

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ve
KARİYER HEDEFİ İLİŞKİSİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH DEMİRCİ

İSTANBUL, 2021

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ve
KARİYER HEDEFİ İLİŞKİSİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH DEMİRCİ

İSTANBUL, 2021

KABUL VE ONAY

EMRAH DEMİRCİ tarafından hazırlanan “**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ve KARIYER HEDEFİ İLİŞKİSİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**” adlı tez çalışmasının savunma tarihi **20.09.2021** tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Doç. Dr. Sezer CİHAN GÜNAYDIN

.....

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE

.....

İstanbul Arel Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Gül Banu DAYANÇ KIYAT

.....

Haliç Üniversitesi

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun
..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ve KARIYER HEDEFİ İLİŞKİSİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20.09.2021

EMRAH DEMİRCİ

ÖZET

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ve KARIYER HEDEFİ İLİŞKİSİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMRAH DEMİRCİ

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

(DANIŞMAN: DOÇ. DR. SEZER CİHAN GÜNAYDIN)

İSTANBUL, 2021

Üniversite öğrencilerinde örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranış tutumu ve kariyer hedefi arasındaki ilişkinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak bu çalışmanın genel amacı olarak belirlenmiş ve bu üç değişken arasındaki korelasyon ölçülmeye çalışılmıştır. Verilerin analizinde hipotezler için; bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi yapılmış ayrıca korelasyon analizine başvurulmuştur.

Araştırmada, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen tek faktörlü 6 soruluk yenilikçi davranış ölçeği, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen tek faktörlü 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği, O'Brien ve arkadaşları tarafından (1996) hazırlanan tek faktörlü 24 soruluk kariyer hedefi ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılara ek olarak, Holland (1997) tarafından geliştirilen altı kişilik tipi sınıflandırma sorusu da yöneltilmiştir.

İstanbul ilinde, bir vakıf yükseköğretim kurumunda öğrenim gören lisans öğrencilerine yönelik yapılmış olan anket sorularına verilen cevaplar ışığında; öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranış tutumu ve kariyer hedefleri ortalamalarıyla demografik bilgilerinin ortalamaları arasında çok büyük farklılıklar ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Yenilikçi Davranış, Kariyer, Kariyer Hedefi.

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION, INNOVATIVE BEHAVIOR AND CAREER GOAL

MSC THESIS

EMRAH DEMİRCİ

**INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES, ISTANBUL AREL UNIVERSITY
BUSINESS ADMINISTRATION**

(SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. SEZER CİHAN GÜNEYDİN)

ISTANBUL, 2021

It was determined as the general aim of this study to reveal whether the relationship between organizational identification attitude, innovative behavior attitude and career goal in university students differed, and the correlation between these three variables was tried to be measured. For hypotheses in the analysis of data; independent sample t-test, one-way analysis of variance was performed and correlation analysis was applied.

In the research, one-factor, 6-question innovative behavior scale developed by Scott and Bruce (1994), one-factor 6-question organizational identification scale developed by Mael and Ashforth (1992), and one-factor, 24-item career goal scale developed by O'Brien et al. (1996). scale was used. In addition to the participants, six personality type classification questions developed by Holland (1997) were also asked.

In the light of the answers given to the survey questions made for undergraduate students studying at a foundation higher education institution in Istanbul; It has been determined that there is no great difference between the averages of students' organizational identification attitude, innovative behavior attitude and career goals and the average of their demographic information.

Keywords: Organizational Identification, Innovative Behavior, Career, Career Goal.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
TABLO LİSTESİ	ix
KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ.....	x
ÖNSÖZ.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	3
2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	3
2.2. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kavramsallaştırma Çalışmaları	3
2.3. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	3
2.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı	3
2.3.2. Kimlik Kavramı ve Sosyal Kimlik	6
2.3.3. Sosyal Kimlik Kuramının Doğuşu.....	7
2.3.4. Sosyal Kimlik Kuramı Teorik Bağlam	7
2.3.5. Sosyal Sınıflandırma.....	8
2.3.6. Sosyal Karşılaştırma	8
2.3.7. Sosyal Kimlik Kuramı Temel Varsayımları	9
2.4. Sosyal Kimlik Yaklaşımı Çerçevesinde Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırması	10
2.4.1. Örgütsel Kimlik Kavramı	10
2.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	11
2.4.3. Sosyal Özdeşleşme	12
2.4.4. Grupla Özdeşleşme	12
2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları.....	13
2.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Modelleri	14
2.6.1. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	14
2.6.2. Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli	15
2.6.3. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirdiği Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli ..	15
3. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ.....	18
3.1. Yenilikçi Davranış Kavramı.....	18

3.2. Yenilikçi Davranışın Boyutları	18
3.2.1. Fikir Önderliği	18
3.2.2. Değişime Direnç	19
3.2.3. Risk Alma	19
3.2.4. Deneyime Açıklık	19
3.3. Yenilikçi Davranışı Olumlu ve Olumsuz Yönde Etkileyen Unsurlar	20
3.3.1. Bireysel Faktörler	20
3.3.2. Mesleki Faktörler	20
3.3.3. Organizasyonel Faktörler	21
3.4. Yenilikçi Davranış Süreci	21
3.4.1. Problemi Tanımlama Aşamaları	21
3.4.1.1. Fırsatların Araştırılması - Fikrin Keşfi	22
3.4.1.2. Fikrin Üretilmesi	22
3.4.2. Uygulama Aşamaları	22
3.4.2.1. Fikrin Desteklenmesi - Teşviki	22
3.4.2.2. Fikrin Yürütülmesi - Uygulanması	23
4. KARIYER KAVRAMI ve SÜREÇLERİ	24
4.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı	24
4.2. Kariyer Evreleri	24
4.3. Kariyerin Özellikleri	26
4.4. Yeni Kariyer Yaklaşımları	26
4.4.1. Sınırsız Kariyer	26
4.4.1.1. Sınırsız Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Önemi	28
4.4.1.2. Sınırsız Kariyerin İşletme Çalışanları İçin Önemi	29
4.5. Kariyerin Boyutları	29
4.5.1. Kariyerin İçsel Boyutu	29
4.5.2. Kariyerin Dışsal Boyutu	29
4.6. Kariyer Seçimi	30
4.6.1. Kariyer Seçimi Etkileyen Etmenler	30
4.6.1.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Psikolojik Etmenler	31
4.6.1.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Demografik, Kültürel ve Sosyal Etmenler	32
5. ARAŞTIRMA METEDOLOJİSİ	34
5.1. Araştırma Modeli	34
5.2. Evren ve Örneklem	34

5.3. Araştırmanın Yöntemi	35
5.4. Araştırmanın Kapsamı	36
5.5. Araştırmanın Hipotezleri	36
5.6. Araştırmanın Bulguları	37
5.6.1. Araştırmaya Katılan Vakıf Yükseköğretim Kurumu Lisans Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	37
5.6.2. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Gelişimi Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi.....	38
5.6.3. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi	39
5.6.4. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Sınıflarına Göre İncelenmesi	41
5.6.5. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Fakülteleere Göre İncelenmesi	42
5.6.6. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Kariyer Hedefi Olup Olmamlarına Göre İncelenmesi	43
5.6.7 Örgütsel Özdeşleşme, Yenilikçi Davranış ve Kariyer Hedefi Arasındaki Korelasyon Analizi	44
5.6.8. Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Fakülte Gruplarıyla Holland' ın 6 Kişilik Tablosunun İncelenmesi	45
5.6.9. Hipotez Sonuçları ve Yöntem.....	46
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	48
7. KAYNAKLAR	51
8. EK: ANKET FORMU	60
9. ÖZ GEÇMİŞ.....	63

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli	34
---------------------------------	----



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi.....	35
Tablo 2: Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri.....	37
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları	38
Tablo 4: Varyansların Homejenliği Testi Çıktıları (Yaş Grubu)	39
Tablo 5: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	39
Tablo 6: Öğrencilerin Yaş ve Sınıf Grupları Dağılımı.....	40
Tablo 7: Öğrencilerin Yaş ve Fakülte Grupları Dağılımı	40
Tablo 8: Varyansların Homojenliği Testi Çıktıları (Sınıf Grubu)	41
Tablo 9: Katılımcıların Sınıf Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	41
Tablo 10: Varyansların Homojenliği Testi Çıktıları (Fakülte Grubu)	42
Tablo 11: Katılımcıların Fakülte Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	42
Tablo 12: Varyansların Homojenliği Testi Çıktıları (Kariyer Hedefi Olup Olmayanların Grubu)	43
Tablo 13: Katılımcıların Kariyer Hedefiniz Var Mı? Sorusuna Verdikleri Cevapların Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	43
Tablo 14: Yenilikçi Davranış Tutumu, Örgütsel Özdeşleşme Tutumu ve Kariyer Hedefi Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Tablosu.....	44
Tablo 15: Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Fakülteye Göre Holland'ın 6 Kişilik Tablosuna Göre Dağılımları.....	45
Tablo 16: Hipotez Testi ve Sonuçları.....	46

KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ

DHF	: Diş Hekimliği Fakültesi
İTBF	: İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
SBF	: Sağlık Bilimleri Fakültesi
SVTF	: Sanat ve Tasarım Fakültesi
TDK	: Türk Dil Kurumu
vd	: ve diğerleri



ÖNSÖZ

Örgütsel Özdeşleşme, Yenilikçi Davranış ve Kariyer Hedefi İlişkisi Üzerinde Bir Araştırma başlıklı yüksek lisans tezimin ortaya çıkmasında; bilgi ve desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen, olumlu tavrıyla beni cesaretlendiren çok değerli tez danışmanım, Doç. Dr. Sezer Cihan Günaydın'a içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Değerli vakitlerini ayırarak tez savunma sürecinde yer alan ve tezin gelişimi konusunda yönlendirmeleriyle katkıda bulunan jüri üyeleri; Doç. Dr. Gül Banu Dayanç Kıyat ve Doç. Dr. Esra Aydın Göktepe hocalarımıza teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Tezin ampirik kısmında değerlendirmeleri ile önemli katkıda bulunan; Enstitü Sekreteri Öğr. Gör. Ercan Tutar'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez sürecinde manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Öğr. Gör. Büşra Sadi'ye teşekkür ederim.

Son olarak; bu günlere ulaşmamda maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen, emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, Annem Nuray Demirci'ye, Babam Sadık Demirci'ye ve Abim Cengiz Demirci'ye şükranlarımı sunarım.

20.09.2021

Emrah DEMİRCİ

1. GİRİŞ

Örgütsel özdeşleşme kavramı, yazınsal olarak ilk defa Harrold Lasswell (1935) tarafından; psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilgili bir terim olarak kullanılmaya başlanmıştır. Laswell'e göre özdeşleşme: iki birey arasında meydana gelen duygusal bağın öncülük ettiği ve benzerlik algısının olduğu bir süreçtir. Başarıya ulaşmanın yolunu ise; paylaşılan duyguların ve sembollerin çokluğu ile ortaya çıkabileceğini belirtmiştir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013: 63). Bu yaklaşım aslında, bireyin kendisini tanımlayabilmesini ve kişi ya da örgüte ait olduğunu hissedebilmesini ortaya koymaktadır.

Ashforth ve Mael'e göre (1989: 23) örgütsel özdeşleşme; *“başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı”* olarak ele alınmıştır. Dutton ve arkadaşlarına göre ise (1994), *“kişinin kendisi ile örgütü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ”* olarak ele alınmıştır. Örgütsel özdeşleşme, başarıda ve başarısızlıkta örgüte ait olma veya örgütün bir parçası olma algısı veya örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak da tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 23). Örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgütleriyle iyi ve kötü günde dayanışma içerisinde olmalarını, örgütsel tutumu ve davranışsal tutumu ayrıca kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini, kendilerini örgütle kişileştirmelilerdir sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Miller vd., 2000: 629; Mael ve Ashforth, 1995: 312).

Yenilikçi davranış kavramı ise, ilk olarak Scott ve Bruce (1994)'un, Kanter (1988) ve Van de Ven (1986)' in görüşlerinden yola çıkarak; bireysel yenilikçiliğin öncüllerini ve araçlarını belirlemek için yapmış oldukları çalışma ile ortaya çıkmıştır. Genel olarak problemlerin çözümü maksadıyla yeni düşüncelerin geliştirilmesi, yeni katkılar sağlayacak şekilde yeni fikirlerin, yeni ürün veya sürecin, yeni bir yönetsel ya da örgütsel yöntemin uygulanması olarak ifade edilmektedir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2019: 100).

Bir iş – özel yaşam pratiği olarak ele alınan kariyer kavramı, özellikle üniversite öğrencilerinin hayatlarına yön vermeleri ve kendilerine bir rota belirlemeleri açısından oldukça önemli bir süreçtir. Bireyin kendisine bir hedef koyması ve SWOT analizi ışığında; güçlü-zayıf yönlerini, fırsatlar ve tehditlerini belirlemesi bu veriler doğrultusunda, icra edeceği mesleğini seçmesi oldukça önem arz etmektedir.

Bu yaklaşımların birbiriyle olan bağlantısının, üniversite öğrencileri açısından nasıl algılandığı bu çalışmanın amacı olarak belirlenmiştir. Kuramsal çerçeve kapsamında tez konusunun ele alınması amaçlanmıştır ve sosyal bilimlerde en sık kullanılan veri toplama yöntemlerinden biri olan anket tekniğine başvurulmuştur. Katılımcılara yöneltilen anket soruları için; Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen tek faktörlü 6 soruluk yenilikçi davranış ölçeği, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen tek faktörlü 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği, O'Brien ve arkadaşları tarafından (1996) hazırlanan tek faktörlü 24 soruluk kariyer hedefi ölçeği kullanılmış ve kaynakça kısmında belirtilmiştir. Çalışmanın yöntemi olarak; kitaplar, makaleler, tezler ve internet kaynaklarından yararlanılmıştır.

Konu ile ilgili genel olarak; tezin ikinci kısmında örgütsel özdeşleşme sürecine ayrıntılı olarak yer verilmiş, boyutları ve modelleri kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Tezin üçüncü kısmında, yenilikçi davranış süreci ele alınmış, yenilikçi davranış yaklaşımını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörler ve uygulama alanlarına yer verilmiştir. Tezin dördüncü kısmında ise, kariyer kavramı ve süreçleri anlatılmış, çalışmanın son bölümü olan beşinci kısmında ise üniversite öğrencilerine yöneltilen anket sorularına ilişkin verilen cevaplar ışığında tablolar oluşturulmuş, analizler ve yorumlama yapılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin örgütlerde ele alınmasıyla ortaya atılmış bir kavram olduğundan, öncelikle sosyal özdeşleşmenin açıklanması gerekir. Sosyal özdeşleşme bir gruba ait olma algısıdır (Ashforth ve Mael, 1989). Birey kendisini grubun gerçek veya sembolik bir üyesi olarak algılar. Böylece sosyal özdeşleşmenin “ben kimim” sorusuna kısmen cevap verdiği görülür. Bu tanımdan yola çıkılarak, örgütsel özdeşleşme “kişinin bir örgütle birlik olması veya kişinin bir örgüte ait olma algısı”dır (Ashforth ve Mael, 1989). Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin, bireyin kendisini tanımlarken kullandığı kavramlarla, bir örgütü tanımlarken kullandığı kavramlar arasındaki benzerlik derecesi olduğu belirtilmiştir (Dutton vd., 1994: 239-243). Bir üyenin örgütsel özdeşleşme düzeyi onun benliğinin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğunu gösterir. Eğer örgüt üyeliği bireyin benliğinde merkezi bir yer edinmişse, onun diğer sosyal gruplardaki üyeliklerinden daha önemli bir konuma gelmişse, bu kişi örgütle yüksek derecede özdeşleşmiştir.

2.2. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kavramsallaştırma Çalışmaları

Özdeşleşme terimi, yazınsal alanda ilk olarak politik bilimler alanında çalışma yapan Harrold Lasswell (1935) tarafından psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilgili bir kavram olarak kullanılmıştır. Lasswell, özdeşleşme kavramını, diğer insanlarla oluşan duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzer olma algısının oluştuğu süreç, olarak tanımlamış ve böyle bir başarının, ancak paylaşılan ilişkilerin ve sembollerin çokluğu ile oluşabileceğini belirtmiştir (Silva, 2007). Özdeşleşme, algısal ve bilişsel bir kavramdır; özellikle davranışlar veya duygusal durumlarla ilişkili değildir. Örgütsel özdeşleşme ise iş gören ile örgüt arasındaki bağın altını çizen temel bağlantı veya anahtar görevini gören psikolojik bir alan olarak görüldüğü için, örgütteki birçok önemli tutum ve davranışı açıklayan bir kavram olarak düşünülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, iş görenlerin örgütün çıkarları doğrultusunda çalışmalarını sağlamaya yardımcı olacak bir araç olarak da görülmektedir (Ashforth ve Mael, 1989).

2.3. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

2.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Sosyal Kimlik Tajfel'e göre (1982: 2), sosyal kimlik, “bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği

değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçasıdır". Sosyal kimliği tanımlama girişimlerinin çoğu (Branthvvaite vd., 1979: 150; Brewer ve Miller, 1996: 220) sosyal kimlikle kişisel kimlik arasındaki ayrımı ele alarak işe koyulur. Kimi zaman, diğerlerine ilişkin davranışlarımızı, belirli bir kişiliği, beğenileri, becerileri, tutumları ve düşünceleri olan, biricik bir varlık olarak, kişisel kimliğimizle belirleriz (Brown, 1988: 133). Kişilik özelliklerimizi dikkate alarak, kendimize ilişkin yaptığımız bu tanımlama, belirli bir grup ortamında da varlığını sürdürebilir ve belki de grupla güçlü bir uyumsuzluk yaşadığımızda daha çok belirginleşebilir (Wetherell, 1996: 25). Ancak, grup ortamında, yeni bir kimlik seçeneği daha vardır; kendimizi bir toplumsal grubun üyesi ve o grubun özelliklerine sahip birisi olarak algılayabiliriz. Kendimizi bir kadın, bir futbol oyuncusu, bir üniversite öğrencisi ve benzeri şekillerde de tanımlayabiliriz (Brehm ve Kassin, 1993: 88). Tüm bu tanımlamalarımız sosyal kimliğimizi oluşturur. Sosyal Kimlik Kuramı, kişisel kimlikten çok sosyal kimlik kavramı üzerinde durur. Kuramcılar, sosyal kimliğin, kişilik özelliklerinden ve bireyin diğerleriyle kurduğu özel ilişkilerden doğan kişisel kimlikten tümüyle farklı olduğunu savunurlar (Turner, 1982: 2; Tajfel, 1982: 2). Sosyal kimlik, benlik kavramının, grup üyeliğinden doğan parçasıdır (Hogg ve Vaughan, 1995: 8; Hogg ve Abrams, 1996: 29). Sosyal kimlik ve benlik kavramı üzerine önemle eğilen John Turner' a göre (1978: 105), "bir bireyin benlik kavramı ve dolayısıyla da benlik saygısı, onun sosyal sınıf üyeliğine, yani algıladığı sosyal kimliğine demirlenmiştir". "Olumlu bir benlik saygısı gereksinimi" (Turner, 1982: 33), temel bir insan güdüsüdür ve bazı koşullarda, sosyal kimlik belirginleştiğinde bu gereksinimi gidermek sosyal kimliğe düşer. Bu temel görüşlerle, Turner, Sosyal Kimlik Yaklaşımı'nda yeni bir soluk olarak ele alınan "Kendini-Sınıflandırma Kuramını geliştirmiştir (Turner, 1982: 2). Ona göre, insanlar kendilerini de diğerlerini olduğu gibi birçok boyutta sınıflandırabilirler. Ancak, bu sınıflandırma boyutlarından üçü diğerlerinden daha önemlidir (Hogg ve McGarty, 1990: 13).

