılmasının ilgili yazına katkı sağladığı düşünülmektedir.

7.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Mevcut araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu kapsamda, katılımcı özellikleri ve sosyal beğenirlik tutumu, sonuçların değerlendirilmesinde bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle işyeri sapma davranışına ilişkin soruların bireylerin kendilerine sorulması (self reporting), sosyal beğenirlik algısıyla birlikte kısıtlayıcı olabilir. Öte yandan, çalışmada sadece nicel araştırma yöntemlerinin kullanılması da bir sınırlılık yaratmaktadır. Bu sebeple, bundan sonraki çalışmalarda nicel ve nitel olarak farklı örneklem gruplarından elde edilecek verilerle daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir.

Araştırma tek seferde toplanan verilerle yapılmıştır. Bu durum da, çalışmanın sonuçlarının genellenmesi açısından sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Özdeşleşme

kaynakları ile işyeri sapma davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide kimlik belirginliğinin rolünün tespit edilmesine yönelik boylamsal araştırmaların yapılması, daha genellenebilir sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilir. Ayrıca mevcut çalışmada kimlik belirginliği tespiti, sınırlı sayıdan oluşan alt örneklem gruplarından elde edilen veriler temelinde yapılmıştır. Kimlik belirginliğinin rolünü tespit etmek için daha yüksek sayıda bir örneklemden veri toplanabilir. Bu araştırmada kimlik belirginliğinin çeşitliliğini sağlayabilmek için özellikle bir sektör tercih edilmemiştir. Bu kapsamda, farklı bağlamlara sahip sektörlerde ön plana çıkabilecek kimliklerin araştırılması da daha genellenebilir sonuçlara ulaşma imkanı sağlayabilecektir.

7.3. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Mevcut araştırmada özdeşleşme kaynakları ve işyeri sapma davranışı arasındaki ilişki, sosyal mübalede kuramına dayandırılmıştır. Açıklayıcı gücü nedeniyle sosyal mübadele kuramı, gelecek çalışmalarda örgüt bağlamında oluşan tutum ve davranışlar arasındaki ilişkileri incelerken tercih edilebilir. Bu çalışmada, özdeşleşme kaynakları ve işyeri sapma davranışı ilişkisinde kimlik belirginliğinin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple, gelecek çalışmalarda kimlik belirginliğinin rolü farklı örgütsel tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiler temelinde incelenebilir.

Ölçüm yöntemleri ile ilgili de çeşitli öneriler söz konusudur. Özellikle işyeri sapma davranışının çalışanın kendisine değil, yöneticisi veya çalışma arkadaşlarına sorulmasının daha şeffaf sonuçları ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle gelecek çalışmalarda, sapma davranışına ilişkin olarak diğer örgüt çalışanlarının görüşlerinin alınması önerilmektedir. Mevcut çalışmada kimlik belirginliği, Stryker'ın (1968) belirgin kimlik hiyerarşisi yaklaşımıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak yine de, örgüt bağlamında kimlik belirginliğini tespit edebilmek için çeşitli ölçüm araçlarına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, kimlik belirginliğini örgüt kapsamında tespit edebilmek için yeni ölçüm araçları geliştirilebilir.

Çalışmada anne-baba kimlik belirginliğinin özdeşleşme kaynakları ve olumsuz işyeri sapma davranışı ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, çalışan anne ve baba kimliğinin iş-aile dengesi kapsamında

olumsuz işyeri sapma davranışı ile birlikte incelenmesinin önemli bulguları ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Son olarak, mevcut çalışmada din kaynaklı belirgin kimliğe sahip kişilerin mesleki özdeşleşme algısının diğer kimliklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, dini gruplarda belirgin din kimliğine sahip kişilerin mesleki özdeşleşme algıları araştırılabilir. Ayrıca, belirgin din kimliğine sahip bireylerin olumsuz işyeri sapma davranışı eğilimleri diğer kimliklere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, dini inanışlar temelinde beklenmedik bir durum olduğundan, farklı bir örneklemede din kimliği temelinde sapma davranışlarının incelenmesi önerilmektedir.

7.4. Yöneticiler İçin Öneriler

Araştırmada örgütsel ve ilişkisel özdeşleşmenin olumsuz işyeri sapma davranışını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütler için önemli finansal kayıplara ve diğer çalışanlarda psikolojik sorunlara yol açan olumsuz işyeri sapma davranışını azaltmak için yöneticiler, çalışanların örgütsel ve ilişkisel özdeşleşme algılarını güçlendirici yönde yönetim uygulamaları gerçekleştirebilirler. Bu sayede, çalışanlar kendilerini örgüte daha fazla ait hissederek daha az olumsuz işyeri sapma eyleminde bulunabilirler. Öte yandan, olumlu işyeri sapma davranışı kapsamında her kural ihlalinin yıkıcı sonuçlar doğurmayacağı; örgüte katkı sağlamak ve geliştirmek için çalışanların kimi zaman normlardan sapabileceği görülmüştür. Bu kapsamda yöneticilerin, sapma davranışına tepki verirken kişinin niyetinin farkında olmaları ve gerekirse örgüte katkı sağlaması nedeniyle olumlu sapsmalara daha esnek bir tutumla yaklaşmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abrams, D., ve Hogg, M.A. 2004. Metatheory: Lessons from social identity research. *Personality and Social Psychology Review*, 8: 98-106.
- Adams, J. S. 1963. Wage inequities, productivity and work quality. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 3: 9-16.
- Adler, P., ve Adler, P. 1988. Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33(3): 401-417.
- Agnew, R. 1992. Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, 30(1):47-87.
- Akers, R.L. 1994 *Criminological theories: Introduction and evaluation*. Los Angeles: Roxbury Publishing Co.
- Al-Atwi, A. A., ve Bakir, A. 2014. Relationships between status judgments, identification, and counterproductive behavior, *Journal of Managerial Psychology*, 29(5): 472-489.
- Allan, K., 2013. *The social lens: An invitation to social and sociological theory*, 3.baskı. Los Angeles: Sage.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. 1996. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3): 252-276.
- Alpander, G.G. 1990. Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: a case study of a nursing department. *Health Care Management Review*, 15(4): 51-62.
- Anteby, M. 2008. Identity incentives as an engaging form of control: Revisiting leniencies in an aeronautic plant. *Organization Science*, 19(2): 202-220.
- Anwar, M.N., Sarwar, M., Awan, R.N., ve Arif, M.I. 2011. Gender differences in workplace deviant behaviour of university teachers and modification techniques. *International Education Studies*, 4(1): 193-197.
- Appelbaum, S.H, Deguire, K.J., ve Lay, M. 2005. The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior, *Corporate Governance*, 4(5): 43-55.
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D., ve Matousek, A. 2007. Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5): 586-598.
- Appelbaum, S.H., Shapiro B.T., MolsonDiagnosis J. 2006. Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 9 (2): 14-20.
- Aquino, K., Douglas, S., ve Martinko, M. J. 2004. Overt anger in response to victimization: Attributional style and organizational norms as moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9: 152-164.
- Aron, A., Norman, C., Aron, E., McKenna, C., ve Heyman, R. 2000. Couples' shared participation in novel and arousing activities and experienced relationship quality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78: 273-284.

