



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	26.11.2019
Received / Makale Geliş	24.09.2019	Published / Yayınlanma	27.11.2019

FARKLILIK İKLİMİ ALGISININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: KONYA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

EXAMINING THE EFFECT OF DIVERSITY CLIMATE PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON KONYA ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE

Dr. Abdullah YILMAZ

Konya / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-7443-6064



Doi Number: <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1589>

Reference: Yılmaz, A. (2019). Farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin incelenmesi: Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde bir araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(44), 3735-3749.

ÖZET

Bu araştırma, "Çalışanların örgütlerindeki farklılık iklimi algısı örgütsel özdeşleşme düzeylerini ne ölçüde etkiler?" sorusu üzerine inşa edilmiştir. Bu temel soru çerçevesinde araştırmada, çalışanların farklılık iklimi algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde ankete dayalı nicel bir araştırma yapılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemiyle bölgede faaliyet gösteren işletme çalışanlarından elde edilen 260 anket, SPSS 22.0 programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Yapılan doğrusal regresyon analizleri sonucunda farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu, ayrıca farklılık iklimi algısı alt boyutlarından farklılıklara saygı, grup aidiyeti ve bütünlüğü ile yönetim ve grup desteği algılarının da örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Farklılık, Farklılık İklimi, Özdeşleşme, Örgütsel Özdeşleşme

ABSTRACT

This article is designed on the question, "to what extent does the diversity climate affect the levels of organizational identification of employees?". Within the framework of this basic question, it is aimed to determine the effect of employees' perception of diversity climate on organizational identification levels. for this purpose a survey based quantitative research was applied in konya organized industrial zone. With the purposive sampling method 260 questionnaires were collected from employees operating in the region and analyzed with SPSS 22.0. As a result of the linear regression analysis, it was determined that the diversity climate perception has a positive and statistically significant effect on the level of organizational identification, in addition the perception of respect for differences, group belonging and integrity and management and group support perceptions, which are the sub-dimensions of diversity climate perception, have a positive and statistically significant effect on the level of organizational identification.

Keywords: Diversity, Diversity Climate, Identification, Organizational Identification

1. GİRİŞ

İnsanlar doğuştan itibaren birtakım farklılıklara sahiptir; cinsiyeti, ten rengi, etnik kökeni ile insanoğlu birbirinden farklıdır. Öte yandan insanoğlu, ailesi ve ait olduğu, büyüdüğü toplumdan kaynaklanan memleketi, yöresi, kültürü, dini, mezhebi gibi birtakım farklılıklar ile yaşamını devam ettirmektedir. Çalışma hayatına yansıyan bu ve bunun gibi birtakım farklılıklar, işletmeler açısından değişen ve gelişen çevresel ve örgütsel koşullar kapsamında birer zenginlik olarak değerlendirildiğinde çalışan motivasyonu, verimliliği, bağlılığı ve özdeşleşmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu noktadan hareketle bu araştırmada farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Kuramsal çerçeve bağlamında farklılık iklimi algısı ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına değinildikten sonra, bu iki kavram arasındaki ilişki irdelenmiş, daha sonra ise yapılan araştırmaya ilişkin metodolojik bilgiler, analizler ve bulgular, tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Farklılık İklimi Algısı

Eski Yunanca'da "eğilim, yönelim" anlamlarına gelen iklim kavramı, işletme ve yönetim literatüründe örgütteki mevcut iç ve dış koşulların çalışanlar tarafından algılanma, değerlendirilme ve yorumlanma biçimini ifade etmektedir (Büte, 2011). Bununla birlikte iklim, genel olarak örgütteki çalışma koşullarının çalışanların davranış ve tutumları üzerindeki etkisine ilişkin algıları ifade etmektedir (Kossek ve Zonia, 1993). Örgüt iklimi ise genel anlamda örgüt kültürünün örgütte oluşturduğu atmosfer (Varol, 1989), örgüt kültürünün görünen kısmı (McMurray, 2003), örgütün psikolojik ortamı (Sigler ve Pearson, 2000) şeklinde farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Furnham ve Goodstein (1997) ise örgüt iklimini; yapı, sistem, işleyiş ve yönetsel davranış gibi örgütsel unsurlardan önemli düzeyde etkilenen psikolojik bir durum şeklinde tanımlamıştır.

Moran ve Volkwein (1992) ise iklimi; bir örgütü diğerlerinden farklı kılan adalet, yenilik, kimlik, destek, güven ve bağımsızlık boyutlarına ilişkin çalışanların algılarını kapsayan; bir olay veya durumu algılama ve yorumlamaya temel teşkil eden; üye etkileşimi sonucunda ortaya çıkan; örgütsel kültüre ilişkin hâkim norm, tutum ve davranışları içeren; bireysel davranışları inşa etmede temel bir kaynak olarak aracılık eden, kısmen kalıcı özellikler şeklinde tanımlamışlardır. Bu noktada örgüt içerisinde iklimin çalışanlar tarafından algılanması söz konusudur. Algı, dışarıdan gelen uyaranların bireyin zihninde yorumlanmasıdır. Algılar bireylerin gördüklerini yorumlamalarına olanak vererek, zihinlerinde değer yaratmaktadır (Bakan ve Kefe, 2012).

Örgütler, çok sayıda iklimi bünyelerinde barındırırlar (Kossek ve Zonia, 1993), bunlardan birisi de farklılık iklimidir. Farklılık, bireylerin karakter ve iş yapma yöntem ve usullerinden, fiziksel özelliklerine, bununla birlikte cinsiyet, dil, din, milliyet, etnik köken, yöre ve sosyo-ekonomik özelliklerinden yetkinliklerine uzanan birçok faktörü içerisinde barındıran zengin bir kavramdır (Barutçugil, 2004). İşletmeler açısından farklılıklar, "bireyleri birbirlerinden farklılaştıran veya onları benzer kılan, kişiye özgü içsel ve dışsal bütün özellikleri" vurgulamakta ve "insanlar arasında ırk, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş ve fiziksel yeterlilikler vb. açısından var olan farklar" şeklinde ifade edilmektedir (Sürgevil ve Budak, 2008). Çalışma yaşamındaki önemli farklılıkları aşağıdaki şekil yardımıyla özetlemek mümkündür (Esty, Griffin ve Hirsch, 1995'ten Aktaran; Okat, 2010):



Şekil 1: İşgücündeki Farklılıklar

Kaynak: (Esty, Griffin ve Hirsch, 1995'ten Aktaran; Okat, 2010)

Pugh, Brief, Dietz ve Wiley (2008)'e göre farklılık iklimi, örgütte ayrımcılığın hangi düzeyde engellendiğini, farklılıkların ne ölçüde anlayış ve saygı ile karşılanarak, devam ettirildiğini ve desteklendiğini gösteren örgütsel politika, yöntem ve uygulamalara ilişkin çalışanların ortak algısını ifade etmektedir. Farklılık iklimi, örgütün farklılığı teşvik etme çabalarının önemine ilişkin genel bir algıyı ifade eden soyut bir bileşen ile söz konusu çabalardan fayda sağlayacak olan kitleye karşı gösterilen tutum ve davranışları kapsayan özel bir bileşenden oluşmaktadır (Kossek ve Zonia, 1993). Mor Barak, Cherin ve Berkman (1998) ise farklılık iklimini, örgütün eğitim, terfi, kariyer imkânları gibi insan kaynakları uygulamalarındaki objektif ve adilliğine ve de azınlıkların (farklı çalışanların) çalışma ortamına ve örgüte entegre olma düzeylerine ilişkin çalışan algıları şeklinde tanımlamıştır.

