

Örgütsel Kimlik Dejenerasyonu Üzerinde Örgütsel Atalet Algısının Etkisi¹

The Effect Of Organizational Inertia On The Organizational Identity Degeneration

Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

Doç.Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
ofettahlioglu@hotmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

Zahide AKDOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans Öğrencisi,
zahideakdogan@outlook.com, Kahramanmaraş/Türkiye

Ayşe ALKIŞ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD. Yüksek Lisans Öğrencisi,
aysee.alkis@gmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

ÖZET

Bu çalışmanın genel amacı; örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamaların örgütsel kimlik algısı üzerinde etkisinin olup olmadığının tespit etmeye yöneliktir. Bu nedenle etkileşimsel bir model deseni oluşturulmuştur. Çalışmamızın genel amacı doğrultusunda örgütsel atalet ve alt bileşenleri ile örgütsel kimlik algısı arasında ilişki tespiti için korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki etkileşimin belirlenebilmesi için ise regresyon analizi bulgularına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın ana evreni Mersin illerinde farklı sektörlerde faaliyet göstermekte olan işletmeler bünyesinde çalışan toplam 24.815 çalışan oluşturmakta olup, örneklem grubunu ise ana evreni temsilen 553 adet çalışan oluşturmaktadır. Örneklem üzerinden veri elde edebilmek adına örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamaları belirlemek amacı ile Liao, S., Fei, W. and Liu, C. (2008) tarafından geliştirilen ve Çankaya (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan toplam 14 soru önermesinden oluşan "Örgütsel Atalet Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel kimlik olgusunu ölçebilmek için ise Dick, R.V., Knippenberg, D.V., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008) tarafından geliştirilen "Örgütsel kimlik Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde ise SPSS 21.0 veri analizi programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular; örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamalar ile örgütsel kimlik algısı arasında negatif yönlü düşük ve orta düzeyde korelasyon ilişkisinin olduğu sonucunu göstermektedir. Ayrıca çalışmamızın ana konusu olan etkileşimsel desende ise örgütsel atalet davranışları ile örgütsel kimlik değişkeni arasında negatif yönlü bir etkileşimin olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonucunda genel olarak örgütsel kimlik algısına yönelik olumlu düşüncelerin artırılabilmesi için örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamaların azalması gerektiği düşüncesine ulaşıldığı söylemek mümkün olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Atalet, Örgütsel Atalet, Kimlik, Örgütsel Kimlik.

ABSTRACT

The general purpose of this study is; it is aimed to determine whether the perceptions of organizational inertia behaviors have an effect on the perception of organizational identity. For this reason, an interactive model design has been created. In order to determine the relationship between organizational inertia and sub components with organizational identity perception, we tried to reach the findings of regression analysis in order to determine the interaction between the variables and the general aim of our study.

The main universe of the study is a total of 24,815 employees working in different sectors in Mersin provinces, the sample group is composed of 553 employees representing the main universe. In order to obtain data through sampling, it is aimed to determine the perceptions of organizational inertia behaviors developed by Liao, S., Fei, W. and Liu, C. (2008) and the "Organizational Inertia Scale" was used, which consists of 14 questions that are adapted to Turkish by Çankaya (2010). In order to measure the organizational identity developed "Organizational Identity Scale" by Dick, R.V., Knippenberg, D.V., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008) was used. In statistical analysis of the data, SPSS 21.0 data analysis program was used.

Findings obtained after the research; the negative correlation between perception of organizational inertia behaviors and organizational identity perception is the result of low and moderate correlations. In addition, the interactional pattern, which is the main topic of our study, is determined to be a negative interaction between organizational inertia behaviors and organizational identity change. As a result of the study, it is possible to say that in order to increase the positive thoughts towards organizational identity perception in general, it is thought that the perceptions towards organizational inertia behaviors should decrease.

Key Words: Inertia, Organizational Inertia, Identity, Organizational Identity

¹ Bu çalışma Batum/Gürcistan'da düzenlenen II. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi'ne gönderilen özet bildirinin genişletilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Başarılı olan insanların hayat seyri incelendiği zaman bibliyografilerinde dikkat çeken, en önemli ortak özelliklerinden biri mücadele ruhuna sahip olmalarıdır. Mücadele ruhları ise sadece akıl gücünden, olumlu bakış açılarından veya benzeri unsurlardan ziyade geçmiş deneyimlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal yansımalarının iyi analiz edilmesine bağlı olduğu görülebilir.

İşletmelerin de insan topluluklarından oluşan sosyal bir yaşam alanı olduğu düşünüldüğü zaman, bir işletmenin mücadele ruhunun çalışanların toplamı ile oluşan bir etkileşim alanından ortaya çıkacağını düşünmek mümkün olabilecektir. Bu mücadele ruhunu belirleyen veya ortaya çıkaran etmenlere dikkate edildiğinde ise, karşımıza örgütsel yapı, yönetim işleyişleri ve genellikle de yöneticinin tutum ve davranışlarının ön plana çıktığını görmek mümkündür. Dolayısı ile iyi kurgulanmamış bir organizasyon yapısına, hata ve eksikliklerle organizasyon yapısına yük teşkil edebilecek bir yönetim işleyişinin de eklenmesi ile örgütsel başarısızlıklar kaçınılmaz bir hal alacaktır. Üstelik tüm bunlara yöneticilerin olumsuz algılanan tutum ve davranışlarını da eklediğimiz zaman, çalışanlarda atalet duygusunun çıkması kaçınılmaz bir hal alacaktır.

Bireylerin algılarının toplamı ile ortaya çıkan olumsuz bakış açıları, duygulara ve dolayısı ile davranışlara da olumsuz bir şekilde yansıtacaktır. Kaldı ki dünyada ve ülkemizde çalışan mutluluğuna yönelik yapılan araştırmaların da ortaya koyduğu gibi, çalışanların yarısından fazlası mutsuz çalışan olarak nitelendirilmektedir. Örgüt düzeyinde ortaya çıkan atalet algısının örgütün kimliği üzerinde de etkili olmaması beklenemez. Bu nedenle de örgütsel kimliğin sağlamlığı için çare aranması gereken en önemli sorunlardan bir tanesi olarak atalet olgusu olacaktır.

