

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL PRESTİJ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

THE RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: AN EMPRICAL INVESTIGATION

Bilçin TAK\*

Aydem ÇİFTÇİOĞLU‡

**ÖZET**

Bu çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel prestij ile ilişkili olabileceği varsayımından hareket edilmiştir. Bu kapsamda iki ana önerme geliştirilerek görgül bir araştırma yürütülmüştür. Bu önermelerden ilki örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel prestij arasındaki neden-sonuç ilişkilerini incelemektedir. İkinci önerme ise örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel prestij arasında bir etkileşim olup olmadığını sorgulamaktadır. Bu kapsamda Bursa Sanayi ve Ticaret Odası tarafından açıklanan En Büyük 250 Firma sıralamasında yer alan 15 imalat işletmesinden veri toplanmıştır. 310 beyaz yakalı personelden elde edilen veriler, algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiki olarak anlamlı ve doğrudan bir sebep-sonuç ilişkisi olduğunu ortaya koymamaktadır. Ancak iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kısmi ve aracı rol üstlenmesi durumunda algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasında bir etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci önerme bağlamında yürütülen analiz sonuçları ise algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir neden-sonuç ilişkisi olduğunu göstermektedir. Araştırmanın kısıtları ve gelecek çalışmalar için öneriler sonuç bölümünde tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan Örgütsel Prestij, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık

**ABSTRACT**

This study investigates the relationships among perceived external prestige, organizational commitment and organizational identification by using two prepositions. Data was collected form 310 white-collared employees employed in manufacturing companies which were ranked by Bursa Chamber of Commerce and Industry's as the 250 Biggest Companies in Bursa List in 2007. Structural equation modeling analysis was conducted in order to test hypostatized relationships. The results show that there is no direct causal relationship between organizational identification and perceived external prestige unless partially or fully mediated by organizational

---

\*Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

‡Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi

commitment and job satisfaction. Moreover, there is reciprocal relationship exists between perceived external prestige and organizational commitment. Research limitations and suggestions for future studies were also discussed.

**Key Words:** *Perceived External Prestige, Organizational Identification, Organizational Commitment*

## 1.YAZIN İNCELEMESİ VE ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Bu çalışmada, algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında sebep - sonuç niteliğinde bir ilişki olup-olmadığı incelenmektedir. İlgili yazında örgütsel prestij algısının nasıl oluştuğu ve hangi değişkenlerin bu süreçte yer aldığına ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda bireylerin kendi gruplarını diğer gruplar ile karşılaştırdıklarında üyesi oldukları grubu daha prestijli olarak algılamaları halinde özdeşleşme eğilimi gösterebildikleri ve gruba ilişkin olumlu prestij algısının bireylerin davranışları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görüşü savunulmaktadır. Yine bu çerçevede toplum tarafından olumlu değerlendirilen, olumlu bir sosyal kimliğe sahip örgütlerde çalışanların örgüte bağlanma ve özdeşleşme eğilimlerinin daha güçlü olması beklenmektedir ( Turner vd., 1979:190; Smidts vd., 2001:1051; Dutton ve Dukerich 1991: 520; Dutton vd.1994: 239).

Algılanan örgütsel prestij kavramı ilk olarak March ve Simon (1958) tarafından geliştirilen özdeşleşme modelinde birey-örgüt uyumunu sağlayan beş ana faktörden biri olarak tanımlanmıştır. Bilindiği gibi March ve Simon'a göre bireyin çalıştığı örgütü saygın olarak algılaması, örgütsel hedeflerin çalışanlar tarafından benimsenmesi, birey-örgüt etkileşiminin sık olması, örgüt üyeleri arasındaki rekabetin düşük düzeyde olması ve örgütün çalışanların beklentilerini tatmin etmesi durumunda örgütle özdeşleşme sağlanmaktadır. Bu çerçevede yazarlar algılanan örgütsel prestiji "çalışanın kendisinin ve diğer bireylerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin düşünceleri" olarak tanımlamışlardır (March ve Simon, 1958: 66-68). Ashforth ve Meal ise algılanan örgütsel prestiji "çalışanın üyesi olduğu örgütü diğer örgütlerle karşılaştırarak yaptığı değerlendirme" olarak ifade etmektedirler (Meal ve Ashforth, 1992: 103-123). Dutton ve diğerleri, 1991 ve 1994 yıllarında yayınlanan ve yazında önemli bir yere sahip olan çalışmalarında algılanan örgütsel prestij yerine yönetim tarafından iradi olarak yapılandırılmış olan algılanan dışsal imaj kavramını tercih etmektedirler. Bu kapsamda algılanan dışsal imaj kavramı " çalışanların örgüt dışındaki kişilerin örgütü nasıl algıladıklarına ilişkin değerlendirmeleri" olarak ifade edilmektedir (Dutton ve Dukerich 1991: 520; Dutton vd.1994: 239). Smidts ve arkadaşlarına göre ise algılanan örgütsel prestij bireyin örgütün prestijini kendi edindiği bilgilere dayanarak yorumlaması ve değerlendirmesidir (Smidts vd., 2001: 1052). Son olarak Carmeli ve Freund algılanan örgütsel prestij kavramını "dışarıdakilerin

örgütün itibarına ilişkin yorumlarının örgüt çalışanları tarafından değerlendirilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Carmeli ve Freund, 2002: 1051). Yukarıda açıklanan tanımlamalar çerçevesinde algılanan örgütsel prestij örgüt çalışanlarının zihninde oluştuğu ve bu algımanın örgütün dışındaki kişilerin görüşleri referans alınarak şekillendiği sonucuna varmak mümkündür.

