



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Örgütsel Kimlik-İş Tatmini İlişkisinde İş Tutulmanın Aracılık Rolü*

The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship between Organization Identity and Work Satisfaction

Muhammet Ali Çelebi^{a, **}

^a Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon, 70100 Karaman/Türkiye
0000-0003-3892-1879

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 20 Ağustos 2021

Düzeltilme tarihi: 3 Ekim 2021

Kabul tarihi: 8 Ekim 2021

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Kimlik

İş Tatmini

İşe Tutulma

ARTICLE INFO

Article history:

Received: August 20, 2021

Received in revised form: Oct 3, 2021

Accepted: Oct 8, 2021

Keywords:

Organizational Identity

Work Satisfaction

Work Engagement

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, örgütsel kimliğin iş tatminini etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi ve çalışanın işine tutulmasının bu etkide rolünün ne olduğunun sorgulanmasıdır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir şirkette çalışan, 225 kişi oluşturmaktadır. Katılımcılardan anket yoluyla toplanan veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler için korelasyon analizi ve hipotez testleri için yapısal eşitlik modelleri kurulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen bulguya göre; çalışanların örgütsel kimlikle kendisini tanımlaması, işinden aldığı tatmini etkilemektedir. Diğer bulgu ise bu etkide çalışanların işe tutulmalarının alt boyutlarından adanma ve işe kendini kaptırmanın kısmi aracılık rolü olduğunun tespit edilmesidir. Araştırmadan elde edilen bulgular literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to understand whether organizational identity influences job satisfaction and question which role the employee in the process of absorption in the work will adopt. The sample of this study includes 225 workers in a private company in İstanbul. Statistical analysis is applied to the data collected from participants via questionnaires. The relationship between study variables was investigated by correlation and structural equation modeling analyses. According to the findings, employees' identification of themselves with organizational identity depends on the satisfaction they obtain from their job. Another finding is that employees' absorption and dedication has a partial mediating role in this effect. Results of this research were discussed within the framework of the existing literature.

1. Giriş

Örgütsel kimlik, kişinin işten aldığı tatmini ve örgütün etkinliğini etkileyen örgütsel davranış alanında uzun zamandır tartışılan kritik bir yapı olarak kabul edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Kişinin ne zaman, niçin ve nasıl davrandığını açıklamaya çalışan örgütsel kimlik, çalışanlarının tutum ve davranışlarında izlenmektedir. Bu

kavram, bir örgütün paylaşılan ortak değerlerinin ve temel özelliklerinin çalışanlardan tarafından nasıl algılandığı açıklamakta ve "Biz kimiz?" sorusunun cevabını vermektedir. Bununla birlikte, kişinin kimliğiyle uyumlu sosyal bir kimliğe vurgu yapmaktadır. Sosyal kimliğin açıklanmasında Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel, 1972) ve Benlik-kategorizasyonu Teorisi (Turner vd., 1987) yaygın

* Bu çalışma 10-13 Haziran 2021 tarihlerinde Giresun, Türkiye'de gerçekleştirilmiş olan 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: macelebi@kmu.edu.tr

olarak kullanılan teorilerdir. Bu teorilere göre kimlik, kişisel ve grup (sosyal) kimliği olarak ikiye ayrılmaktadır. Kişisel kimlik kişinin varlığını ve değerlerini ortaya çıkararak diğerlerinden farklılaştığını anlatırken; sosyal kimlik grubun değerleri amaç ve hedefleri ile ilişkili olup benzerliği anlatmaktadır.