Bu çalışma, örgütsel kimlik dejenerasyonu üzerinde örgütsel atalet algısının ortaya çıkarabileceği olumsuz etkilemeleri ortaya koymayı hedef almaktadır. Kimlik kavramı, insanların hayattaki duruş tarzlarını ve var oluş nedenlerini açıklayabildiği gibi, örgütlerin de mevcut sektörlerinde var oluş nedenlerini ortaya koyan bir unsurdur. Söz konusu kavram üzerinde ortaya çıkabilecek en ufak olumsuzluklar dahi, kartopu gibi büyüyerek yıkıcı bir hal haline gelebilecektir. Söz konusu kavramlara ilişkin genel düşünceler ve literatürel bakış açıları, kuramsal çerçeve başlığı altında detaylandırılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Atalet

Tarihsel süreç içinde insanoğlu sürekli değişim ve gelişim içinde olmuştur. İnsanlığın gelişmesi ise uygarlıkların gelişimi ile eş değer şekilde sonuçlar doğurmuştur. Her insan hayat seyrinde, bilişsel, duygusal ve davranışsal özelliklerini kullanarak toplumsal yapı içinde kendisine yer edinir. Zihni gelişmeler duygusal unsurlarla desteklenmedikçe ve nihayetinde bunlar davranışa yansımada düşüncelerin herhangi bir ehemmiyeti söz konusu olamaz. Zihni yapıda ortaya çıkan varsayım ve paradokslar, hayata geçirilmeseydi, beşeri ve toplumsal gelişimlerden de bahsetmek mümkün olamayacaktı.

Günlük hayatımızda neleri yapması gerektiğini planlayan, hayal eden veya eyleme geçtiğinde neler kazanacağını düşünen binlerce insanla karşılaşmak mümkündür. Bu düşünceleri hayata geçirmekte istekli olmasına rağmen, çoğu insan eyleme geçmeden düşüncelerini heba etmektedir. Burada asıl sır, yapılması gereken şeylerin uygun zamanda, uygun yerde ve uygun şartlar altında yapılmasıdır. İşte bu konuda karşımıza atalet adı verilen bir kavram ortaya çıkmaktadır. Atalet, sadece kişileri değil, şirketleri, ülkeleri ve toplumları bile etkisi altına alabilecek bir kavramdır.

Atalet kavramı, hikayemsi bir anlatımla anlatmak istendiğinde, aklımıza Ezop masalarındaki hıza güvenerek tembellik eden tavşan ile yavaş ama azimli davranış göstererek hedefe ulaşan kaplumbağa ilk akla gelen olacaktır. Meşhur şekilde anonim bir kıssa haline gelmiş olan suyu ısınan kurbağa hikayesi ise diğer hikayeyi destekleyici olarak karşımıza çıkabilir. Sıcak su dolu bir kaba atılan kurbağanın bir çırpıda kendini dışarı atması ve ikinci aşamada oda sıcaklığında bir kaptaki suya atılan

kurbağanın suyu yavaş yavaş ısıtılmasına rağmen reflekslerinin yavaşlayıp kaptan dışarı çıkamaması ile sonuçlanan karşılaştırmalı kışsa da, ataletin en yıkıcı yanının olayların oluşum aşamasında kişinin kendisini ve mevcut durumunu fark edememesi durumunda ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Masallar ders alınmak için anlatılmış gerçek olaylara dayandırılarak tasvir edilmiş yaşamsal gerçekliklere dayanmaktadır. Gerçek hayatta da hikayelerde bahsi geçen tavşan veya kurbağa gibi kendi durumunu fark edemeyen kişilere rastlamak mümkündür.

Çalışmamızın ana konularından biri olan atalet kavramının, farklı bilimlerde çalışma yapan araştırmacıların perspektifinden, farklı şekillerde tanımlandığını söylemek mümkündür.

Dilbilimsel açıdan atalet "atıl" kökünden gelmektedir. Sosyal bilimlerde ise atalet kavramı daha çok, hareket yeteneği konusunda yetersiz kalma, yılgınlık, yavaşlık, tükenmişlik gibi durumları ifade etmek için kullanılmaktadır (Sekman, 2017:30). Fizik alanında atalet, cisimlerin, dışarıdan kuvvet uygulandığında harekete geçmesi ve herhangi bir kuvvet etkisi altında kalmadığı sürece ilk konumlarının değişmeyeceğini açıklamak üzere kullanılmış bir kavramdır (Liao vd., 2008: 184).

Atalet kavramı, psikolojik ve fizyolojik olmak üzere iki türde ortaya çıkabilir. Psikolojik atalet, insanın ruhunu sarmış vaziyette onu eylemsizleştiren hal durumunu ifade etmek için fizyolojik atalet ise, insan bedenini sarmalayarak onu hantallaştıran durum için kullanılan kavramdır. Psikolojik atalet içinde olan bir birey, donuk ve durağan bir beyin yapısı ile yorgun ve bıkkın bir ruh haline bürünerek, hayat kimyasının dengesini kaybetmiş bir birey haline dönüşür. Bu nedenle de bu bireyler, düşündüğü şeyleri eyleme geçiremezler. Fizyolojik atalet ise fiziksel ve bedensel eylemsizliklere yol açan bir durumdur. Psikolojik atalet, fizyolojik ataleti besleyen bir katalizör durumundadır. Kısaca ifade etmek gerekirse psikolojik ataletin düşünsel dengeye, fizyolojik ataletin ise bedensel dengeye zarar verici bir durum olduğunu söylemek mümkündür.

Atalet durumuna düşmüş kişilerin, psikolojik pranga takılmış ve labirent içinde yolunu kaybederek devrimsel bir yaşantıda kendini bulamayan kişiler olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle bireylerin bir araya geldiği sosyal bir yapı olan işletmelerin atalet kavramından etkilenmeyeceğini söylemek de akli düşünceye ters düşecektir. Çünkü bireysel ataletin, örgütsel yapı içine kanalize edilmesi ile karşımıza örgütsel atalet kavramı çıkmaktadır.

Yönetim bilimi açısından atalet, bir kurumun çevresindeki gelişmelere adapte olma hızının düşük olması, hantal bir yapıya sahip olması ve kurumsal işlevlerini yerine getirmedeki yavaşlığını ifade etmektedir (Sekman, 2017:31). Bir başka ifade ile atalet örgütlerin değişimler karşısında göstermiş olduğu direnç, etkili ve hızlı olamama durumu, statükonun korunması olarak da ele alınmıştır (Kinneer ve Roodt, 1998: 44). Benzer bir tanımlama da Larsen ve Lomi (2002) tarafından yapılmıştır. Larsen ve Lomi (2002) örgütsel ataleti; örgütlerin değişen ihtiyaçları karşılayamayacak duruma gelmeleri bunun sonucunda hareketsiz kalmaları veya değişime karşı tepki vermek için çok geç kalmaları şeklinde tanımlamışlardır (Larsen ve Lomi, 2002: 273). Bunlara karşı Ahrne ve Papakostas (2001) örgütsel atalet kavramını tanımlarken, tamamen durağanlık olarak değil, örgütlerin çok yavaş ve isteksizce değişimleri üzerinde vurgu yapmaktadır (Ahrne ve Papakostas, 2001:3). Örgütsel ataleti biçimsel olarak ele alan Nakagawa ve Watanabe (2007: 7) ise; bir örgütün çevresel değişime cevap vermektan çok kendi içsel değişiminde ısrarcı olma eğilimine dikkat çekmeye çalışmıştır.