Öte yandan farklılık iklimi algısı birçok örgütsel tutum ve davranış üzerinde etkili olmaktadır. Dili, ırkı, etnik kökeni, milliyeti, kültürü, cinsiyeti, yaşı, bedensel engeli gibi birtakım farklılıklara sahip olan çalışanlar bu farklılıklarından ötürü ötekileştirildiklerini veya değer görmediklerini algıladıkları, iş tatminleri, motivasyonları, örgütsel bağlılık ve vatandaşlıkları olumsuz yönde etkilenmektedir (Cox, 1993; Mamman, Kamoche ve Bakuwa, 2012; Profili, Sammarra ve Innocenti, 2017). Nitekim McKay vd. (2007) farklılık iklimi algısının sonuçlarına değinerek, olumsuz farklılık iklimi algısının özellikle azınlıklar veya farklı çalışanların örgütsel bağlılığını azaltarak işten ayrılma niyetlerini artıracaklarını tespit etmişlerdir. Hicks-Clarke ve Iles (2000) ise yaptıkları araştırma sonucunda farklılık iklimi algısının örgütsel bağlılık, iş tatmini, kariyer bağlılığı, yönetici tatmini, kariyer memnuniyeti ve gelecekteki kariyer memnuniyeti gibi değişkenleri önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Wayne, Shore ve Liden (1997) de farklılıklara saygı duyulan, anlayış gösterilen, adil ve objektif örgütsel politika ve uygulamalarla desteklenen örgüt ikliminin, örgütsel vatandaşlık düzeyi ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Dolayısıyla örgütlerde farklılıkların etkin ve doğru yönetilmesi önem teşkil etmektedir. Nitekim Cox da (1993), hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm çalışanlara saygı gösterilen, desteklenen, teşvik edilen ve fırsat eşitliği sağlanan bir iklim inşa edebilen örgütlerin, rakiplerine nazaran daha motive, daha verimli, daha yenilikçi ve yaratıcı çalışanlara sahip olacağını altını çizmiştir.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramının temelinde sosyal kimlik kuramı bulunmaktadır. Kuramın önde gelen isimlerinden Tajfel (1972) sosyal kimlik kavramı ile bireylerin sosyal gruplara olan aidiyetlerine ve bu aidiyetin onlarda ortaya çıkardığı değer ve duygusal anlamlılık hissine dikkat çekmiştir. Bunun yanında sosyal kimlik kuramı grup üyeliği, grup süreci ve gruplar arası ilişkileri kapsayan sosyo-psikolojik bir teori olarak ele alınmaktadır (Ateş, 2017). Bu kurama göre bireyler kendilerini ait oldukları sosyal gruba göre tanımlamakta ve sınıflandırmakta; bu sürecin sonunda da grupları ile özdeşleşmektedirler (Demirtaş, 2003; Turner, 1987). Örgütsel özdeşleşme kavramı, her ne kadar sosyal kimlik teorisine dayansa da, sosyal gruplardan ayrılarak örgütsel düzeyde de irdelenen bir kavram hâline dönüşmüştür (Tüzün ve Çağlar, 2008). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütün çeşitli düzeylerinde ortaya çıkmış; takım, departman ya da örgüt düzeyinde analiz edilmiş (Rink ve Ellemers, 2007) ve bireyin sosyal kimliği bağlamında sahip olduğu örgütsel kimliğin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir (Ashforth ve Mael, 1989).

Sosyal kimlik kuramının örgütler açısından üç önemli sonucu, kavramın anlamlandırılması noktasında önemlidir (Mert, 2016). Bunlardan ilki, bireyler sosyal kimlikleri ile uyumlu örgütleri tercih etmektedirler. İkinci olarak, bireylerin örgütleri ile sosyal kimliklerinin uyumlu hâlleri, örgütsel bir bağlanmaya doğru gidecektir. Son olarak ise örgütü hakkında artan olumlu algıları sonucunda birey kendisini örgütü ile özdeşleştirmiş olacaktır.

Örgütsel özdeşleşme kavramı; bireyin belirli bir örgüte üyeliği açısından tanımlanan sosyal bir kimlik şekli (Mael ve Ashforth, 1992), birey ile örgütü arasındaki bilişsel, davranışsal, duygusal (Cheney ve Tompkins, 1987) ve arzu edilen "bağ" (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994), bireysel ve örgütsel değerlerin uygunluğu, örgüt ile bir olma algısı ve bireyin kendini örgütün bir üyesi olarak tanımlaması şeklinde ele alınmaktadır (Riketta, 2005). Bununla birlikte kavramı, bireylerin örgütlerine atfettikleri değer ve anlam, onlara karşı duygusal bağlılık ve sadakat düzeyleri ile birlikte çalışma arzularına yön veren bir davranış olarak da ifade etmek mümkündür (Kök Bayrak, Sarıkaya, Çoban ve Mert, 2015).

Ashforth ve Mael (1989) özdeşleşmeyi, bireyin kimliğinin bir gruba bütünleşmesi neticesinde ilgili grup üyeliğinin benimsenmesi ve içselleştirilmesi şeklinde ifade ederken, Dutton ve diğerlerine (1994) göre birey, kendisini tanımlarken kullandığı nitelikleri örgütünü tanımlarken de kullanıyorsa, kendi kişisel çıkar ve haklarını koruduğu gibi örgütünün çıkarlarını da gözetiyorsa, örgütün amaç ve hedeflerini kişisel amaç ve hedefleriyymiş gibi içselleştiriyorsa, örgüt dışındaki iletişimde adeta örgütüne bağlı ve adanmış bir birey gibi sahipleniyorsa örgütü ile özdeşleşmiş sayılmaktadır. Birey örgütü ile güçlü bir şekilde ancak iki yolla özdeşleşmektedir. Bireyin kimliği diğer alternatif kimliklerden daha belirginse ve bireyin nitelikleri ile örgütün nitelikleri uyuşmaktaysa örgütsel özdeşleşmeden söz edilebilir.