1. En genel boyut olan "insanlık boyutu" (bireyin insan oluşuna yönelik kimliği),
2. İç-grup/dış-grup boyutu (bireyin sosyal kimliği),
3. En özgül boyut olan, bireyi diğer grup üyelerinden ayıran benliği (bireyin kişisel kimliği).

Kendini ve diğerlerini ikinci boyutta sınıflandırmak, grubun bir örnek oluşunun,

kalıplaşmışlığının ve kurallarının kalıcılığının abartılmasına yol açar (Hogg ve Abrams, 1988: 40). Birey hem algısal hem de davranışsal olarak tipik grup üyesi olur ve kişiliksizleşir (Turner, 1991: 65). Kişiliksizleşme, sosyal kimliğin belirginleşerek kişisel kimliği gölgede bırakmasını anlatır. Kendini-Sınıflandırma Kuramına göre, kişiliksizleşme, grup olgusunun altında yatan temel süreçtir. Ancak bu kavram olumsuz bir anlam taşımaz. Bireylikten uzaklaşma (deindividualization) ya da insanlıktan uzaklaşma (dehumanization) kavramlarının bir benzeri değildir (Hogg ve Abrams, 1988: 47). Burada yalnızca kimliğin boyutunda gerçekleşen bir bağlamsal değişim söz konusudur. Yani, grup üyeliğimizden bazı koşullar altındayken (örneğin, gruplar arası çatışma, ayrımcılık) diğer koşullarda olduğundan daha çok etkilenir ve "birey" olarak davranmayı bir yana bırakıp, "bir grup üyesi" olarak davranmaya başlarız (Hogg, 1993: 107; Hogg ve McGarty, 1990: 15). Kendini-sınıflandırma, kendini-kalıp yargılamaya yol açar. Diğerlerini, özellikle de diğer grupların üyelerini, belirli özelliklerini dikkate alarak, aşırı genelleme yoluyla kalıp yargılarız. Turner (1987: 25), bizim, aynı zamanda kendimizi de kalıp yargıladığımızı söyler. Bireyler, yeni bir sosyal gruba girer girmez, o grubun kimliğine adeta "yapışır" (Wetherell, 1996: 65). İlk defa araba kullananlar, üyesi oldukları "araba kullananlar" grubunun sahip olduğunu düşündükleri özellikleri kendilerine yükleyerek kendilerini kalıp yargırlar ve aynı özellikleri sergilemeye başlarlar. Bir birey, kişisel kimliğiyle hareket ettiğinde komşularına "arkadaşça" davranıyor olabilir. Ancak ne zaman ki, kendini-kalıp yargılayıp sosyal kimliğini devreye sokar; işte o zaman ilişkilerini, temel aldığı, kendisi için önemli olan sosyal gruplar çerçevesinde (din, dil, ırk, cinsiyet) tekrar düzenlemeye başlayacaktır (Wetherell, 1996: 65). Hogg ve Turner (aktaran Turner, 1991: 270), kendini kalıp yargılamanın sonuçlarını, toplumsal cinsiyet kimliğiyle ilgili bir araştırmaları sonucunda gün yüzüne çıkarmışlardır. Çalışmada, kız ve erkek üniversite öğrencileri, iki ayrı koşulda (kişisel kimlik koşulu ve sosyal kimlik koşulu) bir tartışmaya katılmışlardır. Tartışma, kişisel kimlik koşulunda aynı cinsiyetten kişiler arasında gerçekleştirilmiştir. Sosyal kimlik koşulunda ise, tartışma, iki kız ve iki erkekten oluşan dörder kişilik gruplar arasında gerçekleştirilmiştir. Bireyler, ikinci koşulda, kendilerini, toplumsal cinsiyet kimliklerini temel alarak ortaya koymuşlar, kendilerini kalıp yargılayarak kişisel kimlik koşulunda olduğundan çok daha fazla kadınsı ve erkeksi özellik sergilemişlerdir. Sosyal kimlik, "bireyin, kendisi için duygusal ve anlamlı olan bir sosyal gruba üyeliğine ilişkin bilgisidir" (Turner, 1982: 7). Burada sözü edilen sosyal grup kavramı da sosyal kimlik

kavramından yola çıkılarak tanımlanır: "Kendilerini aynı sosyal sınıfın üyeleri olarak algılayan ya da aynı sosyal kimliği paylaşan iki ya da daha fazla kişi" (Turner, 1982: 15). Geleneksel olarak; deneysel sosyal psikologlar, grup davranışıyla, birliğe ya da dayanışmaya dayalı kişilerarası ilişkileri açıklarken ilgilenmişlerdir (Hogg ve Abrams, 1988: 10). Grup, sosyal ya da bireysel olarak karşılıklı bağımlılığı olan ve belirli gereksinimleri doyurmak, belirli değerleri korumak ve belirli hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş olan insan topluluğunu anlatır. Bu karşılıklı bağımlılığın işbirlikçi sosyal etkileşimi, karşılıklı çekiciliği ve etkiyi doğurduğu düşünülmektedir. Örneğin: Show (aktaran Hogg ve Abrams, 1988: 7), grubu, "her bir bireyin bir diğerini etkilemesi sonucunda etkileşim içine giren iki ya da daha fazla kişi" olarak tanımlamaktadır. Yani grup, karşılıklı etkileşimin ve etkinin ürünü olan bir yapı olarak ele alınmakta, birbiriyle yüz yüze iletişim kuran, birbirini karşılıklı olarak etkileyen insan topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Sosyal Kimlik Kuramında "grup" kavramına ilişkin tanımı bu yaklaşımdan ayıran şey, grup üyeliğini benimsemeye yönelik psikolojik belirleyicilere olan vurgusudur (Turner, 1982, 1987). Kurama göre, grup üyeliği kurumsal ya da biçimsel bir kavram değildir; birlikteliği, bizliği, ait olmayı içeren psikolojik bir kavramdır (Hogg ve Abrams, 1988: 5). Grup üyeliğinin, algısal ve bilişsel temelleri vardır. Bireyler, kendilerine ve diğerlerine ilişkin algılarını, sosyal sınıfları temel alarak yapılandırır, bu sınıfları ben kavramlarına katarlar, yani içselleştirirler. Ben kavramında yer alan bu yapılarla ilgili bilişsel süreçler de grup davranışını doğurur (Hogg ve Abrams, 1990: 32; Billig, 1976: 25).

2.3.2. Kimlik Kavramı ve Sosyal Kimlik

İnsanların kendilerinin ve başkalarının kim olduklarını bilmek istemesi sosyal davranışın varoluşunun temel ögesidir. Bireyin günlük hayatını sürdürmede kolaylıklar sağlamaktadır. Kişi kim olduğunu bilirse ne yapıp ne yapmayacağına ne düşünüp ne düşünmeyeceğine karar verebilir. Başkalarının kim olduğunu tanıması da onların düşüncelerini, hareketlerini ön görebilmesine yardımcı olur. Kimliğe ilişkin bilgiler insan arasındaki iletişimi düzenleyip yapılandırır, toplumsal yapılarda bireylere kimlik kazandırır (akt. Yayak, 2018). Geniş bir açıdan bakıldığında kimlik kişilerin bütün özelliklerini içine alır hem bireyin kendisini nasıl gördüğünü hem de başkaları tarafından nasıl görüldüğü kimlik kavramıyla ilgili konulara girer (Aşkın, 2007: 213). TDK ise kimlik kavramını toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti, nitelik ve özelliklerin bütünüdür şeklinde

tanımlamıştır (www.tdk.gov.tr, 27.03.2020). Gordon (1968) bireylerin toplumda kurduğu ilişkilerde her bireye farklı farklı davranabilmektedir. Böylece ilişki içerisinde olduğu her bireyin gözünde de farklı bir kimlik edinmektedir. Bu kimliklerde toplanarak sosyal kimliği oluşturmaktadır (akt. Kadioğlu, 2013: 101-114).

2.3.3. Sosyal Kimlik Kuramının Doğuşu

II. Dünya Savaşı'nda Fransa ve Almanya'da esir kamplarında kalmış olan Henri Tajfel grup çatışmalarıyla ilgili oldukça önemli deneyimler elde etmiştir. Din ve ırk gibi oldukça büyük gruplarda psikolojik süreçleri izlemiş ve gruplar arası çatışmaların sonuçlarıyla ilgilenmiştir. Moscovici'den ve Bristol Üniversitesi'ndeki dostlarından yardım alan Henri Tajfel ve John Turner beraber üstünde çalışıp ilerlettikleri çalışmalar ile 1970'li yılların ortalarına doğru sosyal kimlik kuramını geliştirmişlerdir (Wetherell, 1996: 5-15, Hogg ve McGarty, 1990: 13). Henri Tajfel ve John Turner grup üzerindeki incelemelerle grubun süreçlerine ve sosyal algıların ile ilgili çalışmalarından “sosyal kimlik” kavramını ortaya atmışlardır (Wetherell, 1996: 23). Bahsettikleri bu sosyal kimlik kuramına göre insanlar çoğu zaman birey olarak değil, belli sosyal sınıfların üyesi olarak hareket etmektedirler. Buda bireylerin toplumsal yapı içinde kendi yerlerini bilmesi ve başkalarının yerini tanımlaması konusunda yardımcı olur (Mlicki ve Ellemers, 1996: 90-99).

2.3.4. Sosyal Kimlik Kuramı Teorik Bağlam

Sosyal kimlik teorisinin ortaya çıktığı ilk zamanlarda uzmanlar, araştırmacılar grup yaşamıyla ve bu süreçlerle ilgili olarak çeşitli modellemeler üzerinde çalışılıp geliştirilmiştir. Modeller arasında en çok sosyal uyum ile gerçekçi çatışma teorisi ön plandadır. Böylelikle; sosyal uyumu destekleyenler ve gerçekçi çatışma teorisi üzerinde duranlar olmak üzere iki grup ortaya çıkmıştır. Bu iki grup arasındaki menfaat çatışmaları, hedefler, kaynak yetersizlikleri, gruplar arası dayanışma, rekabetin oluşup oluşmadığı gözlemlenmiştir. Bu gözlemlerde sosyal kimlik teorisinin başlangıç noktasını oluşturmuştur (Arkonaç, 2008: 230-280; Ravelo, 2006: 30-40). Sosyal kimlik teorisi Tajfel ve Turner tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiş olup, toplumda oluşan gruplar ele alınmış ve bunlar arasındaki ilişkiler üzerinde çalışılmıştır. Sosyal kimlik teorisinin alt yapısını ise sosyal psikoloji teorisine dayandığı konuşulmaktadır. Bu teori ile bahsedilen grupların biçimsel, fiziki, kuramsal olarak değil; ait olmak, birlik ve beraberlik içinde olmak gibi psikolojik kavramlar üzerinde durmaktadır (Demirtaş, 2003: 130-143).

2.3.5. Sosyal Sınıflandırma

Sosyal sınıflandırma olarak nitelediğimiz yapı kişilerin sosyal kimliği (yani bireyin içinde bulunduğu sosyal sınıftaki benliğini tanıması) ile kişisel kimlik (yani bireyin tamamen kendine özgü olan benliğin farkında olması) arasındaki fark ile ilgilenen teoridir (Turner, 2000: 10-15). Sosyal sınıflandırmanın iki işlevi olduğunu Mael ve Ashfort (1989) savunmaktadır. İlk işlevinde, kişinin etrafında bir ayırım yapmak için sosyal çevresini etkin ve verimli bir ayrıma bölümlendirmeye itmektedir. İkinci işlevde ise kişilerin belirli bir sosyal çevre üzerinde tanımlanması ve yerleşmesini savunur. Hogg ve Terry (2000) teorisinin alt yapısının sosyal kimlik ile örtüştüğünü birbirine yakın kavramlar olduğunu ve ikisi arasındaki farkı incelediklerinde bu teorisinin sosyal kimlik teorisine oranla daha gelişmiş ve sosyal kimliğin yeni oluşmuş bir bileşeni olduğunun altını çizmiştir. Kişiler kendilerini sosyal düzeyde bir dereceye kadar sınıflandırabilirler. Bireyler kendilerini; kişilerin kendilerine has özellikleri en alt düzeyde, belirli bir grubun içinde olmaları orta düzeyde, insanoğlunu da en üst düzeyde olarak kabul ederler. Birey düzeyinde sınıflandırma kişilerin benlik kavramını kişisel kimlik ile açıklarken, grup düzeyinde sınıflandırma ise sosyal kimlik olarak temellendirilmiştir. En üst düzeyinde ise kişinin benliğinin içerisinde yer alan sosyal kimliğin, öne çıkması durumunda gruplar arasında hangisinin davranışını yansıttığını incelemektedir (Güteryüz, 2010: 1-10; Van Dick, 2001: 259-270).

2.3.6. Sosyal Karşılaştırma

Sosyal sınıflandırma yapıldıktan sonra kişilerde kendilerini diğer grup üyeleri ve başka bireylerle kıyasladığı dönem sosyal karşılaştırma süreci başlar. Sosyal karşılaştırma bireyde başkalarını gözlemleyerek içinde bulunduğu grubu değerlendirmesidir. Bu gruplar arası kıyaslamalar bireylerin sosyal kimlikleri ile benlikleri üzerinde etkili olabilmektedir. Birey yaptığı bu kıyaslamalardan grupların arasındaki farklılıklardan kendi içinde bulunduğu grup için olumlu bir çıkarımda bulunursa olumlu bir sosyal kimlik, eğer olumsuz bir çıkarımda bulunursa olumsuz sosyal kimlik oluşmaktadır (Edwards, 2005: 210-220; Van Dick vd., 2007; Mlicki ve Ellemers, 1996: 90-100; Arkonaç, 2008: 243). Kişiler bu sosyal sınıflama süreci içerisinde kendisini yakın hissettiği ve içerisinde bulunmak istediği gruba yönelik sosyal bir kimlik meydana getirir. Bu sosyal kimliklerinin pozitif yönde olabilmesi için grubunda pozitif olarak çevresinde algılanması gereklidir. Kişiler kendi içinde bulundukları grup ile diğer grupları bunlar eşit gruplarda olabilmekte ya da bir üst düzeyde gruplarla kıyaslama

ve karşılaştırma yapabilmektedirler. Bu kıyaslamanın sonuncunda kendi içinde bulundukları grubun değerlerinin farkına varıp algılamaktadırlar (Demirtaş, 2003: 125-140; Edwards, 2005: 213-216). Sosyal karşılaştırma ile sınıflama arasındaki fark; sosyal karşılaştırma bireylerin grup içerisindeki benzer yönler ile grup arasındaki farklı yönlerin meydana çıkmasını sağlarken, sosyal sınıflandırma bireyin kalıplaşmış düşünceleri oluşmasına sebep olur (Hogg ve Abrams, 2006: 35-40).

2.3.7. Sosyal Kimlik Kuramı Temel Varsayımları

Sosyal kimlik kuramı yaklaşımına göre bireyler kendilerini ve toplumu kolaylık olması açısından çeşitli sınıflara ayırırlar bunlar yaş, cinsiyet, milliyet olarak değişmektedir (Edwards, 2005: 210-215). Sosyal kimlik teorisi ile ilgili temel varsayımlar ise şöyle açıklanmıştır:

- 1) Kişiler içinde bulundukları grubu her yönüyle ele alarak, kendilerini açıklarlar ve değerlendirirler.
- 2) Kişilerin etrafında bulunan diğer gruplar, içinde olduğu grubun yerini değerlendirmesine dayanak oluşturur,
- 3) Kişiler saygınlık, statü kazanmak ve sosyal kimlik oluşturmak için kendilerini diğer gruplarla karşılaştırırlar. Bunu gerçekleştirirken de kendi içinde bulundukları kurumu yüceltir, diğer grupları küçük görürler
- 4) Kişilerin bütün bu süreç sonunda sosyal kimliğinin olumlu ya da olumsuz olması, içinde bulunulan grubun iç dinamikleri ile ilgilidir. Bu bahsettiğimiz iç dinamikler eğer olumlu olursa sonuçta olumlu bir sosyal kimlik, olumsuz olursa da olumsuz bir sosyal kimlik meydana gelmektedir (Demirtaş, 2003: 78).

Bütün bu varsayımlar iki ön koşul oluşturur. Bunlar; grup ile en düşük düzeyde bir özdeşleşme ile grup üyeliğinin açık bir sosyal bağlam içerisinde öne çıkmasıdır. Sosyal kimlik yaklaşımında özdeşleşme bireylerin kendi kişisel kimlikleri ile sosyal kimlikleri olmak üzere benlik imajının iki bileşenden oluştuğu varsayımıyla ilgilenir. Benlik, bir ucu sosyal kimlik ile bir ucu kişisel kimlik olan bir hat üzerinde düşünüldüğünde kişiler ve gruplar arasındaki davranış kişisel kimlik ile sosyal kimlik arasında ilişkili olmaktadır (Van Dick, 2001: 250-270; Edwards, 2005: 210-215; Haslam vd., 2003: 80-90).

2.4. Sosyal Kimlik Yaklaşımı Çerçevesinde Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsallaştırması

Örgütsel kimlik algısının temeli, Sosyal Kimlik Teorisine dayanır. Buna göre bir kısımda kişinin içerisinde yer aldığı grup sayesinde meydana gelen sosyal kimliği ile belirlenen, dostluk ve paylaşma duygusunun ağırlıkta olduğu grup hareketleri yer almaktadır. Diğer kısımda ise kişilerin herkesten farklı kendilerine has olan bireysel kimliğin meydana geldiği ben merkezli davranışlar bulunur. Örgüt elemanları örgüt kimliğini anlamalarında bireysel kendi sosyal kimliklerinin doğrudan etkisi vardır. Bireyin örgüte olan tavrını örgütsel ve sosyal kimlik arasında oluşan psikolojik bağ belirlemektedir. Birey pozitif yönde örgütsel kimlik ile kendini tamamlarsa, daha pozitif bir sosyal kimlik kazanmaktadır. Ters olan durumda da yine aynı şekildedir (Taşdan, 2013: 3-6; Elsbach ve Kramer, 1996: 445).