Araştırma kapsamında incelenen bir diğer değişken ise örgütsel özdeşleşmedir. İlgili yazında çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri ağırlıklı olarak Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel, 1987) kapsamında açıklanmaktadır. Sosyal Kimlik Kuramına göre bireyler kendilerini ve diğerlerini farklı sosyal gruplar içinde sınıflandırma eğilimindedir. Böylece kendi sosyal çevrelerini düzenlemekte; kendilerini ve diğerlerini bu çerçeve içine yerleştirmektedirler. Bunun yanı sıra söz konusu kurama göre bireyler, yaptıkları sınıflandırmaya dayanarak kendilerini bir grubun gerçek veya sembolik üyesi olarak algılamakta; bir aidiyet duygusu geliştirerek sosyal anlamda özdeşleşmektedirler. Örgütsel özdeşleşme de sosyal özdeşleşmenin spesifik bir biçimi olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme, bireyin belirli bir örgüte ait olma algısına sahip olması ve kendini o örgütün üyesi olarak tanımlaması şeklinde açıklanmaktadır (Mael, Ashforth, 1992). Bu çerçevede algılanan örgütsel prestij bireyin kendini sınıflandırması ve örgüt ile arasında aidiyet geliştirme sürecinde rol oynayabileceğini düşünmek mümkündür.

Örgütsel bağlılık yazınında temel kabul edilen çalışmalarda örgüte bağlı bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul eden, bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlı, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunan ve örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olan bireyler olarak karakterize edildikleri dikkat çekmektedir (Mowday vd. 1979:227, Steers,1977:46, Porter vd. 1974: 604 ,Morrow 1993: 47). Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılığı bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve çalışanların organizasyonla ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlanmaktadır (Meyer vd., 1990:710; Meyer ve Allen, 1991:67;Meyer ve Allen, 1997: 11). Dolayısıyla örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğunu varsaymak mümkündür.

Yukarıda açıklanan kuramsal çerçeveden hareketle çalışmada algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında nedensel bir ilişki olup olmadığı incelenmektedir. Bu kapsamda araştırma problemi iki ana önerme çerçevesinde yapılandırılmıştır.

**Önerme 1:** Örgütsel prestij algısının bireylerin çalıştıkları örgüt ile özdeşleşmelerini kolaylaştırması mümkündür. Aynı şekilde örgütleri ile

özdeşleşmiş bireylerin de örgütsel prestij algılarının daha pozitif olabileceği düşünülebilir. İlgili yazında bu görüşü destekleyen çalışmaların yer aldığı izlenmektedir (Mael ve Ashforth 1992:115; Dukerich vd., 2002: 520; Dutton ve Dukerich 1991: 520; Dutton vd.1994: 239;Batcharya 1995:52; Herrbach vd., 2004:1398; Bomber ve Iyler, 2002:34; Mignonac vd., 2006:485; Riketta, 2005:364; Cole ve Brunc, 2006: 598; Barters vd., 2007: 182). Dolayısıyla algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında öncül veya ardıl şeklinde nedensel bir ilişkinin mevcut olması beklenebilir.

**Önerme 2:** Örgütsel prestij algısı pozitif olan bireylerin örgütlerine bağlanma eğilimlerinin yüksek olması beklenebilir. Benzer şekilde çalıştığı örgüte karşı bağlılık geliştiren bireylerin örgütsel prestij algılarının da güçlü olacağı öngörülebilir. Yazında toplumun bireylerin üyesi oldukları örgütü olumlu yönde değerlendirmesinden ve örgütün prestijine yönelik tehditlerden etkilendikleri; bu etkilenme sonucunda da örgüte bağlanma eğilimlerinin arttığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Riketta ve Landerer, 2005: 196; Herrbach vd., 2004: 1401; Carmeli ve Freund, 2002:62; Carmeli, 2005a: 443-464; Carmeli 2005b: 463; Freund 2006: 76). İlgili yazında ayrıca duygusal örgütsel bağlılık ile örgütsel prestij algısı arasında ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da yer almaktadır (Ellemers vd. 1992: 372; Bergami ve Bagozzi 2000: 571; Carmeli ve diğ. 2006: 102; Fuller vd.2006:340).

Yukarıda açıklanan iki önerme çerçevesinde bir saha çalışması yürütülmüştür. Çalışmaya ilişkin ayrıntılar metod bölümünde açıklanmıştır.

## **2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Araştırmanın sorunsalını incelemek üzere yapısal eşitlik modelleme analizinden yararlanılarak farklı modeller tasarlanmıştır. Söz konusu modeller ve ulaşılan sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

### **2.1 Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın örnekleme Bursa Ticaret ve Sanayi Odası tarafından oluşturulan “En Büyük 250 Firma Listesi”nde yer alan 15 şirkette görev yapan 310 beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Söz konusu listede otomotiv imalat sektöründe faaliyette bulunan firmaların tümüne araştırma yürütmek üzere başvurulmuş, ancak sadece 15 firmadan olumlu yanıt alınabilmiştir. Örneklemin sahip olduğu profil Tablo 1 üzerinde özetlenmiştir:

**Tablo 1: Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler**

Cinsiyet	
Kadın	% 29
Erkek	% 71
Medeni Durum	
Evli	% 61
Bekar	% 39
Yaş	
30 ve altı	% 57
31-40	% 31
41 ve üzeri	% 12
Çalışılan ilk iş yeri olup-olmama	
İlk iş yeri	%27
Öğrenim Durumu	
Meslek Yüksek Okulu	%26
Üniversite	%70
Yüksek Lisans	%4
Örgütsel Kıdem	
3 yıldan az	55
3 – 7 yıl arası	21
7 yıl ve üzeri	17

### 2.3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler:

Araştırmada algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmekle birlikte, modelleme çalışmalarına iş tatmini değişkeni de dahil edilmiştir. Bu kapsamda kullanılan ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler İngilizce'den Türkçe'ye ve daha sonra tekrar İngilizce'ye çevrilerek anlam açısından olası yanlış payı en aza indirgenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların kendilerine yöneltilen ifadelere ne ölçüde katıldıklarını Likert tipi beşli (1=kesinlikle katılmıyorum 5= kesinlikle katılıyorum) ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir.

