

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN BİR ÖNCÜLÜ OLARAK ÖRGÜT KÜLTÜRÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırma Makalesi / Research Article

Yalım, F. ve Mızrak K. C. (2021). Örgütsel Özdeşleşmenin Bir Öncülü Olarak Örgüt Kültürü: Havacılık Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(2), 737-759.

Geliş Tarihi: 05.02.2021

Kabul Tarihi: 18.06.2021

E-ISSN: 2149-3871

Doç. Dr. Funda YALIM

Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü

funda.yalim@nisantasi.edu.tr

ORCID No: 0000-0002-0940-8868

Dr. Öğr. Üyesi Kağan Cenk MIZRAK

Uşak Üniversitesi, Sivil Havacılık Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü

Kağan.mizrak@usak.edu.tr

ORCID No: 0000-0003-4447-2144

ÖZ

Günümüzde tüm örgütler amaçlarına ulaşmak için çalıştıkları kurumu benimseyen, kendini o kurumun üyesi olarak gören, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek iş görenlere sahip olmanın önemini anlamış durumdadır. Bu özdeşleşme örgütün başarısı için önem taşımakta ve örgüt için birçok olumlu çıktıyı da beraberinde getirmektedir. Örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu düşünülen birçok bireysel ve örgütsel unsur bulunmaktadır. Bunlardan biri örgüt kültürüdür. Bu araştırmanın amacı örneklem kapsamındaki kabin görevlilerinin (n=405) örgüt kültürü algılarını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek ve örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamaktır. Araştırmanın alt amaçları arasında örgüt kültürü algısının ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin demografik faktörlere göre değişip değişmediğini incelemek yer almaktadır. Araştırma, nicel araştırma desenlerinden betimsel ve ilişkisel tarama desenine göre yürütülmüş ve veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında t testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış, örgüt kültürü algısı ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin cinsiyet değişkenine göre ve örgüt kültürü algısının da çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme.

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A PIONEER OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON AVIATION SECTOR

ABSTRACT

Today, all organizations have understood the importance of having employees with a high level of organizational identification, who adopt the institution they work for in order to achieve their goals, who see themselves as members of that institution. This identification is important for the success of the organization and brings many positive outcomes for the organization. There are many individual and organizational factors that are thought to have an impact on organizational identification. One of them is organizational culture. The aim of this study is to determine the organizational culture perceptions and organizational identification levels of cabin crew members (n = 405) within the scope of the sample and to determine whether there is a significant relationship between organizational culture and organizational identification. Among the sub-objectives of the research is to examine whether the perception of organizational culture and the level of organizational identification vary based on demographic factors. The research has been carried out according to the descriptive and relational survey design, one of the quantitative research designs, and the data have been collected by survey method. The data have been analysed with SPSS 22.0 program. Within the scope of the study, t test, ANOVA test, correlation and regression analysis have been performed. As a result, it has been determined that there is a positive linear relationship between the perception of organizational culture and the level of

organizational identification. Furthermore, the findings suggest that the level of organizational identification differs according to the gender variable and the perception of organizational culture varies based on the duration of the study.

Key words: Organizational culture, Organizational identification, identification.

1. GİRİŞ

Örgüt kültürü örgütte çalışanlar ve örgütün bütünü için önemli bir unsurdur. Kısaca örgütte çalışanlar tarafından paylaşılan değerlerin bütünü olarak tanımlanabilecek örgüt kültürü, örgütün kurucuları ile şekillenmeye başlamaktadır. Örgüt kültürü somut ve soyut birçok ögeye sahiptir. Bu öğeler örgüt kültürünün yapılanmasında ve aktarılmasında önemli bir rol üstlenmektedir (Öksüz ve Vural, 2016). Örgüt kültürünün günümüzde hem çalışanlar hem de örgütün bütünü açısından birçok fayda sağladığı yapılan araştırmalarla da ortaya konmuş yadsınamaz bir gerçektir. Bu yararlar arasında örgüt kültürünün çalışanlar için bir yol haritası olması, çalışanların motivasyonunun ve performansını artırması, örgütsel bağlılığa ve örgütsel bütünleşmeye katkı sağlaması, örgütün verimliliğini artırması gelmektedir (Özkutucu, 2019). Ashfort ve Mael (1989) tarafından örgütsel özdeşleşme “Bireyin örgütü ile birlik olması, kendini o grubun üyesi olarak tanımlaması, kendini oraya ait hissetmesi ve onun başarı ve başarısızlıklardan kendine pay çıkarması” olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin çalıştıkları örgütle bütünleşmeleri günümüz yoğun rekabet ortamında faaliyet gösteren kurumlar için kuşkusuz önemli bir unsurdur. Örgütsel özdeşleşmenin bireysel anlamda çalışanlarda iş tatmini, işe uyum, örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışları artırdığı (Polat, 2009) örgütsel anlamda ise örgütsel vatandaşlık davranışı, verimlilik ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu konuya yönelik yapılan çalışmalarda ifade edilmiştir. Bunlardan biri Polat ve Meyda (2011) tarafından yapılan çalışmadır. Çalışma kapsamında yürütülen araştırmada bireylerin örgütle özdeşleşme düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından yapılan araştırmada ise örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla örgütlerin söz konusu bu olumlu çıktılarını elde edebilmek için örgütsel özdeşleşmeyi sağlayan unsurları bilmelerinde fayda bulunmaktadır. Konuya yönelik yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin oluşmasını sağlayan değişik unsurlar ortaya konmuştur. Mael ve Ashforth (1992) çalışmalarında örgütsel özdeşleşmeyi oluşturan faktörleri örgütsel öncüller ve bireysel öncüller olarak iki ana kategoriye ayırmıştır. Örgütsel öncüller kapsamında örgütsel ayırt edicilik, kuruma yönelik prestij ve örgütler arası ve içi rekabet bulunmaktadır. Bireysel öncüller kapsamında ise örgütteki görev süresi, örgütte memnuniyet, bireysel faktörler, üyeliğin güncelliği, akıl hocasının varlığı, duygusallık ve üye olunmuş benzer örgüt sayısı yer almaktadır. Bu çalışma kapsamında örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğu varsayımından yola çıkılmış ve örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürüne yönelik çalışmalar uzun yıllara dayanmaktadır. İlk defa 1951 yılında “*The Changing Culture of a Factory*” adlı kitabında Elliott Jaques tarafından tanımlanan (Denison vd., 2014: 146) ve literatüre giren örgüt kültürüne yönelik çalışmalar 1980’lerden sonra artmış ve konuya yönelik birçok kitap yayınlanmıştır. Bunlar arasında Peters ve Waterman (1984), Deal ve Kennedy (1982) ve Ouchi (1981) tarafından yazılan kitaplar bulunmaktadır. Örgüt teorisyenleri çalışmalarında örgütlerin de insanlar gibi kişilikleri olduğunu sıklıkla ifade etmişlerdir (Lunenburg ve Ornstein, 2011: 54-55). Örgüt kültürü araştırmacılar tarafından farklı şekilde tanımlanmaktadır. Örneğin Cremer (1993) örgüt kültürünü “Örgüt üyeleri arasındaki iletişimde dile getirilmemiş bir kod” olarak tanımlarken, O’Reilly ve Chatman (1996) ise örgüt kültürünü “Örgüt içinde koordinasyona yardım eden kurallar bütünü ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan normlar ve değerler bütünü” olarak tanımlamışlardır (Guiso vd., 2015: 61-62). Örgüt kültürüne yönelik önemli araştırmacılar olan Edgar Schein ise (1983) örgüt kültürünü “Örgütün dış çevreye adaptasyonu ve iç bütünleşmesi sırasında keşfettiği ve iyi sonuç verdiği için geçerli kabul ettiği, bu sebeple de bunları anlamada,

düşünmede ve hissetmede en doğru yol olarak yeni üyelere öğretilmesi gereken temel varsayımlar modeli” olarak tanımlamıştır (Çetin, 2020: 11). Edgar Schein’in örgüt kültürü tanımı dünya çapında yaygın bir şekilde kabul görmüştür. Alandaki tüm araştırmacılar örgüt kültürünün temelinde çalışanlar tarafından kabul edilmiş değerler, inanışlar ve varsayımların olduğunu ve örgüt kültürünün çalışanların davranışlara yön veren bir unsur olduğunu kabul etmektedir (Denison vd., 2014: 146).