2.4.1. Örgütsel Kimlik Kavramı

Kişiler zaman içinde bazı amaçlar ve hedefler doğrultusunda bir araya gelerek örgütleri meydana getirmişlerdir. Zaman içerisinde bu beraberlik bireylerin kendilerini bir bütün olarak görüp bir kimlik ile ifade etme ihtiyacını meydana getirmiştir. Böylelikle kurum kimliği örgüt çalışanlarının örgüt ile özdeşleşmesini ve başka örgütlerden farklı olmasını sağlamıştır (Çobanoğlu, 2008: 12-20). Örgütsel kimlik örgüt elemanlarının örgüt hakkındaki düşünceleri, algıları ve duygularını yansıtır. Örgütün ayırt edici özellikleri örgüt elemanları tarafından paylaşılması ile örgüt kimliği meydana gelir. Örgütsel kimlik örgütteki kişilerin örgüt hakkındaki düşünceleri, hissettikleri ve ne aldıkları ile ilgilenmektedir (Hatch ve Schultz, 1997: 350-360). İki sebepten dolayı örgütsel kimlik kavramı çok fazla ilgi görmüştür. Bunlardan ilki kişiler ile örgütleri arasında oluşan ilişkiyi kavramak ve analizini yapmaktır. İkincisi de paylaşılan kimlik algısıyla çalışanların kendileri için ve içinde bulundukları örgüt için sağlayabilecekleri olası faydaları ortaya dökmektedir. Örgüt içerisindeki üyelerin kimliklerinin bilinmesi, örgütün amaç ve hedefleri için önem taşımaktadır (Taşdan, 2013: 5-6). Örgütsel kimlik örgütlerin önemli işlevlerini yerine getirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi açısından oldukça önemlidir. Örgütsel kimliğin bazı işlevlerini şöyle sıralayabiliriz:

- Bireyin kendi görevleri dışında, yardımcı olmaya yönelik hareketlerini teşvikte bulunmak
- Başka yerlerde çalışan örgütsel aktörlerin kontrolü

- İş gruplarının işleyişi
- Örgüt içerisinde kıymetli olan çalışanları kaybetmemektir (DeSantic, 1984: 134).

Örgütsel kimlik, kurumsal kimliğin bir parçası olarak örgüt üyelerinin örgüt ile ilgili düşüncelerini göstermektedir. Bu yüzden kurum kimliği de önem kazanmaktadır. Örgütsel kimlik ile kurumsal kimlik karmaşası vardır. Kurumsal kimlik kavramı örgütsel kimliği de içine alıp bir bütün oluşturur. Bu yüzden kurumsal kimliğin oluşumunda örgütsel kimlik oldukça önemli bir yer alır. Örgütün dışarıdan görüldüğü imajda örgüt çalışanlarının örgütü nasıl gördüğü ile ilgilidir (Tüzün ve Özdoğan, 2006: 3-7).

2.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

TDK özdeşleşme kavramını “kişilerin başka kişiler ile kişilik kaynaşması gerektirecek kadar yakın olup onların hayatlarına, hislerine katılması ve kişilerin bu yol ile kendilerini daha iyi tanınması ve tanımlaması süreci” şeklinde tanımlamaktadır (Alemdar vd., 2018: 70-80). İngilizcede “identification” olarak tanımlanırken Edwards (2005: 210-230) özdeşleşme kavramını “kişiler ve örgüt arasındaki yoğun duygusal ve kognitif bağ” olarak tanımlamıştır.

Sosyolojide özdeşleşmeyi ilk olarak tanımlayan Freud kişilerin aralarında oluşturdukları duygusal bağ olarak ifade etmiştir. Fakat ilerleyen zamanlarda pek çok araştırmacı farklı tanımlamalarda bulunmuştur. Özdeşleşme, “kişilerin kendisini bir üyesi olarak gördüğü sosyal sınıf ya da gruba yönelik duygusal davranışlarının hepsi” “kişilerin sosyal bir sınıfa ait olma algısı”, “kişilerin bir parti, düşünce, fikir ya da politik bir lider benimsemesi tercih etmesi”, “kişilerin tercih ettikleri paradigmaya benzemeye çalışmasıdır. 19. yüzyılın yarısından sonra bu kavram ile ilgili farklı farklı görüşler ortaya çıkmıştır ve sonuç olarak özdeşleşme kavramına bakıldığında çok geniş ve karmaşık olduğunu söylemek mümkündür (Webber, 2011: 120; Almeda, 2009). Özdeşleşmeyi, kişilerin belirli bir örgüt içinde varlığını sürdürerek, örgüt tarafından benimsenip diğer kişilerle ilişki ile iletişimini etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşme kişilerin duygularını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşme kavramı sebat etmek, bağlılık, iş ile örgüt memnuniyeti, işi ortaya koymak, güven, içinde bulunulan çalışma ortamı, bireyin rolü, bireylerin örgütten ayrılmak istemesi olumlu, olumsuz bütün davranışlarını içine almaktadır (Hortaçsu, 2007: 60-70; Jones ve Volpe, 2010: 400-450). Kişilerin örgütün bütün çıkarlarını, hedeflerini amaçlarını

iyice benimsemesi durumunda örgütsel özdeşleşme gerçekleşmektedir (Cheney ve Tompkins, 1987: 7-15). Pratt (1998) örgütsel özdeşleşmeyi kişisel ve örgütsel normların yanında bağlı olduğu örgüte olan aidiyet algısı olarak tanımlamıştır. Ashforth ve Mael (1989) kişilerin üye oldukları örgüt açısından benlik ve sınıflandırma üzerinde durmuştur. Rousseau (1998) sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel, duygusal ve değerlendirme bileşenleri ile birleştirilmiştir. Örnek verecek olursak örgütsel bağlanma haysiyet, onur duyguları gibi başka olumlu duygular örgütsel özdeşleşmenin içine dahil edilmiştir. Özdeşleşme ile bireyler bir grubun içinde yer alarak ve diğer kişilerle de sürekli ilişki içinde bulunarak kendisini güvene almakta ve belirsizlikleri azaltmaktadır. Bu şekilde birey benlik algısını genişletip özdeşleşerek kendisi ile ilgili olumlu düşünceler geliştirip öz saygısını artırmaktadır (Ashforth vd., 2008: 330-370).

2.4.3. Sosyal Özdeşleşme

Sosyal özdeşleşmeyi bir gruba ait olma olarak tanımlayabiliriz. Kişiler bir sosyal grup ile özdeşleştiği zaman etrafını da “biz” ile “onlar” şeklinde ayırt ederek algılar ve bununla birlikte etrafındaki herkes ya “biz” ya da “onlar” olarak gruplayarak herkesi bu şekilde algılar (Ashforth ve Mael, 1989: 20-30; Huczynski ve Buchanan, 2001: 6). Sosyal özdeşleşme ile kişi grup ile ortak bir kaderi paylaştığını düşünüp grubun başarı ve başarısızlıklarını grupla beraber yaşar. Grubun kaderi ile kendi kaderi arasında bağlantı olduğunu düşünmektedir. Bu yüzden özdeşleşme kişinin kendi başarabileceğinin ötesinde başarılar dolaylı yollardan katılmasını sağlamaktadır (Mael ve Ashforth, 1992: 105-120). Kişi örgüt ile özdeşleşmeye başladığı zaman, grubun belirgin özelliklerini kendinde bulunan özelliklermiş gibi düşünür ve grup ile kendinin özdeşleştiğini algılar ve böylelikle homojenleşip kimliksizleşirler. Grup ile özdeşleşme ortaya çıktığında grubun değerleri benimserler. Grubun üyeleri kendilerini grubun bir örneği olarak görür ve böylece bireyin gruptan farklı olan özellikleri önemsiz hale gelmeye başlar. Grubun üyesi olan kişi, grubun özellikleri ile ve değerleriyle kendini özdeşleştirir ve kendi benliğini bununla birlikte algılamaya başlar (Arkonaç, 2001: 250-270; Mael ve Ashforth, 1995: 307-330).

2.4.4. Grupla Özdeşleşme

Grup kavramını farklı farklı tanımlamalarla açıklayabiliriz. Bir tanıma göre; iki ya da daha fazla kişinin kendilerini belirli bir topluluğa ya da ait olarak hissetmeleridir. Yine bir başka tanıma göre; bir dizi rol ve şartlara göre etkileşimleri olan kişilerin

oluşturduğu yapısallaşmış topluluk olarak açıklanmaktadır. Motivasyonun ön planda tutulduğu bir tanıma göre ise; benzer amaçlar ve ortak çıkarlar, değerler ile bir araya gelmiş insan topluluğudur. Bu yapılan tanımların hepsi birleştirilip ortak bir tanım yapıldığında; birlikte ortak değer ve davranışlara sahip olan, aralarında değişik rol farklılaşması olan, ortak bir amaca hizmet eden ve bu amaç uğruna birbirleri ile sürekli iletişim ve etkileşim içinde olan ve düşünceleriyle birbirlerini etkileyebilen kişilerin bir araya gelerek oluşturdukları sosyal bir topluluk olarak tanımlanır (Şerif ve Şerif 1956: 140-150; Schaw ve Costanzo, 1970: 300-320; Koçel, 2003: 600-614). Grup ile özdeşleşme sürecini tanımlamaya iki öğenin bulunması zorunludur. Zorunluğu öğelerden ilki üyeliğin kişi tarafından farkındalığı ile ilgili kavramsal olan öğe olmaktadır. Zorunlu öğelerden ikincisi ise değerlendirilmesidir. Yani ilk zorunlu öğede üyeliğin farkındalığının bir değer ile ilişkili olduğudur. Başka bir deyişle üyeliğin farkındalığı bulunup bu farkındalığın kişide yarattığı değer çağrışımı ile ilişkili olmasıdır (Tajfel, 1982: 2-30)

2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşmenin çok farklı boyutları vardır. Sosyal kimlik yaklaşımına göre değerlendirildiğinde genel olarak üç boyut üstünde durulmuştur. Bunlar; kognitif, duygusal ve değerlendirmedir (Van Dick ve Wagner, 2002: 120-140; Van Dick, 2001: 220-280). Christ ve arkadaşları (2003: 300-340). bu boyutları şöyle açıklar;

- 1.Kognitif boyut; kişinin belli olan bir gruba üye olduğunu bilmesidir.
- 2.Duygusal boyut; kişinin içinde bulunduğu gruba duygusal olarak bağlanmasıdır.
- 3.Değerlendirici boyut; grubun içinden ya da dışından gelen grup ile ilişkili değerlerin çağrışımıdır.

Yeni araştırmacılar tarafından kabul gören görüşe göre; bu üç boyuta davranışsal boyutta eklenmiştir (Edwards, 2005: 210-213). Kişi düşünce, duygu ve davranışları ile örgütle özdeşleşebilir. Bu düşünceden yola çıkarak (Humphrey, 2012: 10-20; Van Dick 2001: 220-280), Ashforth ve Mael'in yaptığı örgütsel özdeşleşme tanımıyla sadece kognitif boyutun üstünde durduklarını ve sosyal kimlik yaklaşımının bütün varsayımlarından yeterince faydalanamadıkları öne sürülmüştür. Van Dick (2001: 269-272) bu dört boyut içerisinden kognitif unsuru, belli olan bir grup ile özdeşleşmenin gerekli olan temel adımı olduğunu görmektedir. Onun görüşüne göre kişiler kendilerini sosyal bir grubun üyesi olarak algıladıkları zaman öbür üç öğede meydana çıkmaktadır. Kişiler gruplara karşı zayıf ya da güçlü bağlar kurmakta, pozitif

ya da negatif yönde grubun özelliklerini değerlendirmektedir ve grubu destekleyecek davranmaya hazır hale gelirler. Bu üç unsur ise birbiri ile ilişkili olduğu üzerinde durulmaktadır. Kişiler gruba karşı duygusal bağlılık hissettikleri zaman grubu benimsemesi daha kolay olacak ve grubun çıkarları için daha çok çalışıp destek verecektir (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Crist, 2004: 150-180).

2.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Modelleri

Yapılan çalışmaların örgütsel özdeşleşmeyi birbirinden farklı modeller ile göstermişlerdir. Örgütsel özdeşleşmenin tanımlanması ile ölçülmesine olanak sağlayan yaklaşımlar Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli, Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli ve Kreiner ve Ashforth'un Geliştirdiği Genişletilmiş Özdeşleşme Modelleridir.

2.6.1. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Reade değer temelli özdeşleşme kavramı üzerinde durmuş ve bu modeli geliştirmiştir. Bu model ile bir kısmında kişinin değerleri ile inancı, diğer kısımda ise örgütün değer ile inançları bulunmaktadır. Bu iki değer ve inancın ortak bir yerde birleşmesi psikolojik bağlılığın oluşmasına sebep olur. Bu alanda en fazla kullanılan en geçerli yöntemlerden biri olarak kabul edilen yöntemlerden biri ise kişinin benlik kavramının da içerisine dahil edilerek sosyal kimlik temelli özdeşleşme oluşmaktadır. Örgüt içinde varlığını sürdüren çalışma grubunun üyeleri, örgüt içerisinde bulunan diğer gruplara çok farklı davranabilirler. Reade' de bunu "çiftli özdeşleşme" olarak tanımlamaktadır. Bu üyelikleriyle birlikte farklı düzeyde özdeşleşmeler oluşur. Araştırmadaki diğer bir önemli nokta ise grubun içinde ve bütün örgüt düzeyinde olmak üzere iki boyutta da özdeşleşme derecesi farklı olsa da özdeşleşmeyi ortaya koyan öncüllerin hiçbir zaman değişmemesidir. Reade göre insanlar ve örgüt arasında olan ortak değer ve amaçlar ile ölçülen örgütsel özdeşleşmenin, örgütün tamamının uyumunun da araştırılmasını gerektiğini söylemiştir. Uyum özellikle fiziki ve kültürler olarak farklılıklar gösteren büyük ve karmaşık çok uluslu olan örgütlerde oldukça önemli olmaktadır. Araştıran kişi bunun gibi uluslararası çift kimlikli yönetimlerin, özdeşleşmeyi artıran etkenlerin her aşamada etkili olmayacağını bildiğinden, kuruluşların örgütsel özdeşleşmeyi artırmak için neler yapılabilirse bunların belirlenmesinin gerektiğini söylemiştir. Uluslararası kurumlarda gerek insan kaynakları departmanı gerekse sürekli ekonomi üzerine araştırmalar yapılmasına karşın yine de örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmalar neredeyse hiç yapılmamaktadır (Reade, 2001: 1260-1270).

2.6.2. Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel özdeşleşme konusu ile yakından ilgilenmiş ve örgütsel kimlik kavramını tamamlayacak, fiil ve yapıları da kapsayacak, çalışanların farklı kimliklerinin içinde ve bu kimlikler arasında olan ilişkileri yansıtacak davranışlara dayanan özdeşleşme çeşitlerini belirlemeye yarayan yeni bir model geliştirilmesi gerektiğini söylemişlerdir. Scott ve diğerleri özdeşleşmeyi adanmışlık süreci ve bu sürecin bir çıktısı olarak ele almış ve bütün bu süreci üç kavram ile tamamlamışlardır (Scott vd., 1998: 290-298). Bunlar:

- ***Yapının İkiliği***

Yapının ikiliğinde benimsenme süreci izlenirken, kimlik ve özdeşleşme bir yapı ve sistem olarak değerlendirmeye alınmıştır. Bu sürecin temelinde benimseme düzeyi ele alınırken 'özdeşleşme', kim olduğumuzu araştırırken de "kimlik" ve bu ikisinin arasındaki ilişkiden söz ederken de "benimseme süreci ya da özdeşleşme süreci" olarak bahsedilmektedir. Ele alınan kimlik yapı olarak, örgüt üyeleriyle başvuru şartların ortaya çıkmasını sağlar. Kimlik yalnızca bizim kim olduğumuzu belirtmesinin yanı sıra diğerlerini de etkilemenin yolunun ne olduğuna ilişkin gerekli olan yardımı yaparlar (Scott vd., 1998: 293-295).

- ***Yapının Bölgeselliği***

Yapının ikiliği kavramının yanına ekstra olarak Giddens'in "bölgeselleşme" kavramı ile kimliklerin arasındaki ilişkiyi ortaya koymada ve özdeşleşme ile bağlantısını açıklamaktadır. Yapının ikiliği kimliklerin ortaya çıkmasını ve özdeşleşme ile ilişkisini sosyal birliklere olan bağı gösterir (Scott vd., 1998: 290-298).

- ***Durumsal Eylem***

Benimseme ve adanma süreci için en mühim aşamadır. Bunun sebebi ise kişilerin ne zaman birden fazla amaç ile özdeşleşmesinin ortaya çıkacağı sorusunun yanıtı ile özdeşleşmenin zaman içinde durumdan duruma değişeceğini ortaya koymasıdır. Scott ve çalışma arkadaşları özdeşleşmenin zaman zaman ve içinde bulunulan durumlar değiştikçe farklılık gösterebileceğini açıklamıştır (Scott vd., 1998: 290-298).

2.6.3. Kreiner ve Ashforth'un Geliştirdiği Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ile Ashforth kişilerin özdeşleşmenin dışında kendi benliklerini farklı şekillerde tanımlayabileceklerini söylemiş ve kişilerin kendilerini çok farklı yollarla

tanımlamasına ilişkin “özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme boyutları ile geliştirilmiş olan özdeşleşme” modelini öne sürmüşlerdir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4-10).

Özdeşleşmeme: Örgüt ile özdeşleşme, kişinin örgütten önce kendi benliğini algılamasıdır. Örgüt ile özdeşleşmek bireyin benlik algısının bir biçimidir. Örgüt ile özdeşleşmemek ise kişilerin kendi algısının farklı bir şeklidir. Bunun yanında örgüt ile özdeşleşmeme durumunda kişinin benliğinde örgütün içinde olma duygusu yoktur. Kişinin benliği ile örgüt arasında bir ayrılık duygusu oluşmaktadır (Bhattacharya ve Elsbach, 2002: 15-35).

Kararsız özdeşleşme: Kişinin aynı anda hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme durumunu yaşamasına denir. Bu durumda kişi örgütün bazı karar ve uygulamalarını onaylarken, bazı karar ve uygulamalarını onaylamaz. Kişiler örgütü bazı yönleriyle özdeşleşirken bazı yönleriyle de özdeşleşmeyebilirler (Tüzün, 2006: 80-90; Kreiner ve Ashforth, 2004: 1-15).

Tarafsız özdeşleşme: Bahsedilen bir başka özdeşleşme türü olan tarafsız özdeşleşmede örgütlerin kompleks ve birbirlerine denk hale gelmesi, belirsizliklerin artışı, kişilerin değerleri, inançları ve algılarında oluşan zayıflık oluşması örgütte olan bireylerin bir yanının örgüt ile özdeşleşmesine sebep olurken bu değişkenler bir yanın da özdeşleşmemesine sebep olur. Buna da tarafsız özdeşleşme denilmektedir. Tarafsız özdeşleşmeye, çatışarak veya bölünerek özdeşleşme olarak da ifade edilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 1-9).