**2.3.1 Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği:** Çalışmada Mael ve Ashforth tarafından geliştirilen ve ilgili yazında güvenilir ve geçerliliği sınanmış olan 8 maddelik ölçek kullanılmıştır ( Mael ve Ashforth, 1992  $\alpha =0.77$ ; Smidts vd., 2001  $\alpha =0.73$ ; Herrbach vd.,  $\alpha =0.86$ ; Bhattacharya vd., 1995,  $\alpha =0.69$ ; Lipponen vd., 2005, $\alpha =0.83$ ). Bu çalışmada ise Türkçe'ye tercüme edilmiş aynı ölçek için Cronbach's alfa katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları modelde yer alan algılanan örgütsel

prestij ölçeğinin ( $\chi^2 (20) = 134^{***}$ ,  $\chi^2/df = 6.7$ , GFI= 0.90, AGFI= 0.82, CFI=0.89, RMSR=0.086, RMSEA=0.14)<sup>1</sup> ölçme gücü açısından makul olduğunu göstermektedir.

**2.3.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Çalışmada Porter, Steers ve Mowday'ın (1974) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin dokuz maddelik sürümü kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin Türkçe çevirisinin güvenilirlik ve geçerlilik açısından daha önce sınıandığı (Tanova vd. 2002:800) ve kabul edilebilir bir güvenilirlik düzeyine (Cronbach's  $\alpha=0.86$ ) sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada da söz konusu ölçek için kabul edilebilir bir iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's  $\alpha = 0.82$ ) hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da ölçeğin ölçme gücünün makul olduğunu göstermektedir ( $\chi^2 (27) = 116^{***}$ ,  $\chi^2/df = 4.3$ , GFI=0.92, AGFI=0.86, CFI=0.89, RMSR=0.064, RMSEA=0.11).

**2.3.3 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe'de güvenilir ve geçerliliği önceden sınıanmış olan (Tak ve Aydemir:2004, $\alpha: 0.88$ ) altı maddelik örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's alfa katsayısı 0.83 olarak hesaplanmıştır ve yabancı yazındaki çalışmalar ile paralellik söz konusudur (Mael 1988:  $\alpha = 0.83$ ; Mael ve Ashforth,1992  $\alpha = 0.87$ ; Bhattacharya vd., 1995  $\alpha = 0.87$ ; Lipponen vd., 2005  $\alpha=0.70$ ; Smidts vd., 2001  $\alpha=0.84$ ; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006  $\alpha=0.81$ ; Carmeli vd., 2006  $\alpha=0.66$ ). Yürütülen doğrulayıcı faktör analiz sonuçları da ( $\chi^2 (9) = 25^{**}$ ,  $\chi^2/df = 2.77$ , GFI=0.97, AGFI=0.94, CFI=0.96, RMSR=0.037, RMSEA=0.077) ölçeğin örgütsel özdeşleşme değişkenini ölçme gücünün yüksek olduğunu göstermektedir.

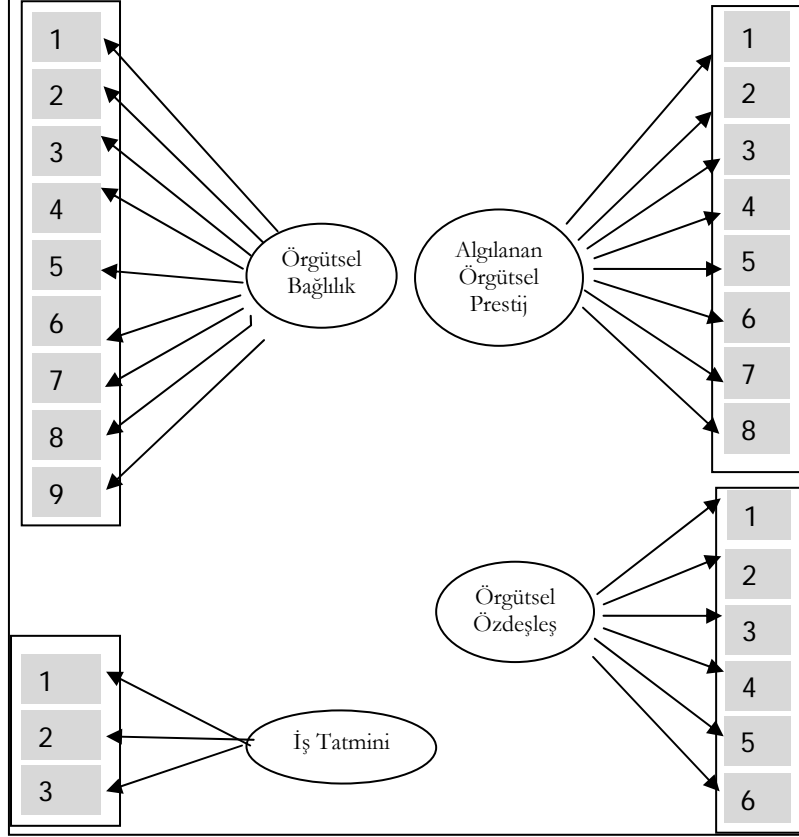
**2.3.4 İş Tatmini:** Bu çalışmada Michigan Örgütsel Değerlendirme Ölçeği'nin üç ifadeden oluşan Genel İş Tatmini alt ölçeği (Cammann vd. 1979, aktaran: Spector 1997: 19) kullanılmıştır. Kaynaklar orijinal ölçeğin güvenilir olduğunu (Cronbach's  $\alpha=0.77$ ) belirtmektedir. Ancak bu çalışmada kullanılan tercüme ölçeğin iç tutarlılık düzeyinin genel kabul gören sınırın altında kaldığı tespit edilmiştir (Cronbach's  $\alpha=0.54$ ). Bu bulgudan hareketle iş tatmini ölçeği temel bileşenler analizinden yararlanılarak incelenmiştir. Analiz sonuçları İş Tatmini Ölçeğini oluşturan her üç ifadenin de yazında genel kabul gören (Hinkin: 1995) 0.40 sınırı üzerinde faktör yükü aldıklarını ve ölçeğin özdeğeri 1'den büyük (1.978) tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç dikkate alınarak İş Tatmini değişkeninin araştırma modelinde korunmasına karar verilmiştir. Böylece yabancı yazında