Örgüt kültürünün unsurları Edgar Schein 3 seviyede ele almaktadır: Schein’e göre birinci seviyedeki yapay olgular (artifact), tanıdık olmayan bir kültüre girildiği zaman görülebilen, duyulabilen, hissedilen ve gözlemlenebilir unsurlardır. Yapay unsurlar örgütün mimarisi, örgütte çalışanların giyim tarzı, davranış biçimleri, teknoloji, örgütte kullanılan dil, örgütle ilgili hikayeler, törenler ve semboller gibi somut unsurları içermektedir. İkinci seviyede yer alan örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve gözlemlenemeyen yargılardan oluşan değerler (values) ve inanışlar, örgütün misyonundan, iletişim biçiminden, ideallerinden, amaçlarından, değerlerinden ve düşüncelerinden anlaşılmakta, rasyonel hale getirilmekte ve kamuya açıklanan değerlerde, tanıtım ve reklam mesajlarında yer almaktadır. Üçüncü seviyede yer alan ve örgüt kültürünün temelini oluşturan varsayımlar (assumptions) ise insanların zihninde yer etmiş olan, davranışlarını, algılarını, düşüncelerini ve duyguları belirleyen yazılı olmayan, gözlemlenemeyen kanıksanmış unsurlardır (Schein, 2010: 24; Shanafelt vd., 2019: 1557). Örgüt kültürü, örgütlerin içsel işleyişini ve düzenini sağladığı gibi örgütlerin çevreleriyle nasıl bir bütün oluşturduğunu göstermeyi sağlamaktadır (Keskin vd., 2016: 5). Örgüt kültürü birçok fonksiyonu yerine getirmektedir. Bunlardan bazıları şu şekildedir (Eren, 2020: 166; Güney, 2020: 190-191; Özkalp ve Kirel, 2018: 174):

- Örgüt kültürü kontrol ve koordinasyon örgüt içerisinde sağlar.
- Çalışanların sosyalleşmesine katkı sağlar.
- Örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturur, çalışanların örgütle bütünleşmesine yardımcı olur.
- Sorunları çözme noktasında bir rehber olur. Belirsizlikleri en aza indirir.
- Örgüt içi dayanışma ve bütünleşmeyi sağlar, çalışanların bağlılığını ve motivasyonu artırır.
- Samimi bir örgütsel iklim oluşumu sağlayarak çalışanların etkinliğini ve verimliliğini artırır.
- Örgütün amaçlarının, stratejilerinin ve politikalarının oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir.
- Örgütlere rekabet avantajı sağlar.
- Bir örgütü diğerinden ayırma işlevini yürütür.
- Örgüt yapısını biçimlendirir, örgütün hayatta kalma ve çevresine uyumunda karşılaşılan sorunlar için yol gösterici olur.

Literatürde araştırmacılar tarafından örgüt kültürünün ve onu oluşturan boyutların açıklanmasına yönelik birçok model ortaya konmuştur. Peters ve Watermann (1982), Deal ve Kennedy (1983), Schein (1985) vb. Günümüzde genel bir örgüt kültürü üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır (Fey ve Denison, 1998: 8). Bu çalışmada örgüt kültürü Denison and Mishra Örgüt Kültürü Modeli üzerinden ele alınacaktır.

Denison ve Mishra (1995)’in “*Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness*” adlı çalışmalarında ortaya koydukları örgüt kültürü modelinde 4 ana özellik yer almaktadır. Bu özellikler birbirleriyle bağlantılı olan 2 çalışmada incelenmiştir. Bunlardan birincisi araştırmacıların örgütlere yönelik özelliklerin belirlenmesi amacıyla 5 şirketin icra kurulu başkanları ile birlikte yürüttükleri kantitatif çalışmadır. İkincisi ise belirledikleri bu özelliklerin icra kurulu başkanları tarafından nasıl algılandığını ortaya koymak ve bu özelliklerin etkililiğinin subjektif ve objektif ölçümleri ile olan ilişkisini belirlemek üzere 764 organizasyon üzerinde yürüttükleri kalitatif bir çalışmadır (Denison ve Mishra, 1995: 204). Denison ve Mishra (1985) örgüt kültürünü ölçebilmek için oluşturdukları modelde 2 ana eksen belirlemişlerdir. Birinci ana eksen kurumun kontrolü dışında kalan dış çevresel koşullar (müşterilerin farklılaşan özellikleri ve istekleri, teknolojik uygulamalar, yenilikler vb.) ve uyum sağlayabilme derecesi bulunmaktadır. Bu eksen genellikle işletmelerde gelirlerin artması, satış hacminin büyümesi ve pazar payı gibi unsurlara odaklanmaktadır. İkinci ana eksen ise bu dış koşullara uyum sağlayabilmek için kurumun kendi bünyesindeki yapısal ve işlevsel değişimleri gerçekleştirme kapasitesi bulunmaktadır. Bu eksen kalite seviyesine ve çalışan memnuniyetine odaklanmaktadır. 2 ana eksen kendi içinde ikiye ayrılmıştır. Dolayısıyla örgüt kültürüne yönelik 4 temel kavramsal boyut ortaya çıkmıştır. Bu 4 temel kavramsal boyutun her birine bağlı olacak şekilde üçer adet alt kavramsal boyut eklenmiştir. Bu alt

kavramsal boyutlar da kendi içinde 5 unsurdan oluşmaktadır. Böylece Denison örgüt kültürü ölçeği 4 temel boyut, 12 alt kavramsal boyut ve 60 elemandan oluşmuştur (Denison vd., 2004; Yahyagil, 2004: 63).

Tablo 1: Denison ve Mishra Örgüt Kültürü Temel ve Alt Boyutları

Katılım	Yetkilendirme
	Takım Çalışması
	Yetenek Geliştirme
Tutarlılık	Temel Değerler
	Uzlaşma
	Eşgüdüm ve bütünleşme
Misyon	Stratejik yönetim
	Örgüt amaçları
	Vizyon
Dışa Uyum Yeteneği	Değişim
	Müşteri odaklılık
	Örgütsel öğrenme

Kaynak Yahyagil, M. Y. (2004). Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (47), s.63

Modeldeki 4 temel boyut şu şekilde açıklanabilir (Denison vd., 2004; Kızıloğlu, 2017: 50-53):

- **Katılım:** Yetkilendirme, takım çalışması ve yetenek geliştirme alt boyutlarından oluşan katılım boyutu örgüte yeni üyelerin katılımı ve bu üyelerin örgüte uyum sağlamasını kolaylaştıran özelliklerle ilgilidir. Etkili organizasyonlar çalışanlarını yetkilendirirler, takımlar oluştururlar ve her seviyedeki yeteneği geliştirmeye çalışırlar. Yöneticiler ve çalışanlar işlerine kendilerini adarlar ve kendilerini organizasyonun parçası olarak görürler.
- **Tutarlılık:** Temel değerler, uzlaşma, eşgüdüm ve bütünleşme alt boyutlarında oluşan tutarlılık boyutu örgütün yürüttüğü faaliyetlerde kullandığı yaklaşım ve tekniklerle ilgilidir. Böyle örgütlerde davranışlar temelinde kökleşmiş temel değerler bulunmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar farklı bakış açılarında olsalar bile uzlaşma konusunda beceri kazanmışlardır. Bu tutarlılık yüksek oranda benzerlik ve ortak düşünce yapısından kaynaklanan kararlılık ve iç bütünleşmenin güçlü bir kaynağıdır.
- **Misyon:** Stratejik yönetim, örgüt amaçları, vizyon alt boyutlarından oluşan misyon örgütün stratejik kararlarıyla ilgili olan misyon ve vizyon ile ilgilidir. Başarılı örgütlerin stratejik hedef ve amaçlarına ulaşmak için açık amaçları ve yönleri bulunmaktadır. Geleceğe nasıl bakacakları konusunda bir vizyon ortaya koyarlar.
- **Uyum yeteneği:** Değişim, müşteri odaklılık, örgütsel öğrenme alt boyutlarından oluşan uyum yeteneği müşterilerin taleplerinin ve dışsal çevrenin gerekliliklerinin yönetilmesi ve gerekli değişimlerin yapılması olarak açıklanabilir. Uyum yeteneği yüksek örgütler müşterileri tarafından harekete geçirilirler, hatalarından ders çıkartırlar, risk alırlar ve değişimi yaratmak için deneyim ve kabiliyet sahibidirler. Müşterilerine değer katmak için örgütün tüm yeteneklerini sürekli olarak geliştirirler.