Kişinin işini ve onun özelliklerini bilişsel olarak değerlendirmesi, örgüt içinde kendisini sosyal bir kimlikle tanımlaması, genel olarak işyeri davranışı ile tutumlarını etkilemekte (Van Dick vd., 2004), örgüte yönelik olumlu inanç ve duyguların oluşumunu teşvik etmektedir (Mael ve Ashforth, 2001). Bir tutum olarak iş tatmini "insanların işlerinden ne kadar hoşlandığı (memnuniyet) veya hoşlanmadığı (memnuniyetsizlik) olarak tanımlanmaktadır (Spector, 1997). İşe tutulma ise örgüte duygusal ve entelektüel bağlılık veya çalışanların işlerinde sergiledikleri isteğe bağlı çaba miktarı olarak tanımlanmaktadır (Saks, 2006).

Örgütsel kimliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği, kişinin fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kendisini işine adanması ve kendini işi ile ifade etmesi olarak tanımlanan işe tutulmanın bu süreçte rolünün ne olduğu sorgulanması araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, içselleştirilen örgütsel kimliğin çalışanların işlerinden aldıkları tatmin duygusunda ne derece etkili olduğunun ortaya çıkarılması ve örgüte ait olma ihtiyacının karşılandığı, kişinin sahiplenerek savunduğu bir durumda işten duymuş olduğu tatmin düzeyinde işe tutulmanın farklı boyutlarının rolünün ne olduğu Sosyal Kimlik Teorisi, Benlik-kategorizasyonu Teorisi ve Duygusal Olaylar Teorisi çerçevesinde tartışılacaktır. Böylece, kişinin örgütsel kimliğinin kendi kimliğine ve işine nasıl yansıdığını başkalarıyla olan ilişkilerinin işten duyduğu tatmini nasıl etkilediği araştırılacaktır. Son olarak bu çalışmada işe tutulmanın rolünün, kavramı oluşturan boyutlar açısından incelenmesi çalışmanın farklılığını ortaya koymaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

2.1. Örgütsel Kimlik

Kişilerin grup olarak yaşama biçimine büyük ölçüde uyarlanmış oldukları ve bir grup bağlamı dışında kaldıklarında ise, çok iyi donanımlı olmadıkları görülmektedir. Sosyal olayların kuşatması olgusu, kişinin yaşamının öncesinde ve sonrasında var olması nedeniyle, kişiyi bir grupta ilişki kurmaya zorunlu kılmaktadır (Brewer, 1991). Bu zorunluluk, kişiyi yaşadığı sosyal ortam içerisinde kendisini sınıflandırmasına ve ait olma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla kişinin sosyal alandaki varlığı için önce kendi kişisel kimliğini ortaya koyması sonrasında ise sosyal kimliğiyle ilişkiler kurması beklenmektedir. Sosyal bir ortam biçimi olan örgütlerde kişinin örgüt üyeleriyle etkileşime girmesi ya da diğer üyeler gibi olmak istemesi ya da kabul edilmeye olan ihtiyacı sosyal kimliği belirginleştirmektedir.

Sosyal Kimlik Teorisi ve Benlik-kategorizasyonu Teorisi sosyal kimliği açıklamaktadır. Sosyal kimlik örgütlerde kişinin ait olma ihtiyacını ve kendisini nasıl konumlandığını vurgulamaktadır. Sosyal kimlik teorisinin temel önermesi, bir grupla tanımlanmanın, grupların normlarının ve değerlerinin bireyin benlik kavramına dahil edilmesini içermektedir (Tajfel ve Turner, 1986). Benlik-kategorizasyonu teorisi ise belirli bir durumda kişinin sosyal kimliğinin (örneğin örgütün bir üyesi olarak) belirgin olması ve kişinin benlik saygısını artırmak amacıyla kendini sosyal kategorilerle tanımlaması olarak öne çıkmaktadır (Turner vd., 1987).