Bu model kişinin örgüt kültürü ile çalışmaya devam etmesini sağlayan, örgütün negatif taraflarının ortadan kalkmasını öngörür. Bu yöntem kimliğin sürekli olarak olumlu olduğunu ifade eder ve kişi ile örgüt arasında tam uyum gösteren modellerden farklı olarak olumsuzluk ile ortadan kaldırmada dahil olarak farklı kimlik uygulamaları ile örgütsel kültürün içerisinde varlığını sürdürebilir. Bu yöntem diğerlerinden farklı boyutu inceleyerek alanda bulunan boşlukları doldurmaktadır. Klasik yaklaşımlardan daha farklı bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Kurumsal kimlik alanda bulunan diğer kavramlardan oldukça farklı bir boyutla yaklaşmaktadır. Aynı örgütsel bağlılık gibi tek başına çok önemli bir konu olarak ele alınmaya başlanmıştır. Mesela Stellmacher, Wagner, Van Dick bir tanımlama süreci üzerine çalışmalar geliştirmiştir. Bu yaklaşım ile sosyal kimlik teorisini tanımlamak için düşünceleri destekleyip örgütsel

tanımlamayı dört boyutu ile ele almıştır. Bu boyutlar; duygusal, kognitif, değerli ve davranışsaldır. Boyutun her aşamasında örgütsel kültüre git gide katılmasını gösterir ve kognitif sosyal kimlik tanımlamanın olanakları ile şartlarını ortaya çıkarır (Van Dick vd., 2004: 170-190).



3. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ

3.1. Yenilikçi Davranış Kavramı

Yeni düşünce ve davranışlara beraberinde teknolojik yeniliklerin gelmesini, çalışma şartları ile bu şartlara göre yeni imkanların olması yenilikçi davranış olarak adlandırılmaktadır. Janssen yenilikçi davranışı örgüte fayda sağlayacak yeni fikirlerin üretilmesi tanımını yapmıştır. Örgütün yenilikçi davranışı benimsemiş yaratıcı kişilere ihtiyacı olduğu söylenir. Sürekli rekabet ortamında olan örgütlerin sürekli olarak değişim ve yenilikler getirerek hayatını sürdürebilir (Bodur, 2018: 140-145; Öneren vd., 2016: 129-135). Bazı araştırmacılar yenilikçi davranışı düşünsel bir süreç olarak görürken bazıları da ayrıntılı olarak ele alıp bu düşünsel sürecin uygulanmasını da içine almaktadır. Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar yaratıcılık ile yenilikçilik kavramını birbiriyle karıştırmakta ya da birbirinin yerine kullanılır. Bu karmaşayı yaratıcılığın daha düşünsel olduğunu ve yenilikçiliğinde yaratıcılığın bir çıktısı olarak düşünülürse bu karmaşanın önüne geçilmiş olacaktır (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011: 364-400). Kurumlar varlıklarını devam ettirebilmek için yeniliğe gereksinim duymaktadır. Girişimciliğin temel maddelerinden biri olan yenilik örgütün diğer örgütlerin önüne geçebilmesi açısından ve yaşamını sürdürmesi için oldukça önemlidir. Değişim çağının içinde yaşamaktayız ve bu değişime ayak uydurabilmemiz içinde ürünlerimizi ve üretim yöntemlerimizin değişen dünyaya ayak uydurmasını sağlamak zorundayız (Duygulu ve Kublay, 2008: 1-14).

3.2. Yenilikçi Davranışın Boyutları

Küreselleşen dünyada, pazarın genişlemesi ve rakip sayısının çok fazla artması yenilikçilik kavramının önemini daha artırmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiği zaman yenilikçi davranışın üzerinde durulan dört temel boyut vardır. Bunlar:

3.2.1. Fikir Önderliği

Assael (1992) kişilerin karar vermelerinde önemli olan davranışları için lazım olan bilginin toplanmasında fikir liderleri olan Stern ve Gould (1988), en temel iletişim şekli olan konuşma ile diğer bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyebilen kişiler olarak adlandırılır. Bireysel olarak yenilikçi düşünce tarzını benimsemiş olmanın yenilikçi tarzda hareket etmenin fikir önderliği boyutunu yeniliklere karşı çıkmama, olan yeniliklere uyum sağlayabilme hususunda başka kişilerden ilerde olmak olarak

açıklanır. Bu durumda bize göstermiştir ki fikir önderi olacak kişilerin öncelikle liderlik vasfına sahip olup yönetebilmesi gerektiğidir (Beycioğlu, 2009: 10-60).

3.2.2. Değişime Direnç

Yenilikçi politikalar ya da davranışlar sonucunda meydana gelen değişimler, örgüt üyeleri ya da kurum çalışanlarında aynı tepkileri meydana getirmez. Kişilerin değişime karşı gösterdiği tepkiler aktif, pasif, pozitif ve negatif olarak farklılıklar gösterir. Bu yeni amaçları doğrudan reddetme tepkisi gösteren hareketler, yeni çalışma yöntemlerine alışamama ve başkalarıyla beraber çalışmaya dolaylı yollardan karşı gelme olarak belirtilebilir. Değişimlere inatla direnme ve yenilikleri reddetme tepkileri, örgütlerin yeniden oluşma çabaları ve süreçleri zarar görebilir ve bu da örgütü uzun dönemde olumsuz olarak etkileyebilir (Clark ve Koonce, 1998: 10-50). Örgüt içerisindeki iş görenlerin yaşanan veya yaşanacak olan değişime karşı tepki gösterme sebepleri; güvende yetersizlik, sosyal ve ekonomik kayıp, zorlanma, kontrol kaygısı, yetersiz bilgi ve kaynak olarak sınıflandırılmıştır (Gordon, 1993: 20-40).

3.2.3. Risk Alma

Örgüt ile örgüt çalışanlarının performansları ile verimliliği en üst düzeye taşımaları için özellikle orta ve uzun vadede yöneticilerin stratejik hedefine gidebilmesi için bazı riskleri almaları gerekmektedir. Bu durumda yönetici ile çalışanların risk alabilme ile doğru orantılı olarak karlılık ve rekabet gücü artabilir (Naman ve Slevin, 1993: 138-150). Fry örgütlerin, rekabet ortamındaki yerlerini sağlama almak için iş görenlerin yenilikçi fikirlerini alarak uygun ortamda aldıkları riskler ile yaralı yenilikler sağlayabilirler (Fry, 1987: 4-8)

3.2.4. Deneyime Açıklık

Deneyime açıklık hem sanatsal hem bilimsel hem sanatsal yaratıcılık ve farklılıklara açık özgürlükle ilgili kişiliğin bir fonksiyonudur. Deneyime açık olan bireylerin genellikle; çok yönlü düşünme özelliği olan, başarılı, hayal gücü fazla, çağdaş düşüncelere sahip, göz zevkine güvenilir kişiler olduklarından bahsedilebilir. Bu kişiler yeni fikirler ortaya koymaktan hoşlanan, kendisini sürekli yenilemeye çalışan, üretken kişiler olarak tanımlanabilir. Deneyime açık olmayan kişiler ise çok muhafazakâr, sabit değişmeyen fikirli, dışı kapalı olan kişiler olarak tanımlanır (Erdheim vd., 2006: 960-965; Benet vd., 1998: 730-740).

3.3. Yenilikçi Davranış Olumlu ve Olumsuz Yönde Etkileyen Unsurlar

Yenilikçi davranış üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaları incelediğimizde genel olarak üç faktörün üzerinde durulmuştur. Bunlar; bireysel faktörler, mesleki faktörler ve organizasyonel faktörlerdir.

3.3.1. Bireysel Faktörler

Yenilikçi fikirlerin sahipleri grup olarak ya da tek yaşayan kişiler, birlikte çalışan bireyler olduğundan dolayı bireye özgü faktörlerinde araştırılması son derece önemli ve gereklidir. Kişilerin yenilikçi davranışlara sahip olması hem oldukça yetenekli olması (kognitif yeteneklere, uzmanlığa, gerekli bilgi ve becerilerle donatılmış) hem de yenilikçi davranmaya gönülden istekli (arzu ve motivasyon) olması şarttır. Yeni deneyime açık, sürekli kendini yenileyen, yaratıcı, özgüveni yüksek çalışanlar arasında kararlı ve mantıklı kişilik özelliği gösterir. Yenilikçilik çeşitli risk faktörlerini de beraberinde getirmektedir ve sonuçta kişinin başarısız olma ihtimalini de göz önüne alarak yine de denemesi ve kabul etmesi bu konuda da istekli olması gerekmektedir. Fakat çalışma yerinde de psiko-sosyal ve çevresel risk almayı da etkilemektedir. Bir çalışanın riske yatkınlığı da oldukça önemli bir etkidir. Bazı insanlar doğal olarak diğer kişilerden daha fazla risk alabilirken bazıları da kolay kolay risk alamazlar (Görmüş, 2019: 68-70).

Hastane yönetiminin bilginin doğru bir şekilde kullanılabilmesi için hastanede bilgi yönetim sistemlerinin kurulması gereklidir. Özellikle bilgilerin aktarımı, yeni düşünceler, hizmetler ve süreçleri inceleyerek yeni bir çalışma stili meydana getirir. Çalışanların bilgi paylaşma, yeni fikirler üretmek ve yeni süreçlere odaklanarak yeni çalışma stili geliştirirler. Bireylerin bilgiyi aktarma niyeti ile yansıttığı davranışlar özellikle aranan kişisel faktörleri oluşturur. Hem yeniliğe açık, liderlik vasfı olması, yaratıcı, analitik düşünme yetisine sahip, eleştiriye açık ve bilgiye hep aç oluşu aranan önemli niteliklerdir (Sönmez ve Yıldırım, 2014: 50-55; Lee ve Hong, 2014: 150-155).

3.3.2. Mesleki Faktörler

Yenilikçi davranışta üstünde en çok durulan faktörlerden biri de mesleki faktörlerdir. Mesleki faktörler üstünde en çok durulan ise otonomi konusudur. Yapılan araştırmalarda otonomi ve bireyin işin üzerinde kontrol hakkının bulunması ile yenilikçi davranış arasında pozitif olarak bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında, işin yükü, rol çatışması veya belirsizliği ise yenilikçi davranışa ise negatif etkilediği

gözlenmiştir. Kompleks yapıda olan ve rutin olmayan işlerin çalışanları daha hırslandırdığı ve başarmaya sorunları çözmeye daha istekli hale getirdiği belirtilmiştir (Amabile vd., 1996: 1155-1180; Oldham ve Cummings, 1996: 610-630; Eren ve Gündüz, 2002: 70-80; De Jong ve Kemp, 2003: 190-200; İşcan ve Karabey, 2007: 180-190; Parzafall vd., 2008: 170-180).

3.3.3. Organizasyonel Faktörler

Küreselleşmenin de etkisiyle değişen dünyada tüketicilerin özellikle de genç grubun beklentileri artarak değişmekte ve değer yaratma süreci de buna göre hızla gelişmiştir. Çoğu firma bu değişimin meydana getirdiği zorlukları kabullenememektedir. Yöneticiler gerek sosyal gerekse teknolojik anlamda örgütlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu etkileşime girilen durum firmanın sosyal mimarisinin yanına ek olarak yönetsel bilgi, beceri ve davranışlarını da içine almaktadır. Bu yapı mimari ve endüstriyel alanda sosyalleşme döneminin bir çıktısıdır. Yeni çıkan fırsatlara verilecek cevapları mevcut bulunan sosyal mimari tarafından belirlenir. Geçmiş geleceğin algılarını, düşünceleri üzerinde etkiye sahiptir. Benzer niteliklerde teknolojik, mimari uygulamalar, oluşturulan veri kalite sistemleri, çeşitli uygulamalar genelde evrim modelini gösteren bir ayna vazifesi görmektedir, denilebilir (Prahalad ve Krishnan, 2008: 140-150). Hastanelerin organizasyonel süreçlerinin başında kariyerde başarılı olmak bulunur. Firma içinde var olan pozitif ast ve üst ilişkisi tükenmişlik sendromu ile çalışanların işlerine devam etmesinde etkili olan faktördür. Sağlık çalışanlarının işte verimliliğini artırmak için mesleki dayanışmanın, iş birliğinin, bilgi paylaşımının yenilikçi davranışta etkili olduğu görülmüştür (Kwon ve Kim, 2019: 20-60).

3.4. Yenilikçi Davranış Süreci

Yenilikçi davranış sürecinin izlemesi gereken aşamalar bulunmaktadır. Başlangıcı problemi tanımlama sürecidir, ilk olarak problem belirlenir, tanımlanır. Daha sonra da uygulama aşamalarına geçilmektedir. Bu aşamaları ayrıntılı olarak şöyle açıklayabiliriz:

3.4.1. Problemi Tanımlama Aşamaları

Yenilikçi davranış sürecinin ilk aşamasını problemin tanımlanması oluşturmaktadır. Bu aşamada mal, hizmet veya iş sürecini sekteye uğratan problemin ya da süreci geliştirmeyi sağlayacak farklı seçeneklerin bulunmasıdır. İlk önce örgütte yenilikçi bir fikre ihtiyaç olduğu ortaya çıkar. Bu ihtiyaç doğrultusunda da çeşitli yenilikçi fikirler

üretilecek ortaya konur. Bundan kasıt temelden en baştan yeni fikirler üretmek değil, var olan fikirlerde yeni düzenlemeler yapıp fikir üretme kastedilir (Ayas, 2015: 85-90).

3.4.1.1. Fırsatların Araştırılması - Fikrin Keşfi

Yenilik aşamasının başlaması için öncelikle örgüt içinde yenilikçi bir fikre ihtiyacın doğması gerekir. Bu fikrin keşfi önümüze çıkan fırsatların araştırılıp bulunması ile başlamaktadır. Bu aşamada kaynakta bulunan mal ile hizmetler geliştirilerek yeni alternatifler bulunmaya çalışılır. Fikrin keşfi aşaması örgüt içi faktörlere bağlı olarak meydana gelebileceği gibi örgüt dışı faktörlerle de meydana gelebilir. Kurum içindeki rekabeti yükseltme hissi, kişilerin bilgi, beceri, fikir ve teknolojik imkanlarla araştırma yapabileceği bir ortamın olması kişilerde yenilik fikrini ve yaratıcılığını pozitif yönde yükseltebilir. Yapılmış çalışmalar göstermiştir ki müşterilerden alınan geri bildirimler bize yenilikçi fikirlerde ip uçları vermekte ve yardım etmektedir (Ayas, 2015: 85-90).

3.4.1.2. Fikrin Üretilmesi

Yeni fikirlerin üretilmesi aşamasında sürekli değişim meydana gelebileceği için yeni parçaların bütün içerisinde tekrar düzenlenebilmesi oldukça önemli bir faktördür. Bu aşamada müşterilerin istek ve beklentilerinin göz önüne alınması gereklidir. Günümüzde mal ile hizmetlerdeki artışta tüketici en büyük etkenlerden biri olmaktadır ve bu yüzden tüketicilere de sahip olacakları mal ya da hizmeti seçme şansının verilmesi gereklidir. Fikrin üretilmesinde bazen hiç beklenmedik bir dış etkende sebep olabilir. Bunlar genelde beklenmeyen gelişmeler ile durumlar sonucunda pazarda meydana gelebilecek değişimler ve algılar olabilmektedir (Ayas, 2015: 85-90).

3.4.2. Uygulama Aşamaları

Problemi tanımlama aşamalarından sonra ikinci olarak uygulama aşaması gelmektedir. Bu aşamada fikrin uygulanabilir olması ve çözüm sürecine örgütünde bu fikrin arkasında durması ile yenilikçi davranışa dönüştürülerek kurumca çalışılmasıdır (Ayas, 2015: 87-90).

3.4.2.1. Fikrin Desteklenmesi - Teşviki

Fikrin desteklenmesi aşamasında fikrin sahibinin sabırlı olması gerekmektedir. Genellikle sorunlar ile karşılaşmış bir yönetici bu yüzden belli bir zamandan sonra yeni fikirlere açık olmayabilir. Fikri üreten birey bunların bilincinde olmalı ve fikrini en iyi şekilde savunmaya hazır olmalı fikrinin maliyetini, riskini, faydasını, SWOT

analizini hazırlayarak fikri ile ilgili her soruyu cevaplarsa değerlendirme yapan yöneticiyi fikre karşı sıcak bakmasını sağlayabilir. Bu noktada örgüt yöneticilerine önemli bir görev düşer. Örgütün yararına olacak bir fikrin ortaya çıkmasını engelleyebilir ya da yanlış bir karar verip örgütü zarara uğratabilir (Ayas, 2015:87-90).

3.4.2.2. Fikrin Yürütülmesi - Uygulanması

Fikir uygulanması aşamasında soyut olan fikir bu aşamada somut hale gelmektedir. Uygulama aşamasında mal ya da hizmet öncelikle belli bir bölge ya da gruba uygulanıp deneme yapılır. Yeni olan ürünü pazarda müşteriye denemek için sunmak mal ya da hizmetin alternatif pazarlama seçeneği ile potansiyel satış miktarını görmeye yardımcı olur. Bu uygulama sayesinde gözden kaçan hatalar ya da düzeltilmesi gereken yerler varsa tespit edilip erkenden müdahale şansı yakalanabilir (Sönmez, 2016: 20-32; Duran ve Saraçoğlu, 2009: 65-70; Ayas, 2015: 87-90).

4. KARIYER KAVRAMI ve SÜREÇLERİ

4.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

Kariyer kelimesi Türkçe 'ye Fransızca "carriere" kelimesinden geçiş yapmıştır. Kelime Fransa'nın güney tarafında konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde "carriera" yani araba yolu anlamında gelir. Fransızca 'da bu sözcük; meslek, kariyer, bir meslekte geçilmesi gereken aşamalar ile araba yarışı için etrafı çevrilmiş alan olarak anlamlandırılmaktadır (Balta Aydın, 2007: 3-5).

Maanen ile Schein, kariyer kavramını kişinin hayatı boyunca geçirdiği deneyimleri ile maceraları olarak açıklamıştır. Bu açıklama ilerlemeyi içine almamıştır. Ashton ile Field kariyer kavramını saygın işler ile ilgili olarak ele almışlardır (Woodd, 2000: 274-276). Günlük hayatta kariyer meslekte gelişim, başarı, iş hayatı, bireyin iş yaşamı süresince yaptığı işler, üstelendiği roller ve bunlarla ilgili hayat tecrübeleri anlamında hayatımızda yer almaktadır. Greenhaus ise kariyeri iki tanımla açıklamıştır. Kariyerin ilk tanımında kariyeri mesleğin ya da örgütün bir özelliği olarak tanımlanır. Kariyer kişinin bir meslek ya da örgüt içerisindeki kariyer hareketlerini içine alır. Manen ile Schein yaptıkları kariyer tanımında benzerlik göstermiştir. Kişiler çalıştıkları kurumda bulundukları pozisyona uygun olarak kariyere sahiptirler (Erdoğan, 2003: 9-12).