Örgütsel özdeşleşme kavramına ilk olarak 1943 yılında değinen Edward Tolman ise özdeşleşmeye ilişkin süreci şu şekilde ifade etmiştir (Tolman, 1943'ten Aktaran; Köse, 2009): “Özdeşleşen bireyler, kendilerini ilgili gruba bir ve bütün hissetmekte, bunun neticesinde grubun geleceği, bireyin geleceği, grubun amacı ise bireyin amacı haline dönüşmektedir. Bununla birlikte grubun başarı ve hataları, bireyin başarı ve hataları; grubun prestiji ise bireyin prestiji olmaktadır”.

Örgütsel özdeşleşme birçok örgütsel tutum ve davranışın öncülü ve ardılı olması nedeniyle günümüz örgütleri açısından önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim örgütleri ile özdeşleşen çalışanların; örgütlerinin vizyon, misyon, stratejilerine bütünüyle inanmaları ile birlikte yüksek bir bağlılık ve performans elde edeceklerini söylemek mümkündür (Mert, 2016). Ayrıca örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütsel amaç, politika ve uygulamaları benimseyerek örgütlerinde devam etme istekleri gibi önemli tutum ve davranışlarında değişime yol açan bir güç olarak kabul edilmekle birlikte, işgücü devir oranını düşürmesi, çatışma ve anlaşmazlıkları azaltması, çalışanların motivasyon, memnuniyet ve katılımını artırması nedeniyle kritik bir davranış olarak yer edinmektedir (Ateş, 2015). Nitekim Schaufeli ve Bakker (2003), örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara nazaran daha fazla iş tatmini ve daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hissedeceğini; işten ayrılma niyetlerinin ise daha düşük düzeyde olacağını ifade etmiştir.

Diğer yandan Eroğlu, Eroğlu ve Enli (2015) ise farklı bir bakış açısıyla, örgütsel özdeşleşmenin sakıncalarını irdeleyerek, kavramın tanım ve kapsamı bağlamında tam anlamıyla gerçeklik bulması durumunda, örgütüyle özdeşleşmiş çalışanların örgütlerine aşırı bir aidiyet ve bağımlılık sergilemesi sonucunda bu durumun özellikle yetenekli çalışanlarda bir körelme, yetkinliklerini ortaya koyma ve yaratıcılıklarını açığa çıkarma noktasında bir engel teşkil edebilme riskinin olduğunu iddia etmişlerdir.

2.3. Farklılık İklimi Algısı ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Farklılık iklimi ve özdeşleşme kavramlarının temelinde “sosyal kimlik” kuramı ve bu kuramdan yola çıkarak geliştirilen “sosyal sınıflandırma” (bazı bilim insanlarının deyiimiyle “benlik kategorilendirme”) kuramı yer almaktadır. Sosyal kimlik kuramı, grup içi ve gruplar arası davranışların açıklanmasında kabul gören bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada bireylerin algı ve davranışlarını açıklama, güdüsel ve bilişsel süreçler üzerine inşa edilmiştir (Demirtaş, 2003). Benlik sınıflandırma kuramına göre ise grup içerisindeki sosyal kimlik, bireysel kimliğin önüne geçmekte, kişinin benlik algısı grup üyelerinin benlik algısına yakınlaşmaktadır (Akkoç, 2017).

Sınıflandırma, karşılaştırma esasına bağlı olarak tasnif yapmak olarak tanımlandığında (TDK, 2019), bireylerin, benzer şekilde algılanması ve gruplandırılması “sosyal sınıflandırma” olarak kabul edilmektedir (Hewstone, Wolfgang ve Klaus, 1996). Sosyal sınıflandırma veya kategorilendirme kuramı, insanların kendi başlarına bir birey olmaktan ziyade, sosyal bir grubun üyesi olarak algılanıp değerlendirildiklerinde anlam kazandıklarını veya vücut bulduklarını iddia etmektedir. Bu bağlamda bir birey, “insan” olarak adlandırılmaktan öte “erkek”, “kadın”, “siyah”, “beyaz”, “Türk” veya “Japon” şeklinde kategorize edilerek ifade edilmektedir. Dil, din, ırk, cinsiyet, yaş gibi faktörler sosyal kategorizasyonun temelini oluşturmaktadır. İki ya da daha çok insan, bir grup olarak atfedildiklerinde, söz konusu grup artık diğer grup veya bireylerden ayrı tutularak, “farklı” olarak anlamlandırılmaya başlanmaktadır (Demirtaş, 2003). Bu doğrultuda insanların kendileri ile yakın fikir, görüş, değer ve inanışlara sahip olan ve benzer tutum ve davranışlar ortaya koyan insanlar ile aralarındaki yakınlığı fazla büyüttüğü; diğer yandan kendilerinden farklı fikir, görüş, değer ve inanışlara sahip insanlar ile aralarındaki farklılıkları ise olduğundan daha keskin ve büyük olarak algıladıkları görülmektedir (Worchel ve Rothgerber, 1997). Dolayısıyla sosyal sınıflandırma veya kategorizasyon, grup içerisindeki

benzerliklerin ve yakınlıkların; gruplar arasında ise farklılıkların büyütülmesine neden olmaktadır (Tajfel, 1978).

Özetle, aynı kuramlardan beslenen farklılık iklimi ve örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki veya etkileşim görülmesi muhtemeldir, bu noktadan hareketle literatürde ilgili kavramlar arasındaki olası ilişki veya etkileşim araştırmalara konu edinilmiştir.