Örgütler sosyal gruplara göre kıyasla sosyal ilişkilerin yoğun olduğu yapılardır. Örgütsel kimlik kavramı- "Bir örgüt olarak biz kimiz?" sorusunun cevabı olarak örgütsel davranış çalışmalarında kök bir yapı haline gelmiştir (Albert vd, 2000; Pratt vd, 2016). Ashforth ve Mael, (1996), Whetten ve Mackey, (2002) örgütsel kimliği kendi kendini tanımlama veya örgütsel iddiaları barındıran bir karakter olarak ifade ederken Gioia ve Chittipeddi (1991) ile Kjaergaard ve arkadaşları (2011), örgütün tanımlayıcı özellikleriyle ilgili örgütsel üyeler arasında paylaşılan inançlar olarak tanımlanmıştır (Oliver ve Vough, 2020). Ravasi ve Schultz (2006), örgütsel kimliği, bir örgütün temel özelliklerinin üyeler tarafından geniş bir şekilde paylaşıldığı, sosyal olarak yapılandırılmış algı şeklinde tanımlanmaktadır (Oliver ve Vough, 2020).

2.2. İşe Tutulma

İşe tutulma, kişinin bulunduğu rollerde fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak tüm benliğiyle enerjisini işine adanması ve psikolojik olarak mevcut olması (Kahn, 1990; 1992) anlamında literatürde kullanılmaktadır. Anlık ve belirli bir durumdan ziyade, işe tutulma belirli bir nesneye, olaya, kişiye veya davranışa odaklanmayan daha kalıcı ve yaygın bir duygusal-bilişsel durumu anlatmaktadır (Schaufeli vd., 2006). İşe tutulma literatürde çoğunlukla örgüte duygusal ve entelektüel bağlılık veya çalışanların işlerinde sergiledikleri isteğe bağlı çaba miktarı olarak tanımlanmaktadır (Saks, 2006).

İşe tutulma canlılık, kendini adanma ve kendini kaptırma ile karakterize edilen, iş ile ilgili olumlu, tatmin edici, duygusal-motivasyonel bir iyilik halini yansıtmaktadır. İşe tutulma konusunda farklı görüşler olmasına rağmen, çoğu akademisyen, işe tutulmuş çalışanların yüksek düzeyde enerjiye sahip olduğu ve işleriyle güçlü bir şekilde özdeşleştiği konusunda hemfikirdir (Bakker vd., 2008). İşe tutulma enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma olmak üzere üç boyutta karakterize edilmektedir (Schaufeli vd., 2006).

Enerjik Olma. Enerjik olma kişinin çalışırken yüksek düzeyde enerji ile zihinsel dayanıklılık halinde olma, işte çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında ısrarlı olması durumlarını açıklamaktadır (Schaufeli vd., 2006). Kişinin eylemleri gerçekleştirirken enerjik olma hali, mesleki yeterlik duygusunun gelişmesini ve kişiye işi ile ilgili

ilişkilerinde kapsamlı bir bakış açısı sağlamaktadır (Maslach ve Leiter, 2008). Enerjik olma hali kişide sürekli olan bir gelişme ile işlerinde iyileşmenin izlendiği ve kişinin her yeni günü sabırsızlıkla beklediği durumlarda gözükmektedir. Yüksek düzeyde enerjiye sahip olan kişiler işlerine yeni bilgi ve beceriler getirmektedir (Bakker ve Leiter, 2010).

Adanma. Kişinin işle ilgili rol görevlerini yerine getirirken güçlü bir şekilde dahil olma, anlam, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duyguları içinde olması adanma ile açıklanmaktadır (Schaufeli vd., 2006). Adanma işle ilgili olumlu tutumların varlığında izlenirken tersi durumda işle arasına mesafe koyma/uzaklaşma (Bakker ve Leiter, 2010) kişide gözlemlenmektedir. İşte kişinin rollerini yerine getirmek için içten gelen bir çalışma şevkiyle (istekli ve hevesli olarak) eylemde bulunması adanmayı anlatmaktadır.