- Ashforth, B. E. 2016. Distinguished scholar invited essay: exploring identity and identification in organizations: Time for some course corrections. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(4): 361-373.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., ve Corley, K. G. 2008. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34: 325-374.
- Ashforth, B. E., ve Johnson, S. A. 2001. Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. M. A. Hogg & D. J. Terry (Der.), *Social identity processes in organizational contexts*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V. ve O'Leary-Kelly, A. M. 2013. Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43: 2426-2448.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., ve Fugate, M. 2000. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3): 472-491.
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14: 20-39.
- Ashforth, B., ve Saks, A. 1996. Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *The Academy of Management Journal*, 39(1): 149-178.
- Ashforth, B. E., Schinoff, B. S., ve Rogers, K. M. 2016. "I identify with her," "I identify with him": Unpacking the dynamics of personal identification in organizations. *Academy of Management Review*, 41(1): 28-60.
- Ashforth, B.E., ve Sluss, D.M. 2006. Relational identities in organizations: Healthy versus unhealthy. O. Kyriakidou ve M.F. Özbilgin (Der.), *Relational perspectives in organizational studies: A research companion*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., ve Saks, A. M. 2007. Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3): 447-462.
- Ball, G.A., Trevino, L.K., ve Sims, H.P. Jr. 1993. Just and unjust punishment influences on subordinate and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37:299-322.
- Bandura, A. 1971. *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bargerstock, L. K., 2016. *Integration of professional identity and christian religious identity in undergraduate social work students*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Western Michigan University, Michigan.
- Barnard, C.I. 1938. *The functions of executive*. Harvard University Press; Cambridge.
- Bateman, T., ve Organ, D. 1983. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship", *The Academy of Management Journal*, 26(4): 587-595.
- Becker, H. S. 1963. *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. New York: Free Press.

- Bennett, R. J., ve Robinson, S. L. 2000. Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85: 349-360.
- Bentler, P.M., ve Bonett, D.G. 1980. Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88: 588-606.
- Bentler, P.M., ve Yuan, K. H. 1999. Structural equation modeling with small samples: Test statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 34(2): 181-197.
- Berry, C. M., Ones, D. S., ve Sackett, P. R. 2007. Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 410-424.
- Bicchieri, C. 2006. *The grammar of society: The nature and dynamics of social norms*. Cambridge University Press.
- Bjerregaard, K., Haslam, S.A., Morton, T., ve Ryan, M.K. 2015. Social and relational identification as determinants of care workers' motivation and well-being. *Frontiers in Psychology*, 6:1460.
- Blanton, H., ve Christie, C. 2003. Deviance regulation: A theory of identity and action. *Review of General Psychology*, 7(2): 115 – 149.
- Blau, P. 1964. *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blumer, H. 1969. *Symbolic interactionism*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bodankin, M., ve Tziner, A. 2009. Constructive deviance, destructive deviance and personality: How do they interrelate? *Amfiteatru Economic Journal*, 26: 549-564.
- Borry, E. L. 2017. Ethical climate and rule bending: How organizational norms contribute to unintended rule consequences. *Public Administration*, 95: 78–96.
- Bowling, N. A., ve Beehr, T. A. 2006. Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5): 998–1012.
- Bown, N. J. ve Abrams, D. 2003. Despicability in the workplace: Effects of behavioral deviance and unlikeability on the evaluation of in-group and out-group members. *Journal of Applied Social Psychology*, 33: 2413–2426.
- Brashears, M. E. 2008. Sex, society, and association: A cross-national examination of status construction theory. *Social Psychology Quarterly*, 71(1):72-85.
- Brenner, P.S., Serpe R.T., ve Stryker, S. 2014. The causal ordering of prominence and salience in identity theory: An empirical examination. *Social Psychology Quarterly* 77(3): 231–252.
- Brewer, G. A., ve Walker, R. M. 2010. Explaining variation in perceptions of red tape: A professionalism-marketization model. *Public Administration*, 88: 418–438.
- Brewer, M. B. 1979. Ingroup bias in the minimal intergroup situations: A cognitivemotivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86: 307-324.
- Brewer, M. B., ve Gardner, W. 1996. Who is this “we”? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71: 83–93.
- Brislin, R. W. 1976. *Translation: Application and research*. New York: Gardner Press Inc.

- Brown, A. D. 2015. Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17: 20-40.
- Brown, R. 2000. Social Identity Theory: past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 29: 634-667.
- Brown, R. J. , Vivian, J., ve Hewstone, M. 1999. Changing attitudes through intergroup contact: The effects of group membership salience. *European Journal of Social Psychology*, 29: 741-764.
- Browne, M.W., ve Cudeck, R. 1993. Alternative ways of assessing model fit. Bollen, K.A., ve Long, J.S. (Der.), *Testing structural equation models* (136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Bruner, J. S. 1957. *Going beyond the information given*. New York: Norton.
- Bryant, C.D. 1990. *Deviant behavior: Readings in the sociology of norm violations*. New York: Hemisphere.
- Burke, P. J. 2003. Relationships among multiple identities. In Advances in Identity Theory and Research, P. J. Burke, T. J. Owens, R. Serpe ve P. A. Thoits. (Der.) *Advances in identity theory and research*. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Burke, P. J. 2006. *Contemporary social psychological theories*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Burke, P.J., ve Tully, J.C. 1977. The measurement of role identity. *Social Forces*, 55(4): 881-897.
- Burrell, G., ve Morgan, G. 1979. *Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann.
- Burris, E.R., Detert, J.R., ve Chiaburu, D.S. 2008. Quitting before leaving: The mediating effects of psychological attachment and detachment on voice . *Journal of Applied Psychology*, 93(4): 912-922.
- Bystrova, E. G. ve Gottschalk, P. 2015. Social conflict theory and white-collar criminals: Why does the ruling class punish their own?. *Pakistan Journal of Criminology*, 7(1):1-15.
- Callero, P.L. 2003. The sociology of the self. *Annual Review of Sociology*, 29: 115-133.
- Cardador, M. T., Dane, E., ve Pratt, M. G. 2011. Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 367–378.
- Carmeli, A., Schaubroeck, J. ve Tishler, A. 2011. How CEO empowering leadership shapes top management team processes: Implications for firm performance, *The Leadership Quarterly*, 22: 399–411.
- Carroll, A. B. 1991. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34: 39-48.
- Carter E. M., ve Carter M. V. 2014. Anomie, deviance, and the religious factor: Data from 104 nfl players. *Journal of Sociology and Social Work*. 2(2): 135–144.
- Checkel, J. T., 1999. Norms, institutions, and national identity in contemporary Europe. *International Studies Quarterly* 43(1): 83-114.