Bütün bu tanımlar dikkate alındığında örgüt içerisindeki atalet kavramının; yenileşim eksikliğine ve örgütün sıradan davranışını sergilemesine yol açacağı, bu durumun da işletmenin hayatta kalmasını tehlikeye atabileceği ya da yüksek rekabet ortamında işletmenin avantajını zayıflatacağını söylemek mümkündür. Bu nedenle, bir kurum veya kuruluş için ataletin, öğrenme yeteneğine olan olumsuz etkilerinden kaçınması ve bilgiyi verimli ve etkili bir şekilde kullanmasının önem kazanacağını söylemek mümkündür (Liao vd., 2008: 184).

Tanımlamalar ve atalet ile ilgili düşünsel çerçeveler dikkate alındığı zaman, araştırmacıların genellikle örgütsel yapıyı etkileyen bir hal üzerinde durdukları göze çarpmaktadır. Kaldı ki bu tanımlamalarda işletmelerin sosyal yapısını oluşturan insan faktörü çok fazla ön plana çıkartılmamış

olması, tanımlamaların eksikliğini ortaya koymaktadır. Çalışmamızın başında bahsettiğimiz gibi, insanların bilişsel, duygusal ve davranışsal özelliklerinin yansımaları iş hayatında çalışma iklimi dediğimiz olguyu ortaya çıkartmaktadır. Çalışanların özellikle psikolojik ve fizyolojik atalet içinde olması halinin toplamı neticesinde örgütsel atalet ortaya çıkabilecektir.

Örgütsel ataleti canlı bir organizma olarak düşünülerek yorumlanan işletmelerin yapısal bir sonucu olarak ifade etmek, söz konusu sosyal yapıyı oluşturan insani unsurların göz ardı edilmesi anlamı taşıyacaktır. Kuantum yönetim mantığı, durumsallık, koşul bağımlılık veya popülasyon ekolojisi gibi kuramların temelinde yer alan, değişen çevresel şartlara ayak uydurma çabası ve nihayetinde elde edilecek olumlu veya olumsuz sonuçlar, genel olarak yapısal bir kapitalizmi simgeleyen işletme yapılarının mı, yoksa o yapıya ruh veren yöneticiler ve çalışanlara mı mal edilmelidir. Elbette bu yapının başarı ve başarısızlığı çalışanların eserinden başka bir şey olmayacaktır. Bu yüzden de bize göre örgütsel ataleti, “çalışanların geneline yayılmış olan veya yayılmakta olan eylemsizlik, yılgınlık, yavaşlık, tükenmişlik gibi insanların psikolojik ve fizyolojik dengesine zarar verici olumsuz tüm unsurların bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan algısal, duygusal ve davranışsal durumların toplamıdır” şeklinde tanımlamak mümkündür.

Alan yazında örgütsel ataletin, bilgi ataleti ve deneyim ataleti olmak üzere iki temel boyuttan oluştuğu daha çok kabul görmüştür. Bu boyutların fikir babası ise Shu-hsien Liaoa; Wu-Chen Feib & Chih-Tang Liu (yıl)’dur. *Bilgi ataleti* ile; bireylerin önceki bilgileriyle yaşamlarını sürdürmeleri ve bu doğrultuda yeniye ihtiyaç duymadan ve öğrenmeden statükoyu korumaları ifade edilmeye çalışılmıştır (Kinneer ve Roodt (1998: 44). Başka bir ifade ile bireylerin geçmiş deneyim ve bilgilerini yeterli görüp, yeni bilgi öğrenme noktasında uyuşuk duruş sergilemelerini açıklayan öğrenme ataleti, bilgi ataleti olarak isimlendirilmiştir (Shalika vd., 2011: 1208). Diğer bir boyut olan *Deneyim ataleti* ise bireylerin problemin çözümü konusunda geçmiş deneyimlerinin yetersiz kaldığı ve karşılaştığı sorunlara karşı mevcut deneyim ve bilgiler ile çözüm üretememesi durumunu anlatır (Liao vd., 2008: 189). Bireylerin zamanı kısaltmak ve maliyet azaltmak için kullandıkları geçmiş deneyimler ve bilgi kaynaklı çözümler çoğu zaman işe yarar ve kullanılabilir çözümler üretememektedir. Bireyler bazen, çözüm için gerekli olan yan yollardan gitmeme, önündeki engeli aşmak için farklı bir çözüm yolu arayışı içinde olmama ve hatta belirli bir durum için sabit kullandıkları yöntemlerde ısrarcı olma eğilimlerinde olabilmektedirler (Liao, 2002: 25). Örgütler açısından da aynı durumun geçerli olduğu söylenebilmektedir. Geçmişe bilgi ve deneyimlere bakarak geleceği öngörmeye çalışan örgütler ataletle düşmektedirler.

Örgüt içerisinde çok fazla rutin faaliyetin bulunması, örgütün faaliyetlerindeki tutumunu değiştirme konusunda çok fazla zorluk yaşanmasına ve buna bağlı olarak da örgütün ataletle düşmesine sebep olmaktadır (Holmen ve Fallahi, 2013: 2). Larsen ve Lomi (1996: 307)’de örgütsel ataletin kaynağının kurallar ve rutin faaliyetler olduğunu belirtmekte ve buna ek olarak örgütün boyutunun ve yaşının da önemli bir faktör olduğunu eklemektedirler.

Örgütsel düzeyde ortaya çıkmış olan atalet olgusundan kurtulma ile ilgili olarak araştırmacılar tarafından farklı görüşler öne sürülmüştür (Soysal, 2010: 23). Bu manada alışılmış davranış kalıplarından kurtulmak, prosedür ve kuralları amaçlara yönelik olarak ve çevresel değişimleri de dikkate alarak esnetmek ataleti ortadan kaldırabilmek adına yararlı olabilecek yöntemlerden bir tanesidir. Diğer taraftan örgütlerin çevresel şartları iyi analiz ederek, faaliyet gösterdikleri sektör hakkında oldukça detaylı ve geniş bilgi ve tecrübeye sahip olan profesyonellerden yararlanmalarının da yerinde olacağını belirtilmektedir (Godkin 2008:193). Collins ve Wilson’a göre de örgütsel ataleti azaltmak için iş zenginleştirme, iş rotasyonu, eğitim ve mentorluk sistemine yüksek yatırım yapmak da örgütsel ataleti minimum düzeye indirecek uygulamalar arasında sayılabilir (Collins ve Wilson, 2006: 1363). Son olarak örgütlerin, varlıklarını sürdürebilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri iyi bir ortam yaratabilmesi için, kendi iç ve dış çevreleri hakkında mutlaka bilgi sahibi olmaları ve bu bilgileri de mümkün olduğunca güncel tutmaya çalışmalarını gerektiğini söylemek mümkündür (Golmoradi ve Ardabili, 2016: 372).