İşe Kendini Kaptırma. Kişinin işine dikkatini toplayarak tamamen konsantre olması, kendini mutlu bir şekilde hissetmesi, işiyle sürekli meşgul olmasıyla zamanın hızla geçtiği algısına sahip olması ve kişinin kendini işten ayırmakta güçlük çekmesi kendini işine kaptırma olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2006). İşe kendini kaptırma, kişinin işinde çalışmaya dalmış olması olarak etrafındakilerce izlenmesi ile belirginleşmektedir. İşe kendini kaptıran çalışana mola verildiğinde veya mesai bitiminde işi bırakmasının hatırlatılması gerekli olabilmektedir. Kişinin işine aşırı odaklanması nedeniyle zamanın uçup gitmesi işinden haz alması ve kendini işiyle meşgul etmesi işe kendini kaptırma ile açıklanmaktadır.

2.3. İş Tatmini

İş tatmini, işte var olan koşulların (iş, denetim) veya bir işe sahip olmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan sonuçların (ücret, güvenlik) kişisel bir değerlendirmesi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Schneider ve Snyder, 1975). Bu açıdan iş tatmini, kişinin işini değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli duygusal bir durumu (Locke, 1969) ve işine karşı takındığı genel tutumu ifade etmektedir. Vroom, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanarak iş tatminini, bireylerin halihazırda meşgul oldukları iş rollerine yönelik duygusal yönelimleri olarak tanımlamaktadır (Vroom, 1964) İş tatmini, insanların mevcut işleri hakkında sahip oldukları duygu ve inançların toplamıdır (Aziri 2011). İş tatmini, iç tepkilerin (duyguların) algılanmasıdır; kişinin normlar, değerler, beklentiler vb. filtrelenmiş ve işlenmiş algılardan oluşmaktadır (Schneider ve Snyder, 1975).

İş tatmini, çalışanın işteki başarı ve başarı duygusudur. Genel olarak, kişisel refah kadar üretkenlikle de doğrudan bağlantılı olarak algılanmaktadır. İş tatmini, kişinin keyif aldığı bir işi yapması, o işi iyi yapması ve çabalarının karşılığını alması anlamına gelmektedir. İş tatmini ayrıca kişinin işine karşı coşku ve mutluluğu ifade etmektedir (Aziri, 2011).

İş tatminsizliği ise, kişinin işini sinir bozucu ya da iş değerlerine ulaşmasını engelleyen ya da dezavantajlı olarak değerlendirmesinden kaynaklanan tatsız duygusal durumlar

için kullanılmaktadır (Locke, 1969). İş tatmini ve tatminsizliği, kişinin işinden ne istediğiyle ilgili olarak işini isteyerek ya da zorunlu olarak yapması arasındaki algılanan ilişkinin bir fonksiyonudur (Locke, 1969). İş tatmini, “insanların işlerinden ne kadar hoşlandığı (memnuniyet) veya hoşlanmadığı (memnuniyetsizlik) olarak tanımlanmaktadır (Spector, 1997).

3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Hipotezler

Yukarıda verilen açıklamalardan hareketle mevcut çalışmada, örgütsel kimlik, işe tutulma ve iş tatmini arasında Sosyal Kimlik Teorisi ve Duygusal Olaylar Teorisi çerçevesinde bir etkileşim olabileceği öne sürülebilir. Anılan değişkenler arasında ilişkinin ele alındığı çalışmalar (Karanika-Murray, vd., 2015; Bayram, 2019) olsa da işe tutulmanın alt bileşenleri olan işe adanma, enerjik olma ve kendini kaptırma bileşenlerinin ele alındığı bir çalışmaya ulusal literatürde rastlanmamıştır.

Örgütsel kimliği sahiplenen kişilerin, tüm örgüte yarar sağlayacak eylemlerde bulunması ve ortak hedeflere katkıda bulunması daha olasıdır (Haslam ve Ellemers, 2005). Örgütsel kimliği güçlü bir şekilde kabul etmiş bireylerin, fiili iş durumlarını da daha olumlu algılayarak daha yüksek iş tatminine yol açması beklenmektedir (Van Dick vd., 2004). Güçlü bir şekilde örgütün kimliği ile kendisini tanımlanmış bir kişinin, örgütün genel hedeflerine ulaşmak için işine tutulması beklenmektedir.