- Chen, C., ve Wen, P. 2016. The effect of mentoring on proteges. *Organizational Deviance. Psychological Reports*, 119(1): 200–220.
- Chen, X. P., Hui, C., ve Segó, D. J. 1998. The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, (83): 922-931.
- Cheney, G., ve Tompkins, P. K. 1987. Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38: 1-15.
- Christiansen C. H. 1999. Defining lives: Occupation as identity: An essay on competence, coherence, and the creation of meaning. *The American Journal of Occupational Therapy*. 53(6): 547-558.
- Clinard, M., ve Meier, R. 2011. *Sociology of deviant behavior*. Wadsworth Cengage Learning.
- Coccia, C. 1998, Avoiding a toxic organization. *Nursing Management*, 29(5): 32-3.
- Coffin, B. 2003. Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management*, 50: 8.
- Cohen, J.,ve Cohen, P. 1983. *Applied multiple regression/ correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Combs, G. M., Milosevic, I., Jeung, W., ve Griffith, J. 2012. Ethnic identity and job attribute preferences: The role of collectivism and psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1): 5–16.
- Cooley, C. H. 1902. The looking-glass self. C. Lemert. (2010) (Der.) *Social theory: The multicultural readings*. Philadelphia: Westview Press.
- Cooper, D. 2013. Dissimilarity and learning in teams: The role of relational identification and value dissimilarity, *International Journal of Intercultural Relations*, 37(5): 628-642.
- Corcoran, K., Crusius, J., ve Mussweiler, T. 2011. Social comparison: Motives, standards and mechanisms. D. Chadee (Der.), *Theories in social psychology*, Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Coser, L., Dahrendorf, R., ve Collins, R. 2006. Conflict and critical theories. Allan, K. (Der.) *The social lens: An invitation to social and sociological theory*. Los Angeles: Sage
- Costello, B. J. 2017. Social control theory. Teasdale B., Bradley M. (Der.) *Preventing crime and violence. Advances in prevention science*. Springer, Cham.
- Crom S., ve Bertels T., 1999. Change leadership: the virtues of deviance. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3): 162-168.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., ve Hall, A.V. 2017. Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1): 479-516.
- Cullen, F. T., ve Agnew, R. 2003. *Criminological theory: Past to present*. Los Angeles, CA: Roxberry Publishing Company.
- Cunningham, G.B. 2006. The influence of group diversity on intergroup bias following recategorization. *The Journal of Social Psychology*, 146(5): 533-547.

- Dahling, J.J., Gutworth, M.B. 2017. Loyal rebels? A test of the normative conflict model of constructive deviance. *Journal of Organizational Behaviour*. 38: 1167–1182.
- Dahrendorf, R. 1959. *Class and class conflict in industrial society*. California: Stanford University Press.
- Dalal, R. S. 2005. A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6): 1241-1255.
- Deaux, K. 1992. Personalizing identity and socializing self. G. Breakwell (Der.), *Socialpsychology of identity and the self-concept*. London: Academic Press.
- Deaux, K., ve Burke, P. 2010. Bridging identities. *Social Psychology Quarterly*, 73(4): 315-320.
- Deaux, K., Reid, A., Mizrahi, K., ve Cotting, D. 1999. *Connecting the person to the social: The functions of social identification*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Degarmo, D., ve Forgatch, M. 2002. Identity salience as a moderator of psychological and marital distress in stepfather families. *Social Psychology Quarterly*, 65(3): 266-284.
- Demir, M, Demir Ş.,Ş., ve Nield K. 2015. The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2): 369-386.
- Dion, K. L. 1973. Cohesiveness as a determinant of ingroup-outgroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28: 163–171.
- Dodge, D. L. 1985. The Over-negativized conceptualization of deviance: A programmatic exploration. *Deviant Behavior* 6: 17-37.
- Donaldson, T., ve Dunfee T. 1999. *Ties that bind: A social contracts approach to business ethics*. Cambridge: Harvard Business School Press.
- Dungan, J., Waytz, A., ve Young, L. 2015. The psychology of whistleblowing. *Current Opinion in Psychology*, 6(1): 129-133
- Durkheim, E. 1982. *The Rules of the Sociological Method*. New York: Free Press.
- Dutton, J. E., Dukerich J.M., ve Harquail, C.V. 1994. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 239–263.
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., ve Rohdieck, S. 2004. Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30: 787-799.
- Ellemers, N., Dyck, C.V., Hinkle, S., ve Jacobs, A. 2000. Intergroup differentiation in social context: Identity needs versus audience constraints. *Social Psychology Quarterly*, 63(1): 60 -74.
- Ersoy C., N., Born, M.P., Derous, E., ve van der Molen, H.T. 2011. Antecedents of organizational citizenship behavior among blue-and white-collar workers in Turkey. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3): 356-367.

- Ertit V. 2014. Birbirlerinin yerine kullanılan iki farklı kavram: sekülerleşme ve laiklik. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 9: 103-124.
- Feinberg, M., Willer, R., ve Schultz, M. 2014. Gossip and ostracism promote cooperation in groups. *Psychology Science*, 25: 656-664.
- Finnemore, M., ve Sikkink, K. 1998. International norm dynamics and political change. *International Organization*, 52(4): 887-917.
- Fitzgerald, L.F., Drasgow, F., Hulin, C.L., Gelfand, M.J., ve Magley, V.J. 1997. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4): 578-589.
- Flippin, M., ve Watson, L. 2015. Fathers' and mothers' verbal responsiveness and the language skills of young children with autism spectrum disorder. *American Journal of Speech- Language Pathology*, 24(3): 400-410.
- Flynn, F. 2005. Identity orientations and forms of social exchange in organizations. *The Academy of Management Review*, 30(4): 737-750.
- Freidson, E. 2001. *Professionalism, the third logic, on the practice of knowledge*. Cambridge: Polity Press.
- Friedkin, N. E. 1999. Choice shift and group polarization. *American Sociological Review*, 64: 856-875.
- Galperin, B. L. 2002. *Determinants of deviance in the workplace: An empirical examination of Canada and Mexico*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Concordia Üniversitesi, Montreal, Canada.
- Galperin, B.L. 2003. Can workplace deviance be constructive? A. Sagie, S. Stashevsky ve M. Koslowsky (Der.), *Misbehavior and dysfunctional attitudes in organizations*. Palgrave Macmillan.
- Galperin, B. L. 2012. Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12): 2988-3025.
- Galperin, B. L., ve Burke, R. J. 2006. Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study, *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2): 331-347.
- Garfield, E. 1987. The Anomie-deviant behavior connection: The theories of Durkheim, Merton, and Srole. *Current Contents*, 39: 3-12.
- George, E., ve Chattopadhyay, P. 2005. One foot in each camp: The dual identification of contract workers. *Administrative Science Quarterly*, 50: 68-99.
- Gioia, D. A., Schultz, M., ve Corley, K. G. 2000. Organizational identity, image and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1): 63-81.
- Gkorezis P., Bellou V., ve Skemperis N., 2015. Nonverbal communication and relational identification with the supervisor: Evidence from two countries. *Management Decision*, 53(5): 1005-1022.
- Gouldner, A. W. 1960. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2): 161-178.