---

<sup>1</sup> **GFI** : Joreskog uyum iyiliği indeksi , **AGFI** : Joreskog düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi **CFI** : Bentler karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi, **RMSEA** : Steiger – Linder yaklaşımın standart hatası indeksi, **RMSR** : Artıkların kök ortalama karesi, \*\*\* p <0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05) \*\*\*: P<0,001

örgütsel prestij, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkileri sıklıkla incelenen iş tatmininin bu bağlamda Türk deneklerden toplanan veriler çerçevesinde nasıl bir rol üstlendiğini inceleme fırsatı doğacağı düşünülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçüm modeli Şekil 1 üzerinde yer almaktadır:



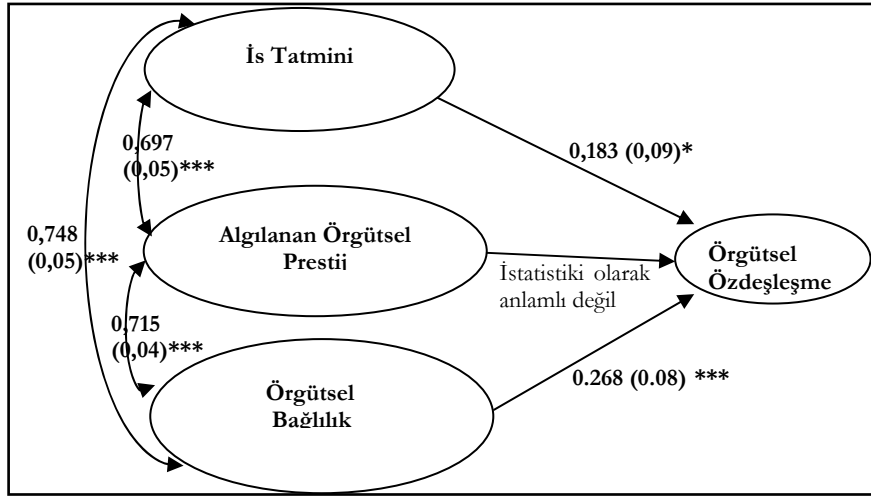
Şekil 1: Araştırmada Kullanılan Ölçüm Modeli

### 3. BULGULAR

Veriler STATISTICA paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu yazılımın SEPATH modülü ile doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüş ve aynı modül kullanılarak yapısal eşitlik modelleme çalışması ile alternatif modeller<sup>2</sup> tasarlanarak araştırmanın problemi incelenmiştir.

#### 3.1. Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

İlk modelde (Model 1) algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi sınanmış ve söz konusu ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri de modele eklenmiştir. Model 1'de tüm dışsal değişkenler yani iş tatmini, algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri korelasyonlu olarak analize dahil edilmiştir.



\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05; ( standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir)

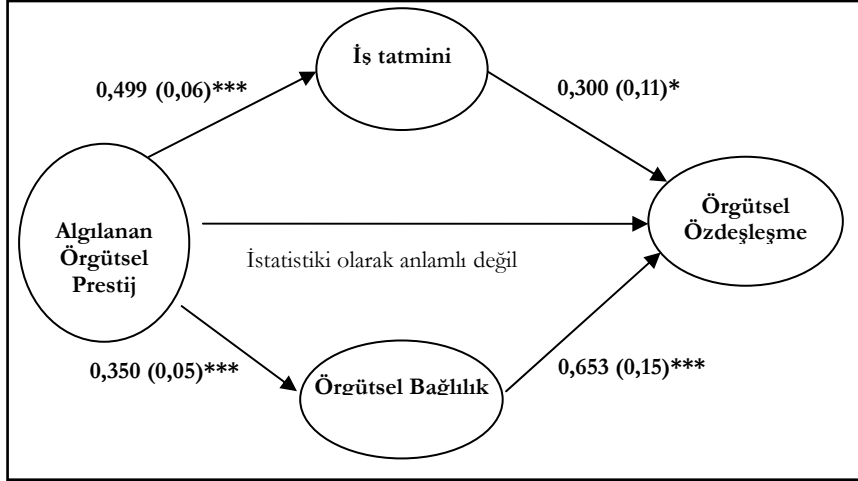
Şekil 2:Algılanan Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi (Model 1)