Örgütsel kimlik ve iş tatmini teorik olarak incelendiğinde, birbirlerinden farklı kavramlardır, çünkü iş tatmini somut işin belirli yönlerine ve kişinin gerçekleştirmesi gereken görevlere yönelik bir tutumdur. İş tatmini, iş özellikleri (örneğin, çeşitlilik veya özerklik) veya işin kalitesi gibi kaynaklardan (gözetmen desteği ve sosyal ilişkiler) kaynaklanmaktadır. Buna karşılık, örgütsel kimlik, benlik ve grup arasındaki kısmi örtüşme hissini ve örgütün temel değerlerinin ve merkezi kimlik özelliklerinin içselleştirilmesini kendi kendini tanımlayan bir kavramdır (Van Dick vd., 2004).

Brief (1998), iş tatmininin, çalışanın algılanan yeterlilik, değişkenlik veya oyun adaleti gibi iş koşullarını yorumlamasıyla geliştirildiğini savunmaktadır. Bir çalışanın bu durumları değerlendirmesine iki faktör katkıda bulunmaktadır; objektif iş koşulları (örneğin ücret) ve bireyin kişiliği (Van Dick vd., 2004). Örgütün kimliği ile kendisini tanımlanmış kişi, işini ve iş koşullarını olumlu değerlendirerek daha fazla iş tatmini duyması daha olasıdır. İkincisi, güçlü bir örgütsel kimliğe sahip kişilerin işlerini örgütsel üyeliklerinin kanıtı olarak ve dolayısıyla bu üyelikten kaynaklanan benliklerinin bu kısımlarını doğruladığı düşünerek algılaması iş tatminini etkilemekte ve örgütsel kimlikleriyle tutarlı olduğu için işlerini olumlu değerlendirebilmektedir (Van Dick vd., 2004). Örgütsel kimliği benimseyen çalışanlar olumlu tutumlar sergilemekte ve örgütlerine ve işlerine daha çok bağlanarak çalışmaktadırlar (Biswas ve Bhatnagar, 2013). Nitekim

yapılan çalışmalar (Van Dick vd., 2004, Riketta 2005, Tüzün 2009; Rich vd., 2010, Ming, Ganli ve Fulei, 2014; Başar ve Basım, 2015, Morçin ve Çarıkcı, 2016; Sökmen ve Bıyık, 2016) örgütsel kimliğin iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Kişilerin işleriyle olan psikolojik algıları, olumlu ve olumsuz tutumların oluşmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda örgüt ile kimlik geliştirmenin, örgüte olan muhtemel destek ve taahhüdü artıracığı beklenmektedir. Bu açıklamalardan hareketle örgütsel kimlik algılarının kişinin işten aldığı tatmini etkileyip etkilemediği aşağıdaki hipotezle araştırılacaktır.

Hipotez 1: Örgütsel kimlik iş tatminini pozitif yönlü etkiler.

İş tatmini ve işe tutulma, işle ilgili refahın iki önemli olumlu boyutudur (Rothmann, 2008). İş tatmini, kişinin iş koşullarının veya özelliklerinin değerlendirirken duygusal yönlerine odaklanırken (Christian vd., 2011), işe tutulma, bir bireyin işten kaynaklanan deneyimlerinin fiziksel, duygusal ve bilişsel yönlerine odaklanmaktadır (Christian vd., 2011; Truxillo, vd., 2012). Harter, Schmidt ve Hayes (2002) işe tutulmayı “bireyin katılımı ve tatmini olarak tanımlamaktadır (Harter, vd., 2002). Enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma ile karakterize edilen işe tutulma olumlu ve tatmin edici işle ilgili bir zihin durumu olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2006). Yapılan bazı araştırmalarda işe tutulmanın iş tatminini artırdığı görülmektedir (Wefald ve Downey, 2009; Alarcon ve Edwards, 2011; Yeh, 2013; Lu vd., 2016; Arslan ve Demir, 2017). Kişiler belirli bir görevi keyifli veya benlikleriyle tanımlanabilir bulduklarında, göreve tam olarak destek olmaları ve katılmaları daha olasıdır (Patall vd., 2008).

Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

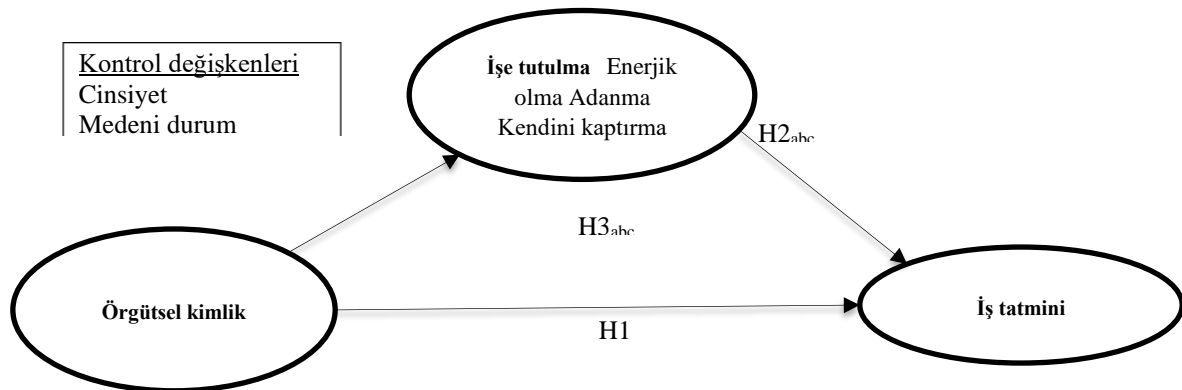
Hipotez 2: İşe tutulma iş tatminini pozitif yönlü etkiler.

Hipotez 2a: Enerjik olma iş tatminini pozitif yönlü etkiler.

Hipotez 2b: Adanma iş tatminini pozitif yönlü etkiler.

Hipotez 2c: Kendini kaptırma iş tatminini pozitif yönlü etkiler.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Sosyal kimlik teorisi, bir gruba bağlılık ya da birlik algısını ve kısmen benlik saygısını artırmak için gruba üye olmayı anlatmaktadır (Tajfel, 1978; Hogg ve Turner, 1985). Sosyal kimlik teorisi, bireyin kendi sosyal kimliği ile uyumlu aktiviteleri seçme ve yapma eğiliminde olduğunu savunmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel kimlik çalışanla örgüt arasındaki duygusal ve bilişsel bir bağ durumu olduğundan ve çalışanın kendini çalıştığı örgüt üzerinden tanımlaması durumunu ifade ettiğinden, bu bağ ve tanımlamanın kişinin işine yönelik duygu, tutum ve davranışlarını da etkilemesi beklenebilmektedir (Ötken ve Erben, 2010). Bu doğrultuda daha yüksek kimlik seviyeleri, daha fazla çalışan çabasıyla sonuçlanabilir. Rich vd. (2010), kendi kişisel değerleriyle örgütün değerleri arasındaki uyumu algılayan kişilerin daha yüksek düzeyde işe tutulma olasılıklarının olduğunu ortaya koymuştur (Rich vd., 2010). Örgütsel kimlik ve işe tutulma arasında pozitif bir ilişki tespit eden çalışmalar literatürde bulunmaktadır (Ötken ve Erben, 2010; He vd., 2014; Karanika-Murray vd., 2015; Zhag vd., 2017; Bayram 2019). İşine yüksek seviyede tutulan çalışanların işleri ve örgütleri hakkında daha olumlu olmaları beklenmektedir. Örgütsel kimlik kişinin kendisini grubun bir üyesi olarak görerek, kimlikle uyuşan faaliyetleri yapmaya ve bu faaliyetlerden tatmin sağlamada işe tutulma kişiyi teşvik edebilir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe tutulma aracılık rolü oynar.