Kariyer olgusunda temel noktanın insan olduğunu söylemek mümkündür. Bireyler iş hayatına girdikleri ilk günden beri ihtiyaçları olan bazı gereksinimleri karşılamak, umutlarını, arzularını ve ileriye yönelik planlarını hazırlayarak üst konumlara gelmek ve başarılı olmak için uğraşmaktadırlar. Bunların hepsi insanın varoluşundan psikolojik durumundan, duygu ve düşüncelerini soyutlayamamaktan, kişinin davranışsal yönünün ön plana olması sebebiyle meydana gelmektedir. Bir başka ifade ile kariyerin sosyal ve psikolojik tarafı da önem kazanmaktadır. Bunların hepsini birlikte düşünerek kişinin hayat gereksinimini karşılama isteği kariyerin boyutunu oluşturmaktadır. Bütün bunlar bireyden bireye farklılık göstermekle beraber bazı ihtiyaçlarının karşılanması da gerektirmektedir (Aytaç, 2005: 10-15).

4.2. Kariyer Evreleri

Kariyer evreleri, iş görenin ilk işe girdiği zamandan işten çıkacağı zamana kadar bütün süreci içine almaktadır. Kariyer evreleri ile ilgili çok fazla kuram, gruplama ve sınıflandırma yapılmıştır. Can ile Kavuncubaşı kariyer evrelerini beşe ayırarak inceleme yapmışlardır (Kılıç, 2008: 15-22; Kaya, 2008: 6-9). Bunlar şöyle açıklanabilir:

- ***Keşif***

Bu evrede kişinin çocukluk, ergenlik ve yetişkinliğinin ilk kısımlarını içine alır. O yüzden bu evrede kişinin kendisi için doğru mesleği seçme, mesleğine uygun olarak eğitim alma, çalışma hayatı için oldukça büyük bir ilk adımdır. Aile, sosyal çevre, kişilik yapısı, yetenekleri, yaşadığı yer, ilgi alanları kariyer seçimini etkileyen en önemli etkenlerdir. Maalesef Türkiye’de olduğu gibi eğitim sisteminin hep sınavlara yönelik olması, eğitimde kişinin özel yeteneklerinin göz ardı edilmesine sebep olmakla birlikte rehberlik hizmetlerinin yetersiz oluşu meslek seçiminde bireyin ilgi duyduğu ve yeteneklerinin yerine ailesi ve mevcut ekonomik düzeyinin etkili olması meslek seçiminin sağlıklı ve isabetli yapılmasını engelleyen faktörlerden olabilmektedir (Kaya, 2008: 9; Şahinöz, 2006: 15-20).

- ***Kurulma***

Kişinin işi araması, işi bulması ve işe başlaması ile tecrübeler edinerek etrafındaki insanlar tarafından da kabullenilmesi sürecini kapsamaktadır. Bu evrede en önemli nokta bireyin seçtiği işin kendine uygun olup olmadığıdır. Bu sebeple kişi kariyerinin başlangıcında işin kendine uygun olup olmadığı konusunda bir değerlendirme yapması gerekmektedir. Kişi kendi yetenek ve becerileri ile örgütün ona kazandırdığı imkanları kıyaslar. Bu kıyaslama sonucunda ise kişinin beklentileri ile iş yerinin sağladığı olanaklar birbirini karşılıyorsa kişi o kurumda çalışmayı sürdürebilir. Aksi durumda beklentilerini karşılayacak farklı bir işe yönelebilir (Kılıç, 2008: 20-28).

- ***Kariyer Ortası***

Bu evrede kişinin çıraklıktan ustalığa, öğrencilikten öğreticilik boyutuna atılması istendik olandır. Çünkü bu evrede kişinin bilgi, beceri ve birikimi üst bir seviyede yer alır. İş ile ilgili görev ve sorumluluklar çok ciddi bir boyut kazanmıştır. Kişinin performans değerlendirilmesi daha çok ön plana çıkar. Bu evre kişinin örgüt içinde en aktif, en etkili olduğu evredir. Kendini geliştirmiş kendini bilen kişiler bu evrede terfi etmek ya da başarılarının ödüllendirilmesini beklemektedir. Eğer birey istediği şekilde tatmin olmazsa o zaman kariyerindeki iddiasında büyük oranda kaybetmektedir. Kişiler ancak güvenlik, bağımsızlık, saygı ve başarı ihtiyaçları karşılanmışsa kendini gösterebilmektedir (Kaya, 2008: 10-20; Kılıç, 2007: 8-10).

- **Kariyer Sonu**

Bu evrede kişi kariyer hayatının en uzun ve son dönemine girmiş bulunmaktadır. Bu evrede sağık problemlerinin de baş göstermesi ile iş yaşamına olan ilgi ve merakın azalması ile kariyer problemleri kariyerin sonlanmasında son derece önemli faktördür. Kişiler bu evrede artık çalışma hayatlarının en üst derecesine varmış ve örgüte danışmanlık yaparak, örgütü o zamana kadar edindiğı deneyimlerden yararlandırmıştır (Kaya, 2008: 10-12).

- **Emeklilik**

Kişinin kariyerinin son bulmuş halidir. Bu evrede verimli çalışan iş görenin bundan sonra örgüt tarafından nasıl değerlendirileceğı kararının verildiğı bir dönemdir. Bu evre her kişi için zor olurken, hayatı boyunca başarılı olan biri için çok daha zor olmaktadır. Ancak řu sıralar çok daha fazla işletme emekliliğın ruhsal, fiziksel ve finansal boyutunun olumsuzlukları ile baş edilebilmesi için çeşitli kurs ile danışmanlık hizmetleri verilmeye başlanmıştır (Temür, 2009: 10-15).

4.3. Kariyerin Özellikleri

Kariyer kavramını birçok kişi farklı farklı tanımlamıştır. Her ne kadar herkes farklı tanımlamalarda bulunsa da bazı ortak noktaları bulunmaktadır (Güzel, 2009: 50-60).

- Kariyer kavramı sadece yüksek mevkide bulunan kişileri, meslekte hızla ilerleme kaydedecek kişileri değil aynı zamanda diğer kişileri de kapsar. Bir odacı ya da bir temizlik elemanı da kariyer sahibi olabilir.
- Kariyer yalnızca dikey hareketlerle ilgili değildir. Örgütteki hiyerarşik yükselmenin yanında yatay hareketleri de içine almaktadır.
- Kariyer kavramı ile bahsedilen işe alma ya da alınma anlamına gelmez ve birçok örgüt ile faaliyeti içine almaktadır. Üstüne üstelik sadece örgütlerle ilgili değil, aynı zamanda insanların kişisel olarak kariyerlerinden söz edilir.
- Günümüzde kariyer beklentisi yaş aralığı farklı olan kişilerde farklı anlamlara gelmektedir. Mesela 25 yaşındaki kişilerle, 45-46 yaşındaki kişilerin kariyerden anladığı şey farklılık göstermektedir.

4.4. Yeni Kariyer Yaklaşımları

4.4.1. Sınırsız Kariyer

Küreselleşen dünyada teknoloji ve ekonominin gelişmesiyle beraber yönetim ve örgüt anlayışında değışmeler, örgütlerde kariyer aşaması ile iş güvencesinin azalması gibi

sebepler sık sık iş değişimi ve belirsizliği arttırarak çalışan kişilerin beklentilerini negatif yönde etkileyip bu da kişilerin meslek seçimini yapmasında farklı kararlar vermelerinde etkili olmuştur. İş görenler bir örgütte kalma süreleri azaldıkça ve istikrarlı bir şekilde istihdam kaybolunca 1980-1990'lı zamanlarda kariyer yaklaşımları ortaya atılmış ve bu alanlarla ilgili oldukça temel, köklü değişiklikler meydana getirmişlerdir. 1994'te Arthur ilk kez bürokratik kariyer kavramını kullanmayıp örgütün bile ötesinde olan bir kariyeri açıklayan sınırsız kariyer kavramını ortaya çıkarmıştır (Dündar, 2013: 280-290; Pringle ve Mallon, 2003: 839-853; Arthur ve Rousea, 1996: 20-80).

Kariyer teorisyenleri iş görenlerin her aşamada kendi kariyerlerini yönetme konusunda temel değişiklikler yaptıkları ortadadır. Geleneksel kariyerde kişiler bütün kariyerleri süresince bir ya da iki kurumda yer alırken, sınırsız kariyerde durum farklı olmaktadır ve birey yeni işler ile işverenler arasında kolayca geçiş yapabilecek ve bireysel beklentilerinin arkasında durarak gidebilecektir (Callanan, 2003: 120-130).

Yaptıkları çeşitli çalışmalar sonucunda Arthur ile Rousseau sınırsız kariyer kavramı ile ilgili altı farklı tanım yapmış ve şöyle açıklamışlardır:

- Örgüt ile işverenlerin dışında gelişen bir hareketlilik
- Örgüte dışarıdan destek almak
- Kişinin içinde bulunduğu kısıtlamalara aldırmadan sınırsız bir geleceği algısına alması
- Örgütlerde bulunan geleneksel sınırların yok edilmesi
- Bireysel ya da çevresel nedenlerle kadrolu iş modellerinin yok olması (Arthur ve Rousea, 1996: 20-80; Pringle ve Mallon, 2003: 839-853).

Sınırsız kariyer yaklaşımına sahip olan kişilerin farklı iş yerlerinde veya bireylere kişisel danışmanlık hizmetleri vererek, bir kurum ya da kuruluşa bağlı olmaksızın çalışan bireyler, örnek olarak gösterilebilir. Sınırsız sanal ya da ağ olan kuruluşlar dışarıya yönelik çalışmalar için örgütsel strateji özelliğini taşır ve sınırsız organizasyonlar yalnızca sınırsız kariyer sahibi birini yansıtmaktadır. Buna göre bir iç emek piyasası içinde bir iş dizinini içine alan kariyere karşılık bir örgütün sahip olduğu sınırları aşan ve giderek sınır tanımayan bir kariyer yolunu açıklamaktadır (Marler vd., 1998: 6-10; Dikili, 2012: 477). Becker ile Haunschild sınır tanımayan kariyerin olanaklarını kapsayan sınırsız kariyer yaklaşımının çok önemli olduğunu vurgulamış

ve yaptıkları çalışmalarda da örgütlerin bu modeli nasıl kullanacakları hakkında bilgiler vermiştir (Becker ve Haunschild, 2003: 720-730).

4.4.1.1. Sınırsız Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Önemi

Sınırsız kariyer kavramı ilk olarak Journal of Organizational Behavior’da Arthur tarafından tanıtılmıştır. Daha sonraları Arthur ile Rousseau’nun yaptıkları düzenlemeler ile dikkat çekerek popüler bir kavram olarak devam etmiştir. Aynı anda kavram diğer araştırmacılar ve teorisyenler tarafından da kariyerin geleceği açısından bir belirsizlik yaratacağı düşüncesi ile ses getirmiştir (Onay ve Ataseven, 2010: 430-440). Araştırmalar sonucunda çalışmalar incelendiğinde sınırsız kariyer kavramının üç boyutundan bahsedilmektedir. Bunları şöyle açıklamak mümkündür (Marler vd., 1998: 1-10):

- ***İşverenlerin sayısı***

Sınırsız kariyer bireylerde işverenler ile ortak bir çalışma alanı sağladığı için işveren deneyimi ile becerilerin gelişimini destekleyen pozitif bir bakış açısı getirmektedir. Bunun sonucunda ise bireyin memnuniyet düzeyi artarak kendi kariyerinin sınırlarını, kontrolünü eline almasına yardımcı olacaktır.

- ***Bilgi birikiminin yaygınlığı***

Bireyin farklı iş deneyimleri sonucunda edindiği kişisel kazanımları bilgi, beceri ve yetenekleri kapsamaktadır. İş tecrübesi eğitim ile birleştiğinde ve buna yetenekler, gelir artışı, fırsatlarda dahil olunca değerlendirme konusunda kişiyi etkileyen en önemli faktörlerden olmaktadır. Ayrıca yeteneği, bilgisi ve becerisi çok olan kişilerin farklı kurumlar arasında geçiş yapabilmesi, kişinin pazarlanabilirliği ve kazanç potansiyelini de yükseltmektedir.

- ***Kişisel kimlik rolü***

Kimlik gelişimi bireylerin kim oldukları üstüne odaklanmış, zor fakat ulaşabilecekleri amaçlara karşı mücadele etmelerine destek sağlayan bir unsur olarak oldukça önem taşımaktadır. Sınırsız kariyer, örgütsel kariyerde de karşılaştığımız gibi aynı örgüt hiyerarşik olarak yükselmenin çok ilerisinde psikolojik ve fiziksel yönden de değişikliğe açık olan bir kariyer yönelimini kapsamaktadır. Buradan da şunu çıkarabiliriz sınırsız kariyerde yalnızca bir örgüte bağlanmaktansa çok sayıda iş ve faaliyet alanını içine almaktadır (Tunçer, 2012: 203-233).

4.4.1.2. Sınırsız Kariyerin İşletme Çalışanları İçin Önemi

İşletme çalışanları için pazarlanabilirlik kariyerin en önemli özelliği arasındadır. İç pazarlanabilirlikte bahsedilen ise bireyin hazırda bulunan iş verenine değer kattığı ve birey kendisini değerli hissettiği düşüncesine sahip olduğunda dış pazarlanabilirlik de iş görenin farklı işverenlerin gözünde kendini değerli hisseder ve bunlarda kariyerin başarısında etkili olan faktörlerdir. Bunları sonucunda sınırsız kariyer düşüncesinde, kişisel pazarlanabilirliğin önemli olduğunu göstermiştir. Bunları özetlersek işten işe ya da işletmeden işletmeye fiziksel hareketlilik olarak belirtilen sınırsız kariyerde kişinin, yeni işinde ya da işletmesinde kendi geleceğine yön vermektedir. Bu teori için en önemli faktör kişinin bireysel değerlendirmeyi yapıp kendini en doğru şekilde analiz ederek kariyer merdivenlerinden hızla çıkar. Bu sistemdeki en önemli faktör ise çalışan bireylerin kariyer planlaması sadece bir kurum ya da şirket ile sınırlı değil ve sistem kariyer hareketliliğini de kapsamaktadır (Eby vd., 2003: 680-693; Balak, 2013: 65-70; Şimşek ve Öge, 2011: 280-300).

4.5. Kariyerin Boyutları

Kariyer kavramını oluşturan boyutlar içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmıştır. Bunlar:

4.5.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Kariyerin içsel boyutu, örgütte gelişmenin öznel boyutunu kapsamına alır. Kişiler kariyer gelişimlerini kendilerine özel bir biçimde algırlar. Kişinin davranışlarını harekete geçiren, kariyerlerinin algı ve beklentileri olmaktadır. Kişiler kendi kariyerleri ile ilgili planları, hayalleri, yapmış oldukları kariyerler ile karşılaştırarak değerlendirme yaparlar ve bunun sonunda da iyi-kötü, mutlu-mutsuz vb. ayrımlar yaparak kendi kariyer planlarını değerlendirmiş olmaktadır (Çetin ve Özcan, 2014: 116-117).

4.5.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Kariyerin dışsal boyutu ise belli bir işe yönelmiş olan nesnel ilerleme basamakları olarak belirtmek mümkündür. Kişinin çalıştığı organizasyon kariyerin dışsal boyutunu oluşturmaktadır. Kişinin kariyerinde ilerlemesi bu boyut ile organizasyon açısından değerlendirilir. İlk olarak bir ilkenin tespit edilmesi gerekir. Bu ilke kurumun kendi amaç ve hedeflerini ikinci plana atmadan çalışanların amaç ve hedeflerine uygun olmalıdır (Şimşek vd., 2009: 3-7; Soylu, 2002: 1-9).

4.6. Kariyer Seçimi

Eğitim, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini de hesaba katarak ileride mesleklerini seçmeye ve hazırlamaya yönelik bir etken olmasına rağmen bu durumu dünya üzerinde çok başarılı olduğu söylenemez. Bizim ülkemizde var olan mesleğe yönelik ilkökul ve liselerin dışında bireylerin, kariyerlerini etkileyecek işin üzerinde verilen asıl eğitimin üniversitede gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Bu yüzden bireylerin bir meslek sahibi olması için üniversiteler oldukça önemlidir, bu yüzden üniversitelere girmek için yapılan sınavlardan bireylerin başarılı olması gerekmektedir, bu da bireylerde büyük bir çaba, emek ve zaman meydana getirir. Üniversiteye hazırlanan bir kişinin harcadığı emek, çabaya rağmen sınavdan başarılı olamaması ve isteği bölüme girememesi büyük bir umutsuzluk ve hayal kırıklığı da yaratarak kişiyi etkilemektedir (Ahmetoğulları ve Güneş, 2017: 20-30).

Kişinin doğru bir meslek tercihi yapmasında her zaman bireyin beceri ve yeteneklerinin ön planda olduğu tutulsa da genelde bu konu ile ilgili ana faktörler aile ve çevreseldir. Maddi olanakları kısıtlı olan bireyler çocuklarına her türlü imkânı sağlama konusunda eksik kalmaktadır ve çocuğun eğitimini sağlama konusunda yetersiz kalmaktadır. Üniversitede bireylerin okuyacağı bölümü veya fakülteyi kendileri değil ailesi veya çevresi seçmektedir ve böylelikle çocuklar kendilerine uygun olmayan bir bölüm seçerek hayatı boyunca pişmanlık yaşayabilirler. Aileler ekonomik sebepler ve toplumu da düşünerek çocuklarının ilgi alanları dışında kalan ve toplum tarafından popüler meslek olarak gösterilen doktorluk, avukatlık gibi meslekleri seçmeye zorlamaktadır (Balçın ve Yavuz Topaloğlu, 2018: 1330-1335).

Kariyer seçimi, kişilerin kendilerini tanımlayan, kendilerine uygun meslekleri, çeşitli şekillerde değerlendirerek, bunlar arasından seçimi yaparken kendisine en fazla uygun olanı en az olana seçmesi ile tanımlanabilir. Kariyer seçimi kişilerin hayatları boyunca mutlu, başarılı ve istekli olarak kendilerini geliştirebilmesi için oldukça büyük ve önemli bir karardır o yüzden doğru verilmesi gerekir (Aytekin, 2005: 60-70).

4.6.1. Kariyer Seçimi Etkileyen Etmenler

Kişiler yaşamlarını sürdürürken geleceklerini yönlendirecek oldukça zor kararlar vermek zorunda kalmaktadır. Bunlardan biri de kariyer seçimi ile ilgili olan kararlardır ve insanlar hayatlarını etkileyecek bu kadar önemli olan bir kararda seçim yaparken, aileleri, arkadaşları, akrabaları, öğretmenleri ve birçok faktörden etkilenmektedirler (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 390-400; Genç vd., 2007: 48-60; Dinç, 2008: 90-100).