Ancak defaatle dikkate alınması gereken en önemli unsur, atalet unsurunun bireylerin zihinsel haritalarında ortaya çıkan olumsuz algılamalarla ve bu algılamalara bağlı olarak düşüncelerin davranışsal eylemsizlik haline dönüşmesi ile ortaya çıkabileceğidir. Buradan hareketle bu tür düşünce ve algıya sahip olan bireylerin işletme bünyesi içinde çoğalması, hali ile örgütsel yapı ağına yayılacak ve örgütsel atalet kavramına dönüşecektir. Bu durum daha geniş açıdan bakıldığında örgütsel iklim ile de bağdaştırılabilecek bir olgudur. Çalışmamızın diğer konusu olan örgütsel iklim konusu da aşağıda açıklanmıştır.

2.2. Örgütsel Kimlik

Delfi'deki Apollon Tapınağı'na yazılmıştır şu sözler: "Kendini Bil." 6. Yüzyılda yazılmış olan bu söz yaşamsal evren içersin de var olan kişinin sürekli kendini aramakta olduğunu anlatmaktadır bize. Sokrates' in de çokça kullandığı bu kavram, bireyin "ben kimim?" sorusuna cevap aramaya başlamasına, böylelikle benlik, kişilik ve kimlik olgusunun meydana gelişine ortam hazırlamaktadır. Kişiliğin aşkın boyutu ile ilgili her canlının içinde kendisi olma dürtüsü, Aristo'nun ifadesi ile normu vardır. Enneagram kuramı olarak adlandırılan kişinin kendi öz doğasına yakından bakması çabası, daha sonraları toplumsal yapıda yer edinme duygusuna yani kimlik kazanma duygusuna dönüşür. Çünkü insan sosyal yapı içinde yaşamaya mahkum kılınmıştır.

Kimlik, ortak aidiyetlerden başka, hayallerimiz, arzularımız, tanınma biçimimiz gibi hayattaki duruşumuzu ve konumumuzu bildiren niteliklerin toplamını ifade etmektedir (Bostancı, 1998; Akt.Yanık, 2013: 227). Aynı zamanda kimlik, bireyin kendisi, davranışları, ihtiyaçları, motivasyonu ve ilgileri ile belirli bir ölçüde tutarlılık gösterip kendisini diğerlerinden farklı bir varlık gibi algılamasını içeren bilişsel ve duygusal nitelikte bileşik bir zihinsel yapı olarak da tanımlanabilmektedir (Argon, Ertürk, 2013: 160). "Ben kimim?" sorusuna verilen cevap, bir kimlik, bir organizmayı insanın var oluş kategorileri içinde anlamlı bir eylem nesnesi olarak sunan bir tanımdır (Wiegert, Teitge, 2007, 31). Bütün bu tanımlara baktığımızda kimlik kavramını kişinin içinde bulunduğu ortamda sahip olduğu sosyal konumu koruma çabaları olarak yorumlamak mümkündür. Tıpkı insanlar gibi örgütlerde içinde bulunduğu rekabet ortamında sosyal konumlarını korumak için bir kimliğe ihtiyaç duymaktadırlar.

Örgütsel kimlik kavramı, Tajfel ve Turner'ın (1979:104) 1970'li yıllarda ortaya çıkardığı sosyal kimlik teorisinden (SIT) türetilmiştir. Bu kuram, bireylerin, ben kavramlarının bir parçası olan sosyal kimliklerini belirli bir sosyal grubun üyesi olmalarına ilişkin bilgilerinden, buna yükledikleri anlamdan ve bu üyeliğe yönelik duygularından yola çıkarak oluşturdukları varsayımı üzerine kuruludur (Mummendey ve Schreiber, 1983: 390).

Örgütsel kimlik araştırmaları 1980'lerin başından itibaren gelişme göstermeye başlamıştır ve bu araştırmalar örgüt özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı üzerine odaklanmıştır. (Aust, 2004;517).

Örgütsel kimlik farklı bakış açılarına ve ulaşılmak istenen amaca göre değişik biçimlerde tanımlanabilmektedir. Bazı farklı kaynaklara göre örgütsel kimliğe ilişkin tanımlamalar Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1: Farklı Kaynaklara Göre Örgütsel Kimlik Tanımları

Kaynak	Tanımlar
(Downey, 1987:7)	Örgüt kimliği bir örgütün temel biçimi, özelliği, karakteri ve kişiliğidir. Söz konusu bu öğeler o örgütü tanımlar, yönlendirir ve şekillendirir.
(Marwick, C. Fill, 1997: 397)	"Örgütün kendini farklı paydaşlara sunuş şekli ve kendini diğer örgütlerden farklılaştırmada kullandığı bir araç." şeklinde de tanımlanmaktadır.
(Ak, 1998:18)	Örgütsel kimlik; "Bir firmanın, örgüt ya da kuruluşun, bir ürün ya da hizmetin adının (markasının), yaptığı işin, bu işin yapılışındaki anlayışın, görsel ve beyinsel (fikir) olarak akıllarda, başarılı/başarısız, olumlu/olumsuz, güzel/çirkin olarak yerleşmiş şeklidir, tanımlanan kimliğidir".
(Hepkon, 2003: 178-179)	Örgütsel kimlik kurumun tanımlanmasının odak noktasıdır.
(Empson, 2004:759)	Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin sosyal bir grup olarak kendilerini nasıl tanımladıklarının ve diğer örgütlerin üyelerinden nasıl ayrı gördüklerinin bir ifadesidir.

(Corley ve diğerleri, 2006: 91; Whetten ve Mackey, 2002)	Örgütün özünü, bu öz ile beraber ruhunu, örgütün kendini nasıl tanımladığını, amaçlarını ve vaatlerini yansıtır.
(Korkmaz, 2007:87)	Örgütsel kimlik, örgütte çalışanların davranışları, örgütün iletişim biçimleri, felsefesi ve görsel unsurlarından oluşur.
(Cornelissen vd., 2007: 4)	Örgütsel kimlik, örgütün taşıdığı simge ve gereçlerin dış çevreyle etkileşiminden ortaya çıkan örüntüdür
(Taşdan, 2013: 4)	Örgütsel kimlik kavramı, “bir örgütün diğer örgütten farkı, kalıcı ve önemli olarak görülen özelliklerinin tespiti ve örgütteki ortak yaşama, örgüt üyelerinin bağlılıklarının anlaşılması” olarak tanımlanabilir.