<sup>2</sup> Bir modelin uyum iyiliği değerlendirilirken  $\chi^2$  / serbestlik derecesi oranının sıfıra yakın (Joreskog,1996) olması arzu edilmekle birlikte söz konusu oranın 3 'ün altında olması bir modelin uyum iyiliği açısından yeterli kabul edilmektedir (Kline, 1998:128). Ayrıca  $\chi^2$  değerinin istatistiksel olarak anlamsız olması tercih edilmektedir. Çünkü bu durum gözlenen ve tahmin edilen varyans veya kovaryans matrislerinin eşit olduğu anlamına gelmektedir. (Schumaker ve Lomax, 1996) Ancak  $\chi^2$  istatistiği örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu için iyi bir modelin reddedilmemesi veya kötü bir modelin kabul edilmemesi için ayrıca uyum iyiliği endekslerine bakmak gerekmektedir. ( Bagozzi, Yi, Phillips, 1991) Uyum iyiliği endekslerinin 0,90'ın üzerinde; RMSEA değerinin 0,05 ile 0,08 arasında olması makul kabul edilmektedir. Ancak 0,05 civarında bir değer, modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir. (Joreskog, 1996) Son olarak da RMSR değerinin 0,10'un altında olan modeller iyi bir uyuma sahip olarak kabul edilmektedir (Kline, 1998).



Şekil 2’de de görüldüğü gibi algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yani örgütsel prestij algısı örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Ancak iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın bireylerin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (CFI=0.83,  $\chi^2=812$ ,  $df=293$ ,  $\chi^2/df=2,77$ , RMSR=0.07, RMSEA=0.08).

Söz konusu bulgudan hareket ile iş tatmini ile örgütsel bağlılık değişkenlerine kısmi aracı rol verilerek algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi yeniden modellenmiştir (Model 1/a). Söz konusu alternatif model Şekil 3’de yer almaktadır.

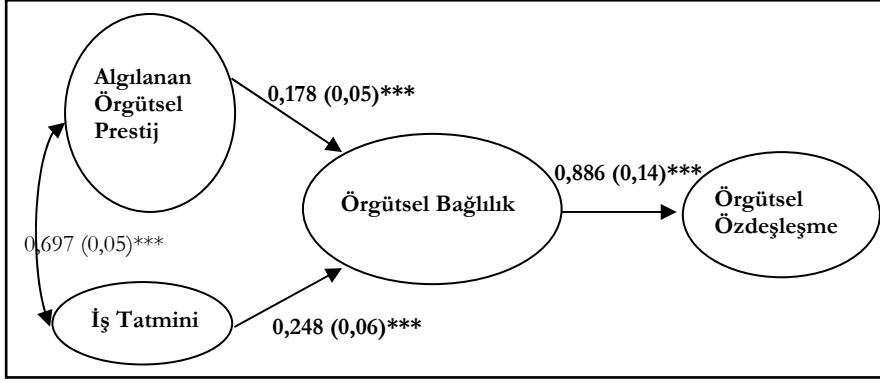


\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$ ; ( standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir)

**Şekil 3:Örgütsel Bağlılığın Kısmi Aracı Rol Üstlendiği Model ( Model 1.a)**

Model 1.a’ da iş tatmini ve örgütsel bağlılık kısmi aracı değişken olarak tanımlanarak algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi yeniden incelenmiştir. Bulgular, algılanan örgütsel prestij ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık aracılığı ile örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (CFI= 0.82,  $\chi^2 = 837$ ,  $df= 295$ ,  $\chi^2/ df = 2.84$ , RMSR=0.07, RMSEA =0.08).

Bu bulgu dikkate alınarak algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini daha iyi sorgulayabileceği varsayılan başka bir alternatif model daha üretilmiştir (Model 1.b). Önerilen yeni modelde iş tatmini ve algılanan örgütsel prestij bağımsız değişken olarak ele alınmış ve örgütsel özdeşleşme ile arasındaki yüksek korelasyon dikkate alınarak örgütsel bağlılığa tam aracı rol verilmiştir.

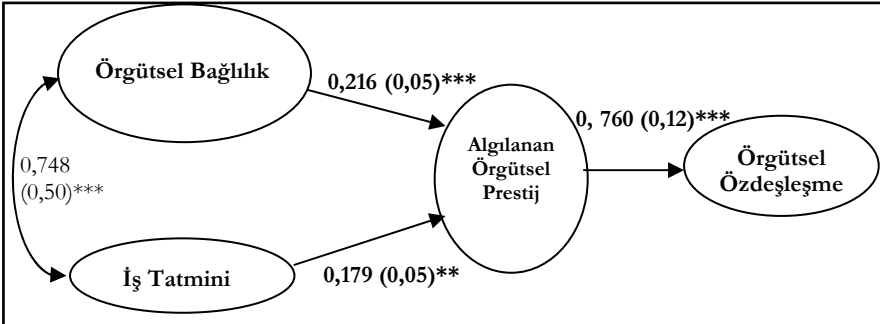


\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05; ( standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir)

**Şekil 4: Örgütsel Bağlılığın Tümüyle Aracı Rol Üstlendiği Model (Model.b)**

Şekil 4'te de görüldüğü üzere algılanan örgütsel prestij, örgütsel bağlılığın tam aracı rolü üstlenmesi durumunda örgütsel özdeşleşme üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir ( CFI= 0.83,  $\chi^2 = 818$ , df= 295,  $\chi^2/ df = 2.77$ , RMSR=0.07, RMSEA =0.08).