Hipotez 3a: Örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide enerjik olma aracılık rolü oynar.

Hipotez 3b: Örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide adanma aracılık rolü oynar.

Hipotez 3c: Örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide kendini kaptırma aracılık rolü oynar.

Oluşturulan hipotezler sonucunda araştırmanın modeli Şekil 1'e aktarılmıştır.

4. Yöntem

4.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını İstanbul'da özel bir şirkette çalışan, 225 kişi oluşturmaktadır. Anket formu biçiminde hazırlanan sorular, gönüllülük ve gizlilik esaslarına uygun olarak araştırmaya katılanlara basılı ve çevrimiçi anket formuyla sorulmuştur. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 05.10.2020 tarihli ve 21923 sayılı yazı ile etik kurallara uygun olduğu belirlenmiştir.* Örneklem %14'ü kadın (n = 31) %86'sı ise erkektir (n = 194). Ayrıca katılımcıların %56'sı evli (n = 126), %37'si bekar (n = 83), %2'si eşi vefat etmiş (n = 4) ve %5'i ise boşanmıştır (n = 12).

4.2. Ölçüm Araçları

Örgütsel Kimlik Ölçeği: Katılımcıların örgütsel kimlik düzeyini ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel kimlik ölçeği kullanılmıştır (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel kimlik ölçeği 6 madde ve tek boyutludur. Ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.859 olarak bulunmuştur.

İşe Tutulma Ölçeği: Katılımcıların işe tutulma düzeylerini ölçmek için Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen işe tutulma ölçeğine başvurulmuştur. İşe tutulma ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Güler vd. (2019) tarafından 6 maddelik kısa versiyonu kullanılarak yapılmıştır (Güler, vd., 2019). İşe tutulma ölçeği enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.887 ve alt boyutların güvenilirlik katsayıları ise enerjik olma için 0.918, adanma düzeyi için .868 ve kendini kaptırma için 0.860 bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: Katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek için Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketi'nden uyarlanan İş tatmini ölçeğine başvurulmuştur. Beş maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.904 çıkmıştır.

4.3. İstatistiksel Analiz

Araştırmada kullanılan ölçeklerin seçilen örnekleme geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz Amos 23.0 paket programında en yüksek olabilirlik

(maximum likelihood) kestirim yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar için uyum indeksleri ve ilgili kabul edilebilir değerler ($\chi^2/df < 3$, CFI>0.90, TLI>0.90 ve RMSEA<0.08) referans alınmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon katsayıları (Pearson) hesaplanmıştır. Geliştirilen araştırma hipotezleri için yapısal eşitlik modeli her bir hipotez için ayrı ayrı model kurulmuştur. Kurulan modellerin değerlendirilmesinde doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum indeks ve değerleri referans alınmıştır. Son olarak aracılık testi için Monte Carlo tekniğiyle 2000 önyükleme örnekleme oluşturulmuş (önyükleme güven aralığı %95 olarak alınmıştır) ve modelde dolaylı etkilerin anlamlılığı test edilmiştir (Preacher ve Hayes, 2008).