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Uzun yıllardır örgütsel davranışın kritik bir yapısı olarak görülen örgütsel özdeşleşme hem örgütün etkililiğini hem de çalışan memnuniyetini etkilemektedir. Teorik ve deneysel çalışmalara bağlı olarak incelenen örgütsel özdeşleşme sıklıkla örgütsel bağlılık, içselleştirme, örgütsel davranışlar ve benzeri yapılar ve özdeşleşmenin öncülleri ve sonuçları gibi yapılarla

karıştırılmaktadır (Ashforth ve Mael: 1989: 21). Örgütsel özdeşleşme, çalışanın benliğinin örgüt kimliği ile bütünleşmesi, amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerleriyle benzeşmesi, örtüşmesi ve özdeşleşmesidir. Bu özdeşleşme bireyin işiyle değil, örgütle özdeşleşmesidir. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütü benimseme ve kabullenme derecesi ile ölçülmektedir (Aytürk, 2019: 344)

Örgütsel özdeşleşmenin kökleri 1960 ve 1970'lerde Henri Tajfel ve arkadaşlarının gruplar arası ilişkileri araştırmak için yürüttükleri çalışmaları temel alan Sosyal Kimlik kuramına dayanmaktadır (Hogg ve Abrams, 1998: 11-12). Tajfel (1972) sosyal kimliği "Bireyin bir sosyal grup ya da gruplara üyelik bilgisinden gelen ya da bu üyeliğe duygusal ve değer temelli bağlılığı sonucunda ortaya çıkan bilişsel bir süreç" olarak tanımlamıştır (Dick, 2001: 266). Sosyal kimlik teorisinin, 1989 yılında Ashforth ve Mael tarafından organizasyona uygulanmasıyla örgütsel özdeşleşme farklı bir boyut kazanmıştır. O tarihten günümüze kadar yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu sosyal kimlik teorisini, örgütsel özdeşleşmenin temeli olarak kabul etmiş ve örgütsel özdeşleşmeyi sosyal kimlik teorisine dayandırarak kavramsallaştırmışlardır (Köse, 2009: 6). Ashfort ve Mael örgütsel özdeşleşmeyi bireyin örgütü ile birlik olması, kendini o grubun üyesi olarak tanımlaması, kendini oraya ait hissetmesi ve onun başarı ve başarısızlıklardan kendine pay çıkarması olarak tanımlamaktadır. Teorik ve deneysel çalışmalara bağlı olarak incelenen örgütsel özdeşleşme sıklıkla farklı kavramlarla karıştırılmaktadır. Bunlardan biri örgütsel bağlılıktır (Ashforth ve Mael, 1989: 21). Allen ve Meyer (1990)'e göre çalışanın örgütte olan psikolojik yaklaşımı olarak tanımlanan örgütsel bağlılık çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtır ve çalışanın örgütteki üyeliğinin devam etmesine yol açan psikolojik durum olarak değerlendirilir (Allen ve Meyer, 1990).

Özdeşleşme, genel olarak bireyin kendini işiyle ve sosyal çevresiyle bütünleşmiş olarak algılamasıdır. Bu yönüyle örgütsel bağlılık kavramına yakın bir konumu işaret etmektedir (Ünal ve Gürbüz, 2016: 75). Örgütsel bağlılık bireyin ve örgütün psikolojik olarak ayrı varlıklar olduğu bir ilişkiye atıfta bulunurken, örgütsel özdeşleşme bir anlamda örgütün bireyin benlik anlayışına dahil edilmesi anlamına geldiğini ifade etmektedir (Knippenberg ve Sleebos, 2006: 574). Birbirine benzer olan bu iki kavrama yönelik yapılan araştırmalarda benzer öncül ve ardıl faktörlerin olduğu görülmektedir (Polat, 2009). Bağlılık araştırmalarında çoğunlukla örgüt üyeliğine yönelik duygusal, değerleyici ve bilişsel yönden algılanma göz ardı edilmektedir. Bireyin örgütle bir olma, bütün olma hissi göz ardı edilmektedir. Özdeşleşme örgütün kaderiyle bir olma, örgütün kaderini paylaşma olarak görülürken, bağlılık bir anlamda örgüt-birey arasında daha ziyade maddi bir değiş-tokuş ilişkisine dayanan bir kavram olarak görülmektedir (Dick vd., 2004: 185).

Bilişsel bir süreç olan özdeşleşme ile ilgili bazı temel öğeler şunlardır: Bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine güçlü inancı, bireyin örgütsel rolünü oluşturan eylemleri isteyerek yerine getirmesi ve bireyin bağlı olduğu kuruma üyeliğinin devamı konusunda arzulu olması. Ayrıca, bu öğelerdeki pozitif doğrulamaların gücü bireyin işten ayrılma niyetini azaltmakta veya ortadan kaldırmaktadır (Ünal ve Gürbüz, 2016: 75). Örgütsel özdeşleşme kavramı *bilişsel*, *duygusal*, *değerlendirici* ve *davranışsal* olmak üzere 4 boyutta açıklanmaktadır. Bunlar (Dick, 2001: 283; Aytürk, 2019: 344-345):

- Bilişsel boyut: Belirli bir grubun üyesi olmanın bilgisi, zihinsel yapısı, düşüncesi ve tüm tasavvurlarıdır. Kişinin zihinsel emeği ne ölçüde ne ölçüde örgüte katılmak istediği, örgüt lehine proje üretme, yöntem geliştirme, yaratıcı, yenilikçi girişimlerde bulunma onun örgütüyle bilişsel (bilinçli) özdeşleşme derecesini gösterir.
- Duygusal boyut: Bireyin üyesi olduğu gruba duygusal bağlılığı ve aynileşme(özdeşleşme) derecesidir. Bireyin çalıştığı örgüte karşı bağlılığı vatandaşlık ve adanmışlık duygularının düzeyini yansıtmaktadır.
- Değerlendirici boyut: Gruba yönelik değerlerle ilgili çağrışımları içermektedir. Birey örgütüne duyduğu ait olma derecesine göre örgütle ilgili olumlu haberler ve gelişmelerden mutluluk duyar, olumsuz haber ve gelişmelerden rahatsızlık duyar.
- Davranışsal boyut: Bireyin örgüt lehine davranışlar göstermesini ifade etmektedir. Örgütle özdeşleşmenin somut ifadesidir. Özveride bulunma, ekstra görevler üstlenme derecesini göstermektedir.

Literatürde örgütsel özdeşleşmeye yönelik değişik modeller bulunmaktadır. Bu modeller çalışanların örgütleriyle olan psikolojik bağıncı açıklamaya ve özdeşleşmenin hangi durumlarda ne şekilde farklılaştığını anlatmaya çalışmışlardır (Tüzün, 2006: 80). Modeller araştırmacıların konuya yönelik çalışmaları sonrasında ortaya konmuştur. Bunlardan biri Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından literatüre kazandırılmış “*Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli*”dir. Kreiner ve Ashforth modelinde kuruma karşı özdeşleşme durumu 4 farklı boyutta ele alınmıştır. Kreiner ve Ashforth (2004) kişilerin özdeşleşme seviyelerinin de farklılık gösterebileceğini ifade etmişlerdir. Bir bireyin örgütsel değerlerle bütünleşmesi sonucunda örgütsel özdeşleşme oluşmaktadır. Örgüt üyeliği olarak ifade edilen örgütsel özdeşleşme örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide hayati bir rol oynamaktadır (Korkmaz vd., 2017 :69). Scott vd., (1998) “*Yapısal Özdeşleşme Modeli*” deki öne sürülen görüş özdeşleşme bir sistemdir. Kimlik ise bir yapıdır. Farklı sosyal koşullara bağlı olarak özdeşleşme ve kimliğin ortaya çıkmaktadır. Modele göre kimlik ve özdeşleşmenin oluşumunda ikilik bulunmaktadır. Kimlik ve özdeşleşme kavramları farklı anlamlar taşımaktadır. Bireylerin içinde yer aldıkları sosyal yapı kimlik oluşumu sağlamaktadır. Farklı sosyal statüler bu kimlikler üzerinde şekillendirici etki yaratmaktadır. Özdeşleşme çalışanların kurumsal faaliyetlere olan katılım seviyelerine bağlı olarak şekillenmektedir. Bu da ikilik perspektifi tarafından ortaya konmaktadır (Tüzün, 2006). Reade (2001) “*Örgütsel Özdeşleşme Temel Modeli*” inde özdeşleşmenin öncülleri, grubun prestiji ve ayırt edici özellikleri, yöneticinin desteği ve takdiri ve kariyer geliştirme fırsatları olarak ifade edilmiştir. Araştırmada, grup içi ve tüm örgütle özdeşleşme dereceleri değişkenlik gösterse bile, özdeşleşmeyi ortaya çıkaran öncüllerin aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kam, 2019: 46).