4.6.1.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Psikolojik Etmenler

Kişiler kariyer seçimi sürecinde, kararlarını etkileyen bir dizi faktör, değer yargısı, inanç ve ilgi söz konusu olmaktadır. Kariyer seçimi ile ilgili yapılan çalışmalar dikkatle incelendiğinde kişinin kariyer seçimi ile ilgili kararlarda kişinin tutum ve davranışları, mesleki değerleri, yetenek, istek ve beklentileri gibi psikolojik faktörler oldukça önemlidir (Aytaç, 1997: 80-90; Paa ve McWhirter, 2000: 70-75). Kişilerin kariyerlerinde bu kadar etkili olan psikolojik faktörleri şöyle sıralayabiliriz:

- ***Tutumlar ve Algılar***

Kariyer seçim sürecinde, kişinin sahip olduğu değer, tutum ve alabileceği sosyal destek unsurlarının etkileşime girmesiyle ortaya çıkar. Kişinin bir kariyeri seçmek için gösterdiği davranış kalıbı benimsemesi, hiç kuşkusuz bu davranışa yönelik bütüncül bir değerlendirmenin çıktısıdır. Herhangi bir hareket ya da seçime yönelik tutum ise kişinin bu hareket ya da seçimlerin sonucunda gösterdiği değer ve inancın sonucunda oluşur (Dobie vd., 1997: 10-15). Tutum; kişilerin belirli bir kişiyi, grubu, kurumu ya da bir fikri kabul ya da reddetme olarak görülen, duygusal bir hazır oluş olarak açıklanmaktadır (Özgüven, 1998: 120-130).

- ***Mesleki Değerler***

Mesleki değer, bir mesleği icra ederken yaşanan o süreçte veya o iş bittiği zaman kişide oluşan doyum olarak tanımlanabilir. Mesleki değerlere örnek olarak: para, ün, başkalarını idare edebilme, yaratıcılığı geliştirme, yeteneklerin üstüne koyma, bağımsız olabilme, tek düze olmayan bir hayat yaşama, düzenli bir hayata sahip olma, yardım etme, rekabet etme gibi özellikler verilebilir (Koca, 2009: 50-55).

- ***Bireyin Beklentileri***

Bireyin hayattan beklentileri ile ihtiyaçları meslek seçiminde oldukça büyük bir paya sahiptir. Her birey diğer kişilerden farklı duygu, istek ve hedeflere sahip olmaktadır. Kişinin bu beklentileri maddi olduğu kadar aynı zamanda da manevidir. Kişinin çalışma ortamı ile iş şartları başta olmak üzere arkadaşlık, liderlik, yönetim tarzı, terfi, güvenlik, takdir edilme işin niteliği ile bireyin mesleğiyle ilgili beklentilere girebilir (Soyer ve Can, 2007: 30-35).

- ***İlgi ve Yetenekler***

Mesleğin ne olduğunu açıklar ya da tanımını yaparken en ayırt edici noktası para kazanıp bir gelir elde etmek olarak görülse de aslında amaç para olmamaktadır. Birey ilgi ve yetenekleri yönünde seçtiği bir mesleğe sahip olması onun hayattan zevk almasına, kendini tatmin etmesine, işe yarar olma duygusu yaşamasına, başarı duygusunu tatmada ve yaratıcılığını kullanmasına yardım eder (Atalay, 2008: 20-27).

4.6.1.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Demografik, Kültürel ve Sosyal Etmenler

İnsanların kariyer seçimi sürecinde etkili olan psikolojik faktörlerin yanı sıra bireylerin sosyal geçmiş yaşantıları, ailenin ekonomik düzeyi, anne ve baba ilişkisi, kişinin içinde olduğu sosyal çevresi gibi etkenlerde kariyer seçiminde oldukça önemlidir (Aytaç, 1997: 80-88).

Kariyer seçimini etkileyen demografik, kültürel ve sosyal faktörleri şöyle açıklayabiliriz:

- ***Aile ve Kültür***

Kariyer gelişimi, çocuk gelişimi ve sosyoloji konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde aile faktörünün kişinin eğitim ve kariyerini şekillendirdiği gözlemlenmiştir. Bireylerin gelişim çağında, kimlik kazanma dönemlerinde, anne ve baba rolü oldukça önemli bir yere sahiptir. Çocuklar sosyo-kültürel değerleri, ahlaki ve kültürel değerler gibi birçok davranışı anne babayı taklit ederek, onlardan görerek öğrenmektedirler. Genelde kız çocukları anneyi, erkek çocukları da babayı rol model almaktadır (Otto ve Call, 1985: 65-70; Isır, 2006: 40-45).

- ***Yaş ve Cinsiyet***

Kariyer seçimi kararının verilmesinde yaş ve cinsiyette oldukça önemli bir faktördür. Yapılan çalışmalar neticesinde kişinin yaşı ilerledikçe tutumu, bakış açısı ve davranışları da farklılık göstermektedir (Bartholomew ve Freedman, 1990: 2-8).

- ***Sosyal Sınıf ve Sosyal Çevre***

Kariyer seçiminde ve kişiliğin oluşmasında bir başka önemli faktör ise sosyal sınıf ve sosyal çevre faktörü önemlidir. Kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre, ait olduğu sosyal sınıf, eğitim imkanlarını, yaşama biçimini, düşünce ve eğilimlerini ile çeşitli kişisel özelliklerini etkilemektedir. Bunu bir örnek ile açıklarsak üst sınıfta doğan bir çocuk yüksek ihtimal geliri, yaşam biçimi, sosyal statüsü yüksek olan bir meslek tercih

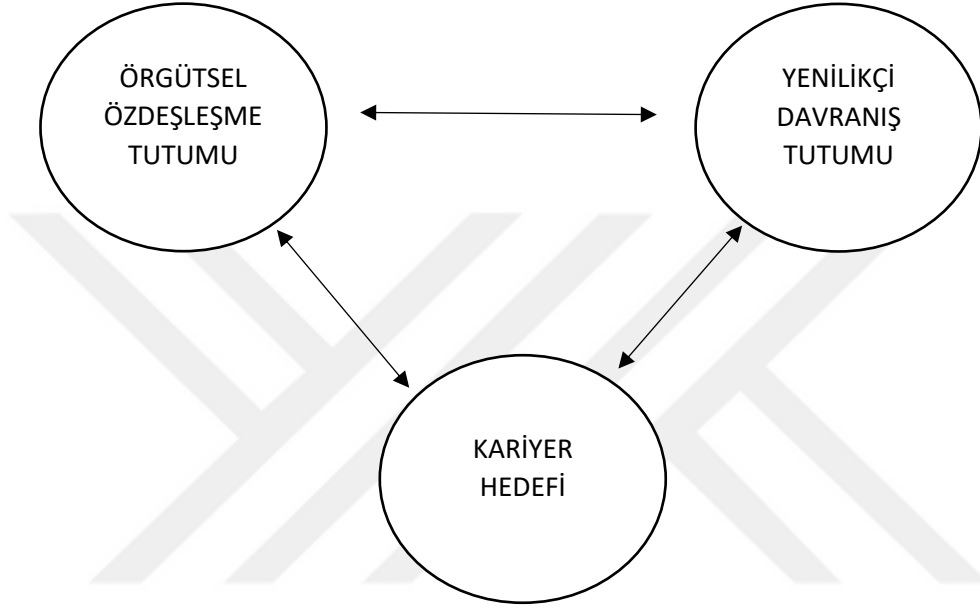
edecektir. Diğer yandan bir alt sınıfta yer alan birey ise aldığı eğitim ile imkanları dolayısıyla kendi sınıfına uygun bir konumda yaşamını sürdürür (Eroğlu, 2009: 200-215).



5. ARAŞTIRMA METEDOLOJİSİ

5.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmış ve bu üç değişken arasındaki korelasyon ölçülmeye çalışılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Ayrıca bu araştırmada SPSS programı ile demografik bilgiler ile katılımcıların frekans değerleri hesaplanmıştır. Kurulan hipotezler için bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi yapılmıştır ve korelasyon analizi yapılmıştır.

Bu veriler bağlamında yapılan araştırmadan elde edilen veriler yorumlanmış ve değerlendirilmiştir.

5.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini bir vakıf üniversitesindeki lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 203 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem evreni temsil etme oranı %38'dir.

5.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak Covid-19 pandemi koşulları göz önünde bulundurularak çevrimiçi anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, sınıf, fakülte, kariyer hedefinin olup olmaması) belirlemek amacıyla 5 adet soru sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde ise katılımcılara örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer gelişimiyle alakalı toplam 37 soru yöneltilmiştir.

Araştırmada, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen tek faktörlü 6 soruluk yenilikçi davranış ölçeği, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen tek faktörlü 6 soruluk örgütsel özdeşleşme ölçeği, O'Brien ve arkadaşları tarafından (1996) hazırlanan tek faktörlü 24 soruluk kariyer hedefi ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada katılımcılara ayrıca Holland (1997) tarafından geliştirilen kişilik tipi sınıflandırma sorusu yöneltilmiştir. Kariyer seçimi açısından Holland'ın altı kişilik tablosu Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Kişilik Tipi	Özellikler	Uygun Meslekler
Gerçekçi Tip	Bu kişiler; güç, beceri ve koordinasyon gerektiren ve bedensel aktiviteleri içeren mesleklere yönelirler. Bu kişilerin özellikleri arasında; atılganlık ve bedensel aktivitelerde etkinlik, sağlamlık, pratiklik ve bedensel yönden güçlü olmak sayılabilir. Gerçekçi bireyler, güce ve sonuçlara önem verirler. İnsanlar içinde olmak ve sözel etkileşimde bulunmak bu insanları sıkır ve sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısızlık gösterirler.	Çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendis.
Araştırmacı Tip	Bu kişiler, duygusal faaliyetlerden çok düşünmeyi; beden güçleri yerine zihinsel güçlerini kullanmayı yeğlerler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip bireylerdir. Çevrelerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama isteği ve kapasitesine sahiptirler.	Antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı.
Sanatçı Tip	Bu kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir. Sanatçı tipin karakteristiğinin hayal güçlerinin ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir.	Modelist, dramaturg, yazar, müzisyen, mimar, kompozitör.

Sosyal Tip	Bu kişiler, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, yardımsever, empati kurabilen bireylerdir. Diğer insanları ve onların duygularını anlamaya gayret gösterirler. Sosyal tipteki bireyler, grup kurmada etkin, neşeli, dışa dönük ve anlayışlı kişilerdir. Sosyal bireyler, bireylerarası ilişkilere değer verirler ve karakteristikleri gereği mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar.	Meslek danışmanı, klinik psikolog, öğretmen, eğitimci.
Girişimci Tip	Bu kişiler, diğer kişileri etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna gücü yüksek kişilerdir. Girişimci tipteki bireyler güç ve statüye kavuşmak için gayret gösterirler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler ve diğer yandan bilimsel yetenekler bakımından zayıftırlar.	Politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı
Geleneksel Tip	Bu kişilerin temel özellikleri arasında nesneler üzerine odaklanma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrole sahip olma sayılabilir. Bu tipteki kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşnutluk duyarlar. Duygulardan çok nesneleri anlamaya önem verirler. Organizasyon ile başarıya değer verirler ve sanatsal becerileri güçlü değildir.	Yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı.

Kaynak: Pilavcı, 2007: 33-34.

5.4. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma; zaman, ulaşılabilirlik ve ekonomik ve çevresel faktörler göz önüne alınarak çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir. Hazırlanan anket soruları İstanbul ili içerisinde yer alan bir vakıf yükseköğretim kurumu lisans öğrencilerine uygulanmış ve anlamlı sonuçlar elde edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtlardan elde edilen veriler, SPSS paket programı üzerinde analiz edilmiştir.

5.5. Araştırmanın Hipotezleri

H_{a1}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{a2}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{a3}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{a4}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları fakültelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{a5}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{b1}: Örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

5.6. Araştırmanın Bulguları

Toplanan verilerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgular, araştırmanın hipotezlerine uygun bir sıralama ile oluşturulmuştur.

5.6.1. Araştırmaya Katılan Vakıf Yükseköğretim Kurumu Lisans Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2’de araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde değerleri yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		F	%
Cinsiyet	Erkek	92	45,3
	Kadın	111	54,7
Yaş Aralığı	18-21 Yaş	97	47,8
	22-25 Yaş	96	47,3
	26 Yaş ve üstü	10	4,9
Sınıf	1. Sınıf	46	22,7
	2. Sınıf	73	36
	3. Sınıf	37	18,2
	4. Sınıf	47	23,2
Fakülte	Sanat ve Tasarım Fakültesi	69	34
	İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	69	34
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	39	19,2
	Diş Hekimliği Fakültesi	26	12,8
Kariyer Hedefi	Evet	138	68
	Hayır	0	0
	Planlıyorum	65	32

Tablo 2’ye göre, araştırmaya katılan öğrencilerin %54,7’si kadınlardan, %45,3’ü erkeklerden oluşmuştur. Katılımcıların %4,9’ unun 26 yaş ve üstünde oldukları görünürken, %47,8’i 18-21 ve %47,3’ü 22-25 yaş aralığındadır. Katılımcıların

üniversitede okudukları sınıflara bakıldığında, çoğunluğu üniversite 2. sınıf öğrencilerinin oluşturduğu görülmektedir. En az katılım %18,2 ile 3. sınıf öğrencilerine aittir.

Ankete katılan öğrencilerin fakülte dağılımına bakıldığında, %69' ar katılım ile Sanat ve Toplum Fakültesi ile İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi olduğu görülmektedir. Bu sırayı %19,2 ile Sağlık Bilimleri Fakültesi ve %12,8 ile Diş Hekimliği Fakültesi takip etmektedir.

Katılımcılara yöneltilen “Kariyer Hedefiniz Var Mı?” sorusuna, ankete katılan 203 öğrenciden 138'i ve toplam %68'i evet, 65'i ve toplam %32'si planlıyorum cevabı vermiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin hiçbiri “hayır” cevabı vermemiştir.

5.6.2. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Gelişimi Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına

İlişkin T- Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	X	s.s	H	P
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	92	4,62	,21	,393	,146
	Erkek	111	4,57	,22		
Ölçek	Cinsiyet	n	X	s.s	H	P
Yenilikçi Davranış	Kadın	92	2,81	1,10	,034	,516
	Erkek	111	2,90	,94		
Ölçek	Cinsiyet	n	X	s.s	h	P
Kariyer Hedefi	Kadın	92	3,87	,20	,394	,169
	Erkek	111	3,90	,19		

Tablo 3’ de gösterilen bu sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme ve kariyer hedefi ölçek soruları üzerinde varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür. Araştırmanın yapılmış olduğu vakıf yükseköğretim kurumundaki öğrencilerin örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi ortalamaları ve cinsiyet ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla araştırmanın ilk hipotezi reddedilmiştir ($p>,05$).

5.6.3. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi puan ortalamalarının yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4 ve Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 4: Varyansların Homejenliği Testi Çıktıları (Yaş Grubu)

Varyansların Homejenliği Testi		
Ölçek	Levene Statistics	Sig.
Örgütsel Özdeşleşme	,195	,823
Yenilikçi Davranış	,877	,418
Kariyer Hedefi	3,513	,032

Tablo 5: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Yaş Grubu	n	X	s.s	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	18-21 Yaş	97	4,55	,2,2	4,466	,013
	22-25 Yaş	96	4,63	,21		
	26 Yaş ve üstü	10	4,66	,22		
	Toplam	203	4,59	,21		
Ölçek	Yaş Grubu	n	X	s.s	F	P
Yenilikçi Davranış	18-21 Yaş	97	3,01	1,02	8,041	,000
	22-25 Yaş	96	2,61	,96		
	26 Yaş ve üstü	10	3,72	,72		
	Toplam	203	2,86	1,01		
Ölçek	Yaş Grubu	n	X	s.s	F	P
Kariyer Hedefi	18-21 Yaş	97	3,89	,19	,016	,984
	22-25 Yaş	96	3,89	,20		
	26 Yaş ve üstü	10	3,90	,12		
	Toplam	203	3,89	,19		

Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer hedefi tutumlarının ortalamaları yaş gruplarına göre farklılaşmamaktadır ($p>,05$). Ancak katılımcıların örgütsel özdeşleşme ve yenilikçi davranış algılamalarının ortalamaları yaş grupları düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p<,05$). Farklılığın hangi yaş

grupları arasında olduğunu belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Gruplar arası varyans homojen olmadığı için ($p<,05$) analizde ayrıca Games-Howell düzeltmesi yapılmıştır. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumu ortalamaları 18-21 yaş ve 22-25 yaş grupları arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($,015, p<,05$). Tablo 6’ da öğrencilerin yaş gruplarına göre sınıf dağılımları gösterilmektedir.

Tablo 6: Öğrencilerin Yaş ve Sınıf Grupları Dağılımı

	1.sınıf	2.sınıf	3.sınıf	4.sınıf	Toplam
18-21 Yaş	89	6	2	0	97
22-25 Yaş	5	25	27	39	96
26 Yaş ve Üstü	0	3	1	6	10
Toplam	94	34	30	45	203

18-21 yaş grubunda olan katılımcılar ağırlıklı olarak üniversite 1. sınıf öğrencileridir. 22-25 yaş grubunda olan katılımcılar ise ağırlıklı olarak 2, 3 ve 4. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Eski öğrencilerin yeni öğrencilere göre aidiyet duygusunun daha fazla geliştiği söylenebilir ve örgütsel özdeşleşme algılarının ortalamalarının 18-21 yaş grubuna göre daha farklı olmasının sebebi olarak yaşanan aidiyet duygusu gösterilebilir.

Katılımcıların yenilikçi davranış ortalamaları ile yaş grupları ortalamaları ise tamamen birbirinden farklılaşmaktadır. Tablo 7’ de öğrencilerin yaş gruplarına göre öğrenim gördükleri fakülte dağılımları görülmektedir.

Tablo 7: Öğrencilerin Yaş ve Fakülte Grupları Dağılımı

	Sanat ve T.F.	İTFB	Sağlık Bil. F.	Diş Hek. F.	Toplam
18-21 Yaş	39	27	15	16	97
22-25 Yaş	28	38	21	9	96
26 Yaş ve Üstü	2	4	3	1	10
Toplam	69	69	39	26	203

Tüm yaş gruplarında meydana gelen yenilikçi davranış algılama farkı, farklı fakültelerden öğrenim gören öğrencilerin hem bireysel faktörler hem mesleki faktörler hem de organizasyonel faktörlerinin birbirinden ayrışması sebebiyle oluşmaktadır.

Böylelikle araştırmanın ikinci hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.6.4. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Sınıflarına Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi puan ortalamalarının sınıflara göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 8 ve 9’da yer almaktadır.