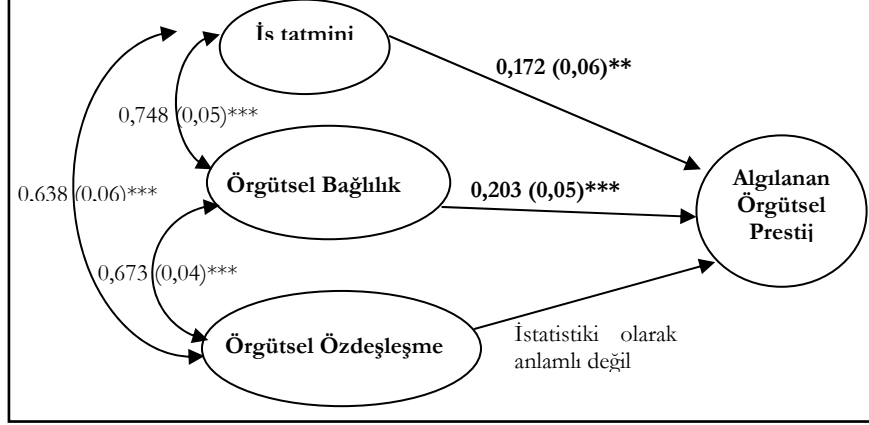
Bu kapsamda ayrıca algılanan örgütsel prestije tam aracı rol yüklenerek örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Söz konusu model Şekil 5 (Model 1.c) üzerinde yer almaktadır. Bu modelde iş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirleri ile korelasyonlu dışsal değişken olarak kabul edilmiş ve söz konusu değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri, algılanan örgütsel prestije aracı rol verilerek incelenmiştir. Bulgular örgütsel bağlılığın, algılanan örgütsel prestij aracılığıyla örgütsel özdeşleşme üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (CFI= 0.82,  $\chi^2 = 857$ , df= 295,  $\chi^2/ df= 2.91$ , RMSR=0.08, RMSEA =0.08).



\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05; ( standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir)

**Şekil 5 :Algılanan Örgütsel Prestijin Aracı Rol Üstlendiği Model (Model 1.c)**

Önerme 1 bağlamında yürütülen analizler kapsamında son olarak örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel prestij üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olup-olmadığı incelenmiştir. Çünkü örgütleri ile özdeşleşmiş bireylerin örgütsel prestij algılarının daha pozitif olacağı, bir diğer ifade ile özdeşleşmiş bireylerin mensubu oldukları örgütleri daha prestijli algılama eğilimi gösterecekleri düşünülmektedir.



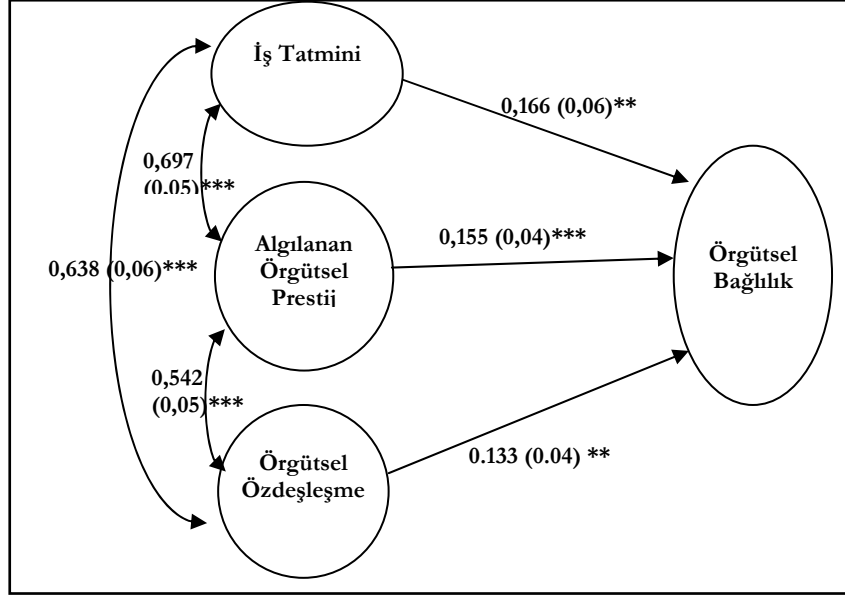
\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05; ( standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir)

### Şekil 6: Algılanan Örgütsel Prestijin Öncülü Olarak Örgütsel Özdeşleşme (Model 1.d)

Analiz bulgularına göre (Şekil 6, Model 1.d) örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij üzerinde doğrudan ve istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir (CFI= 0.83,  $\chi^2 = 812$ , df= 293,  $\chi^2/df = 2.77$ , RMSR=0.07, RMSEA =0.08). Dolayısıyla önerme 1 kapsamında yürütülen analizlerde örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel prestij arasında istatistiki olarak anlamlı doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi tespit edilememiştir.

### 3.2. Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Yukarıda belirtildiği gibi önerme 2'de algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık arasında nedensel bir ilişki olması beklenmektedir. Bu kapsamda Model 2 tasarlanarak iş tatmini, algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme birbirleri ile korelasyonlu bağımsız değişkenler yani öncül kabul edilerek örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir (Şekil 7). Analiz sonuçları algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (CFI= 0.81,  $\chi^2 = 812$ , df= 293,  $\chi^2/df = 2.77$ , RMSR=0.07, RMSEA =0.08). Bir diğer ifade ile örgütsel prestij algısının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.