Literatürde örgütsel özdeşleşmeye yol açan unsurların ne olduğunu belirlemeye yönelik farklı çalışmalar bulunmaktadır. Yabancı literatürde bunlardan bazıları Cheney (1983), Dutton vd., (1994), March ve Simon (1975), Kreiner ve Ashforth (2004) ve Reade (2001) tarafından yapılan çalışmalardır. Konuya yönelik çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmeyi oluşturan unsurların (öncüllerin) bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki kategoride ele alındığını görmek mümkündür. Örgütsel özdeşleşmenin oluşumuna etki eden bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, çalışma süresi, iş tatmini, bireylerin olumlu duyguları gibi unsurlar olarak ele alınırken, örgütsel faktörler ise örgütsel iletişim, örgütsel imaj, örgütsel güven, örgütsel adalet algısı, örgüt kültürü, algılanan örgütsel destek, liderlik vb. ele alınmaktadır. (Polat, 2009; Türk, 2020).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı kabin görevlilerinin örgüt kültürü algılarını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını saptamaktır. Çalışmanın alt amaçları arasında örgüt kültürü algısının ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin demografik faktörlere göre değişip değişmediğini incelemek yer almaktadır.

Havacılık sektörü rekabetin yoğun yaşandığı bir sektördür ve günümüzde insan kaynakları da rekabette avantaj sağlamada kilit rol oynamaktadır. Önceliğin emniyet ve güvenlik olduğu bu sektörde kabin görevlileri değişken mesai saatleri, uzun uçuşlar gibi zorlu şartlar altında çalışmaktadır (Karababa, 2021). Ayrıca son yıllarda tüm dünyada yaşanan ekonomik dalgalanmalar ve sektördeki koşulların zorlaşması rekabeti daha da şiddetli hale getirmiştir. Kabin görevlilerinin çalıştıkları kurumun kültürünü içselleştirmeleri, kurumla özdeşleşmeleri havayolu firmalarının rekabet avantajı sağlamalarında önemli bir unsur olmaktadır. Çünkü havayolu firmalarının karlılıklarının sürdürülebilir olması yolcu memnuniyeti ile yakından ilişkilidir. Bu sektörde kabin görevlileri de yolcu memnuniyetinin sağlanmasında önemli görevler üstlenmektedir. Kabin görevlilerinin olumlu davranışları yolcular tarafından algılanan hizmet kalitesini ve havayolunun tekrar tercih edilmesini etkilemektedir. Havacılık sektöründe kabin görevlilerine yönelik yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde araştırmaların çoğunlukla kabin görevlilerinde işe bağlılık, performans, iş tatmini, örgütsel iletişim ve iş doyumunu gibi konular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Okabe, 2017; Riaz vd., 2020; Durmaz vd., 2021; Karahan ve Eyüpoğlu, 2018). Bunun yanı sıra havacılık sektörünün farklı alanlarında çalışanlara ve kabin görevlilerine yönelik örgüt

kültürü ve iş tatmini (Eryılmaz, 2019), örgüt kültürü ve iş stresi (Park ve Kim, 2020), örgüt kültürü ve rekabet (Klimas, 2016), örgütsel özdeşleşme ve sosyal sorumluluk (Akdoğan vd., 2016), örgütsel özdeşleşme ve stratejik liderlik (Akça, 2020) gibi konularda çalışmalar bulunmaktadır. Ancak literatürde kabin görevlilerine yönelik örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma bu açıdan önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma kabin görevlilerinin örgüt kültürü algılarını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek ve bunlar arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla nicel araştırma desenlerinden betimsel ve ilişkisel tarama desenine göre yürütülmüştür. Araştırma verileri nicel araştırma tekniklerinden anket yöntemi ile toplanmıştır. Çevrimiçi Anket formu Google form aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Anket 1 Ocak- 30 Ocak 2021 tarihleri arasında katılımcılara uygulanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini genel merkezi İstanbul olan Türk havayolu firmalarında çalışan kabin görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir (Büyüköztürk vd., 2019: 88). Araştırmanın evrenini oluşturan havayolu firmalarındaki çalışan kabin memuru sayısı 2020 yılı verilerine göre A Havayolu için 10.593, B Havayolu için 1450 ve C Havayolu için 850'dir (Öz, 2020: 102).

Evreni oluşturan varlıkların toplam sayısının bilindiği durumlarda kabul edilecek hata payları için %95 ve %99 kesinlik düzeylerinde ($\alpha=0,05$ ve $\alpha=0,01$) belirli sayıda evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Evren-Örneklem Büyüklüğü

Evren	%95 güvenle	%99 güvenle
50	44	50
100	79	99
200	132	196
500	217	476
1000	278	907
2000	322	1661
5000	357	3311
10000	370	4950
20000	377	6578
50000	381	8195
100000	383	8925
1000000	384	9706

Can, A. (2019). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Ankara: Pegem Akademi

Tablo 2 incelendiğinde yüzde 95 güvenilirlik düzeyi ve yüzde 5 hata payı ile örneklem sayısı en az 383 olmalıdır. Çalışma kapsamında 405 kabin memuruna ulaşılmıştır. Dolayısıyla yeterli sayıda kişiye ulaşıldığı görülmektedir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplam Araçları

Araştırmada birinci elden veri toplam aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunda birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde örgüt kültürü algısını ölçmeye yönelik Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilen, dört temel boyutu ve alt boyutları olan 36 maddeden oluşan *Örgüt Kültürü Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek Yahyağil (2004) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde örgütsel özdeşleşme düzeyini

ölçmek amacıyla Meal ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tüzün (2006) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan ve geçerlilik ve güvenilirliği onaylanan 6 maddeden oluşan tek boyutlu *Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçeklerdeki tüm ifadeler 5'li Likert tipinde düzenlenmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum).

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1

H₀: Örgüt kültürü algısı cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Ha: Örgüt kültürü algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2

H₀: Örgütsel özdeşleşme davranışı cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Ha: Örgütsel özdeşleşme davranışı cinsiyete göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3

H₀: Örgüt Kültürü algısı çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

Ha: Örgüt Kültürü algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4

H₀: Örgütsel özdeşleşme düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

Ha: Örgütsel özdeşleşme düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5

H₀: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

Ha: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır.

3.6. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkiyi sınavabilmek için oluşturulan model aşağıdaki gibidir:



3.7. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 for Windows programı ile analiz edilmiştir. Bu bölümde ilk olarak betimsel ve daha sonra çıkarımsal istatistiklerin sonuçlarına yer verilmiştir. Betimsel istatistiklerden sonra ikinci kısımda hangi analiz yönteminin kullanılacağına karar vermek için öncelikle normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonucunda Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Örgüt Kültürü Çarpıklık (Skewness)/ -,463 ve Basıklık (Kurtosis) değerinin -,075 olduğu görülmüştür. Örgütsel Özdeşleşme Çarpıklık (Skewness)/ -,370 ve Basıklık (Kurtosis) değerinin -,405 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin +/- 1 sınırları içerisinde olması parametrik testlerin yapılabilmesi açısından yeterli görülmektedir (Hair vd., 2009). Dolayısıyla çalışmaya parametrik testlerle devam edilmiştir.