Tablo 8: Varyansların Homojenliği Testi Çıktıları (Sınıf Grubu)

Varyansların Homejenliği Testi		
Ölçek	Levene Statistics	Sig.
Örgütsel Özdeşleşme	,704	,551
Yenilikçi Davranış	,548	,650
Kariyer Hedefi	,649	,582

Tablo 9: Katılımcıların Sınıf Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Sınıf Grubu	n	X	s.s	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	1. Sınıf	94	4,57	,20	,966	,410
	2. Sınıf	34	4,59	,22		
	3. Sınıf	30	4,56	,23		
	4. Sınıf	45	4,64	,22		
	Toplam	203	4,59	,21		
Ölçek	Sınıf Grubu	n	X	s.s	F	P
Yenilikçi Davranış	1. Sınıf	94	3,11	1,08	1,545	,204
	2. Sınıf	34	2,75	,99		
	3. Sınıf	30	2,70	1,01		
	4. Sınıf	45	2,89	,98		
	Toplam	203	2,86	1,01		
Ölçek	Sınıf Grubu	n	X	s.s	F	P
Kariyer Hedefi	1. Sınıf	94	3,87	,20	,797	,497
	2. Sınıf	34	3,91	,19		
	3. Sınıf	30	3,86	,20		
	4. Sınıf	45	3,89	,19		
	Toplam	203	3,89	,19		

Tablo 9’ da da gösterilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi ölçek soruları üzerinde varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür.

Araştırmanın yapılmış olduğu vakıf yükseköğretim kurumundaki öğrencilerin örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi ortalamaları ve sınıf ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla araştırmanın üçüncü hipotezi de reddedilmiştir ($p>,05$).

5.6.5. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Fakültelere Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi puan ortalamalarının fakültelere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 10 ve 11’de yer almaktadır.

Tablo 10: Varyansların Homojenliği Testi Çıktıları (Fakülte Grubu)

Varyansların Homejenliği Testi		
Ölçek	Levene Statistics	Sig.
Örgütsel Özdeşleşme	1,140	,334
Yenilikçi Davranış	1,619	,186
Kariyer Hedefi	,441	,724

Tablo 11: Katılımcıların Fakülte Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Fakülte	n	X	s.s	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	SVTF	69	4,57	,21	1,397	,245
	İTBF	69	4,60	,23		
	SBF	39	4,65	,21		
	DHF	26	4,56	,20		
	Toplam	203	4,59	,21		
Ölçek	Fakülte	n	X	s.s	F	P
Yenilikçi Davranış	SVTF	69	2,82	,95	,786	,503
	İTBF	69	2,95	1,10		
	SBF	39	2,93	1,00		
	DHF	26	2,61	,96		
	Toplam	203	2,86	1,01		
Ölçek	Fakülte	n	X	s.s	F	P
Kariyer Hedefi	SVTF	69	3,91	,20	,844	,472
	İTBF	69	3,86	,18		
	SBF	39	3,91	,20		
	DHF	26	3,87	,18		
	Toplam	203	3,89	,19		

Tablo 10 ve 11’ de de gösterilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi ölçek soruları üzerinde varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür.

Araştırmanın yapılmış olduğu vakıf yükseköğretim kurumundaki öğrencilerin örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi ortalamaları ve fakülte ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla araştırmanın dördüncü hipotezi de reddedilmiştir ($p>,05$).

5.6.6. Öğrencilerin Örgütsel Özdeşleşme Tutumu, Yenilikçi Davranışçı Tutumu ve Kariyer Hedefi Ortalamalarının Kariyer Hedefi Olup Olmamlarına Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi puan ortalamalarının kariyer hedefleri olup olmadığına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 12 ve 13’de yer almaktadır.

Tablo 12: Varyansların Homojenliği Testi Çıktıları (Kariyer Hedefi Olup Olmayanların Grubu)

Varyansların Homejenliği Testi		
Ölçek	Levene Statistics	Sig.
Örgütsel Özdeşleşme	,003	,959
Yenilikçi Davranış	,007	,933
Kariyer Hedefi	,638	,425

Tablo 13: Katılımcıların Kariyer Hedefiniz Var Mı? Sorusuna Verdikleri Cevapların Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek	Kariyer H?	N	X	s.s	F	P
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	138	4,59	,21	,004	,948
	Hayır	0	0	0		
	Planlıyorum	65	4,60	,22		
	Toplam	213	4,59	,21		
Ölçek	Kariyer H?	N	X	s.s	F	P
Yenilikçi Davranış	Evet	138	2,81	1,01	,828	,364
	Hayır	0	0	0		
	Planlıyorum	65	2,95	1,03		
	Toplam	213	2,86	1,01		
Ölçek	Kariyer H?	N	X	s.s	F	P
Kariyer Hedefi	Evet	138	3,89	,19	,442	,507
	Hayır	0	0	0		
	Planlıyorum	65	3,87	,20		
	Toplam	213	3,89	,19		

Tablo 12 ve 13’ de de gösterilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi ölçek soruları üzerinde varyansların homojen dağıldığını söylemek mümkündür.

Araştırmanın yapılmış olduğu vakıf yükseköğretim kurumundaki öğrencilerin örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi ortalamaları ile kariyer hedefiniz var mı grubu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla araştırmanın beşinci hipotezi de reddedilmiştir ($p>,05$).

5.6.7 Örgütsel Özdeşleşme, Yenilikçi Davranış ve Kariyer Hedefi Arasındaki Korelasyon Analizi

Verilerin normal dağıldığı var sayılarak yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre Örgütsel Özdeşleşme Tutumu ile Kariyer hedefi arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmuştur ($r= ,089$, $p<,01$). Buradan hareketle katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumlarıyla kariyer hedefleri arasında doğru bir orantı olduğunu söylemek mümkündür.

Yenilikçi Davranış Tutumu ile Kariyer Hedefi arasında ve Yenilikçi Davranış Tutumu ile Örgütsel Özdeşleşme Tutumları arasında herhangi bir korelasyon bulunmamıştır ($p>,01$).

Böylelikle araştırmanın son hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 14: Yenilikçi Davranış Tutumu, Örgütsel Özdeşleşme Tutumu ve Kariyer Hedefi Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Tablosu

Correlations				
		Yenilikçi Davranış Tutumu	Örgütsel Özdeşleşme Tutumu	Kariyer Hedefi
Yenilikçi Davranış Tutumu	Pearson Correlation	1	,072	,-0,45
	Sig. (1-tailed)		,154	,262
	N	203	203	203

Örgütsel Özdeşleşme Tutumu	Pearson	,072	1	,089**
	Correlation			
	Sig. (1-tailed)	,154		,000
	N	203	203	203
Kariyer Hedefi	Pearson	-0,45	,089**	1
	Correlation			
	Sig. (1-tailed)	,262	,000	
	N	203	203	203

5.6.8. Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Fakülte Gruplarıyla Holland' ın 6 Kişilik Tablosunun İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri fakülteye göre Holland' ın 6 Kişilik Tablosundan hangi grubu kendilerine yakın gördüklerini gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 15: Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Fakülteye Göre Holland'ın 6 Kişilik Tablosuna Göre Dağılımları

Fakülte*Holland Kişilik Tipi Dağılımı					
		Holland 6 Kişilik Tipi			
		Araştırmacı Tip	Sanatçı Tip	Girişimci Tip	Toplam
Fakülte	Sanat ve Tas. F.	0	69	0	69
	İnsan ve T.B.F.	0	0	69	69
	Sağlık B.F.	39	0	0	39
	Diş H.F	26	0	0	26
Toplam		65	69	69	203

Tabloya göre öğrenciler öğrenim gördükleri fakültelere göre Holland' ın “Altı kişilik tipi olarak kendinizi hangi kişilik tipinde sınıflandırırdınız” sorusuna tutarlı cevaplar vermişlerdir.

Sanat ve Tasarım Fakültesi öğrencileri, Holland' ın sanatçı tip olarak adlandırdığı “*Bu kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir. Sanatçı tipin karakteristiğinin hayal*

güçlerinin ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir.” özelliklerini taşıyan seçeneği seçmişlerdir.

İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi öğrencileri ise, Holland’ ın girişimci tip olarak adlandırdığı *“Bu kişiler, diğer kişileri etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna gücü yüksek kişilerdir. Girişimci tipteki bireyler güç ve statüye kavuşmak için gayret gösterirler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler ve diğer yandan bilimsel yetenekler bakımından zayıftırlar.”* Özelliklerini taşıyan seçeneği seçmişlerdir.

Hem Sağlık Bilimleri Fakültesi hem de Diş Hekimliği fakültesinden oluşan grup ise, Holland’ın araştırmacı tip olarak adlandırdığı *“Bu kişiler, duygusal faaliyetlerden çok düşünmeyi; beden güçleri yerine zihinsel güçlerini kullanmayı yeğlerler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip bireylerdir. Çevrelerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama isteği ve kapasitesine sahiptirler.”* seçeneğini kendilerine yakın görmüşlerdir.

5.6.9. Hipotez Sonuçları ve Yöntem

Tablo 16: Hipotez Testi ve Sonuçları

Hipotezler	Kullanılan	
	Yöntem	Sonuç
H_{a1}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Bağımsız Örneklem t Testi	Red
H_{a2}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer eğilimi ortalamaları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	Kısmen Kabul
H_{a3}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	Red

H_{a4}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları fakültelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	Red
H_{a5}: Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranışçı tutumu ve kariyer hedefi ortalamaları kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	Red
H_{b1}: Örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Pearson Korelasyon Testi	Kısmen Kabul

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer seçimi; bireylerin hayatlarını mutlu bir şekilde sürdürebilmesi açısından oldukça önemli bir etken olarak ele alınmaktadır. Doğru bir kariyer seçimi; kişinin mutlu, başarılı ve istekli olarak kendisini geliştirebilmesine olanak tanırken, kişinin aile ve çevresinin etkisiyle kendisine uygun olmayan bir kariyer seçimini gerçekleştirmesi hayatı boyunca pişmanlık yaşamasına neden olabilmektedir. Aslında kişi kariyer seçimi sürecini gerçekleştirirken iki ana faktör üzerine odaklanmaktadır: *psikolojik etmenler*; kendi tutum ve davranışları, mesleki değerleri, yetenek, istek ve beklentileri *demografik, kültürel ve sosyal etmenler*; aile ve çevrenin etkisi, yaş ve cinsiyet etmenleridir.

Kariyer seçimi için en önemli dönem, 20'li yaşlardır. İnsanlar, iş doyumu sağlayabilecekleri, başarılı olacakları ve onları mutlu edeceğine inandıkları kariyer kararlarını, okuldan işe geçiş dönemi olan 20'li yaşlarda vermektedirler. Bu sebeple bireyin kariyer kararını verdiği yıllara tekabül eden üniversite eğitimi süresince, öğrenciler çeşitli meslekleri deneyimleyerek kendilerine uygun olup olmadığını değerlendirmeli, kendilerini mezun olduktan sonraki zorlu sürece hazırlamalı, alternatif kariyer seçenekleri belirlemeli yani bireysel kariyerlerini planlamaları gerekir. Bunun yanında öğrencilerin kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerinde ve kendilerine en uygun olanı seçebilmelerinde, kendi potansiyellerine olan inançları, yani öz yetkinlikleri de önem taşımaktadır.

Yapılan birçok araştırmaya göre işsizlik Türkiye'deki gençlerin en büyük problemlerinden biridir. Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT)'nin 2018 yılı verilerine göre, 20-34 yaş aralığındaki üniversite mezunlarının üç yıl içinde iş bulma oranı sıralamasında Türkiye, 34 Avrupa ülkesi arasından sondan ikinci olmuştur. Yine EUROSTAT'ın verilerine göre; yükseköğretim mezunları işsizlik oranının, ilköğretim mezunlarına göre fazla olduğu tek ülke Türkiye'dir. Bunun en büyük sebeplerinden bir tanesi de ülkemizde kariyer planlamasıyla ilgili yeterli bilince sahip olunmamasıdır. Tüm bu veriler ışığı altında üniversite öğrencilerine yönelik son yıllarda Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı tarafından planlanıp tasarlanan “Kariyer Gelişim” ve “Kariyer Planlama” dersleri zorunlu olarak okutulmaya başlanmıştır. Üniversite öğrencileri birinci sınıflarından itibaren bu

dersleri zorunlu olarak almakta ve kendilerini geleceğe daha bilinçli şekilde hazırlamaktadırlar.

Bir vakıf yükseköğretim kurumunda lisans öğrencilerine yönelik yapılmış olan bu çalışmada öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumları, yenilikçi davranış tutumları ve kariyer hedefleri ölçülmeye çalışılmış olup ne denli bilinçli oldukları ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın örneklem grubunu birbirinden farklı yaşlarda olan ve birbirinden farklı fakültelerde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin en önemli özelliği üniversitenin birinci sınıfının ilk ve son semestrinde kariyer ile ilgili ders almış veya alıyor olmalarıdır.

Araştırmanın bulgularına göre öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranış tutumu ve kariyer hedefleri ortalamalarıyla demografik bilgilerinin ortalamaları arasında çok büyük farklılıklar görülmemektedir.

Ağırlığını üniversite birinci sınıf öğrencilerinin oluşturduğu 18-21 yaş grubuyla ağırlığını ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin oluşturduğu 22-25 yaş grubu öğrencileri arasında örgütsel özdeşleşme tutum ortalamaları arasında fark görülmektedir. Eski öğrencilerin yeni öğrencilere göre aidiyet duygusunun daha fazla geliştiği söylenebilir ve örgütsel özdeşleşme algılarının ortalamalarının 18-21 yaş grubuna göre daha farklı olmasının sebebi olarak yaşanan aidiyet duygusu gösterilebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yenilikçi davranış ortalamaları ile yaş grupları ortalamaları ise tamamen birbirinden farklılaşmaktadır. Tüm yaş gruplarında meydana gelen yenilikçi davranış algılama farkı, farklı fakültelerden öğrenim gören öğrencilerin hem bireysel faktörler hem mesleki faktörler hem de organizasyonel faktörlerinin birbirinden ayrışması sebebiyle oluştuğu sonucuna varılabilir.

Öğrencilere yöneltilen “Kariyer planınız var mı?” sorusuna verilen cevaplar ise memnun edici seviyededir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %68’inin kariyer planlarının olduğu, %32’sinin ise planlama aşamasında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin bu soruya hayır cevabı vermemiş olması onların kariyer hedefleriyle ilgili ne kadar bilinçlendiklerini göstermektedir.

Ayrıca, araştırmaya katılan öğrencilerin Holland' ın altı kişilik tipine verdiği cevaplar da onların ne kadar tutarlı olduğunu göstermektedir. Sanat ve Toplum Fakültesi öğrencileri Holland'ın altı kişilik tipinden “Sanatçı Tipi”, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi öğrencileri “Girişimci Tipi”, Sağlık Bilimleri ile Diş Hekimliği Fakültesi öğrencileri ise kariyer hedefleriyle doğru orantılı olacak şekilde “Araştırmacı Tipi” seçeneklerini seçmişlerdir.

Araştırmanın son kısmında ise öğrencilere yöneltilen ve tamamı tek faktörden oluşan örgütsel özdeşleşme tutumu, yenilikçi davranış tutumu ve kariyer gelişim ölçekleri arasında pozitif yönlü bir korelasyon aranmıştır. Yapılan korelasyon testine göre sadece Örgütsel Özdeşleşme Tutumu ile Kariyer Hedefi arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmuştur ($r = ,089$, $p < ,01$). Buradan hareketle katılımcıların örgütsel özdeşleşme tutumlarıyla kariyer hedefleri arasında doğru bir orantı olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışmada ortaya konan bulgular değerlendirildiğinde, bireylerin kariyer planlama ve kariyer gelişimi gibi konularda bilinçli olması onları birçok ortak noktada birleştirmektedir. Demografik özellikler ile ölçek ortalamalarının çoğunlukla farklılaşmadığı bu çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer bilinçleri ortaya konmuştur.

Yapılan bu çalışmanın gelecekte yapılacak olan çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Ahmetoğulları, K. ve Güneş, M. (2017). Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Geleceğine Bakış Açılarına Etkisi: Hilvan MYO Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9 (21), 24-39.
- Alemdar, U. Akmaçoğlu, B. Cömert, E. ve Duman, H.İ. (2018). Amatör Futbolcuların Antrenörlerde Bulunmasını İstedikleri Liderlik Tarzlarının Tespiti ve Örgütsel Özdeşleşme (Sakarya İli Örneği). *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*. Kış Dönemi Sayı: 15, 67-87.
- Almeda, D. C. (2009). Investment or identification: The decision to exercise stock options as an indicator of organizational identificational. Pennsylvania: *University of Pennsylvania, Unpublished Doctoral Dissertation*.
- Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., ve Herron, M. (1996). Assessing The Work Environment For Creativity, *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Arkonaç, S. A. (2008). *Sosyal Psikolojide İnsanları Anlamak: DeneySEL ve Eleştirel Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın.
- Arthur, M.B. ve Rousseau, D.M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University.
- Asforth, B.E. ve Mael, F.A. (1989). Social Identity Theorhy and the Organization. *The Academy of Management Review*. 14(1), 20-39.
- Ashforth, B.E. Harrison, S.H. ve Corley, K.G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*. 34(3), 325-374. DOI: 10.1177/0149206308316059.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organization, *Academy Of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organization, *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 14-20.
- Aşkın, M. (2007). Kimlik ve Giydirilmiş Kimlikler. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 10(2), 213 – 220
- Atalay, D. (2008). *İlgilerin Meslek, Ders Seçimi ve Ortaöğretim Kurumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi SBE.
- Ayas, S. (2015). *Entelektüel Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışının İşletme Performansına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi SBE.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytekin, A. (2005). *Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler: Isparta Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.

- Balak, D. (2013). *Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş-Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi SBE.
- Balçın, M. D. ve Yavuz Topaloğlu, M. (2018). Gelecekte Seçmek İstedikleri Mesleklere İlişkin Öğrenci Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 18(3), 1331-1359.
- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi SBE.
- Bartholomew, P. S. ve Freedman, A. M. (1990). Age/Experience and Gender as Factors in Ethical Development of Hospitality Managers and Students. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 14(2), 1–10.
- Becker, K. H. ve Haunschild, A. (2003). The Impact of Boundaryless Careers on Organizational Decision Making: An Analysis From the Perspective of Luhmann's Theory of Social Systems. *Journal of Human Resource Management*, 14(5), 713-727.
- Benet-Martínez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750.
- Beycioğlu, K. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Sergiledikleri Liderlik Rollerine İlişkin Bir Değerlendirme (Hatay İli Örneği)*. Doktora Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Bhattacharya, C. B. ve Elsbach, K. D. (2002). Us Versus Them: The Roles of Organizational Identification and Disidentification in Social Marketing Initiatives. *Journal of Public Policy & Marketing*, 21(1), 10–36.
- Billig, M. (1976). *Social psychology and intergroup relations*. London: Academic Press
- Bodur, G. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Düzeyleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki, *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 135-149.
- Branthvvaite, A., Doyle, S. ve Lightbovvn, N. (1979). The balance between fairness and discrimination, *European Journal of Social Psychology*. 9,149-163.
- Brehm, S. ve Kassin, S. M. (1993). *Social Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Brewer, M. B. ve Miller, N. (1996). *Intergroup Relations*, Buckingham: Open University Press.
- Brown, R. (1988). *Group Processes: Dynamics within and between groups*. Oxford: Basil Blackwell Inc.
- Callanan, G. A. (2003), What Price Career Success?. *Academic Papers*, 8(3), 126- 133.
- Cheney, G. ve Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Communication Studies*, 38(1): 1-15.

- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U. ve Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329–341.
- Clark, J. ve Koonce, R. (1998). *Hayatta Kalanlar*. Executive Excellence Publishing, 14, 1-100.
- Çalışkan, A., Akkoç İ. ve Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 360-400.
- Çetin C. ve Özcan E. D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Çobanoğlu, K. F. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Etkinlik (Denizli İli Örneği)*, Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- De Jong, J. P. J. ve Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*, 7(02), 189-212.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- DeSanctis, G. (1984). Attitudes Toward Telecommuting: Implications For Work-At-Home Programs, *Information & Management*, 7(3), 130-140.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.
- Dinç, E. (2008) Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu - Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 90-106.
- Dobie S. A., Carline J. D., ve Laskowski M. B. (1997) An early preceptorship and medical students' beliefs, values, and career choices, *Advances in Health Sciences Education*, 2(1), 35-47.
- Duran, C. ve Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 16(1), 57-71.
- Dutton, Jane E., Dukerich, Janet M. ve Harquail, Celia V. (1994). Organizational Images and Member Identification, *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Duygulu S. ve Kublay G. (2008). Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 15(1), 1–15.
- Dündar, G. (2013). *Kariyer Geliştirme*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eby, L. T., Butts, M. ve Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.

- Edwards, M. R. (2005). Organizational Identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230.
- Elsbach, K. D. ve Kramer, R. M. (1996). Member Responses To Organizational Identity Threats: Encountering And Countering Business Week Rankings, *Administrative Science Quarterly*, Vol:41, 442-476.
- Erdheim, J., Wang, M., ve Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (5), 65-84.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış Bilimleri*. 9. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fry, A. S. (1987). The Post It Note: An Intrapreneurial Success. *S.A.M Advanced Management Journal*, 52(3), 3-9.
- Genç, G., Kaya, A., ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49–63.
- Gordon, J. R., (1993). *A Diagnostic Approach To Organizational Behavior*. 4th ed., Allyn & Bacon.
- Görmüş, İ. (2019). Türk Sigorta Şirketlerinde Çalışanların Proaktif Kişilik Özelliklerinin Bağlamsal, Görev Performanslarına ve Yenilikçi Davranışa Etkisinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Güleryüz, E. (2010). Öncülleri ve Sonuçları Bağlamında Örgütsel Özdeşimin Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Boyutuyla İlişkisi, Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Güzel, B. (2009). Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Haslam, S. A., Van Knippenberg, D., Platow, M. J., & Ellemers, N. (Eds.). (2003). Social identity at work: Developing theory for organizational practice. *Psychology Press*.
- Hatch, M. J. ve Schultz, M. (1997). Relations Between Organizational Culture, Identity and Image, *European Journal Of Marketing*, 31(5/6), 356-365.
- Hogg, M. A. (1993). *Group cohesiveness: A critical review and some new directions*. European Review of Social Psychology. vol. 4. (Der.) W. Stroebe ve M. Hewstone. Chichester: John Wiley ve Sons. 86-112
- Hogg, M. A. ve Abrams, D (1996). *Social identity theory*. The Blackwell encyclopedia of social psychology. (Der.) A. S. R. Manstead ve Hewstone, M. Oxford: Blackwell. 55-65

- Hogg, M. A. ve Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London ve New York: Routledge.
- Hogg, M. A. ve Abrams, D. (2006). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. New York: Routhledge.
- 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 Vaughan, G. M. (1995). *Social psychology: An introduction*. London: Prentice Hail.
- Hortaçsu, N. (2007). *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D. A. (2001). *Organizational Behaviour: An Introductory Text*. 5th ed., Financial Times-Prentice Hall.
- Humphrey, A. M. (2012). *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Emporia, KS: Emporia State University.
- Isır, T. (2006). *Örgütlerde Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- Jones, C. ve Volpe, E. H. (2010). Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434.
- Kadıoğlu, Z. K. (2013). Kitle İletişim Araçlarının Şekillendirdiği Sosyal Kimlikler ve Aidiyet Duygusu Ekseninde Tüketici Davranışları. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2013/II(45), 101-114.
- Kaya, G. (2008). *Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Demografik Faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koca, A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. 9. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*. 25(1), 1-140.
- Kwon, K. ve Kim, T. (2019). An Integrative Literature Review of Employee Engagement and Innovative Behavior: Revisiting the JD-R model, *Human Resource Management Review*, 30(2), 20-60.

- Lee, H. S. ve Hong, S. A. (2014). Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior, *Osong Public Health and Research Perspectives*, 5(3), 148-155.
- Mael, F. A., ve Ashforth, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Matter: A Partial Test of the Reformulated Model of Organization Identification. *Journal of Organizational Behaviour*. 13(2), 103-123.
- Mael, F.A. ve Ashforth, B.E. (1995). Loyal Form Day One: Biodata, Organizational Identification and Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*. 48(2), 309-333.
- Marler, J. H., Milkovich G. T. ve Barringer, M. W. (1998), Boundaryless Organizations and Boundaryless Careers: A New Market For High-Skilled Temporary Work, *CAHRS Working Paper Series*, 98(1), 1-28.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Mlicki, P. P. ve Ellemers, N. (1996). Being different or being better? National stereotypes and identifications of Polish and Dutch students. *European Journal of Social Psychology*, 26, 90-114.
- Naman, J. L. ve Slevin, D. P. (1993). Entrepreneurship and the concept of fit: A model and empirical tests. *Strategic Management Journal*, 14(2), 137-153. DOI: 10.1002/smj.4250140205.
- O'Brien K. M., Gregor A. M. (2015). "Understanding career aspirations among young women: improving an instrumentation". *Journal of Career Assessment*. 24(3), 559-572.
- Oldham, G. R. ve Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors At Work, *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Onay, M. ve Ataseven, B. (2010). New Directions for Boundaryless and Protean Careers: What do Human Resources Managers Make Differently? *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(20), 435-465.
- Otto, L. B. ve Cal, V. R. A. (1985). Parental Influence on Young People's Career Development. *Journal of Career Development*, 12(1), 65-69.
- Öneren, M., Çiftçi, G. M. ve Harman, A. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranışa ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı: 58, 127-157.
- Özgüven, İ. E. (1998). *Bireyi Tanıma Teknikleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Paa, H. K. ve McWhirter, E. H. (2000). Perceived Influences on High School Students' Current Career Expectations, *The Career Development Quarterly* 49(1).
- Parzafall, M., Seeck, H. ve Leppänen, A. (2008). Employee Innovativeness in Organizations: A Review of The Antecedents, *LTA*, 2(08), 165-182

- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Prahalad, C. K. ve Krishnan, M. S. (2008). *The New Age of Innovation: Driving Cocreated Value Through Global Networks*. McGraw-Hill Companies: United States of America.
- Pratt, M.G. (1998). To Be or Not To Be? Central Questions in Organizational Identification. In D.A. Whetten & P.C. Godfrey (Eds.), *Identity In Organizations: Developing Theory Through Conversations* Thousand Oaks, 171-207.
- Pringle, J. K. ve Mallon, M. (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 839-853.
- Ravelo, B. C. L. (2006). *Organizational Identification in Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Germany: Philipps-Universität Marburg.
- Reade, C. (2001). Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to the Local Subsidiary and the Global Organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1265-1295.
- Rousseau, D.M. (1998). Why Workers Still Identify With Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Schaw, M. E. ve Costanzo, P. R. (1970). *Theories of Social Psychology*. New York: Mc Graw-Hill Book Comp.
- Scott, C. R., Corman, S. R. ve Cheney, G. (1998). Development of a Structural Model of Identification in The Organization. *Communication Theory*, 8(3), 290-340.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Silva, D. K. (2007). *Structural Identification In Groups Within Organizations: I, We & Us*. Yayınlanmış Doktora Tezi. ABD: Washington University.
- Soyer, F. ve Can Y. (2007). İş Tatmini ile Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(3), 23-36.
- Soylu, A. (2002). *Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE.
- Sönmez B. ve Yıldırım A. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: *Niteliksel Bir Çalışma, Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*. 2(1), 49-59.

- Sönmez, A. N. (2016). *Yenilik Yönetimi ve Yenilik Yönetimini Etkileyen Faktörlerin Yenilik Performansı Açısından İncelenmesi: Yenilik Desteği Alan İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi SBE.
- Şahinöz, S. (2006). *Kurum Kültürünün Oluşumunda Kariyer Yönetiminin Yeri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.
- Şerif, M. ve Şerif, C. (1956). *An Outline of Social Psychology*. New York: Harper and Row.
- Şimşek, S., Çelik, M., Akgemici, T. ve Soysal, A. (2009). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş. ve Öge, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33-39.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Taşdan, M. (2013). The Development of the Scale of Organizational Identity Perception at Elementary Schools, *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 46(2), 1-24.
- Temür, S. (2009). *Algılanan Kariyer Özendiricilerinin İş Tutumu ve İş Davranışları Üzerindeki Etkisi: Bir Görgü Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi SBE.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 61-76.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. Social identity and intergroup relations. (Der.) H. Tajfel. *London: Harvester Wheatsheaf*. 2-48
- Turner, J. C. (1991). *Social influence*. Buckingham: Open University Press.
- Turner, J. C. (2000). Some Current Issues in Research on Social Identity and Self-Categorization Theories. N. Ellemers, R. Spears And B. Doosje (Eds.), *Social Identity Context, Commitment, Content*, Cornwall: Blackwell Publishers. 1-34.
- Türk Dil Kurumu. www.tdk.gov.tr (27.03.2020).
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tüzün, İ. K. ve Özdoğan, F. B. (2006). Örgütsel Kimliğin Pazar Odaklılıktaki Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6, 88-98.

Van Dick, R. (2001). Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology, *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265- 283.

Van Dick, R. Wagner, U. (2002). Social Identification among School Teachers: Dimensions, Foci and Correlates, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129- 149.

Van Dick, R. Wagner, U. Stellmacher, J. ve Crist O. (2004). The Utility of A Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.

Van Dick, R., Hirst, G., Grojean, M. W., & Wieseke, J. (2007). Relationships Between Leader and Follower Organizational Identification And Implications For Follower Attitudes And Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 133-150.

Webber, S. S. (2011). Dual Organizational Identification Impacting Client Satisfaction and Word of Mouth Loyalty. *Journal of Business Research*, 64, 119-125.

Wetherell, M. (der.) (1996). *Identities, Groups And Social Issues*. London: Sage.

Woodd, M. (2000). The Psychology of Career Theory- A New Perspective, *Career Development International*, 5(6), 273-278.

Yayak, A. (2018). Etnik Kimlik Algısının Dört Boyutu. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 778-7

8. EK: ANKET FORMU

Bu anket çalışması bir vakıf yükseköğretim kurumunda araştırılmakta olan “**Örgütsel Özdeşleşme, Yenilikçi Davranış ve Kariyer Hedefi İlişkisi Üzerinde Bir Araştırma**” yüksek lisans tezi için düzenlenmiştir. Araştırma sonucunda bilgilerinizin gizli tutulacağını ve sadece akademik araştırma için kullanılacağını belirtmek ister, araştırmaya göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz.

Cinsiyet	Erkek	Kadın	Diğer	
Yaşınız	18-21	22-25	26 ve üstü	
Sınıf	1.Sınıf	2.Sınıf	3.Sınıf	4.Sınıf
Fakülte	Sanat ve Tasarım Fakültesi	İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Diş Hekimliği Fakültesi
Kariyer Hedefiniz Var mı?	Evet	Hayır	Planlıyorum	

(5) Kesinlikle Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(3) Fikrim Yok	(2) Katılmıyorum	(1) Hiç Katılmıyorum
1. Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretirim.	(1) (2) (3) (4) (5)			
2. Yaratıcı fikirler üretirim.	(1) (2) (3) (4) (5)			
3. Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.	(1) (2) (3) (4) (5)			
4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)			
5. Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.	(1) (2) (3) (4) (5)			
6. Yenilikçiyim.	(1) (2) (3) (4) (5)			

(5) Kesinlikle Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(3) Fikrim Yok	(2) Katılmıyorum	(1) Hiç Katılmıyorum
1. Başka biri okuduğum üniversiteyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm	(1) (2) (3) (4) (5)			
2. Diğer insanların okuduğum üniversite hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir	(1) (2) (3) (4) (5)			
3. Okuduğum üniversite hakkında konuştuğumda; “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	(1) (2) (3) (4) (5)			
4. Okuduğum üniversitenin başarıları benim başarılarımdır.	(1) (2) (3) (4) (5)			
5. Başka biri okuduğum üniversiteyi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)			
6. Kitle iletişim araçlarında (basın, TV, vb.) okuduğum üniversite ile ilgili olumsuzluklardan bahsedildiğinde rahatsızlık hissederim	(1) (2) (3) (4) (5)			

Kariyer Hedefleri Ölçeği					
1- Kesinlikle katılmıyorum.					
2- Katılmıyorum					
3- Kararsızım					
4- Katılıyorum					
5- Kesinlikle katılıyorum					
1-Kariyer alanımda bir lider olmayı umuyorum.	1	2	3	4	5
2-Çalıştığım kurum veya işteki bir liderlik pozisyonuna ulaşmak için herhangi bir çaba sarf etmeyi planlamıyorum.	1	2	3	4	5
3-Alanımdaki en iyiler arasında olmak istiyorum.	1	2	3	4	5
4-İşimde lider olmak benim için hiç önemli değil.	1	2	3	4	5
5-Kariyerimi sağlamlaştırdığımda diğer çalışanları yönetmek isterim.	1	2	3	4	5
6-Alanımdaki en üst eğitim düzeyine ulaşmayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
7-Kurumumun veya işimin gelecekteki yönünün belirlenmesinde sorumluluk almak isterim.	1	2	3	4	5
8-Çalışmalarımın alanımda uzun süreli bir etkisinin olmasını isterim	1	2	3	4	5
9-İşime olan katkılarımın işverenim tarafından fark edilmesini isterim.	1	2	3	4	5
10-Mesleki ilgi alanımdaki eğitimlere katılmayı sürdürüleceğim.	1	2	3	4	5
11-Alanımdaki güncel gelişmeleri her zaman takip edeceğim.	1	2	3	4	5
12-Kariyerimde liderlik statüsüne ulaşmak benim için pek de önemli değildir.	1	2	3	4	5
13-Yaptığım işte üstün performans sergilemek benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
14-Alanımdaki bilgilerimi güncel tutmaya çalışacağımı biliyorum.	1	2	3	4	5
15-Çalıştığım kurum ya da işte bir liderlik pozisyonuna ulaşmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16-Bilgi birikimimi arttırmak için her yıl konferanslara katılacağım.	1	2	3	4	5
17-Alanımdaki başarılarımla tanınacağımı biliyorum.	1	2	3	4	5
18-Daha bilgili olmak için zorunlu olmasa bile sürekli eğitim kurslarına katılacağım.	1	2	3	4	5
19-Alanımda uzmanlaşmak için ileri seviyede bir eğitim programına devam edeceğim.	1	2	3	4	5
20-Kariyerimde başarılı olmak benim için hiç önemli değildir.	1	2	3	4	5
21-Kurumumda veya işimde birçok terfi almayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
22-Alanımda en iyilerden birisi olmak benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
23-Kariyerimde ilerlemek için her yıl sürekli eğitime katılmaya öncelik vereceğim.	1	2	3	4	5
24-Kurumumda veya işimdeki en üst düzey liderlik pozisyonuna yükselmeyi planlıyorum.	1	2	3	4	5

Holland'ın Altı Kişilik Tipi olarak kendinizi hangi kişilik tipinde sınıflandırırdınız?

1-(Gerçekçi Tip)	2-(Araştırmacı Tip)	3-(Sanatçı Tip)	4-(Sosyal Tip)	5- (Girişimci Tip)	6-(Geleneksel Tip)
------------------	---------------------	-----------------	----------------	--------------------	--------------------

Tablo 1: Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Kişilik Tipi	Özellikler	Uygun Meslekler
Gerçekçi Tip	Bu kişiler; güç, beceri ve koordinasyon gerektiren ve bedensel aktiviteleri içeren mesleklere yönelirler. Bu kişilerin özellikleri arasında; atılganlık ve bedensel aktivitelerde etkinlik, sağlamlık, pratiklik ve bedensel yönden güçlü olmak sayılabilir. Gerçekçi bireyler, güce ve sonuçlara önem verirler. İnsanlar içinde olmak ve sözel etkileşimde bulunmak bu insanları sıkır ve sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısızlık gösterirler.	Çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendis.
Araştırmacı Tip	Bu kişiler, duygusal faaliyetlerden çok düşünmeyi; beden güçleri yerine zihinsel güçlerini kullanmayı yeğlerler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip bireylerdir. Çevrelerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama isteği ve kapasitesine sahiptirler.	Antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı.
Sanatçı Tip	Bu kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir. Sanatçı tipin karakteristiğinin hayal güçlerinin ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir.	Modelist, dramaturg, yazar, müzisyen, mimar, kompozitör.
Sosyal Tip	Bu kişiler, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, yardımsever, empati kurabilen bireylerdir. Diğer insanları ve onların duygularını anlamaya gayret gösterirler. Sosyal tipteki bireyler, grup kurmada etkin, neşeli, dışa dönük ve anlayışlı kişilerdir. Sosyal bireyler, bireylerarası ilişkilere değer verirler ve karakteristikleri gereği mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar.	Meslek danışmanı, klinik psikolog, öğretmen, eğitimci.
Girişimci Tip	Bu kişiler, diğer kişileri etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna gücü yüksek kişilerdir. Girişimci tipteki bireyler güç ve statüye kavuşmak için gayret gösterirler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler; ve diğer yandan bilimsel yetenekler bakımından zayıftırlar.	Politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı
Geleneksel Tip	Bu kişilerin temel özellikleri arasında nesneler üzerine odaklanma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrole sahip olma sayılabilir. Bu tipteki kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşnutluk duyarlar. Duygulardan çok nesneleri anlamaya önem verirler. Organizasyon ile başarıya değer verirler; ve sanatsal becerileri güçlü değildir.	Yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı.

Kaynak: Pilavcı, 2007: 33-34.

9. ÖZ GEÇMİŞ

Emrah DEMİRCİ; 2012 yılında, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme bölümünü tamamlamıştır. 2016 yılında kayıt yaptırdığı İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans programında tez sürecini yürütmektedir.