Haslam, Eggins ve Reynolds (2003)'e göre sosyal açıdan bir gruba ait hisseden bireyler örgütleri ile özdeşleştiklerinde uyumsuz tutum ve davranışlarını uyumlaştırma yoluna gitmektedirler. Rink ve Ellemers (2007), her türlü farklılık ve çeşitliliğin örgütsel özdeşleşme ile iç içe bulunduğunu ve hatta bu farklılıkların grup norm ve beklentilerinin temelini oluşturduğunu savunmaktadırlar. McKay, Avery ve Morris (2008) etkin farklılık yönetimi ve pozitif farklılık iklimi algısının, çalışanlar arasında örgütsel özdeşleşmeyi daha fazla teşvik edeceğini belirtmişlerdir. Hofhius, Van Der Zee ve Otten (2012) ise araştırmalarında farklılık ikliminin kültürel ve örgütsel özdeşleşme ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Kurtulmuş (2016) cinsiyet, ırk, inanç, kültür gibi bireysel farklılıkların sonucu sosyal dışlanma ve ötekileştirilme ile karşı karşıya kalmayan çalışanların daha motive ve etkin olmaları neticesinde örgütleri adına ekstra rol davranışları sergileyebileceklerini ifade etmiştir. Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) farklılık yönetiminin örgütsel özdeşleşme değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığını, Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi (2016) ise farklılık yönetimi boyutlarının örgütsel özdeşleşme değişkenini olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Konuyla ilgili kuramsal temel ile görgül araştırmalar ışığında araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H₁: Çalışanların farklılık iklimi algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1a}: Çalışanların *farklılıklara saygı* algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1b}: Çalışanların *grup aidiyeti ve bütünlüğü* algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1c}: Çalışanların *fırsat eşitliği* algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1d}: Çalışanların *değişime ve farklılığa açıklık* algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1e}: Çalışanların *yönetim ve grup desteği* algıları örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel sorusu, çalışanların örgütlerindeki farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme düzeylerini ne ölçüde etkilediğidir. Bu temel soru çerçevesinde araştırmada, farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Ulusal literatürde özellikle farklılık iklimi algısının yeterince araştırılmamış bir olgu olduğu, öte yandan örgüt iklimi, etik iklim gibi yaygın iklim türleri ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki veya etkileşime ilişkin birçok çalışma olsa da, farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini test eden araştırma sayısının kısıtlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte cinsiyet, dil, ırk, etnik köken, memleket, yöre, bedensel engel gibi birçok farklılığın algılanan örgütsel uygulama ve politikalarda bir farklılık oluşturup oluşturmadığı, bu bağlamda ilgili farklılıklara ilişkin iklimin, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini nasıl etkilediği sorularının cevabı da merak uyandırıcı niteliktedir. Bu anlamda araştırma özellikle ulusal literatürde söz konusu boşlukları doldurmaya katkı sağlaması bakımından önemli görülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve görgül bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış olup, gerekli veriler yüz yüze (kişisel görüşme) yöntemiyle toplanmıştır.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenler, ikinci bölümde “Farklılık İklimi Algısı Ölçeği” ve üçüncü bölümde “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” yer almıştır. Çalışanların demografik özelliklerine ilişkin; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, işletmedeki statü ve çalışma yılı sorulmuştur.

İkinci bölümde çalışanların farklılık iklimi algısını ölçebilmek için Bean, Sammartino, O’Flynn, Lau ve Nicholas (2001) tarafından geliştirilen “Farklılık İklimi Ölçeği” ile Mor Barak vd. (1998) tarafından geliştirilen “Farklılıklar Algısı Ölçeği”nden yararlanılmış ve araştırma örnekleme uygun olacağı düşünülen toplam 15 ifade alanında uzman akademisyenlerin de yardımıyla araştırmacı tarafından belirlenmiştir. İlgili ölçek beşli Likert ölçeğinin bir örneğidir ve ölçekte; “1”, “hiçbir zaman”; “5” ise “her zaman” ifadelerine karşılık gelmektedir.

Üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ölçülebilmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. İlgili ölçek beşli Likert ölçeğinin bir örneğidir ve ölçekte; “1”, “kesinlikle katılmıyorum”; “5” ise “kesinlikle katılıyorum” ifadelerine karşılık gelmektedir.

Söz konusu ölçekler, alanında uzman tercümanlardan destek alınarak tercüme-geri tercüme yöntemiyle İngilizceden Türkçeye tercüme edilmiş, bununla birlikte daha önce ilgili ölçekleri Türkçeye tercüme ederek geçerlik ve güvenilirliklerini yapan çalışmalar da (farklılık iklimi için Aksu, 2008; örgütsel özdeşleşme için Tüzün, 2006) incelenmiştir. Ankete son şeklini vermeden önce, olası hatalardan kaçınmak amacıyla taslak anket, alanında uzman akademisyenlerden yardım alınarak düzeltilmiş, aynı zamanda bazı sorulardaki ifade hataları da giderilmiştir.

Anketlerden elde edilen veriler gerekli kodlamalar yapılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS (Statistical Package for Social Sciences-Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) 22.0 paket programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini, Konya ili merkezinde yer alan Konya Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet göstermekte olan işletme çalışanları oluşturmaktadır. İlgili evren, yaklaşık 38.000 çalışandan oluşmaktadır (www.kos.org.tr/about).

Bu doğrultuda, %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak, örneklem büyüklüğü 381 kişi olarak hesaplanmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012; Sekaran, 2003; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bununla birlikte örneklem seçiminde özellikle farklılık iklimi kavramının etkili bir şekilde test edilebileceği alanlar araştırılmıştır. Yapılan literatür taramasında da işletmelerde farklılık iklimi algısının etkin ölçülebilmesi için cinsiyeti, dili, etnik kökeni, memleket veya yöresi farklı, ayrıca birtakım fiziksel veya bedensel engeli olan özel bireylerin varlığının önemli olduğuna kanaat getirilmiştir. Bu bağlamda yapılan ön araştırma ve işletme yetkilileri ile yapılan görüşmelerde, bünyesinde söz konusu farklılıkları veya farklı bireyleri bulunduran işletmelerin araştırmanın örnekleminde tercih edilmesine karar verilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmada amaçlı/kasıtlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme yönteminde, evreninin araştırmacı tarafından belirlenen amaca ya da kriterlere en uygun kesimi araştırmaya dâhil edilmekte (Sekaran ve Bougie, 2016), bir başka ifadeyle evrenin temsili bir örneği yerine, kasıtlı olarak bir veya birden fazla kesimi örnek olarak alınmaktadır (Sencer, 1989).

Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemiyle toplam 400 çalışana anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 280’i geri dönmüş olup, anketlerin geri dönüş oranı %70’tir. Ancak 280 anketten 20 tanesi eksik verilerin fazlalığı ve dikkatsizce doldurulmuş olmaları sebebiyle değerlendirmeye alınmamış, sonuç olarak toplamda 260 anket değerlendirmeye ve analize tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerine ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde katılımcıların; 19 ile 52 yaş aralığında olduğu ve yaş ortalamalarının 32,76 olduğu, ayrıca %43,8’inin “19-29” yaş,

%30,2'sinin "30-39" yaş, %23,6'sının "40-49" yaş ve %2,3'ünün "50 yaş ve üzerinde" olduğu; %80'inin erkek, %20'sinin ise kadın olduğu; %90'ının işçi statüsünde, %10'unun ise yönetici statüsünde görev yaptığı; %36,4'ünün "2-5" yıl, %26'sının "11 ve üzeri" yıl, %24,4'ünün "6-10" yıl ve %13,2'sinin ise "0-1" yıl kıdeme sahip olduğu, ortalama kıdemin ise 7,5 yıl olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %40,2'sinin lise, %33,5'inin lisans, %13,8'inin ön lisans, %11,8'inin ilköğretim ve yalnızca %0,8'inin (n=2) ise lisansüstü eğitim mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular çerçevesinde özetle; Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde örnekleme dâhil edilen işletme çalışanlarının çoğunluğunun erkek, 19-29 yaş aralığında, lise mezunu ve işçi statüsünde oldukları tespit edilmiştir. Kadın, orta yaş üzeri ve lisansüstü mezunu çalışan sayılarının az olması ise dikkat çekicidir.