Tablo 1 ‘de ki tanımlara baktığımızda genel olarak araştırmacıların örgütsel kimliğin yapısal özelliklerine bağlı tanımlamalar yaptığını ve çalışanların oluşturduğu toplam kimlik algısının eksik kaldığını fark etmekteyiz. Oysa ki örgüt dediğimiz kavram insan faktörü ile anlam kazanan bir yapıdır.

Bütün bunları düşündüğümüzde bize göre örgütsel kimlik, “çalışanların özgün kimliklerinin etkisiyle oluşan, örgütün kendisini diğer örgütlerden farklı kılan ve örgütün amacını, yapısını, kültürünü yansıtan mefhum” olarak tanımlayabiliriz.

Örgütsel kimliğin merkezilik, zamansal süreklilik ve ayırt edicilik olmak üzere üç temel özelliği bulunmaktadır (Albert, Whetten, 1985; Akt. Aust, 2004: 518). Merkezilik özelliği, örgütsel kimliğin, dışarıdan görünmeyen ve örgütün esas var oluş nedeni olan özünü yansıtır. Örgütün bu özünü bazı örgütsel özellikleri de merkezi konuma taşır. Örgütsel kimliğin zamansal sürekli olma özelliği ise örgüt içinden kaynaklanan büyük dönüşümler haricinde kimliğin devamlı olmasıdır. Bir diğer özellik olan ayırt edici olma özelliği ise merkezi ve geçici sürekli unsurların örgütü diğerlerinden ayırttırmasıdır (Corley ve diğerleri, 2006:91-93). Örgütsel kimliğin ayırt edici olması, örgütün benzerleri arasında farklılaşmasını sağlar (Ackerman, 2010:41).

Örgütsel kimlik algısını etkileyen ve örgütsel kimlik algısının sonucunda ortaya çıkan pek çok faktör vardır (Akatay, 2009:302). Örgüt kültürü, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık bu faktörlerden bazılarıdır. Örgüt kimliği oluşurken örgütün kültüründen etkilenmektedir. Örgüt kimliğinin çalışanlar ve dış çevre üzerinde yarattığı algılar ise örgüt imajını oluşturmaktadır. Örgütsel kimlik çalışanların sahip oldukları özgün kimlikleri ile etkileşim halindedir. Bu etkileşim hali örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının ortaya çıkmasında etkilidir. Çünkü örgütsel özdeşleşme dediğimiz kavram örgüt üyesinin örgüt kimliği ile kendini bütünleştirme derecesi olarak tanımlanabilmektedir. Bireyler örgütün kimliğini ne kadar içselleştirirse örgütsel özdeşleşme o kadar artacaktır. Yine aynı şekilde örgütsel vatandaşlıkta bu içselleştirme düzeyine bağlı olarak, bireyin iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak fazladan gösterdiği çaba olarak tanımlanabilmektedir.

Örgüt ile ilgili kavramlara baktığımızda temelinde bireyin yer aldığını görmekteyiz. Çalışmamızda ele aldığımız örgütsel atalet kavramı ve örgütsel kimlik kavramının temelinde de yine birey kavramı yer almaktadır. Bireylerdeki atalet olgusunun zaman içerisinde örgüte yansıdığı bunda örgütün kimliğine yansıtacağını düşündüğümüz için bu iki olguyu birlikte ele almaya değer bulmaktayız.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmanın genel amacı, örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamaların örgütsel kimlik üzerindeki etkilerinin olup olmadığını ve etkisi varsa ne tür etkiler ortaya çıkarabileceğini belirlemeye yöneliktir. Alan yazını araştırmaları neticesinde kavramsal yapının oluşturulması ile çalışmamızın teorik kısmı oluşturulmuştur. Araştırmamızın uygulamaya yönelik kısmında ise, örneklem grup üzerinde uygulanmış olan anket çalışmasının sonuçlarının analizi ile elde edilmiş verilerden hareketle nitel bir çalışma ortaya konulmaya çalışılmıştır. SPSS istatistik programı ile yapılan analizler sonucunda frekans, t, anova, korelasyon ve regresyon analizleri bulguları kapsamında öneri ve sonuç kısmı oluşturularak, çalışma sonlandırılmıştır.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın genel evrenini, Mersin ilinde farklı sektörlerde işçi düzeyinde çalışan toplam 24.815 kişi oluşturmaktadır. Elde edilmiş olan bu rakam TÜİK bölge raporlarından elde edilmiştir. Evreni temsilen farklı zaman ve sektörlerde % 95 güven aralığı ve % 5 kabul edilebilir hata düzeyi hesaplamalarına göre 379 adet

çalışana ulaşılması hedeflenmiştir. Bu nedenle de tesadüfi örneklem seçimi yöntemi ile 700 anket formu dağıtılmış olup, dağıtılmış olan anket formlarından 612 adet formun geri dönüşü sağlanabilmiştir. Söz konusu formlardan ise 59 adetinde eksiklik tespit edildiğinden analiz kapsamı dışında bırakılmıştır. Ancak eksik olan anket formlarının analiz dışı bırakılmasına rağmen örneklem grubunda yer alan 553 kişinin doldurduğu anket formu, hedeflenmiş olan 379 rakamını fazlası ile aştığından dolayı analize tabi tutulmuştur.