\*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05; ( standart hatalar parantez içinde gösterilmiştir)

Şekil 7: Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Model 2)

Aslında bu ilişki karşılıklı bir neden-sonuç ilişkisi niteliği taşımaktadır. Çünkü önerme 1 kapsamında tasarlanmış olan Model 1.a ve Model 1.b algılanan örgütsel prestijin de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

#### 4.SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada örgütsel prestij, bağlılık ve özdeşleşme ilişkileri incelenmiştir. Bu kapsamda ulaşılan sonuçlar algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan ve neden-sonuç niteliğinde bir ilişki olduğunu göstermemektedir (Model 1, Model 1.d). Oysa ilgili yazında algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Smitds vd., 2001:1054; Bhattacharya vd., 1995 :52; Barters vd., 2007: 182; Mael ve Ashforth 1992:115; Dukerich vd., 2002: 520; Dutton ve Dukerich 1991: 520; Dutton vd.1994: 239; Mignonac vd., 2006:485; Carmeli vd. 2006:101-102) . Ancak algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki aracı değişkenler kullanılarak alternatif modeller içerisinde incelendiğinde algılanan örgütsel prestijin örgütsel bağlılık ve iş tatminin aracı etkisi ile örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Model 1.a, Model 1.b, Model 1.c). Sonuç olarak birinci önermede öngörüldüğü üzere algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında dolaylı bir ilişki mevcut olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş tatmininin bu ilişkide kısmi ve /veya tam aracı rol üstlendiği

bulgusu elde edilmiştir. Bu bulguyu uygulama açısından değerlendirmek gerekirse, çalışanların örgüte aidiyet geliştirmesi açısından örgütsel bağlılık ve iş tatmininin kritik rol üstleneceği söylenebilir.

Önerme 2 bağlamında yürütülen analiz sonuçları ise örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel prestij arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu göstermektedir (Model 2). Bir diğer ifade ile örgütsel bağlılık ile örgütsel prestij algısı arasında doğrusal ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Dolayısıyla ikinci önermede öngörülen ilişkiler doğrulanmıştır ve bu bulgu mevcut yazın ile uyumludur (Carmeli ve Freund, 2002:62; Carmeli, 2005a: 443-464; Carmeli 2005b: 463; Freund 2006: 76). Uygulama açısından bakıldığında, örgütsel bağlılığın güçlenmesi için pozitif prestij algısı yaratılmasının fayda sağlayabileceği yorumu yapılabilir.

Araştırmanın temel problemi ile doğrudan ilişkili olmamakla beraber analiz sonuçları iş tatmini ile örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bir başka ifade ile bulgular, iş tatmininin, bireylerin örgüte bağlanması, örgütle özdeşleşmesi ve örgütü yüksek prestijli olarak algılamalarının nasıl veya hangi etkiler ile gerçekleştiğini inceleyen çalışmalarda dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yukarıda özetlenen bulgular bu çalışmanın yürütüldüğü örneklem ve yöntem kaynaklı kısıtlar dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Dolayısıyla tespit edilen ve doğrulanamayan ilişkilerin farklı örneklem ve aynı kavramları ölçtükleri iddia edilen farklı ölçekler kullanılarak sınanması faydalı olacaktır.

Araştırma yöntemden kaynaklanan bazı kısıtlara sahiptir. Bunlardan ilki kullanılan ölçeklerin niteliği gereği deneklerin *olası bir durumda nasıl davranacaklarını* sorgulayan ifadeler kullanılarak veri toplanmış olmasıdır. Yapısal eşitlik modelleme analizleri kapsamında tasarlanan modellerin Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi (CFI) açısından “*iyileştirilmesi gereken*” model niteliğinde olması araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bilindiği üzere karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksinin 0.90'nın üzerinde olması durumunda “*iyi*” bir modelden söz etmek mümkündür. Ancak 0.80'nin üzerinde uyum iyiliğine sahip modeller de makul kabul edilmektedir (Mulaik vd 1989:441 , Kline 1998: 131). Bu çalışmanın bir diğer kısıtı ise kullanılan tercüme iş tatmini ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin düşük olmasıdır. Bu nedenle gelecek çalışmalarda iç tutarlılık katsayısı yüksek farklı iş tatmini ölçeğinin kullanılması faydalı olacaktır.

Gelecek çalışmalar açısından birinci önerme kapsamında sorgulanan ve aralarında doğrudan bir sebep-sonuç ilişkisi tespit edilemeyen örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij algısı ilişkisinin çok kültürlü bir örneklemden veri toplanarak karşılaştırmalı olarak incelenmesi önerilebilir.

**KAYNAKLAR**

- BARTELS J., PRUYN A., JONG M.D., JOUSTRA I. (2007) Multiple Organizational Identification Levels And Their Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate, *Journal Of Organizational Behavior*, 28, 173-190
- BERGAMI M., BAGOZZI R. P. (2000) Self-Categorization, Affective Commitment And Group Self-Esteem As Distinct Aspects Of Social Identity In Organization, *British Journal of Social Psychology*, 39,555-577
- BHATTACHARYA C.B, ROA H., GLYNN M.A. (1995) Understanding The Bond Of Identification: An Investigation Of Its Correlates Among Art Museum Members, *Journal Of Marketing*, 46-57
- CARMELI A., FREUND A.(2002) The Relationship Between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestij, *Corporate Reputation Review* , Vol 5, No1, 51-68
- CARMELI A.(2005a) Perceived External Prestige, Affective Commitment And Citizenship Behavior, *Organizational Studies*, Vol 26, No 3, 443-464
- CARMELI A.(2005b) Exploring determinants of job involyment an empirical test among senior executives, *International Journal of Manpower*, Vol 26, No 5, 457-471
- CARMELI A., GILAT G., WEISBERG J. (2006) Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach, *Corporate Reputation Review*, Vol 9, No 1, 92-104
- COLE M., BRUCH H. (2006) Organizational identity strength,identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?, *Journal of Organizational Behaviour*,27:585–605
- DUTTON J.E, DUKERICH J.M (1991) Keeping An Eye On The Mirror: The Role Of Image And Identity in Organizational Adaptation, *Academy Of Managenet Journal*, 34, 517-554
- DUTTON J.E., DUKERICH J.M., HARQUAIL C.V.(1994) Organizational Image and Member Identification, *Administrative Science Quarterly*, Vol 39,Issue 2, 239-263
- DUKERICH, J.M., GOLDEN B.R., SHORTELL S.M.(2002) Keeping An Eye On The Beholder: The Impact Of Organizational Identification, Identity And Image On The Cooperative Behaviors Of Physicians, *Administrative Science Quarterly* , 47, 507-533