3.7.1. Betimsel İstatistikler

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	232	57,3
Erkek	173	42,7
Toplam	405	100
Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
5 yıla kadar	144	35,6
5-9 yıl arası	130	32,1

10 yıl ve üzeri	131	32,3
Toplam	405	100

Tablo 3 incelendiğinde örnekleme yer alan katılımcıların 232'sini (%57,3) kadınlar, 173'ünü (%42,7) erkekler oluşturmaktadır. Çalışma sürelerine bakıldığında 144 çalışanın (%35,6) 0-5 yıl arası, 130 çalışanın (%32,1) 5-9 yıl arası, 131 çalışanın (%32,3) 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Demografik Özelliklerin Çapraz Tablosu

	Çalışma Süresi			Toplam
	5 yıla kadar	5-9 yıl arası	10 yıl ve üzeri	
Cinsiyet				
Kadın	69	71	92	232
Erkek	75	59	39	173
Toplam	144	130	131	405

Tablo 4 incelendiğinde 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcıların 69'unun kadın, 75'nin erkek, 5-9 yıl arası çalışma süresine sahip olanların 71'nin kadın, 59'unun erkek, 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların 92'sini kadın, 39'unun erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Örgüt Kültürüne İlişkin İfadelerin Yüzdesel Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	%	%	%	%	%	\bar{x}	ss
Örgüt Kültürüne Yönelik İfadeler							
1.Çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir	1,5	7,9	12,8	61,5	16,3	3,83	,84517
2.Çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir.	3,0	7,7	12,8	56,8	19,8	3,82	,93330
3.İş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dâhil edilmektedir.	10,1	18,3	15,6	49,9	6,2	3,23	1,23151
4. Farklı bölümler (departmanlar) arasında işbirliği yapılamamaktadır.	8,4	22,7	24,2	33,1	11,6	3,16	1,15461
5. Takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır	0,5	10,4	11,4	53,3	24,4	3,90	,90052
6. Tüm çalışanlar kendi görevleri ile işletmenin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.	2,2	12,6	17,3	52,3	15,6	3,66	,96001

7. Çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir.	12,1	23,5	17,0	41,5	5,9	3,05	1,17070
8. Çalışanlarımızın iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.	2,5	8,9	18,5	51,9	18,3	3,74	,93978
9. Çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.	4,0	19,0	26,2	42,2	8,6	3,32	1,00614
10. Yöneticiler söylediklerini uygulamaktadırlar.	7,9	24,2	20,2	43,5	4,2	3,11	1,07205
11. İş-görme yöntemlerimize yol gösteren net ve tutarlı bir değerler sistemimiz vardır.	5,2	15,1	26,7	47,4	5,7	3,33	,97493
12. İşlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan ahlaki değerler yoktur .	2,5	23,7	10,4	45,4	18,0	2,47	1,11129
13. İş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.	1,5	14,3	19,5	56,0	8,6	3,56	,89244
14. Bu iş yerinde güçlü bir işletme kültürü vardır.	4,0	9,1	19,5	51,4	16,0	3,66	,98294
15. Problemler konusunda dahi kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir.	6,7	14,8	22,0	51,1	5,4	3,33	1,01554
16. Çalışanlarımız işletmenin farklı bölümlerinde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşabilmektedir.	3,2	12,3	20,0	58,0	6,4	3,52	,90525
17. İşletmenin farklı bölümleri tarafından yürütülen projeler kolayca koordine edilmektedir.	5,9	12,6	22,5	53,8	5,2	3,39	,97620
18. Başka bölümden bir kişiyle çalışmak, adeta farklı bir işletmeden birisiyle çalışmak gibidir.	3,7	35,3	16,5	33,8	10,6	3,12	1,11895
19. İş-görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır.	10,1	17,3	25,4	39,5	7,7	3,17	1,11903
20. Rakip firmaların faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirebilmektedir.	3,5	13,3	13,1	64,4	5,7	3,55	,91468
21. İş alanımızdaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenmekte ve uygulanmaktadır.	4,4	7,7	16,3	64,7	6,9	3,61	,89199
22. Müşterilerin istek ve önerileri, iş faaliyetlerinde sıklıkla değişiklikler yapılmasına yol açabilmektedir.	0,0	7,2	20,2	59,3	13,3	3,78	,76063

23. Tüm çalışanlar, müşterilerimizin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir.	2,2	10,1	14,6	59,8	13,3	3,71	,89817
24. Müşteri talepleri iş faaliyetlerimizde genellikle dikkate alınmamaktadır .	5,4	18,0	10,4	43,7	22,5	3,59	,11746
25. Herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında bu, yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.	4,7	14,3	33,1	38,0	9,9	3,34	,99625
26. Yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödüllendirilmektedir.	9,9	25,4	19,8	39,3	5,7	3,05	1,12664
27. Çalışanların işleriyle ilgili olarak öğrenmeleri (yeni bilgiler edinmesi) önemli bir amaçtır.	1,2	7,2	3,5	62,0	26,2	4,04	,83267
28. Uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur.	4,9	8,6	19,8	57,5	9,1	3,57	,94803
29. Çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir işletme misyonumuz vardır.	3,0	7,2	28,4	52,1	9,4	3,57	,86859
30. İşletmenin geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması yoktur .	3,2	18,8	16,3	46,9	14,8	3,51	1,05677
31. İşletmenin faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.	4,0	8,1	31,6	45,2	11,1	3,51	,93498
32. Yöneticiler, işletmemizin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.	4,0	8,9	22,5	58,8	5,9	3,53	,88533
33. Çalışanlar, uzun dönemde işletmenin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.	3,0	4,9	23,0	58,3	10,9	3,69	,84200
34. Çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan işletme vizyonunu paylaşmaktan uzaktır .	1,7	19,0	26,9	43,0	9,4	3,39	,95516
35. Yöneticilerimiz uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.	4,9	12,8	32,3	38,5	11,4	3,38	1,00974
36. Kısa-dönemli iş talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir.	3,5	14,8	39,0	38,0	4,7	3,25	,88901

Örgüt kültürüne yönelik ifadelerin ortalamaları incelendiğinde “Çalışanların işleriyle ilgili olarak öğrenmeleri (yeni bilgiler edinmesi) önemli bir amaçtır” ifadesinin 4,04 ortalama ile en yüksek ortalama değeri aldığı görülmektedir. “İşlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan ahlaki değerler yoktur” ifadesi 2,47 ortalama değer ile en düşük ortalama değeri almıştır.

Tablo 6: Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin İfadelerin Yüzdesel Dağılımları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	%	%	%	%	%	\bar{x}	ss
Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik İfadeler							
1. Birisi kurumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algıladım.	17,0	28,6	14,8	32,6	6,9	2,83	1,24404
2. Başkalarının kurumum hakkında ne düşündüğüne çok önem veririm.	2,7	12,6	13,3	51,4	20,0	3,73	1,00642
3. Kurumumdan bahsederken genelde “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.	1,0	12,6	13,3	51,4	20,0	4,19	,74162
4. Kurumumun başarısını benim başarımla olarak görürüm.	2,7	2,5	12,3	60,0	22,5	3,97	,83198
5. Birisi kurumu övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak algıladım.	3,0	17,8	18,0	39,8	21,5	3,59	1,09901
6. Medyada ya da çevremde kuruma yönelik bir eleştiri yapılırsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum.	4,0	21,0	14,3	38,8	22,0	3,53	1,16110

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik ifadelerin ortalamaları incelendiğinde “Kurumumdan bahsederken genelde “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım” ifadesi 4,19 ortalama ile en yüksek değer almıştır. “Birisi kurumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algıladım” ifadesi 2,83 ortalama ile en düşük değeri almıştır”.

3.7.2. Çıkarımsal İstatistikler

3.7.2.1. Güvenilirlik- Geçerlilik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri (α)
Örgüt Kültürü	36	0,930
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,812

Güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha (α) katsayısına göre yorumlanmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki aralıklarda yer almaktadır (Durmuş vd., 2013: 405):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ölçek güvenilirliği düşük

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ölçek oldukça güvenilir

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha (α) değerleri incelendiğinde ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

Çalışmada, Örgüt Kültürü Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinin yapı geçerliğini test etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, faktör yapılarını belirlemek amacıyla, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle yapılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2019: 133). Veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığına örnekleme

yeterliliği değerleriyle karar verilmektedir. Burada KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Örnekleme Yeterliliği Testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity)den yararlanılmaktadır. Faktör analizi için değişkenler arasında belirli bir oranda korelasyon, ilişki bulunması gerekmektedir. Değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösteren Bartlett Küresellik Testinin p değerinin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Örnekleme Yeterliliği de değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmektedir. KMO değerleri 0 ile 1 arasında değişmektedir. KMO Örnekleme Yeterliliğinin en alt sınır 0,50 dir (Durmuş vd., 2013: 80).