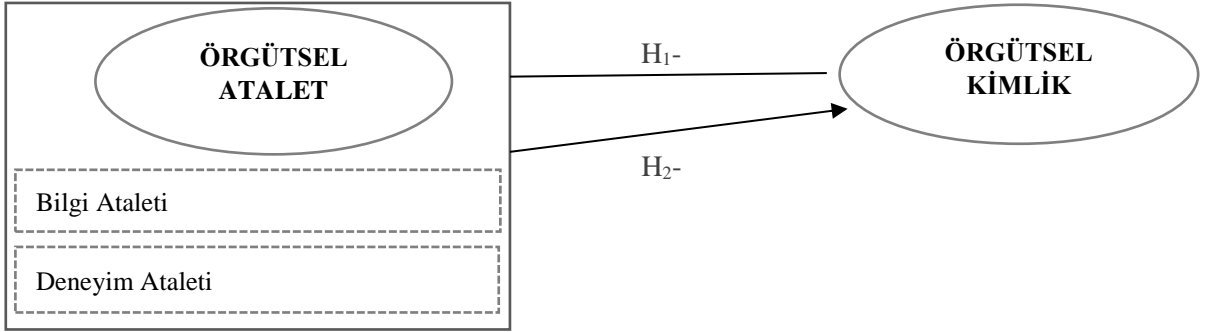
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında test edilmek istenilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez₁: Örgütsel atalet algısı ve alt bileşenleri ile örgütsel kimlik ve alt bileşenleri arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Hipotez₂: Örgütsel atalet algısı ve alt bileşenlerinin, örgütsel kimlik ve alt bileşenleri üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma çerçevesinde kullanılan örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamaları ölçmek amacı ile Liao, S., Fei, W. and Liu, C. (2008) tarafından geliştirilen ve Çankaya (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan toplam 14 soru önermesinden oluşan “Örgütsel Atalet Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte yer alan 14 soru önermesinin 1’den 7’ye kadar olan soru önermeleri “bilgi ataleti” boyutunu oluştururken, 8 ile 14. Sorular arasında yer alan soru önermeleri “deneyim ataleti” boyutunu oluşturmaktadır. Alan yazınında bu şekilde isimlendirilmiş olan boyutlara sağdik kalarak çalışmamızda da söz konusu boyutlar aynen kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan örgütsel kimlik olgusunu ölçebilmek için ise Dick, R.V., Knippenberg, D.V., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J.. (2008) tarafından geliştirilen “Örgütsel kimlik Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel kimlik ölçeği toplam 6 soru önermesinden oluşmakta olup, tek bir boyutta değerlendirilmiştir.

Son olarak araştırmamızda kullanılmak üzere hazırlanmış olan anket formunda, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek adına “yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve çalışma süresi” ile ilgili çoktan seçmeli soru önermelerine yer verilmiştir. Demografik özellikler dışındaki soru önermeleri ise 5’li likert yöntemi kullanılarak sunulmuş ve bu doğrultuda cevaplandırmaları istenmiştir.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Çalışma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin verdikleri cevaplar tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Demografik Özellik Bulguları (n:553)

Yaş	Sayı	%	Medeni Durum	Sayı	%
21-30	353	63,8	Evli	385	69,6
31-40	108	19,5	Bekâr	168	30,4
41-50	52	9,4	Cinsiyet	Sayı	%
51-60	28	5,1	Erkek	344	62,2
60 +	12	2,2	Kadın	209	37,8

Tablo 2. (Devamı) Demografik Özellik Bulguları (n:553)

Eğitim	Sayı	%	Çalışma Süresi	Sayı	%
Orta Öğretim	25	4,5	1 Ay - 1 yıl	111	20,1
Lise	148	26,8	1-5 Yıl	258	46,7
Ön Lisans	135	24,4	6-10 Yıl	127	23,0
Lisans	224	40,5	11-15 Yıl	35	6,3
Lisansüstü	21	3,8	16 Yıl +	22	4,0

Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığı zaman 21-30 yaş grubuna en yoğun yığılmanın olduğu ve en düşük yığılmanın ise 60 yaş üzeri çalışanlara ait olduğu belirlenmiştir. Eğitime ilişkin demografik özellikler incelendiğinde ise, lisans seviyesinde öğrenim görenlerin en yoğun yığılma gösterdiği (%40,5), en düşük yığılmanın ise lisans üstü eğitim gören kişiler üzerinde ortaya çıktığı (%3,8) belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında %62,2'si erkek, %37,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Medeni duruma yönelik incelemelerde ise örneklem grubunun %69,6'sının evli, %30,4'ünün bekar olduğu yönünde veri elde edilmiştir. Çalışma süreleri açısından ise en çok yığılmanın 1-5 yıl arasında olduğu (%46,7), en az yığılmanın ise 16 yıl üstü (%4,0) kapsamında yer aldığı tespit edilmiştir.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Örgütsel atalet davranışlarına yönelik algıları tespit edebilmek adına kullandığımız ölçek 14 soru önermesinden oluşmaktadır. 14 soru önermesi ise kendi içinde iki alt boyutta isimlendirilmiştir. Örgütsel kimlik olgusunu tespit edebilmek adına kullanılan ölçek ise 6 soru önermesinden ve tek bir boyutta değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ölçeklerin içinde yer alan soru önermelerinin yapısal geçerliliği ve doğrulayıcı faktör analizlerini tespit edebilmek için ve verilerin uygunluğunu belirleyebilmek adına Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity değerleri dikkate alınmıştır. Araştırma kapsamında kullanılmış olan söz konusu ölçeklerin ve alt boyutların içindeki soru gruplarının kendi içerisinde güvenirliliğini belirlemek adına ise Cronbach Alfa değerine bakılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen faktör ve güvenirlilik bulguları tablo 3 ve tablo 4' te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Atalet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha
Bilgi Ataleti	1-7	39,286	60,895	,624	,753
Deneyim Ataleti	8-14	21,519		,850	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği				,884	
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare				3113,641	
Sd				91	
P Değeri				,000	

Örgütsel atalet alt boyutlarına yönelik doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bilgi ataleti alt boyutunun soru önermeleri sırası ile ,509; ,655; ,680; ,657; ,718; ,708 ve ,764 değerlerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Aynı şekilde deneyim alt boyutunun ise sırası ile ,683; ,715; ,630; ,702; ,733; ,765 ve ,653 değerlerinde faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir. Faktör yüklerinin hepsi de yeterli düzeyde değer aldıkları için soru önermelerinden analiz kapsamı bırakılan hiçbir soru söz konusu olmamıştır. Ayrıca elde edilmiş olan verilere göre örgütsel atalet ölçeğinin 2 alt bileşenleri toplam varyansın %60,895'ini açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel atalet alt bileşenlerin güvenirlilik dereceleri incelendiğinde ise alt bileşenlerin ,624 ve ,850 değerinde Cronbach's Alphaya sahip olduğu ve genel cronbach's alpha değerlerinin ise ,753 (KMO: ,884; Ki-Kare: 3113,641; sd: 91; p:,000) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Kimlik Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

Boyutlar	Soru Önermesi	Cronbach's Alpha
Örgütsel Kimlik	6	,902
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği		,900
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare		1926,274
Sd		15
P Değeri		,000

Örgütsel kimlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda genel cronbach's alpha değerlerinin ,902 (KMO: ,900; Ki-Kare: 1926,274; sd: 15; p:,000) olduğu belirlenmiştir.