4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. KMO değeri, farklılık iklimi ölçeği için 0,682; örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0,840 ve Bartlett testi kuyruk olasılıklarının 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğu (p=0,00) tespit edilmiştir. Elde edilen değerler, veri setinin genel olarak faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Kalaycı, 2005; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008). Analizler, temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Faktör	İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Toplam Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha (α)
Farklılık İklimi ($\alpha=0,722$)	Farklılıklara Saygı	Fİ-3	,708	14,15%	64,99%	0,634
		Fİ-2	,669			
		Fİ-7	,617			
	Grup Aidiyeti ve Bütünlüğü	Fİ-8	,822	13,61%		0,671
		Fİ-10	,641			
		Fİ-12	,611			
	Fırsat Eşitliği	Fİ-5	,682	13,43%		0,618
		Fİ-4	,671			
		Fİ-6	,667			
	Değişime ve Farklılığa Açıklık	Fİ-15	,856	13,18%		0,686
		Fİ-14	,748			
	Yönetim ve Grup Desteği	Fİ-13	,725	10,63%		0,669
Fİ-9		,665				
Örgütsel Özdeşleşme ($\alpha=0,849$)	-	ÖÖ-6	,819	57,12%	57,12%	0,849
		ÖÖ-5	,796			
		ÖÖ-3	,764			
		ÖÖ-2	,740			
		ÖÖ-4	,715			
		ÖÖ-1	,693			
Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi; (ii) Farklılık İklimi (Fİ): KMO = 0,682; Bartlett Testi = 725,22; p=0,00 (p<0,05); (iii) Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ): KMO = 0,840; Bartlett Testi = 597,45; p=0,00 (p<0,05).						

Yapılan faktör analizi sonucunda Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların, farklılık iklimi ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin Likert ölçekli ifadeleri; farklılık iklimi için beş farklı boyutta, örgütsel özdeşleşme için tek boyutta algıladıkları tespit edilmiştir. İlgili faktörlerin, çalışanların farklılık iklimi algılarını %64,99 oranında; örgütsel özdeşleşme düzeylerini ise %57,12 oranında açıkladığı görülmüştür. Faktör analizinde faktörlerin, toplam varyansın 2/3'ünü açıklaması istenmektedir. Ancak, özellikle sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda bu değere ulaşmanın zor olması nedeniyle açıklanan varyansın 0,30 olması yeterli görülebilmektedir (Bayram, 2004). Ayrıca faktörlere ait ifadelerin faktör yükleri incelendiğinde değerlerin sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,4'ün (Şencan, 2005) üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte farklılık iklimi algısı ölçeğinde faktör yükleri birden fazla faktörde yer alan ve arasında 0,1'den az fark olan "binişik" maddelerden (Büyüköztürk, 2002) önce 1. ifade "İşyerimde saygı ve itibar görüyorum.", ardından tekrar edilen analizde ise 11. ifade

“Yöneticilerim, farklılık veya pozisyonlarına bakmaksızın her çalışana saygılı davranır.” ölçekten çıkarılmış ve analizlere dâhil edilmemiştir.

Veri toplama aracının güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeklerdeki soruların güvenilirlik düzeylerini göstermektedir. Cronbach’s Alpha değerinin 0,70 ve daha üzerinde olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ancak sosyal bilimlerde bu sınır, soru sayısının az olduğu durumlarda 0,60 ve üzeri olarak da kabul görmektedir (Sipahi vd., 2008). Söz konusu değerler, yukarıdaki Tablo 1’de görülebilmektedir. Bu doğrultuda farklılık iklimi ölçeği ve alt boyutları için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin genel güvenilirlik oranının %72,2 ve örgütsel özdeşleşme ölçeği için güvenilirlik oranının %84,9 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirlik oranlarının da (ifade sayılarının azlığı göz önünde alındığında) 0,60’dan büyük olması nedeniyle, söz konusu ölçekler ve alt boyutları istatistikî bakımdan güvenilir kabul edilmiştir.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların farklılık iklimi algıları ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin ortalama değer, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinin tespiti amacıyla ortaya konulan tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de görülebilmektedir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

ÖLÇEK	\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Max.
Farklılık İklimi	3,97	,401	-,329	,582	2,77	5,00
-Farklılıklara Saygı	4,61	,637	-1,661	1,941	2,33	5,00
- Grup Aidiyeti ve Bütünlüğü	3,97	,650	-,643	-,081	2,00	5,00
- Fırsat Eşitliği	3,84	,544	-,727	1,357	2,00	5,00
- Değişime ve Farklılığa Açıklık	3,52	,737	-,169	-,270	1,50	5,00
- Yönetim ve Grup Desteği	3,62	,719	-,048	-,265	2,00	5,00
Örgütsel Özdeşleşme	4,06	,588	-,658	,547	2,00	5,00

Notlar: (i) \bar{X} : Aritmetik Ortalama; SS: Standart Sapma; (ii) n=260; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=466,44$; p=0,00 (p<0,01) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, ortalaması en yüksek değişkenin “farklılıklara saygı algısı” ($\bar{X}=4,61\pm 0,637$) olduğu; en düşük ortalamaya sahip değişkenin ise “değişime ve farklılığa açıklık algısı” ($\bar{X}=3,52\pm 0,737$) olduğu görülmektedir. Yine ilgili verilere göre 5’li Likert ölçeği bağlamında ortalama değerler, “1,00-2,33” düşük düzey, “2,34-3,66” orta düzey ve “3,67-5,00” yüksek düzey olarak değerlendirildiğinde; katılımcıların farklılık iklimi algıları, farklılıklara saygı, grup aidiyeti ve bütünlüğü, fırsat eşitliği ile yönetim ve grup desteği algıları ortalamalarının yüksek düzeyde, örgütsel özdeşleşme düzeyi ortalamalarının yüksek düzeyde; değişime ve farklılığa açıklık algıları ortalamalarının ise orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan Tablo 2’deki değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, ilgili değerlerin -2 ile +2 arasında olduğu görülmektedir. George ve Mallery (2010)’a göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması; Groeneveld ve Meeden (1984), Moors (1986), Hopkins ve Weeks (1990) ile De Carlo (1997)’ye göre ise bu değerlerin -3 ile +3 aralığında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir. Gerek bu bilgiler, gerekse değişkenlere ilişkin histogram, grafik ve varyasyon katsayıları da incelendiğinde, farklılık iklimi algısı ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme düzeyi değişkenlerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bu bağlamda analizlerde parametrik yöntemler tercih edilmiştir.