Tablo 7: Örgüt Kültürü Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

	Örgüt Kültürü	Örgütsel Özdeşleşme
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü Değeri	,826	,814
Bartlett Küresellik Testi ki kare Değeri	9750,612	778,051
Df (Serbestlik derecesi)	630	15
Sig. (Anlamlılık)	,000	,000

Çalışma kapsamında kullanılan Örgüt Kültürü ($p < 0,05$ ve $KMO = 0,826$) ve Örgütsel Özdeşleşme ($p < 0,05$ ve $KMO = 0,814$) ölçekleri faktör analizi yapmaya uygundur.

Literatürde 4 (katılım, uyum, misyon, tutarlılık) boyut ve 36 ifadeden oluşan Denison ve Mishra Örgüt Kültürü ölçeğine Varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve analiz sonucunda faktör yükü 0,50'den az olan 12 ifade ve birden fazla faktör altında yakın değer alan 1 ifade ölçekten çıkartılmıştır. 36 ifadeden oluşan ölçekte 23 ifade kalmıştır. Ölçekten çıkartılan soru maddeleri sırasıyla şu şekildedir: Soru 22, soru 5, soru 34, soru 30, soru 18, soru 14, soru 11, soru 10, soru 22, soru 19, soru 20, soru 24, soru 12. Faktör analizi sonucunda ölçek 6 faktör altında toplanmıştır. Bu faktörlerin isimleri, faktör yükleri ve güvenilirlik analizleri Tablo 9'da verilmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %67,56 dir.

Tablo 8: Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Alt Boyutların Güvenilirlik Analizi (Cronbach Alpha Değeri)
Tutarlılık		0,813
32.Yöneticiler, işletmemizin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.	,735	
26.Yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödüllendirilmektedir.	,717	
36. Kısa-dönemli iş talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir.	,664	
31. İşletmenin faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.	,597	
33.Çalışanlar, uzun dönemde işletmenin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.	,570	
Katılım	Faktör Yükleri	0,872
3. İş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dâhil edilmektedir.	,761	

16. Çalışanlarımız işletmenin farklı bölümlerinde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşabilmektedir.	,746	
15. Problemleri konularda dahi kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir.	,743	
17. İşletmenin farklı bölümleri tarafından yürütülen projeler kolayca koordine edilmektedir.	,607	
7. Çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir.	,590	
13. İş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.	,559	
8. Çalışanlarımızın iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.	,518	
Misyon	Faktör Yükleri	0,804
1. Çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir	,763	
21. İş alanımızdaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenmekte ve uygulanmaktadır.	,607	
9. Çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.	,550	
35. Yöneticilerimiz uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.	,516	
Uyum Yeteneği	Faktör Yükleri	0,787
6. Tüm çalışanlar kendi görevleri ile işletmenin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.	,815	
23. Tüm çalışanlar, müşterilerimizin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir.	,731	
Örgütsel Öğrenme	Faktör Yükleri	0,643
4.Farklı bölümler (departmanlar) arasında iş birliği yapılmamaktadır.	,802	
25.Herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında bu, yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.	,667	
27.Çalışanların işleriyle ilgili olarak öğrenmeleri (yeni bilgiler edinmesi) önemli bir amaçtır.	,603	
Stratejik Yönetim	Faktör Yükleri	0,734
29.Çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir işletme misyonumuz vardır.	,644	
28. Uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur.	,614	
2. Çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir	,524	

Tablo 9: Örgütsel Öğrenme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Özdeşleşme	Madde Faktör Yükleri
6. Medyada ya da çevremde kuruma yönelik bir eleştiri yapılırsa bundan şahsi olarak rahatsız olurum.	,790
2. Başkalarının kurumum hakkında ne düşündüğüne çok önem veririm	,735
5. Birisi kurumumu övdüğünde bunu kişisel bir iltifat olarak algılarım.	,732
3. Kurumumdan bahsederken genelde “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.	,724
4. Kurumumun başarısını benim başarımlarım olarak görürüm.	,710
1. Birisi kurumumu eleştirdiğinde bunu kişisel bir hakaret olarak algılarım	,661

Örgütsel Öğrenme Ölçeğine yapılan faktör analizi sonucu maddelerin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür.

3.7.2.2. Bağımsız Örneklem t-Testi ve ANOVA Analizi

Bağımsız örneklem t Testi farklı gruplardan elde edilen veri değerlerinin ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan parametrik bir testtir. (Can, 2019: 115).

Tablo 10: Örgüt Kültürünün Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonucu

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası	Sig. (2-tailed) Anlamlılık Düzeyi
Örgüt Kültürü Kadın	232	3,4806	,62960	,04134	,463
Erkek	173	3,5250	,56249	,04277	

Cinsiyet değişkeni; t Testi sonuçlarına bakıldığında katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel kültürü algıları arasında ($p=0,463>0,05$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla **Hipotez 1 H_0 kabul edilmiştir.**

Tablo 11. Örgütsel Özdeşleşmenin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonucu

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Ortalamanın Standart Hatası	Sig. (2-tailed) Anlamlılık Düzeyi
Örgütsel Özdeşleşme Kadın	232	3,7522	,72987	,04792	,001
Erkek	173	3,5000	,72782	,05533	

Cinsiyet değişkeni; t Testi sonuçlarına bakıldığı zaman katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında ($p=0,001<0,05$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tablo 11 incelendiğinde kadınların 3,75 ortalama ile erkeklere oranla daha yüksek bir örgütsel özdeşleşme düzeyinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla **Hipotez 2 H_a kabul edilmiştir.**

Örgüt kültürü algısının çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 12: Örgüt Kültürünün Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Yapılan ANOVA Testi Sonucu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Sig. (Anlamlılık Düzeyi)
Gruplar arası	4,382	2	2,191	6,211	,002
Gruplar içi	141,802	402	,353		
Toplam	146,184	404			

Sonuçların yer aldığı Tablo 12 incelendiğinde F değeri 6,211 ve buna karşılık gelen p değeri 0,002 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla **Hipotez 3 H_a kabul edilmiştir**. Örgüt kültürü algısı çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Çalışma süresi değişkeni altında hangi grupların birbirinden farklı olduğunu test etmek için Post-Hoc testlerine geçilmiştir. Hangi Post-Hoc testinin kullanılacağını belirlemek için grup varyanslarının eşit olup olmadığını test etmek için Levene testi yapılmıştır. Levene testinin sonuçlarına bakıldığında $p=0,000$ olarak bulunmuştur. $p=0,000 < 0,05$ olduğu için grupların varyanslarının eşit olmadığı (homojen olmadığı) yani farklılık gösterdiği kabul edilmiştir. Daha sonra analize grupların varyanslarının eşit olmadığı zaman kullanılan Post-Hoc testlerinden Games Howell Testi ile devam edilmiş ve hangi grupların birbirinden farklı olduğunu bulmak için analiz yapılmıştır.

Tablo 13: Games-Howell Testi

(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hatası	Sig. (Anlamlılık Düzeyi)
5 yıla kadar	5-9 yıl	,03758	,06978	,852
	10 yıl ve üzeri	,23771*	,06942	,002
5-9 yıl arası	5 yıla kadar	-,03758	,06978	,852
	10 yıl ve üzeri	,20013*	,07980	,034
10 yıl ve üzeri	5 yıla kadar	-,23771*	,06942	,002
	5-9 yıl arası	-,20013*	,07980	,034

Games Howell Testi sonuçları 5 yıla kadar çalışma süresi olanların 10 yıl ve üzeri çalışma süresi olanlara göre daha fazla bir örgüt kültürü algısı gösterdiğini ortaya koymaktadır. 5-9 yıl arası çalışma süresi olanların ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresi olanlara göre daha fazla bir örgüt kültürü algısına sahip oldukları görülmektedir. En yüksek örgüt kültürü algısının 5 yıla kadar çalışma süresi olanlarda bulunduğu belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 14: Örgütsel Özdeşleşme Düzeyinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Yapılan ANOVA Testi Sonucu

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Sig. (Anlamlılık Düzeyi)
Gruplar arası	1,554	2	,777	1,427	,241

Gruplar içi Total	218,913	402	,545		
	220,467	404			

Sonuçların yer aldığı Tablo 14 incelendiğinde F değeri 1,427 ve buna karşılık gelen p değeri 0,241 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla **Hipotez 4 H₀ kabul edilmiştir**. Örgütsel Özdeşleşme düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

3.7.2.3. Korelasyon Analizi

Değişkenlerin (bağımlı/bağımsız) aralarındaki ilişki derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistiki yöntem korelasyon adı verilmektedir (Durmuş vd., 2013:143). Örgüt kültürü algısı ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 15: Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Özdeşleşme	Örgüt Kültürü
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Correlation	1	,419**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	405	405

Tablo 15 incelediğinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme arasında pozitif yönde ($r=,419$, $**p<0,01$) kuvvetinde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla **Hipotez 5 Ha** kabul edilmiştir.