Sosyal bilimler araştırmaları için her iki ölçeğin de yeterli düzeyde geçerlilik düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

4.3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Örgütsel atalet ve Örgütsel kimlik değişkenlerine ait tanımlayıcı bulgular tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Atalet ve Örgütsel Kimlik Değişkenlerin Alt Bileşenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	X	S
Örgütsel Atalet	Bilgi Ataleti	553	1,00	4,57	2,98	,625
	Deneyim Ataleti	553	1,43	5,00	3,58	,775
Örgütsel Kimlik	-	553	1,00	5,00	3,83	,972

Örgütsel ataletin alt bileşenlerinden biri olan “bilgi ataleti” alt bileşeninin ($X= 2,98$ $S=,625$) ve “deneyim ataleti” alt bileşeninin ($X=3,58$ $S=,775$) ortalama değerleri dikkate alındığı zaman yüksek ortalamanın deneyim ataleti alt boyutuna ait olduğunu söylemek mümkündür Örgütsel kimlik değişkeninin ise ($X= 3,83$ ($S=,625$)) ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Çalışmamızın temel başlığını oluşturan örgütsel atalet ve alt boyutlarının örgütsel kimlik üzerinde etkili olup olmayacağını belirleyebilmek adına öncelikle söz konusu değişkenler arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığının tespit edilmesi gerektiğinden dolayı paratemerrik nitelikteki verilere Pearson korelasyonu analizi yapılmıştır. Elde ettiğimiz sonuçlar tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler / Alt Boyutlar		x	sd		Bilgi Ataleti	Deneyim Ataleti	Örgütsel Kimlik
Örgütsel Atalet	Bilgi Ataleti	2,98	,000	Pearson Corr.	1		
				Sig.(2-tailed)			
	Deneyim Ataleti	,775	,000	Pearson Corr.	-,567**	1	
				Sig.(2-tailed)	,000		
Örgütsel Kimlik	Örgütsel Kimlik	,972	,000	Pearson Corr.	-,268**	-,535**	1
				Sig.(2-tailed)	,000	,000	

** 0.01 seviyesinde korelasyon (2 kuyruklu) * 0.05 seviyesinde korelasyon (tek kuyruklu) (** $p < 0,01$, * $p < 0,05$)

Örgütsel ataletin alt bileşenlerinden biri olan “bilgi ataleti” bileşeni ile örgütsel kimlik arasında ($r=,268$, $p<0,00$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Örgütsel ataletin alt bileşenlerinden biri olan “deneyim ataleti” bileşeni ile örgütsel kimlik arasında ($r=,535$, $p<0,00$) orta düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamalar ile örgütsel kimlik algısı arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu, bu nedenle örgütsel atalet davranışlarının söz konusu olduğu durumlarda örgütsel kimlik algısına yönelik düşüncelerin olumsuz yönde azalabileceği yönünde bir ilişki kurulabileceğini söylemek mümkündür. Elde edilen bulgulara göre “Örgütsel atalet algısı ve alt bileşenleri ile örgütsel kimlik ve alt bileşenleri arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur” şeklinde kurgulanan Hipotez1 kabul edilmiştir.

4.5. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Korelasyon bulguları dikkate alındığında değişkenlerin birbiri ile negatif yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilse dahi, örgütsel atalet davranışlarının örgütsel kimlik üzerinde etkisinin olup olamayacağı regresyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan regresyon analizi bulgularına tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7: Değişkenler Arası Regresyon Analiz Sonuçları

Model	Katsayı			
	Std.Sapma	Beta (β)	t	Sig.
Bilgi Ataleti R= ,268 ^a R ² = ,072 F= 42,610, p= ,000	,026	-,268	6,528	,000
Deneyim Ataleti R= ,535 ^a R ² = ,286 F= 220,892, p= ,000	,029	-,535	14,862	,000
a.Predictors (Contant), Örgütsel Kimlik				
Anova ^a :Sig.:,000 ^b	Coefficient ^a : Sig.:,000 ^b			

Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre, bilgi ataleti alt değişkeninin örgütsel kimlik değişkenine ait varyansı %26,8 oranında açıklamaktadır. bilgi ataleti alt değişkeninin örgütsel kimlik değişkenine ait varyansı ise %53,5 oranında açıkladığı bulgusuna rastlanmıştır. Elde edilen bu bulgular neticesinde, örgütsel ataletin bilgi ataleti alt bileşenine yönelik algılamaların, örgütsel kimlik algısını %26.8 [(β = -,268), (p<0.05)] (R²:.072; β :-,268; p: ,000) oranında negatif yönde etkilendiğini ifade etmek mümkündür. Bu bulgunun yanında örgütsel ataletin deneyim ataleti alt bileşeninin, örgütsel kimlik algısını %53.5 [(β = -,535), (p<0.05)] (R²:.286; β :-,535; p: ,000) oranında negatif yönde etkilediğini de söylemek mümkündür.

Elde edilmiş olan sonuçlar bir arada ele alındığı zaman “Örgütsel atalet algısı ve alt bileşenlerinin, örgütsel kimlik ve alt bileşenleri üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan Hipotez₂ kabul edilmiştir.

Kısaca örgütsel atalet davranışlarına yönelik algıların, bünyesinde olumsuz düşünce ve eylemler barındırmasına bağlı olarak, bünyesinde olumlu unsurlar barındıran örgütsel kimlik algısını olumsuz yönde etkilemesi beklenen olağan bir durumdur. Bu nedenle örgütsel kimliğin sinerjik etkisini korumak ve/veya arttırmak için örgütsel atalet davranışlarına yönelik algılamaların ortadan kaldırılması işletmeler açısından olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin, sosyal hayatta olduğu gibi, işletme içerisinde de sosyal bir grubun üyesi olarak sosyal bir kimlik kazanım gayretleri olağan bir durumdur. Çünkü sosyal hayatın bir parçası olan işletme hayatında da bireyler, bir gruba mensup olma ve bu yolla bir kimlik kazanma duygusuna farklı anlamlar yükleyebilmektedirler. Örgütsel yaşam içinde kendi kimlikleri öncelikli olmak üzere, genel bazda örgütsel kimlik algıları ise çalışanların düşünsel özelliklerinin davranışsal unsurlara dönüşmesine neden olabilmektedir.

Örgütsel kimlik algısının olumlu veya olumsuz olarak kişiler üzerinde yansımalarına bakıldığı zaman, yapısal özelliklerinden dolayı en fazla etkili olabilecek unsurlardan bir tanesi de örgütsel atalet algısının olduğunu söylemek mümkündür.

Yapılan bu çalışmada, örgütsel atalet algısının örgütsel kimlik dejenerasyonu üzerinde etkili olup olmadığını, olası bir etki söz konusu ise ne yönde ve ne derecede ortaya çıkabileceğini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kurgulanmış olan hipotezler ve sonuçlarını ise aşağıdaki gibi ayrı ayrı açıklamak mümkündür.