- Gök, S., Karatuna, I., ve Karaca, P. O. 2015. The Role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177: 38-42.
- Grandey, A. A., Krannitz, M. A., ve Slezak, T. 2015. On the front lines: Stakeholder threat cues determine how identified employees cope with scandal. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20: 388-403.
- Greenberg, J. 1990. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2): 399-432.
- Gruys, M. L. 1999. *The dimensionality of deviant employee performance in the workplace*. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2016. *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J.R., ve Oldham, G.R. 1976. Motivation and the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16: 250-279.
- Hackman, J.R., ve Oldham, G.R. 1980. *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hall, J. R. 2013. Religion and violence from a sociological perspective. in Mark Juergensmeyer, M. Kitts ve M. Jerryson (Der.), *The Oxford Handbook of Religion and Violence*: 363-74. Oxford: Oxford University Press.
- Hambleton, R. K. 2005. Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. R. K. Hambleton, P. F. Merenda, ve C. D. Spielberger (Der.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hansen, A. M., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., ve Orbaek, P. 2006. Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *The Journal of Psychosomatic Research* 60: 63-72.
- Haslam, S. A. 2004. *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage.
- Hassan, S. 2012. Employee attachment to workplace: A review of organizational and occupational identification and commitment. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 15(3): 383-422.
- Heckert, M. D. 1989. The relativity of positive deviance: The case of the French Impressionists. *Deviant Behavior*, 10(2): 131-144.
- Heckert, M. D. 1998. Positive Deviance: A Classificatory Model. *Free Inquiry in Creative Sociology*, 26(1): 23-30.
- Hekman, D.R., Bigley, G.A., Steensma, H.K., ve Hereford, J.F. 2009. Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of Management Journal*, 52(3): 506-526.
- Hernandez, L. P. ve Minor, D. 2015. Political identity and trust. *Harvard Business School Strategy Unit Working Paper*, 1-47.

- Hershcovis, M. S., Reich, T. C., Parker, S. K., ve Bozeman, J. 2012. The relationship between workplace aggression and target deviant behaviour: The moderating roles of power and task interdependence. *Work & Stress*, 26: 1–20.
- Hewstone, M., Rubin, M., ve Willis, H. 2002. Intergroup bias. *Annual Review of Psychology*, 53: 575-604.
- Higgins, M. C., ve Thomas, D. A. 2001. Constellations and careers: Toward understanding the effects of multiple developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*. 22(3): 223-247.
- Hirschi, T. 1969. *Causes of delinquency*. Berkeley: University of California Press.
- Hogg, M.A., ve Abrams, D. 1988. *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge.
- Hogg, M. A., ve McGarty, C. 1990. Self- Categorization and Social Identity. D. Abrams ve M.A. Hogg (Der.), *Social Identity Theory: Constructive and Critical Advances*: 10-27. London: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, M. A., ve Reid, A. S. 2006. Social identity, self categorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16: 7-30.
- Hogg, M. A., ve Terry, D. J. 2000. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25 (1): 121-140.
- Hogg, M. A., ve Terry, D. J. 2001. *Social identity processes in organizational contexts*. New York: Taylor & Francis Group.
- Hollinger, R. C., ve Clark, J.P. 1982. Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity and employee theft. *Social Force*, 62: 398- 418.
- Holtz, B. C., ve Harold, C. M. 2013. Interpersonal justice and deviance: The moderating effects of interpersonal justice values and justice orientation. *Journal of Management*, 39: 339-365.
- Hoppe, A., Fujishiro, K., ve Heaney, C. A. 2014. Workplace racial/ethnic similarity, job satisfaction, and lumbar back health among warehouse workers: Asymmetric reactions across racial/ethnic groups. *Journal of Organizational Behavior*, 35: 172-193.
- Hornsey, M. J., Oppes, T., ve Svensson, A. 2002. “It's OK if we say it, but you can't”: responses to intergroup and intragroup criticism. *European Journal of Social Psychology*, 32: 293–307.
- Horton, K. E., Bayerl, P. S., ve Jacobs, G. 2014. Identity conflicts at work: An integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 35: 6-22.
- Hughes, R., ve Coakley, J. 1991. Positive deviance among athletes: The implications of overconformity to the sport ethic. *Sociology of Sport Journal*, 8: 307-325.
- Hunt, S.T. 1996. Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry level, hourly job performance. *Personnel Psychology*, 49: 51–83.
- Jetten, J., ve Hornsey, M. J. 2014. Deviance and dissent in groups. *Annual Review of Psychology*, 65, 461–485.

- Jetten, J., Spears, R., ve Manstead, A. 1997. Distinctiveness threat and prototypicality: Combined effects on intergroup discrimination and collective self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 27: 635-657.
- Johnson, A. G. 2000. *Privilege, power and difference*. Boston: McGraw-Hill.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P. ve Hekman, D. R. 2012. Erratum: Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34: 1142-1167.
- Johnson, M.D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J., ve Lloyd, J.W. 2006. Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91: 498–506.
- Jonas, K., ve Leberherz, C. 2008. Social psychology in action. M. Hewstone, W. Stroebe ve K. Onas, (Der.), *Introduction to social psychology: A European perspective*. Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Jones, D.A. 2009. Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviours. *Journal of Organizational Behaviour*, 30(4): 525-542.
- Kanny, E. 1993. Core values and attitudes of occupational therapy practice. *American Journal of Occupational Therapy*, 47(12): 1085–86.
- Katz, D. 1964. The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2): 131-133.
- Kendall, D. E., Linden, R., ve Lothian, M. J. 1998. *Sociology in our times: The essentials*. Toronto: ITP Nelson.
- Kidwell, R. E. ve Kochanowski, S. M. 2005. The morality of employee theft: Teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of Management Education*, 29(1): 135-152.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. M., ve Bennet, N. 1997. Cohesiveness and behavior organizational citizenship: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, 23: 775-793.
- Kirkbeşoğlu E., ve Tüzün İ.K. 2009. Bireycilik-toplulukçuluk ikileminde mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 1-8.
- Klein, R.L., Leong, G.B., ve Silva, J.A. 1996. Employee sabotage in the workplace: A biopsychosocial model. *Journal of Forensic Sciences*, 41(1): 52–55.
- Kline, R. B. 2005. *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Knutsson, J. 1978. *Labeling Theory-A Critical Examination*. The National Swedish Council for Crime Prevention. Stockholm: Scientific Reference Group.
- Kramer, R. M., Brewer, M. B., ve Hanna B. A. 1996. Collective trust and collective action – the decision to trust as a social decision. Kramer, R. M. ve Tyler T. R. (der), *Trust in organizations*: 357-389, Thousand Oaks, California.

- Kratochwil, F. 1984. The force of prescriptions. *International Organization*, 38(4): 685-708.
- Kreiner, G. E., ve Ashforth, B. E. 2004. Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 1–27.
- Kroon, D. P., ve Noorderhaven, N. G. 2016. The role of occupational identification during post-merger integration. *Group and Organization Management*. 1-38.
- Kura, K. M., Shamsudin, F. M., ve Chauhan, A. 2016. Organisational trust as a mediator between perceived organisational support and constructive deviance. *International Journal of Business & Society*, 17(1): 1-18.
- Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja A., ve V. Vinekar. 2009. Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: A multifoci analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 337–357.
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., ve Brockner, J. 2007. Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management*, 3: 841-866.
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., Manegold, J., ve Thornton, M.A. 2015. Multifoci justice and target similarity: Emerging research and extensions. Cropanzano, R. ve M.A. Ambrose (Der.), *Oxford handbook of justice in the workplace*: 165–186. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Lee, K. B., Carswell, J. J., ve Allen, N. J. 2000. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85: 799-811.
- Leiter, M. P., ve Maslach, C. 1988. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal Of Organizational Behavior*, 9: 297-308.
- Lemert, E.M. 1972. *Human deviance, social problems, and social control*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Li, C., ve Sun L. Y. 2015. Constructive deviance as a planned behavior. *Academy of Management Proceedings*, 1: 13656.
- Liang, S. C., ve Hsieh, A.T. 2007. Burnout and workplace deviance among flight attendants in Taiwan Psychological Report, *Psychological Reports*, 101(2): 457-468.
- Lin, X., ve Leung, K. 2014. What signals does procedural justice climate convey? The roles of group status, and organizational benevolence and integrity. *Journal of Organizational Behavior*, 35: 464-488.
- Lobel, S.A. 1991. Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *The Academy of Management Review*, 16(3): 507-521.
- Lobel, S.A., ve St. Clair, L. 1992. Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(5): 1057-1069.