3.7.2.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bir değişkenin (bağımlı) diğer değişken(ler) (bağımsız) tarafından nasıl açıklandığını belirlemeye çalışmaktadır. Model bağımsız değişken(ler)in bağımlı değişkeni açıklaması yönünde kurulmaktadır. Bir bağımlı ve bir bağımsız değişkenin bulunduğu durumlarda basit doğrusal regresyon kullanılmaktadır (Durmuş vd., 2013:154). Örgüt kültürü algısının örgütsel özdeşleşme düzeyini ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 16: Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Model	Standart olmayan katsayı	Standart Katsayı	Standart Katsayı	t	Sig. Anlamlılık
	B	Standart Hata	Beta		
1(Sabit)	1,844	,197		9,348	,000
OrgKul_Ort	,515	,056	,419	9,263	,000
R= 0,419 R ² = ,17 F= 85,812 p=0,000<0,05					

Yapılan regresyon analizi sonucunda regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=85,812$, $p=0,000$). Algılanan örgütsel kültür ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($R=0,419$, $R^2=0,17$). R^2 katsayısı bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama katsayısıdır (açıklama derecesi). Örgüt kültürü algısı örgütsel özdeşleşme düzeyinin %17'sini açıklamaktadır. Regresyon denkleminde sabitin (constant) ve bağımsız değişkenin katsayısının anlamlılık testi sonuçları ($t=9,438$ ve $p=0,000<0,05$), her iki değişkenin de (sabit ve bağımsız değişken) modele gireceğini göstermektedir. $p=0,000<0,05$ olduğu için B katsayısı anlamlı olmakta ve tahmin edilecek modeli oluşturmaktadır. (Y =Bağımlı değişken, X =Bağımsız Değişken, A katsayısı: Modelin Sabiti, (Constant). Modelin sabiti (Constant) bağımsız değişkenin herhangi bir değer almaması durumunda bağımlı değişkenin alacağı değeri göstermektedir.

$$Y=A+BX$$

$$Y=1,844+0,515X$$

Tablo incelendiğinde örgüt kültürü algısındaki 1 birimlik artışın örgütsel özdeşleşme düzeyini ($B=0,515$) %51 oranında artırdığı görülmektedir.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece genel merkezi İstanbul olan Türk havayolu firmalarında çalışan görevlileri yönelik yapılması bir sınırlılıktır. Araştırmadan elde edilen sonuçların sadece anketi cevaplayan katılımcıların görüşlerinden ve cevaplarından oluşması araştırmanın bir başka sınırlılığıdır.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Dinamik bir yapıya sahip olan sivil havacılık sektöründe rekabet yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Havayolu firmaları tarafından sunulan hizmetin niteliği de düşünüldüğünde; örneğin kabin görevlilerinin havayollarının hizmet sunumunda etkin görev üstlenmeleri, hizmetin verilmesi esnasında yolcularla kurulan yüz yüze iletişimin yolcular tarafından firmanın hizmet kalitesinin değerlendirilmesinde önemli rol oynaması vb. kabin görevlilerinin de kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak görmeleri ve her şartta kurumları ile birlikte olmak istemeleri havayolu firmalarının rekabet avantajı sağlamalarında önemli bir unsur olmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin kurumlar açısından birçok olumlu sonucunun olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Bunlardan biri iş performansının artmasıdır. Turunç ve Çelik (2010) tarafından savunma alanında faaliyet gösteren firmalardaki çalışanlara yönelik yürütülen araştırmada örgütsel özdeşleşmenin iş performansını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur. Çalışanların iş performansının yüksek olması kurumların verimliliğine olumlu yönde yansıtacak ve örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar sayesinde kurumlar rekabet avantajı yakalayabileceklerdir. Dolayısıyla bireysel ve kurumsal anlamda birçok olumlu çıktısı olan örgütsel özdeşleşmenin kurumlarda ilişkili olduğu alanları bulmak çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması açısından önemlidir. Bu çalışma örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi olduğu varsayımından yola çıkmıştır.

Örgüt kültürünü örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olarak kabul eden bu çalışma, örgüt kültürü ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını ve çalışanların demografik özelliklerinin örgüt kültürü algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek üzere yapılmıştır. Araştırmada örgüt kültürü algısı ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında orta seviyede ($R=,41$) pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizinde örgüt kültürü algısındaki 1 birimlik artışın örgütsel özdeşleşme düzeyini ($B=0,515$) %51 oranında artırdığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla güçlü örgüt kültürüne sahip olan örgütlerde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin artması beklenmektedir. Benzer bir sonuç Özgözü (2016) tarafından yapılan çalışmada da ortaya konmuştur. Öğretmenlere yönelik yürütülen bu çalışmada örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında yüksek düzeyde ($R=,70$) ilişki tespit edilmiştir. Yapılan bir diğer araştırmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Korkmaz vd., (2017) tarafından enerji sektöründe çalışanlara yönelik yürütülen çalışmada örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ($R=,58$) orta seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Güçlü bir örgüt kültürünün varlığı ve bu örgüt kültürü öğelerinin çalışanlar tarafından içselleştirilmesi örgütsel özdeşleşmenin artırılmasında rol oynamaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürü değerlerinin çalışanlara aktarılmasında etkili araç ve yöntemler kullanılmalıdır.

Araştırma sonuçlarından hareketle havayolu firmalarına çalışanların örgüt kültürü algılarının belirlenmesine yönelik belirli aralıklara çalışmalar yapılması önerilebilir. Araştırmada örgüt kültürünün demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analizlerde örgüt kültürünün çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 0-5 yıl arası çalışma süresi olanların 5-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri çalışma süresi olanlara daha yüksek örgüt kültürü algısına sahip olduğu görülmüştür. Örgüt kültürünün temel öğelerinin vurgulanması ve değerlerin aktarılmasında farklı çalışanlara yönelik farklı araç ve yöntemler tercih edilebilir. Örgütsel özdeşleşmenin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analizlerde kadınların örgütsel özdeşleşme düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç bize erkeklerde örgütsel özdeşleşme düzeyini yükseltmek için kurumla ilgili örgütsel kültürü oluşturan öğelerin aktarılmasında farklı yöntemlerin uygulanabileceğini göstermektedir. Ayrıca havayolu firmalarına cinsiyet temelinde yer alan bu farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için araştırmalar yapmaları tavsiye edilebilir. Örgüt kültürünü oluşturan

temel öğeler örgüt kültürünün öğrenilmesinde bir rehber niteliği taşımaktadır. Bu noktada kurum içi iletişim daha güçlü bir şekilde kullanılabilir.