Örgütsel ataletin alt bileşenlerinden biri olan “bilgi ataleti” bileşeni ile örgütsel kimlik arasında (r =-,268, p <0,00) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu; örgütsel ataletin alt bileşenlerinden biri olan “deneyim ataleti” bileşeni ile örgütsel kimlik arasında (r =-,535, p <0,00) orta düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda ise “Örgütsel atalet algısı ve alt bileşenleri ile örgütsel kimlik ve alt bileşenleri arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur” şeklinde kurgulanan Hipotez₁ kabul edilmiştir.

İki değişken arasındaki etkileşim modeli için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, bilgi ataleti alt değişkeninin örgütsel kimlik değişkenine ait varyansı %26,8 oranında açıkladığı, bilgi ataleti alt değişkeninin örgütsel kimlik değişkenine ait varyansı ise %53,5 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda “Örgütsel atalet algısı ve alt bileşenlerinin, örgütsel kimlik ve alt bileşenleri üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurgulanan Hipotez₂ kabul edilmiştir.

Çalışmanın sonucunda ise örgütsel atalet davranışlarına yönelik algıların, genel yapısal özellikleri dikkate alındığında olumsuz düşünceler barındırdığından, bünyesinde olumlu unsurlar barındıran örgütsel kimlik algısını olumsuz yönde etkileyeceği beklenen olağan bir durum olarak karşımıza çıkmıştır.

Elbette elde edilmiş bu bulgular her sektör ve işletme için genellenemeyecektir. Ancak başka araştırmacılar tarafından da farklı sektör ve işletmelerde de uygulamaların yapılması umut edilen bir düşüncedir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, L., (2010). The Identity Effect: How Identity-Based Management Drives Employee Engagement And Business Performance, *Od Practitioner*, 42(3), 36-42.
- Ahrne, G., & Papakostas, A., (2001). Inertia and Innovation. SCORE (Stockholm Center For Organizational Research).
- Ak, M., (1998). Firma/Markalarda Kurumsal Kimlik ve İmaj. Işıl Ofset Sanayi Limited Şirketi, İstanbul.
- Akatay, A., (2009). Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(16), 299-315.
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 159-179.
- Aust, P. J., (2004). Communicated Values As Indicators Of Organizational Identity: A Method For Organizational Assessment and its Application in a Case Study, *Communication Studies*, 55(4), 515-534.
- Collinson, S., & Wilson, D. C. (2006). Inertia in Japanese Organizations: Knowledge Management Routines And Failure To Innovate, *Organization Studies*, 27(9), 1359-1387.
- Corley, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J., (2006). Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence, *Journal Of Management Inquiry*, 15(2), 85-99.
- Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., & Balmer, J. M., (2007). Social Identity, Organizational Identity And Corporate Identity: Towards An Integrated Understanding Of Processes, Patternings And Products. *British Journal Of Management*, 18, 1-16.
- Downey, S. M., (1986). The Relationship Between Corporate Culture And Corporate Identity. *Public Relations Quarterly*, 31(4), 7-12.
- Empson, L., (2004). Organizational Identity Change: Managerial Regulation And Member Identification in an Accounting Firm Acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29(8), 759-781.
- Godkin, L., (2008). Institutional Change, Absorptive Capacity, And The Organizational Zone Of Inertia. *Human Resource Development Review*, 7(2), 184-197.
- Golmoradi, R., & Ardabili, F. S., (2016). The Effects Of Social Capital And Leadership Styles On Organizational Learning. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 230, 372-378.
- Hepkon, Z., (2003). Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 175-211
- Holmén, M., & Fallahi, S., (2013, January). Business Model Innovation And Organizational Inertia: Costly Signals, Capabilities and Users. In *Academy Of Management Proceedings (Vol. 2013, No. 1, P. 17134)*. Academy Of Management.
- Kinnear, C., & Roodt, G., (1998). The Development of an Instrument For Measuring Organisational Inertia. *Sa Journal Of Industrial Psychology*, 24(2), 44-54.
- Korkmaz, M., (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stilllerinin Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(1), 57-91.
- Larsen, E. R., & Lomi, A., (1996). The Dynamics Of Organisational Inertia, Survival and Change. *System Dynamics*, 96, 308-311.
- Larsen, E., & Lomi, A., (2002). Representing Change: A System Model Of Organizational Inertia And Capabilities As Dynamic Accumulation Processes. *Simulation Modelling Practice And Theory*, 10(5-7), 271-296.
- Liao, S. H., (2002). Problem Solving And Knowledge Inertia. *Expert Systems With Applications*, 22(1), 21-31.

- Liao, S. H., Fei, W. C., & Liu, C. T., (2008). Relationships Between Knowledge Inertia, Organizational Learning And Organization Innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195.
- Markwick, N., & Fill, C., (1997). Towards A Framework For Managing Corporate Identity. *European Journal Of Marketing*, 31(5/6), 396-409.
- Mummendey, A., & Schreiber, H. J., (1983). Better Or Just Different? Positive Social Identity By Discrimination Against, Or By Differentiation From Outgroups. *European Journal Of Social Psychology*, 13(4), 389-397.
- Nakagawa, M., & Watanabe, C., (2007). Moving Beyond Organizational Inertia As A Survival Strategy For Resources-Based Industry In A Service-Oriented Economy: Lessons From Cross-Sector Technology Spillover In The Nonferrous Metal Industry. *Journal Of Services Research*, 7(1).
- Sekman, M., (2017). *Kişisel Ataleti Yenmek*, Alfa Yayınevi, İstanbul, 197.
- Shalika, S., Lahoutpour, N., & Rahman, A. B. A., (2011). The Study On The Impact Of Knowledge Inertia On Organization, *Australian Journal Of Basic And Applied Sciences*, 5 (10), 1207-1213.
- Soysal, A., (2010). Atalet: Etkin Yönetim İçin Kişisel ve Örgütsel Düzeyde Bir Analiz. *Çimento İşveren Dergisi*, 24(3), 16-26.
- Tajfel, H., & Turner, J. C., (1979). An Integrative Theory Of Intergroup Conflict. *The Social Psychology Of Intergroup Relations*, 33(47), 74.
- Tasdan, M., (2013). The Development Of The Scale Of Organizational Identity Perception At Elementary Schools. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(2), 1.
- Weigert, A. J., Teitge, J. S., Teitge, J. S., & Teitge, D. W. (2007). *Society And Identity: Toward A Sociological Psychology*, Cambridge University Press, 148.
- Yanık, C., (2013). Etnisite, Kimlik ve Milliyetçilik Kavramlarının Sosyolojik Analizi. *Kaygı. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, (20), 225-237.