- Locke, E. A. 1976. The nature and cause of job satisfaction. Dunnette, M. D. (Der.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Mackie, G., Moneti, F., Shakya, H., ve Denny, E. 2015. *What are social norms? How are they measured?* California, USA: UNICEF/Centre on Global Justice, University of San Diego.
- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. 1992. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 103-123.
- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. 2001. Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31: 197-222.
- Marcussen, K., Ritter, C., ve Safron, D. 2004. The Role of identity salience and commitment in the stress process. *Sociological Perspectives*, 47(3): 289-312.
- Marks, S. R., ve MacDermid, S. M. 1996. Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58: 417-432.
- Maslach, C., ve Goldberg, J. 1998. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied of Preventive Psychology*, 7: 63-74.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. 1985. The Role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7/8): 837-851.
- Mastekaasa, A. 2011. How important is autonomy to professional workers?. *Professions and Professionalism*, 1(1): 36-51.
- McCall, G. J. 2006. Symbolic interaction. Burke, P. (Der.) *Contemporary social psychological theories*. Stanford University Press: California.
- McCall, G. J., ve Simmons, J. L.. 1978. *Identities and interactions*. New York: Free Press.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self & society from the standpoint of a social behaviorist* (Der.) C. W. Morris. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Meier, G. W. 1981. The bounty of behavior. *Developmental Psychobiology*, 14: 173-175.
- Mellahi, K., Budhwar, P.S., ve LI, B. 2010. A study of the relationship between exit, voice, loyalty and neglect and commitment in India. *Human Relations*, 63(3): 349-369.
- Menon, S. T. 1999. Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 31(3): 161-164.
- Merecz, D., ve Andysz A. 2014. Burnout and demographic characteristics of workers experiencing different types of work-home interaction. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(6): 933-949.
- Merolla, D. M., Serpe, R. T, Stryker S., ve Schultz P. W. 2012. Structural precursors to identity processes: The role of proximate social structures. *Social Psychology Quarterly*, 75: 149-172.
- Mertens, W., Recker, J. C., Kohlborn, T., ve Kummer, T.F. 2016. A framework for the study of positive deviance in organizations. *Deviant Behavior*, 37(11): 1288-1307.
- Merton, R K. 1968. *Social theory and social structure*. New York: Free Press.

- Merton, R.K. 1938. Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3: 672-682.
- Michelle, H., Silva S. V., ve Ranasinghe R. M. I. D. 2017. The impact of job stress on deviant workplace behaviour: A study of operational level employees of comfort apparel solutions company in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1): 74-85.
- Minson, J.A., ve Monin B. 2012. Do-gooder derogation: Putting down morally-motivated others to defuse implicit moral reproach. *Social Psychological and Personality Science*, 3: 200-207.
- Miscenko, D., ve Day, D. 2015. Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3): 215-247.
- Moir L., 2001. What do we mean by corporate social responsibility?. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 1(2): 16-22.
- Mowday, R. T., ve Sutton, R. I. 1993. Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44: 195–229.
- Near, J. P., ve Miceli, M. P. 1985. Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1): 1-16.
- Neuman, J. H., ve Baron, R. A. 2005. Aggression in the workplace: A socialpsychological perspective. S. Fox ve P. E. Spector (Der.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Niedhammer I, David S, Degioanni S, Drummond A, Philip P., ve Acquarone D. 2009. Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep*, 32(9): 1211–1219.
- Nuttbrock L., ve Freudiger P. 1991. Identity Salience and motherhood: A test of Stryker's theory. *Social Psychology Quarterly*, 54(2):146–157.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. A. 1996. Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. B. M. Staw ve L. L. Cummings (Der.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18: 157-200.
- Oakes, P.J., Haslam, S.A., Morrison, B., ve Grace, D. 1995. Becoming an in-group: reexamining the impact of familiarity on perceptions of group homogeneity. *Social Psychology Quarterly*, 58(1): 52-60.
- Olkkonen M.E. ve Lipponen J. 2006. Relationship between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2): 202-215.
- Ones, D. S., ve Viswesvaran, C. 1998. Gender, age, and race differences on overt integrity tests: Results across four large-scale job applicant datasets. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 35-42.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., ve Caldwell, D. F. 1991. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization. *Academy of Management Journal*, 34: 487-516.

- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Parsons, H. L. 1961. The humanities and the curriculum. *Educational Theory*, 11: 26–44.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Schroeder, D. A., ve Piliavin, J. A. 2005. Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56: 365-392.
- Peterson, D.K. 2002. Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1): 47-61.
- Petrocelli, M., Piquero, A.R., ve Smith, M.R. 2003. Conflict theory and racial profiling: An empirical analysis of police traffic stop data. *Journal of Criminal Justice*, 31: 1-11.
- Podsakoff, P.M., ve Mackenzie, S.B. 1997. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10: 133 - 151.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., ve Bachrach, D.G. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Polzer, J. T., Milton, L. P., ve Swann, W. B., Jr. 2002. Capitalizing on diversity: Interpersonal Congruence in Small Work Groups. *Administrative Science Quarterly*, 47: 296–324.
- Postmes, T., Spears, R., ve Cihangir, S. 2001. Quality of decision making and group norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80: 918-930.
- Pratt, M. G. 1998. To be or not to be? Central questions in organizational identification. D. A. Whetten ve P. C. Godfrey (Der.), *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*: 171–207. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pratt, M. G. 2000. The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45: 456–493.
- Pratt, M., ve Foreman, P. 2000. Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *The Academy of Management Review*, 25(1): 18-42.
- Ramamoorthy, N., ve Carroll C.F. 1998. Individualism/collectivism orientations and reactions toward alternative human resource management practices. *Human Relations*, 51(5): 571-588.
- Reade, C. 2001. Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12: 1269-1291.
- Reid, S., Epstein J., ve Benson D. E. 1994. Role identity in a devalued occupation: The case of female exotic dancers. *Sociological Focus*, 1: 1-16.
- Rentsch, J.R., ve Steel, R.P. 1998. Testing the durability of job characteristics as predictors of absenteeism over a six-year period. *Personnel Psychology*, 51: 165–189.