- ELLEMERS N., KORTEKAAS P., OUWERKERK J.W. (1999) Self-Categorization, Commitment To The Group And Group Self-Esteem As Related But Distinct Aspects Of Social Identity, *European Journal of Social Psychology*, 29, 371-389
- ELSBACH K.D., KRAMER R.M.,(1996)Members' Responses To Organizational Identity Threats: Encountering And Countering The Business Week Rankings, *Administrative Science Quarterly*, Vol 41, 442-476
- FREUND A. (2006) Work and Workplace Attitudes on Social Workers: Do They Predict Organizational Reputation?, *Business And Society Review*, 111:1, 67-87
- HERRBACH O., MIGNONAC K., GATIGNON A.L.(2004) Exploring The Role Of Perceived External Prestige In Managers Turnover Intentions, *International Journal Of Human Resources Management* 15:8, 1390-1407
- HINKIN T.R. (1995), "A Review of Scale Development Practices in the Study of Organizations" *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- JORESKOG, K.G. (1996), *Testing Structural Equation Models*. Bollen K., Scott, L. (Der.), Sage Pub: London.
- KLINE R. (1998), *Principles and Practices of Structural Equation Modeling*, New York: The Guilford Pres.
- LIPPONEN J., HELKAMA K., OLKKONEN M.E., JUSLIN M. (2005) Predicting The Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 78, 97-112
- FULLER, J. Bryan, Kim Hester, Tim Barnett, Len Frey, Clint Relyea (2006) Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff and Administrators, *The Journal of Social Psychology*, 146(3), 327-347
- MAEL F., ASHFORTH B.E. (1992) Alumni and Their Alma Mater: A Partial test of the Reformulated Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 13, 1992, 103-123
- MARCH J.G., SIMON H. A.(1958) *Organizations*, John Wiley& Sons, Inc.
- MEYER J.P, ALLEN N.J., SMITH C.A. (1993), Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, 538-551

- MEYER J.P., ALLEN N.J. (1991) The Three –component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 1, Number 1, 61-90
- MEYER J.P., ALLEN N.J.,(1997) *Commitment in Workplace, Theory Research and Application*, Sage Publication, California
- MEYER, J.P., ALLEN N.J., GELLATLY I. R., Affective And Continuance Commitment To the Organizations: Evaluation of Measures And analysis Of Concurrent And Time-Lagged Relations, *Journal Of Applied Psychology*, Vol 75, No 6, 1990, 710-720
- MIGNONAC K., HERRBACH O., GUERRERO S.(2006) The Interactive Effects Of Perceived External Prestige And Need For Organizational Identification On Turnover Intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 477-493
- MORROW P.C (1993), *The Theory and Measurement of Work Commitment*, JAI Press, Greenwich
- MULAIK. S.A., JAMES L.R., VAN ALSTINE J., BENNETT N., LIND S., STILWELL C.D (1989), “An Evaluation of Goodness of Fit Indices for Structural Equation”, *Psychological Bulletin*, 105, 3, 430-445
- PORTER W. L., STEERS R.M., MOWDAY R.T., BOULIAN P. V., (1974) Organizational Commitment , Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal Of Applied Psychology*, Vol 59, No 5, 603-609
- RIKETTA M.(2005), Organizational Identification: A Meta-Analysis, *Journal Of Vocational Behavior*, 66: 358–384
- RIKETTA M., LANDERER A., (2005) Does Percieved Threat to Organizational status Moderate The Relation Between Organizational Commitment And Work Behavior, *International Journal Of Management*, Vol 22, No 2, 193-200
- SCHUMACKER R.E., LOMAX R., (1996), *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Pub.
- STEERS R.M.(1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol 22, No1, 46-56
- SMIDTS A., PRUYN A.T.H, VAN RIEL C.B.M.(2001) The Impact Of Employee Communication And Perceived External Prestige On Organizational Identification, *Academy Of Management Journal*, Vol 49, No 5, 1051-1062
- SPECTOR P.E (1997), *Job Satisfaction: Applications, Assessments, Causes and Consequences*, Sage Publishes. London.



- TANOVA C., KINYAZ T., EKİZ E., CANÖZER S.(2002) Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine Yönelik Görgül Bir Araştırma, *10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 23-25 Mayıs 2002, 795-804
- TAJFEL H.(1982) Social Psychology of Intergroup Relations, *Annual Review of Psychology*, 33:1-39
- TAK B., AYDEMİR B.A.(2004) Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma, *12.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 27-29 Mayıs 2004, 59-63
- TURNER J.C, BROWN R.J, TAJFEL H.(1979) Social Comparison And Group Interest in Ingroup Favoritism, *European Journal of Social Psychology*, Vol 9, 187-204
- VAN DICK R. (2001) Identification In Organizational Contexts: Linking Theory And Research From Social And Organizational Psychology, *International Journal of Management Review*, Vol 3, Issue 4,265-283
- VAN KNIPPENBERG D., SLEEBOS E.(2006) Organizational Identification Versus Organizational Commitment, Self-definition, Social Exchange And Job Attitudes, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol 27, 571-584