4.3. Korelasyon Analizi

Katılımcıların farklılık iklimi algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi neticesinde Tablo 3’deki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

ÖLÇEK		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Farklılık İklimi (1)	r	1					
Farklılıklara Saygı (2)	r p	,669** ,000	1				
Grup Aidiyeti ve Bütünlüğü (3)	r p	,761** ,000	,351** ,000	1			
Fırsat Eşitliği (4)	r p	,692** ,000	,350** ,000	,401** ,000	1		
Değişime ve Farklılığa Açıklık (5)	r p	,378** ,000	-,053 ,397	,141* ,023	,232** ,000	1	
Yönetim ve Grup Desteği (6)	r p	,532** ,000	,277** ,000	,336** ,000	,127* ,041	-,039 ,536	1
Örgütsel Özdeşleşme	r p	,464** ,000	,325** ,000	,353** ,000	,289** ,000	,111 ,075	,329** ,000

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (one-tailed). $p < 0,05$
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). $p < 0,01$
*** $n=260$

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; katılımcıların farklılık iklimi algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki vardır ($r=0,464$; $p=0,00$). Ayrıca farklılık iklimi algısı boyutlarından; farklılıklara saygı ($r=0,325$; $p=0,00$), grup aidiyeti ve bütünlüğü ($r=0,353$; $p=0,00$), yönetim ve grup desteği ($r=0,329$; $p=0,00$) ile örgütsel özdeşleşme arasında da orta düzeyde pozitif ve anlamlı; fırsat eşitliği ($r=0,289$; $p=0,00$) ile örgütsel özdeşleşme arasında ise zayıf düzeyde, pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilmiş, değişime ve farklılığa açıklık ($r=0,111$; $p=0,075 > 0,05$) ile örgütsel özdeşleşme arasında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

4.4. Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmış ve ilgili bulgular aşağıdaki Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Doğrusal Regresyon Analizleri

Model	Bağımsız Değişken	Model Özeti ve Anova					Katsayılar (Coefficients)			
		R	R ²	ΔR^2	F	p	B	β	t	p
1	Farklılık İklimi	,464	,215	,212	70,64	0,00	,680	,464	8,40	0,00
2	Farklılıklara Saygı	,476	,226	,211	14,86	0,00	,158	,171	2,73	0,00
	Grup Aidiyeti ve Bütünlüğü						,147	,163	2,51	0,01
	Fırsat Eşitliği						,128	,119	1,86	0,06
	Değişime ve Farklılığa Açıklık						,062	,077	1,34	0,18
	Yönetim ve Grup Desteği						,176	,215	3,59	0,00

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Öncelikle farklılık iklimi değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analiz yapılmıştır. Tablo 4'e göre ilgili regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F=70,64$; $p=0,00$; $p < 0,05$). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme değişkenine ilişkin toplam varyansın (değişimin) %21,2'sinin ($\Delta R^2=0,212$; $p=0,00$) farklılık iklimi değişkeni ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca katılımcıların farklılık iklimi algılarının, örgütsel özdeşleşme ($\beta=0,464$; $p=0,00$) düzeyinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, katılımcıların farklılık iklimi algılarının, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu veri doğrultusunda **H₁ hipotezi kabul edilmiştir.**

İkinci olarak farklılık iklimi algısı boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış ve ilgili bulgular Tablo 4’te verilmiştir. Buna göre ikinci regresyon modelinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F=14,86$; $p=0,00$; $p<0,05$). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme değişkenine ilişkin toplam varyansın (değişimin) %21,1’inin ($\Delta R^2=0,211$; $p=0,00$) farklılık iklimi algısının alt boyutları ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır.

Ayrıca katılımcıların farklılıklara saygı ($\beta=0,171$; $p=0,00$), grup aidiyeti ve bütünlüğü ($\beta=0,163$; $p=0,00$), yönetim ve grup desteği ($\beta=0,215$; $p=0,00$) algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların farklılıklara saygı, grup aidiyeti ve bütünlüğü, yönetim ve grup desteği algılarının, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda **H_{1a}, H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.**

Diğer yandan katılımcıların fırsat eşitliği ($p=0,06>0,05$) ile değişime ve farklılığa açıklık ($p=0,18>0,05$) örgütsel özdeşleşme düzeyinin istatistiksel bakımdan anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu doğrultusunda **H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri ise reddedilmiştir.**

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde sürdürülebilir başarının anahtar unsurları hâline gelen global rekabet, sürekli değişim ve gelişim, inovasyon ve bilgi kavramları örgütlerin insan kaynağına verdiği değeri artırmıştır. Geçmişte sadece bir maliyet unsuru şeklinde yaklaşılan çalışanlar, günümüzde değerli bir varlık, yetenek ve bilgisinden en üst düzeyde faydalanılacak birer değer olarak görülmektedir. Bu noktada örgütlerin yetkin çalışanları örgütlerinde tutabilmeleri, ayrıca en etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamaları da önemli hâle gelmiştir. Bu bağlamda çalışanların etkinliği ve verimliliğinin sağlanmasında onların farklılıklarına saygı duyulması, atama, terfi ve diğer kararlarda objektif ve adil davranılması önemli yer teşkil etmektedir. Bu sayede çalışanların etkili, verimli ve mutlu olabilmeleri, kendilerini psikolojik olarak örgütlerinin bir parçası olarak ve onlarla bir ve bütün hissetmeleri sağlanabilecek, bir diğer ifadeyle örgütleri ile özdeşleşmeleri gerçekleşebilecektir.

Bu noktadan hareketle, bu araştırmada çalışanların farklılık iklimi algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmış ve bu doğrultuda Konya Organize Sanayi Bölgesi çalışanları üzerinde nicel bir araştırma yapılmıştır.