- Ridgeway, C. 1991. The social construction of status value: Gender and other nominal characteristics. *Social Forces*, 70(2): 367-386.
- Ridgeway, C.L., Kuipers, K. J., Boyle, E. H., ve D.T. Robinson. 1998. How do status beliefs develop? The role of resources and interactionaş experience. *American Sociological Review*, 63(3): 331-350.
- Riketta, M. 2005. Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384.
- Robinson, D. T., ve Smith-Lovin L. 1992. Selective interaction as a strategy for identity maintenance: An affect control model. *Social Psychology Quarterly*, 55: 12-28.
- Robinson, S. L., ve Bennett, R. J. 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.
- Robinson, S. L., ve Greenberg, J. 1998. Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. C.L. Cooper ve D.M. Rousseau (Der.), *Trends in Organizational Behavior* (1-30). New York: John Wiley & Sons.
- Robinson, S. L., ve O'Leary-Kelly, A. 1998. Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *The Academy of Management Journal*, 41(6): 658-672.
- Roccas, S., ve Brewer, M. B. 2002. Social identity complexity. *Personality and Social Psychology Review*, 6: 88-106.
- Rogers K. M., Corley K. G., ve Ashforth B. E. 2017. Seeing more than orange: Organizational respect and positive identity transformation in a prison context. *Administrative Science Quarterly*, 62(2): 219-269.
- Rothbard, N. P. 2001. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46: 655-684.
- Sackett, P.R., Burris, L.R., ve Callahan, C. 1989. Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, 42: 491-529.
- Sackett, P.R., ve DeVore, C. 2001. Counterproductive behaviors at work. N. AndersonD. S. Ones ve H. K. Sinangil, *Handbook of industrial, work & organizational psychology – volume 2: Personnel psychology* (145-164). London: SAGE Publications
- Sackett, P.R., ve Wanek, J.E. 1996. New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology*, 49: 787-829.
- Sagarin, E. 1985. Positive Deviance: An Oxymoron. *Deviant Behavior*, 6: 169-181.
- Sahlins, M. 1972. *Stone age economics*. New York: Aldine.
- Salancik, G.J., ve Pfeffer, J. 1978. A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23: 224-253.
- Salgado, J.F. 2000. *The big five personality dimensions as predictors of alternative criteria*. 15th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

- Schat, A. C. H., ve Frone, M. R. 2011. Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work Stress*, 25: 23–40.
- Schein, E. H. 1996. Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41: 229– 240.
- Schneider, B. 1975. Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28: 447–480.
- Scull, A. T. 1988. Deviance and social control. N. Smelser (Der.), *Handbook of sociology* (667-693). Newbury Park, CA: Sage.
- Serpe, R. T. 1987. Stability and change in self: A structural symbolic interactionist explanation. *Social Psychology Quarterly*, 50: 44-55.
- Settles, I. H. 2004. When multiple identities interfere: The role of identity centrality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4): 487-500.
- Shapiro, D. L. 2010. Relational identity theory: A systematic approach for transforming the emotional dimension of conflict. *American Psychologist*, 65(7): 634.
- Simon, B. 1999. A place in the world: Self and social categorization. Tyler, T.R., Kramer, R.M., ve John, O. P. (Der.), *The psychology of the social self*: 47-97. New Jersey: Psychology Press.
- Sims, R.L. 1992. The Challenge of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11(7), 505-513.
- Sims, R.L., ve Keenan, J.P. 1998. Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17: 411-421.
- Sloan, M. M. 2012. Controlling anger and happiness at work: An examination of gender differences. *Gender, Work & Organization*, 19: 370–391.
- Sluss, D.M., ve Ashforth, B.E. 2007. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32: 9-32.
- Sluss, D.M., ve Ashforth, B.E. 2008. How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*, 19: 807-823.
- Sluss, D.M., Ployhart, R. E., Cobb, M. G., ve Ashforth, B. E. 2012. Generalizing newcomers' relational and organizational identifications: Processes and prototypicality. *Academy of Management Journal*, 55(4), 949-975.
- Smith, C. A., Organ, D. W., ve Near, J. P. 1983. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68: 653–663.
- Sousa, V., ve Rojjanasrirat, W. 2010. Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2): 268-274.
- Spector, P. E., ve Fox, S. 2002. An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resources Management Review*, 12: 269-292.

- Spreitzer, G. M., ve Doneson, D. 2005. Musings on the past and future of employee empowerment. T. Cummings (Der.), *The handbook of organizational development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spreitzer, G. M., ve Sonenshein, S. 2003. Positive deviance and extraordinary organizing. Cameron, K., Dutton, J., ve R. Quinn (Der.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Spreitzer, G. M., ve Sonenshein, S. 2004. Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47: 828-848.
- Stamper, R., Liu, K., Hafkamp, M., ve Ades, Y. 2000. Understanding the roles of signs and norms in organizations- A semiotic approach to information systems design. *Behaviour & Information Technology*, 19: 15-27.
- Stefano G. D., Scrima F., ve Parry E. 2017. The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Stets, J. E. 2006. Identity Theory. P. J. Burke, (Der.), *Contemporary Social Psychological Theories*: 88-110. Stanford: Stanford University Press.
- Stets, J. E. ve Burke, J. P. 2000. Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3): 224-237.
- Stoner, J., ve Gallagher, V. C. 2011. The glass is half full: The positive effects of organizational identification for employees higher in negative affectivity. *Journal of Applied Social Psychology*, 41: 1793–1817.
- Storms, P.L., ve Spector, P.E. 1987. Relationships of organizational frustration with reported behavioural reactions: The moderating effect of locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 60(3): 227–234.
- Streiner, D. L. 1994. Figuring out factors: The use and misuse of factor analysis. *Research Methods in Psychiatry*, 39: 135–140.
- Stryker, S. 1968. Identity salience and role performance. *Journal of Marriage and the Family*, 4: 558-564.
- Stryker, S. 1980. *Symbolic interactionism: A social structural version*. Menlo Park, CA: Benjamin Cummings.
- Stryker, S. 2000. Identity competition: Key to differential social movement involvement. S. Stryker, T. Owens ve R. White (Der.), *Identity, Self and Social Movements*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Stryker, S. 2004. Integrating emotion into identity theory, J.H. Turner (Der.) *Theory and Research on Human Emotions*: 1-23. Emerald Group Publishing Limited.
- Stryker, S. 2007. Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality*, 75(6): 1083-1102.
- Stryker, S. 2008. From Mead to a structural symbolic interactionism and beyond. *Annual Review of Sociology*, 34: 15-31.
- Stryker, S., ve Burke, P.J. 2000. The past, present and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63: 284-297.

- Stryker, S., ve Serpe, R. T. 1982. Commitment, identity salience, and role behavior: A theory and research example. W. Ickes ve E. S. Knowles (Der.). *Personality, roles, and social behavior*. New York: Springer-Verlag.
- Stryker, S., ve Serpe, R. T. 1994. Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts?. *Social Psychology Quarterly*, 57: 16-35.
- Sunstein, C. 1996. Social Norms and Social Roles. *Columbia Law Review*, 96(4): 903-968.
- Sutherland, E.H., ve Cressey, D. R. 1978. *Criminology*. Philadelphia: J.B. Lippincott Co.
- Swann, W. B., Jr. 2005. The self and identity negotiation. *Interaction Studies*, 6: 69-83.
- Swann, W.B. Jr., Polzer, J. T., Seyle, D. C., ve Ko, S. J. 2004. Finding value in diversity: Verification of personal and social self-views in diverse groups. *The Academy of Management Review*, 29, (1): 9-27.
- Swann, W. B., Jr., Stein-Seroussi, A., ve Giesler, R. B. 1992. Why people self-verify. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62: 392-401.
- Tajfel, H. 1974. Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13: 65-93.
- Tajfel, H., ve Turner, J. C. 1979. An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin ve S. Worchel (Der.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*: 33-147. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Thoits P.A., ve Virshup L. K. 1997. Me's and we's: forms and functions of social identities. R. D., Ashmore ve L., Jussim (Der.), *Self and Identity: Fundamental Issues*: 106-33. New York: Oxford University Press.
- Tolman, E.C. 1943. Identification and the post-war world. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38: 141-148.
- Traub, S.H. ve Little. C.B. 1999. *Theories of Deviance*. Itasca, Illinois: F.E. Peacock.
- Trevino, L. K., Weaver, G. R., ve Reynolds, S. J. 2006. Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32: 951-990.
- Triandis, H. C. 2001. Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69: 907-924.
- Turner, J. C. 1975. Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5: 1-34.
- Turner, J. C. 1984. Social identification and psychological group formation. H. Tajfel (Der.), *The social dimension: European developments in social psychology*: 518-538. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Turner, J. C. 1987. Introducing the problem: individual and group. Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve M. S. Wetherell (Der.), *Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., ve McGarty, C. 1994. Self and collective: Cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20: 454-463.