Çalışma sonuçlarından yola çıkıldığında bundan sonraki araştırmalar için havacılık sektöründe örgüt kültürünü oluşturan unsurların ve bu sektörde çalışanlar tarafından örgüt kültürünün içselleştirilmesinde rol oynayan faktörlerin neler olduğunun belirlenmesine yönelik çalışmalar önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Akça, M. (2020). Stratejik Liderlik, Performans ve Örgütsel Özdeşleşme: Havacılık İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Adıyaman Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (34), 206-237.
- Akdoğan, A. A., Arslan, A. ve Demirtaş, Ö. (2016). A Strategic Influence of Corporate Social Responsibility on Meaningful Work and Organizational Identification, via Perceptions of Ethical Leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 259-268.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Aytürk, N. (2019). *Örgütsel Davranış Örgütsel Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2019). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Ankara: Pegem Akademi.
- Çetin, O.I. (2020), *Türkiye’de Örgüt Kültürü Çalışmaları*, İstanbul: Kriter Yayınları
- Cheney, G. (1983). On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communications Monographs*, 50(4), 342-362.
- Dávila, M. C. ve García, G. J. (2012). Organizational Identification and Commitment: Correlates Of Sense of Belonging and Affective Commitment. *The Spanish Journal Of Psychology*, 15(1), 244-264.
- Deal, T.E. ve Kennedy, A.A. (1982) *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. USA: Addison Wesley Publishing Company.
- Denison, D. R. ve Mishra, A. K. (1995). Toward A Theory Of Organizational Culture And Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Denison, D. R., Haaland, S. ve Goelzer, P. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different From The Rest of The World? *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Denison, D., Nieminen, L. ve Kotrba, L. (2014). Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durmaz, İ. B. V., Temoçin, N. ve Eysel, C. Ş. (2021). İşveren Markası Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Havayolu Şirketinde Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 39-55.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 239-263.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eryılmaz, İ. (2019). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Sektörel Değişkenlerin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Aviation Research*, 1(1), 24-41.
- Fey, C. F. ve Denison, D. R. (1998). Organizational Culture And Effectiveness: The Case Of Foreign Firms in Russia, Working Paper No:179, William Davidson Institute.
- Guiso, L., Sapienza, P. ve Zingales, L. (2015). The Value Of Corporate Culture. *Journal of Financial Economics*, 117(1), 60-76.
- Güney, S. (2020). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada De Dados*. Bookman editora.
- Hogg, A. ve Abrams, D. (1998). *Social Identifications*. London: Routledge.
- Kam, A. (2019). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde X ve Y Kuşağı İş gören Özelliklerinin Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Karababa, A.G. (2021). Türkiye'de Sivil Havacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Yapılan Araştırmaların Genel Bir Değerlendirmesi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 17-24.
- Karahan, G. ve Eyüboğlu, E. (2018). Örgütsel İletişimde İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile Öznel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye'de Havayolu Şirketlerinde Kabin Memurları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(3), 210-232.
- Keskin, H., Akgün, A.E. ve Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt Teorisi*, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık
- Kızıloğlu, M. (2017). *Denison Örgüt Kültürü Modeli Bağlamında Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güç İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Klimas, P. (2016). Organizational Culture And Coopetition: An Exploratory Study of The Features, Models And Role İn The Polish Aviation Industry. *Industrial Marketing Management*, 53, 91-102.
- Korkmaz, O., Aydemir, S. ve Uysal, H. T. (2017). *Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Örgüte Hâkim Kurum Kültürünün Etkisi*. Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 6(12), 62-81.
- Köse, C.G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27.
- Lunenburg, F. ve Ornstein, A. (2011). *Educational Administration: Concepts and practices*. Canada: Nelson Education.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- March, J. ve Simon, H.A. (1976) *Örgütler* (Çev. Ömer Bozkurt ve Oğuz Onaran), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü Yayınları No. 144.
- Okabe, N. (2017). Creating of Customer Loyalty By Cabin Crew A Study of The Relation Between Emotional Labor and Job Performance. *Transportation Research Procedia*, 25, 149-164.
- Öksüz, B. ve Vural B. A. (2016). *Kurum Kültürü*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öz, T. (2020). *Performans Değerleme Uygulamaları ve Çalışma Koşullarının Kabin Görevlileri Emniyetli Davranışı Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgözü, S. (2016). Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel Davranış*. Ekin Yayıncılık.
- Özokutucu, L. C. (2019). *Örgüt Kültürünün Çalışan Davranışı Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Park, H. S. ve Kim, J. A. (2020). The Impact of the Organizational Culture Type Perceived by Cabin Crews on Job Stress: Focusing on the Mediating Effect of Empowerment. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 21(11), 715-727.
- Peters, Thomas J. ve Waterman, Robert H. (1984). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, M. ve Meyda, C. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Reade, C. (2001). Antecedents Of Organizational Identification İn Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary And The Global Organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Riaz, A., Daood, R. ve Sabir, S. (2020). Examining Deleterious Effects of Work-Life Conflict towards Work Engagement in Service Industry. *NUML International Journal of Business and Management*, 15(1), 127-143.

- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture And Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership*, San Francisco: John Wiley & Sons.
- Scott, C. R., Corman, S. R. ve Cheney, G. (1998). Development Of A Structural Model Of Identification in The Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Shanafelt, T. D., Schein, E., Minor, L. B., Trockel, M., Schein, P. ve Kirch, D. (2019). Healing The Professional Culture of Medicine. *In Mayo Clinic Proceedings*, 94 (8), 1556-1566.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türk, O. (2020). *Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Sosyal Karşılaşmanın Düzenleyici Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünal, S. ve Gürbüz, S. (2016). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ouchi, W.G. (1987), *Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor? Çev.Yakut Güneri*, İstanbul: İlgı Yayıncılık.
- Van Dick, R. (2001). Identification In Organizational Contexts: Linking Theory And Research From Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). The Utility Of A Broader Conceptualization Of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, And Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571-584.
- Yahyagil, M. Y. (2004). Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (47), 53-76.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

The integration of individuals with the organization they work for is undoubtedly an important factor for institutions operating in today's intense competitive environment. It has been stated in studies conducted on the subject that organizational identification increases job satisfaction, adaptation to work, positive attitudes and behaviors towards the organization in individual employees, and has positive effects on organizational citizenship behavior, productivity and organizational commitment. Therefore, it is beneficial for organizations to know the factors that ensure organizational identification in order to achieve these positive outputs. Various elements that ensure the formation of organizational identification have been revealed in the studies conducted on the subject. One of these is, for example, "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification" by Mael and Ashforth (1992). Mael and Ashforth (1992) divided the factors that constitute organizational identification into two main categories as organizational predecessors and individual premises. There are organizational distinctiveness, organizational prestige, inter-organizational and intra-organizational competition within the scope of organizational premises. Individual premises include tenure and satisfaction in the organization, individual factors, up-to-datedness of membership, presence of the mentor, emotionality, and the number of similar organizations affiliated with. In this study, the assumption that organizational culture is a precursor of organizational identification has been set out and the relationship between organizational culture and organizational identification has been examined. The aim of this study is to determine the organizational culture perceptions and organizational identification levels of cabin crew members ($n = 405$) within the scope of the sample and to determine whether there is a significant relationship between organizational culture and organizational identification. Among the sub-objectives of the research is to examine whether the perception of organizational culture and the level of organizational identification vary according to demographic factors.

Methodology

The research has been carried out based on the descriptive and relational survey design which is one of the quantitative research designs, and the data have been collected by survey method. The data has been analyzed with SPSS 22.0 program. Within the scope of the study, t test, ANOVA test, correlation and regression analysis have been performed.

Findings

As a result, has been found out that there is a positive linear relationship between the perception of organizational culture and the level of organizational identification. Furthermore, findings demonstrate that the level of organizational identification differs according to the gender variable and the perception of organizational culture according to the duration of the study.

Conclusion and Discussion

This study, which accepts organizational culture as the premise of organizational identification, has been conducted to determine whether there is a relationship between the perceived organizational culture and the level of organizational identification and whether the demographic characteristics of the employees are effective on the organizational culture perceptions and organizational identification levels. Within the scope of the study, 5 hypotheses have been put forward. In the first hypothesis, the H_0 hypothesis has been accepted. Organizational culture perception does not differ by gender. In the second hypothesis, H_a has been accepted. It has been determined that women have a higher level of organizational identification with an average of 3.75 compared to men (3.55). This brings us to the gender element as one of the individual premises of organizational identification. In the studies conducted on the subject, it has been determined that gender affects organizational identification. In the third hypothesis, H_a has been accepted. Organizational culture perception varies according to the duration of work. It has been observed that the perception of organizational culture has been higher in those with a working period of 0-5 years. In the fourth hypothesis, H_0 has been accepted. There is no significant difference between organizational identification level and working time. In the fifth hypothesis, H_a has been accepted.

It has been determined that there is a moderately positive linear relationship between the perception of organizational culture and the level of organizational identification. Therefore, it is expected that the level of organizational identification will increase in organizations with a strong organizational culture. In the regression analysis, it has been found out that 1 unit increase in the perception of organizational culture has increased the level of organizational identification by 51%. In this respect, it is important that organizational culture values are internalized and transferred by employees.