Bağımsız değişken farklılık iklimi algısının, bağımlı değişken örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizinde, genel olarak farklılık iklimi algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca farklılık iklimi algısının, örgütsel özdeşleşme değişkenini %21,2 oranında açıkladığı; bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşme değişkeninin %21,2 oranında farklılık iklimine bağlı olarak şekillendiği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, McKay vd. (2008), Rink ve Ellemers (2007) ile Haslam ve diğerlerinin (2003) kuramsal açıklamaları ile örtüşmekle birlikte, Hofhius vd. (2012), Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) ile Taşlıyan ve diğerlerinin (2016) araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bunlarla birlikte, farklılıkların anlayış ve saygıyla karşılandığı, ayrımcılık yapılmayan, kimsenin ötekileştirilmediği ve kategorize edilmediği, tüm çalışanlara ayırım gözetilmeksizin yetkinlik ve bilgileri doğrultusunda objektif ve adil yaklaşım, kariyer ve terfi olanaklarında objektif olunan, herkese saygı duyulan bir örgütte çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin olumlu etkilenmesi son derece doğal ve beklenen bir sonuçtur. Öte yandan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça da motivasyon, başarı, etkinlik verimlilik ve iş tatminleri de artacaktır.

Farklılık iklimi alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerini tespit edebilmek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ise farklılık iklimi alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme değişkenini %21,1 oranında açıkladığı; bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşme değişkeninin %21,1 oranında söz konusu boyutlara bağlı olarak şekillendiği anlaşılmıştır. Ayrıca farklılık iklimi alt boyutlarından farklılıklara saygı, grup aidiyeti ve bütünlüğü, yönetim ve grup desteği algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç ise Taşlıyan ve diğerlerinin (2016) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların gerek kendi gerekse çalışma arkadaşlarının farklılıklarına saygı duyulduğunu, bu farklılıklara anlayış gösterildiğini ve herkese eşit davranıldığını görmesi, ait olduğu çalışma grubu ya da ekipte farklılıkların birer zenginlik görülerek herkesin eşit muamele ile karşılaştığını algılaması ve kendisini o gruba ait hissetmesi, farklılıkların yönetim ve grup üyeleri tarafından anlayışla karşılanarak farklılıklardan

kaynaklanan hata veya sorunların grupça telafi edildiğini, üst yönetimin fırsat eşitliği sağlayarak her türlü ayrımcılığın karşısında yer aldığını fark etmesi doğal olarak çalışanların başarı ve motivasyonlarını artırarak, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yükselmesini sağlayacaktır.

Son olarak farklılık iklimi boyutlarından değişime ve farklılığa açıklık algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin temelinde yer alan örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimseme, örgütü ile adeta bir ve bütün olma, örgütüne ve örgütün amaçlarına uyum sağlama durumu, Eroğlu ve diğerlerinin de (2015) vurguladığı üzere, çalışanların yeni veya farklı fikirlerinin ve birtakım yeteneklerinin arka planda kalmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda farklı veya yenilikçi düşünen çalışan, örgütüyle özdeşleştiği durumda söz konusu yenilik, değişim veya farklılığa ilişkin fikirlerini açıkça dile getiremeyebilecektir. Bu perspektiften bakıldığında, çalışanların örgütlerindeki değişim, yenilik ve farklılığa açıklık algılarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilememesi olağan karşılanabilecektir.

6. ÖNERİLER

Farklılık iklimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki etkileşimin tespiti amacıyla yapılan bu araştırmanın sonuçları ışığında öncelikle uygulayıcılar veya örgütler açısından geliştirilen öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanların cinsiyet, dil, etnik köken, mezhep, memleket, yaş, bedensel engel, ailevi durum, kültür, sosyo-ekonomik durum gibi faktörlerden kaynaklanan farklılıkları anlayış ve saygı ile karşılanmalıdır,
- Çalışanlar söz konusu farklılıklar nedeniyle ötekileştirilmemeli veya tek tip çalışan profili oluşturulmaya çalışılmamalıdır,
- Farklılıklar bir ötekileştirme aracı veya sorun değil, birer zenginlik olarak görülüp bu farklılıkların fırsata dönüştürülmesi sağlanmalıdır,
- Çalışanlar örgütteki hiyerarşi, statü, kıdem gibi faktörlerden ötürü ötekileştirilmemeli, ayrımcılığa müsaade edilmemelidir,
- Tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin eşit kariyer imkânları ve fırsat eşitliği sağlanmalıdır,
- Çalışanların farklılıklarına göre değil, yetkinlik ve bilgisine göre objektif, adil ve ahlaki bir şekilde değerlendirme ve görevlendirme yapılmalıdır,
- Yöneticiler tüm çalışanlara karşı dürüst, saygılı ve ilgili olmaları gerekmektedir,
- Özellikle bedensel engelli bireylerin istihdam oranı artırılmalı, onların iş yaşamına daha fazla dâhil olmaları sağlanmalıdır,
- Yeni fikir ve farklılıklara müsamaha gösterilmelidir.

Bundan sonra konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda litetarüte katkı sağlamak amacıyla farklılık iklimi algısının çalışan verimliliği, performans, örgütsel etik algısı üzerindeki etkilerinin incelenmesinin yanı sıra örgütsel sinizm, örgütsel adalet, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti algısı gibi çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkilerinin de araştırılmasında fayda görülmektedir.

Öte yandan Eroğlu ve diğerlerinin (2015) çalışmalarında vurguladıkları üzere, örgütsel özdeşleşmenin çalışanlar açısından birtakım dezavantajları olup olmadığını irdelenerek, yazarların iddia ettiği gibi örgütlerine aşırı bağlanarak onlarla bir ve bütün olan çalışanların yaratıcılık ve yetenekleri körelen tek tip çalışanlara dönüşüp dönüşmediğinin, bu anlamda örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışanların yenilik ve yaratıcılık eğilimleri üzerindeki etkilerinin ortaya konulmasının da önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sadece tek bir sanayi bölgesinde uygulanmıştır. Dolayısıyla konu ile ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmaların diğer sanayi bölgelerini de kapsamaya yararlı olacaktır. Bununla birlikte, bu çalışma evreninin Konya ili merkezini kapsamaya nedeniyle araştırma sonuçlarının genellenebilirliği noktasında sınırlılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmaların daha geniş bir evreni kapsayacak şekilde ele alınması faydalı olacaktır. Ayrıca sonuçlar rekabetin yoğun olarak yaşandığı özel sektörü