- Tüzün İ. K. 2006. *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F., ve Basım, H. N. 2017. Deviant employee behavior in the eyes of colleagues: the role of organizational support and self-efficacy. *Eurasian Business Review*, 7 (3): 389-405.
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., ve Mishra, P. 2013. Constructive deviance in organizations: Integrating and moving forward. *Journal of Management*, 39(5): 1221-1276.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. ve Tissington, P. A. 2004. Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15: 351–360.
- Van Knippenberg, D. 2000. Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology*, 49: 357-371.
- Van Maanen, J., ve S. Barley 1984. Occupational communities: Culture and control in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 6: 287-365.
- Vardi, Y., ve Wiener, Y. 1996. Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7: 151-165.
- Veldman, J., Meeussen, L., Van, Laar C., ve Phaet, K. 2017. Women (do not) belong here: Gender-work identity conflict among female police officers. *Frontiers in Psychology*, 8:130.
- Voci, A. 2006. Relevance of social categories, depersonalization and group processes: Two field tests of self categorization theory. *European Journal of Social Psychology*, 36(1): 73-90.
- Walumbwa, F. O., ve Hartnell, C. A. 2011. Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84: 153-172.
- Wang, P., Walumbwa, F.O., Wang, H., ve Aryee, S. 2013. Unraveling the relationship between family-supportive supervisor and employee performance. *Group & Organization Management*, 38(2): 258-287.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M., ve Griffeth, R. W. 1998. The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28: 724–749.
- Warren, D. 2003. Constructive and destructive deviance in organizations. *Academy of Management Review*, 28: 622-632.
- Weaver, G., ve Agle, B. 2002. Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *The Academy of Management Review*, 27(1): 77-97.
- Wegener, I., ve Klauer, K. C. 2004. Inter-category versus intra-category fit: When social categories match social context. *European Journal of Social Psychology*, 34: 567–593.

- Williams, L. J., ve Anderson, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17: 601–617.
- Witt, L. A. 1992. *Procedural justice, occupational identification, and organizational commitment*. Office of Aviation Medicine, Dept. of Transportation, Federal Aviation Administration. VA, Springfield.
- Wright, S.C., Aron, A., Volpe, T., ve Ropp, S.A. 1997. The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1): 73-90.
- Wu, T. Y., ve Hu, C. 2009. Abusive supervision and employee emotional exhaustion. Dispositional antecedents and boundaries. *Group & Organizational Management*, 34: 143-169.
- Young, H.P. 2007. Social norms. Durlauf, S.N. ve Blume, L.E. (Der.), *The New Palgrave Dictionary of Economics*: 647–51. Nature Publishing Group, Basingstoke.
- Zhou, J., ve George, J.M. 2001. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4): 682–696.

EKLER

Ek-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Değerli katılımcı, doktora tezi için hazırlanan bu anket formunda soruların doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır. Soruların tamamına vereceğiniz içten ve samimi cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasında büyük önem taşımaktadır. Soruları lütfen "olması gerekeni (ideali)" değil, "hali hazırda olanı" düşünerek yanıtlayınız. Sizden herhangi bir kişisel veya kurum bilgisi istenmemektedir.

Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Esra Aydın

Başkent Üniversitesi

Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı Öğrencisi

E-posta: ekurt@baskent.edu.tr

1.BÖLÜM: KİMLİK BELİRGİNLİĞİ

1) Toplumda her bireyin toplumsal ilişkilerden doğan birçok kimliği vardır. Sahip olduğunuz kimlikleri düşünerek aşağıda verilen ve SİZİ EN İYİ TANIMLAYAN, SİZİN İÇİN EN ÖNEMLİ VE ÖNCELİKLİ OLAN KİMLİĞİ seçiniz. Bu seçimi yaparken kimliğin sizin için önemi ve önceliğini, kimlik temelli kurduğunuz ilişkilerin ne kadar güçlü ve derin olduğunu, kimlikle ilişkili kişi sayısını ve kimlikle davranışlarınızın uyum derecesini göz önünde bulundurunuz.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anne kimliği | <input type="checkbox"/> Çalışan kimliği |
| <input type="checkbox"/> Baba kimliği | <input type="checkbox"/> Meslek kimliği |
| <input type="checkbox"/> Kadın kimliği | <input type="checkbox"/> Siyasi görüş kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Erkek kimliği | <input type="checkbox"/> Yönetici kimliği |
| <input type="checkbox"/> Eş kimliği | <input type="checkbox"/> Din kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Evlat kimliği | <input type="checkbox"/> Desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Etnik köken kimliği | <input type="checkbox"/> Kurum kimliği |

2) Aşağıdaki kimliklerden sizi en iyi tanımladığınızı düşündüğünüz ve sizin için en önemli İKİNCİ KİMLİĞİ seçiniz. (Lütfen yukarıdaki cevaptan farklı bir kimliği seçiniz.)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anne kimliği | <input type="checkbox"/> Çalışan kimliği |
| <input type="checkbox"/> Baba kimliği | <input type="checkbox"/> Meslek kimliği |
| <input type="checkbox"/> Kadın kimliği | <input type="checkbox"/> Siyasi görüş kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Erkek kimliği | <input type="checkbox"/> Yönetici kimliği |
| <input type="checkbox"/> Eş kimliği | <input type="checkbox"/> Din kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Evlat kimliği | <input type="checkbox"/> Desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Etnik köken kimliği | <input type="checkbox"/> Kurum kimliği |

3) Aşağıdaki kimliklerden sizi en iyi tanımladığınızı düşündüğünüz ve sizin için en önemli ÜÇÜNCÜ KİMLİĞİ seçiniz. (Lütfen yukarıda verdiğiniz cevaplardan farklı bir kimliği seçiniz.)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anne kimliği | <input type="checkbox"/> Çalışan kimliği |
| <input type="checkbox"/> Baba kimliği | <input type="checkbox"/> Meslek kimliği |
| <input type="checkbox"/> Kadın kimliği | <input type="checkbox"/> Siyasi görüş kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Erkek kimliği | <input type="checkbox"/> Yönetici kimliği |
| <input type="checkbox"/> Eş kimliği | <input type="checkbox"/> Din kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Evlat kimliği | <input type="checkbox"/> Desteklenen sportif takım kaynaklı kimlik |
| <input type="checkbox"/> Etnik köken kimliği | <input type="checkbox"/> Kurum kimliği |

2. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıdaki ifadeler, çalışmakta olduğunuz kurumunuzla ilgili düşüncelerinize işaret etmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.</i>		Kesinlikle Katılmıyorum					Kesinlikle Katılıyorum					
1 KESİNLİKLE KATILMIYORUM							7 KESİNLİKLE KATILMIYORUM					
1	Başka biri çalıştığım işyerini eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5						
2	Diğer insanların çalıştığım işyeri hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	1	2	3	4	5						
3	Çalıştığım işyeri hakkında konuştuğumda; “onlar “ yerine “biz” kelimesini kullanırım.	1	2	3	4	5						
4	Çalıştığım işyerinin başarısı benim başarımdır.	1	2	3	4	5						
5	Başka biri çalıştığım işyerini övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5						
6	Medyada çalıştığım işyeri ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissedirim	1	2	3	4	5						

3. BÖLÜM: İLİŞKİSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıdaki ifadeler amirinizle ilgili düşüncelerinize işaret etmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.</i>		Kesinlikle Katılmıyorum							Kesinlikle Katılıyorum								
1 KESİNLİKLE KATILMIYORUM									7 KESİNLİKLE KATILMIYORUM								
1	Birisi amirimi eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir saldırı gibi algıları.	1	2	3	4	5	6	7									
2	Başkalarının amirim hakkında ne düşündüğünü umursarım.	1	2	3	4	5	6	7									
3	Amirim hakkında konuşurken genellikle “o” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	1	2	3	4	5	6	7									
4	Amirim başarılı olduğunda ben de kendimi başarılı hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7									
5	Amirim ile iki ortak gibi hareket ettiğimizi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7									
6	Başkalarına şu an birlikte çalıştığım amirle çalıştığımı söylemekten gurur duyarım.	1	2	3	4	5	6	7									
7	Arkadaşlarımla konuşurken amirimden övgüyle bahsedirim.	1	2	3	4	5	6	7									
8	Amirim ile olan ilişki her ikimize de fayda sağlar.	1	2	3	4	5	6	7									
9	Amirimin görüş ve önerilerine saygı duyarım.	1	2	3	4	5	6	7									
10	Amirimin değerleri benim değerlerimle uyuyor.	1	2	3	4	5	6	7									

4. BÖLÜM: MESLEKİ ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıdaki ifadeler, mesleğinizle ilgili düşüncelerinize işaret etmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.</i>		Kesinlikle Katılmıyorum					Kesinlikle Katılıyorum				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Başkalarının mesleğimi (uzmanlığımı) eleştirmesi hoşuma gitmez.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2	Başkalarının mesleğim hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3	Mesleğimden bahsederken “biz” kelimesini kullanırım	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	Meslektaşlarımın başarısını kendi başarıım gibi görürüm	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5	Başkalarının mesleğimi övmesi hoşuma gider	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	Mesleğimle ilgili olumsuz söylentilerden rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

5. BÖLÜM: OLUMSUZ İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıdaki sorulara çalıştığınız kurumda son bir yılda sergilediğiniz davranışları göz önünde bulundurarak cevap veriniz. Aşağıdaki davranışları hangi sıklıkla sergilediğinizi belirtiniz.</i>		ASLA	YILDA BİR KEZ	YILDA İKİ KEZ	BİR YILDA BİRKAÇ KEZ	AYDA BİR	HAFTAYA BİR	HER GÜN
		1	2	3	4	5	6	7
1	Kurumda kabul edilebilir sınırlardan daha fazla mola kullanmak	1	2	3	4	5	6	7
2	Amirime önceden haber vermeden işe geç gelmek	1	2	3	4	5	6	7
3	Çalışma saatlerinde işle ilgilenmek yerine kişisel işlere vakit ayırmak	1	2	3	4	5	6	7
4	Kuruma ait donanımı bireysel işler için kullanmak	1	2	3	4	5	6	7
5	Fazla mesai almak için işleri özellikle yavaşlatarak yerine getirmek	1	2	3	4	5	6	7
6	İş için az çaba göstermek	1	2	3	4	5	6	7
7	İşi bilerek ve isteyerek yavaşlatmak	1	2	3	4	5	6	7
8	Amirin talimatları bilerek yok saymak	1	2	3	4	5	6	7
9	Gizli kurum bilgilerini yetkili olmayan kişilerle paylaşmak	1	2	3	4	5	6	7
10	İşyerinde alkol kullanmak	1	2	3	4	5	6	7
11	Kurumun görev için verdiği harcırahtan daha fazlasını talep etmek	1	2	3	4	5	6	7
12	Kuruma ait donanıma özen göstermemek	1	2	3	4	5	6	7
13	İş arkadaşlarına sözlü saldırıda bulunmak	1	2	3	4	5	6	7
14	İş arkadaşlarına kaba davranmak	1	2	3	4	5	6	7
15	İş arkadaşlarını herkesin önünde utandırmak	1	2	3	4	5	6	7
16	İş arkadaşlarına incitici sözler söylemek	1	2	3	4	5	6	7
17	İş arkadaşlarını küçümsemek	1	2	3	4	5	6	7

18	İş arkadaşlarına eşek şakası yapmak	1	2	3	4	5	6	7
19	İş arkadaşlarını alaya almak	1	2	3	4	5	6	7

6. BÖLÜM: OLUMLU İŞYERİ SAPMA DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıdaki sorulara çalıştığınız kurumda son bir yılda sergilediğiniz davranışları göz önünde bulundurarak cevap veriniz. Aşağıdaki davranışları hangi sıklıkla sergilediğinizi belirtiniz.</i>		ASLA	YILDA BİR KEZ	YILDA İKİ KEZ	BİR YILDA BİRKAÇ KEZ	AYDA BİR	HAFTAYA BİR	HER GÜN
1	İşimin gereğini yerine getirmek için kuralları çiğnedim ya da esnettim.	1	2	3	4	5	6	7
2	Bir sorunu çözmek amacıyla kurumun kural ve usullerine aykırı davrandım.	1	2	3	4	5	6	7
3	Bir müşterinin veya hizmet verdiğim kişinin sorununu çözmek için kurumun kural ve usullerine uymadım.	1	2	3	4	5	6	7
4	Bir müşterinin veya hizmet verdiğim kişinin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılamak için bir kuralı esnettiğim oldu.	1	2	3	4	5	6	7
5	Bir sorunu çözüme kavuşturmak için işlevsel olmayan ya da işe yaramayan kurum içi kural ve kaidelere aykırı davrandım.	1	2	3	4	5	6	7
6	Olumlu yönde kurumsal bir değişim gerçekleştirmek niyetiyle iş arkadaşlarımla yanlış bir hareket veya davranışını üstlerime bildirdim.	1	2	3	4	5	6	7
7	İş yapma biçiminin iyileştirilmesi için amirimin talimatlarını yerine getirmediğim.	1	2	3	4	5	6	7
8	Mevcut iş yapma biçiminin iyileştirilmesi amacıyla, çalışma grubumdaki iş arkadaşlarımla ters düştüm.	1	2	3	4	5	6	7
9	Daha verimli bir performans sergilemek için amirimin talimatlarına uymadım.	1	2	3	4	5	6	7

7. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz: kadın erkek

Yaşınız:

Medeni durumunuz: bekar evli boşanmış dul

Eğitim durumunuz: ilköğretim lise yüksekokul

üniversite yüksek lisans doktora

Kurumda çalışma süreniz:

.....

Çalışma hayatındaki toplam çalışma süreniz:

.....