temsil ettiğinden, kamu kesiminde yapılacak çalışmalar hatta kamu ve özel sektör karşılaştırmaları çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- AKKOÇ, İ. (2017). *Benlik sınıflandırma teorisi* (Editör: Ömer Turunç & Hakan Turgut). Yönetim ve Strateji 101 Teori ve Yaklaşım, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- AKSU, N. (2008). *Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. & YILDIRIM, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. 4. Baskı, İstanbul: Avcı Ofset.
- ASHFORTH, B. E. & MAEL, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- ATEŞ, M. F. (2015). *Hizmetkâr liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü*. 23. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, 647-655.
- ATEŞ, M. F. (2017). *Sosyal kimlik teorisi* (Editör: Ömer Turunç & Hakan Turgut). Yönetim ve Strateji 101 Teori ve Yaklaşım, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- BAKAN, İ. & KEFE, İ. (2012). Kurumsal açıdan algı ve algı yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 19-34.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BAYRAM, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BEAN, R., SAMMARTINO, A., O'Flynn, J., Lau, K. & Nicholas, S. (2001). *Using Diversity Climate Surveys: A Toolkit for Diversity Management*. Programme for the Practice of Diversity Management by Department of Immigration and Multicultural Affairs (DIMA) and Australian Centre for International Business (ACIB).
- BÜTE, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler için Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- CHENEY G. & TOMPKINS P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15.
- COX, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G. & BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- DeCARLO, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- DEMİRTAŞ, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- DUTTON, J. E., DUKERICH, J. M. & HARQUAIL, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- EROĞLU, F., EROĞLU, Ş. G. & ENLİ, P. (2015). *Yönetilenler ve yöneticiler açısından örgütsel özdeşleşme ve örgütsel tutarsızlık hakkında bir araştırma*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, 1017-1024.
- FURNHAM, A. & GOODSTEIN, L. (1997). *The Organizational Climate Questionnaire (OCQ)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- GEORGE, D. & MALLERY, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update*. (10a ed.) Boston: Pearson.

- GROENEVELD, R. A. & MEEDEN, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- HASLAM, A., EGGINS, R.A. & REYNOLS, K.J. (2003). The ASPIRE Model: Actualizing social and personal identityresources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83-113.
- HEWSTONE, M., WOLFGANG, S. & KLAUS, J. (1996). *Introduction to Social Psychology*. Oxford: Blackwell.
- HICKS-CLARKE, D. & ILES, P. (2000). Climate for diversity and its effects on career and organisational attitudes and perceptions. *Personnel Review*, 29(3), 324-345.
- HOFHIUS, J., VAN DER ZEE K.I. & OTTEN, S. (2012). Social identity patterns in culturally diverse organizations: the role of diversity climate. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 964-989.
- HOPKINS, K. D. & WEEKS, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.
- KALAYCI, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KOSSEK, E. E. & ZONIA, S. C. (1993). Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(1), 61-81.
- KÖK BAYRAK, S., SARIKAYA, M., ÇOBAN, H. & MERT, E. (2015). *Algılanan kurumsal imaj ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine bir araştırma*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt 2, 1006-1013.
- KÖSE, C. G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- KURTULMUŞ, M. (2016). The effect of diversity management on teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(3), 277-302.
- KURTULMUŞ, M. & KARABIYIK, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1324-1341.
- MAEL, F. & ASHFORTH, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- MAMMAN, A., KAMOCHE, K. & BAKUWA, R. (2012). Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An organizing framework. *Human Resource Management Review*, 22, 285-302.
- McKAY, P. F., AVERY, D. R. & MORRIS, M. A. (2008). Mean racial-ethnic differences in employee sales performance: The moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology*, 61(2), 349-374.
- McKAY, P. F., AVERY, D. R., TONIDANDEL, S., MORRIS, M. A., HERNANDEZ, M. & HEBL, M. R. (2007). Racial differences in employee retention: Are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60, 35-62.
- McMURRAY, A.J., (2003). The relationship between organizational climate and organizational culture. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 3(1), 1-8.
- MERT, İ. S. (2016). *Sosyal kimlik kuramı* (Editör: Mustafa Polat & Korhan Arun). Yönetim ve Organizasyon Kuramları, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- MOORS, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined, the American statistician. 40, 283-284.

- MOR BARAK, M. E., CHERIN, D. A. & BERKMAN, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82-104.
- MORAN, E. T. & VOLKWEIN, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
- OKAT, B. (2010). *Örgütlerde Farklılıkların Yönetimi Ve Farklılık İklimine Kuramsal Bir Yaklaşım*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- PROFILI, S., SAMMARRA, A. & INNOCENTI, L. (2017). Exploring organisational citizenship behaviour through the lens of age. *International Journal of Business Administration*, 8(1), 22-33.
- PUGH, S. D., BRIEF, A. P., DIETZ, J. & WILEY, J. W. (2008). Looking inside and out: The impact of employee and community demographic composition on organizational diversity climate. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1422-1428.
- RIKETTA, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- RINK, F. & ELLEMERS, N. (2007). Diversity as a basis for shared organizational identity: The norm congruity principle. *British Journal of Management*, 18, 17-27.
- SCHAUFELI, W. B. & BAKKER, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.
- SEKARAN, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 4th Edition, New York: John Wiley & Sons Inc.
- SEKARAN, U. & BOUGIE, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Inc.
- SENCER, M. (1989). *Toplumbilimlerinde Yöntem*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- SIGLER, T.H. & PEARSON, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- SİPAHİ, B. YURTKORU, E. S. & ÇİNKO, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- SÜRGEVİL, O. & BUDAK, G. (2008). İşletmelerin farklılıkların yönetimi anlayışına yaklaşım tarzlarının saptanmasına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(4), 65-96.
- ŞENCAN, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- TAJFEL, H. (1978). *The achievement of group differentiation* (Edited by: H. Tajfel). *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press, 77-101.
- TAJFEL, H. (1972). *Social categorization* (Edited by: Serge Moscovici). *Introduction to Social Psychology*, Paris: Larousse.
- TAŞLIYAN, M., HIRLAK B. & ÇİFTÇİ, G.E. (2016). Farklılık yönetiminin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Akademik ve idari personel üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59),1339-1359.
- TÜRK DİL DKURUMU [TDK], <https://www.sozluk.gov.tr/> "Sınıflandırma" (Erişim Tarihi: 18.08.2019).
- TURNER, J. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self Categorization Theory*. Oxford: Blackwell Pub.

TÜZÜN, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

TÜZÜN, İ. K. & ÇAĞLAR, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.

VAROL, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1), 195-222.

WAYNE, S. J., SHORE, L. M. & LIDEN, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.

WORCHEL, S. & ROTHGERBER, H. (1997). *Changing the stereotype of the stereotype* (Edited by: Russell Spears, Penelope J. Oakes, Naomi Ellemers & S. Alexander Haslam). *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*. Oxford: Blackwell, 72-94.

YAZICIOĞLU, Y. & ERDOĞAN, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

www.kos.org.tr/about, Erişim Tarihi: 06.07.2019