5. Bulgular

Ölçeklerin yapısal geçerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları veri ile uyumlu olup Tablo 1'de gösterilmiştir (Hu ve Bentler, 1999). Tablo 1'e göre, örgütsel kimlik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bazı ölçüm değerlerinin, kabul edilebilir sınırlar dışında kaldığı için ($\chi^2 = 29.196$, $\chi^2/df = 3.244$, RMSEA=.100, TLI=0.937, CFI=0.962), hata varyansı eşleştirmesi (1 ve 6 madde) yapılmıştır. Örgütsel kimlik ölçeği tekrar yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşan değerlerin kabul edilebilir değer aralığında olduğu görülmüştür. Son olarak tüm ölçüm araçlarının yer aldığı doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modelinin de kabul edilebilir değerlere ulaştığı Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Ölçüm Araçları Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
1. Örgütsel Kimlik *	2.172	0.982	0.967	0.072
2. İşe Tutulma	1.836	0.994	0.986	0.061
3. İş Tatmini	1.396	0.998	0.995	0.042
4. Ölçüm Modeli	1.399	0.978	0.972	0.042

χ^2/df ; Ki-kare Serbestlik Derecesi Oranı, CFI; Doğrulayıcı Uyum İndeksi, TLI; Tucker Lewis İndeksi ve RMSEA; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü * Ölçeğin 1. ve 6. maddeleri arasında hata varyansı eşleştirmesi yapılmıştır.

Tablo 2'de araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalama skorları, standart sapmaları ve aralarındaki ilişkiler gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Aralarındaki İlişkiler (**p<0.01, *p<0.05)

	Ort.	SS	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Cinsiyet	1.14	0.35	1					
2. Medeni Durum	1.56	0.78	0.108	1				
3. Örgütsel Kimlik	3.59	0.69	-0.002	-0.039	1			
4. Enerjik Olma	3.90	0.96	-0.080	0.094	0.269**	1		
5. Adanma	3.82	1.04	0.028	0.036	0.331**	0.674**	1	
6. Kendini Kaptırma	4.03	0.82	0.096	0.051	0.279**	0.546**	0.495**	1
7. İş Tatmini	3.72	0.94	-0.019	-0.037	0.416**	0.371**	0.383**	0.402**

Tablo 2'de görüldüğü üzere örgütsel kimlik değişkeninin (Ort.=3.59, SS=0.69), işe tutulma değişkeninin alt

boyutlarından enerjik olmanın (Ort.=3.90, SS=0.96), adanmanın (Ort.=3.82, SS=1.04), kendini kaptırmanın (Ort.=4.03, SS=0.82) ve iş tatmini değişkeninin (Ort.=3.72,

SS=0.94) skor ortalamaları ortalama değerden yüksektir. Ayrıca araştırmadaki tüm değişkenler arasında düşük ve orta seviyede ilişkiler bulunmuştur.

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin testi için AMOS paket programı kullanılarak, yapısal eşitlik modelleri oluşturulmuştur (Tablo 3). Birinci modelde bulunan birinci hipotezin test edilmesi için örgütsel kimlik ve demografik değişkenler (cinsiyet ve medeni durum) bağımsız değişken, iş tatmini ise bağımlı değişken olarak yapılandırılmıştır. İkinci modelde ikinci hipotez için işe tutulmanın birbiri ile ilişkili alt boyutları ve demografik değişkenler bağımsız değişken, iş tatmini ise bağımlı değişken olarak yapılandırılmıştır. Aracılık rolünün araştırılması için kurulan üçüncü modelde örgütsel kimlik ve demografik değişkenler (cinsiyet ve medeni durum) bağımsız değişken işe tutulmanın alt boyutu olan adanma aracı değişken, iş tatmini ise bağımlı değişken olarak yapılandırılmıştır. Dördüncü modelde ise dördüncü hipotezin test edildiği, örgütsel kimlik ve demografik değişkenler (cinsiyet ve medeni durum) bağımsız değişken işe tutulmanın alt boyutu olan kendini kaptırmanın aracı değişken, iş tatmini ise bağımlı değişken olarak yapılandırılmıştır. Tablo 3'e bakıldığında kurulan tüm modellerin kabul edilir uyum değerleri aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Modeller ve Uyum Değerleri

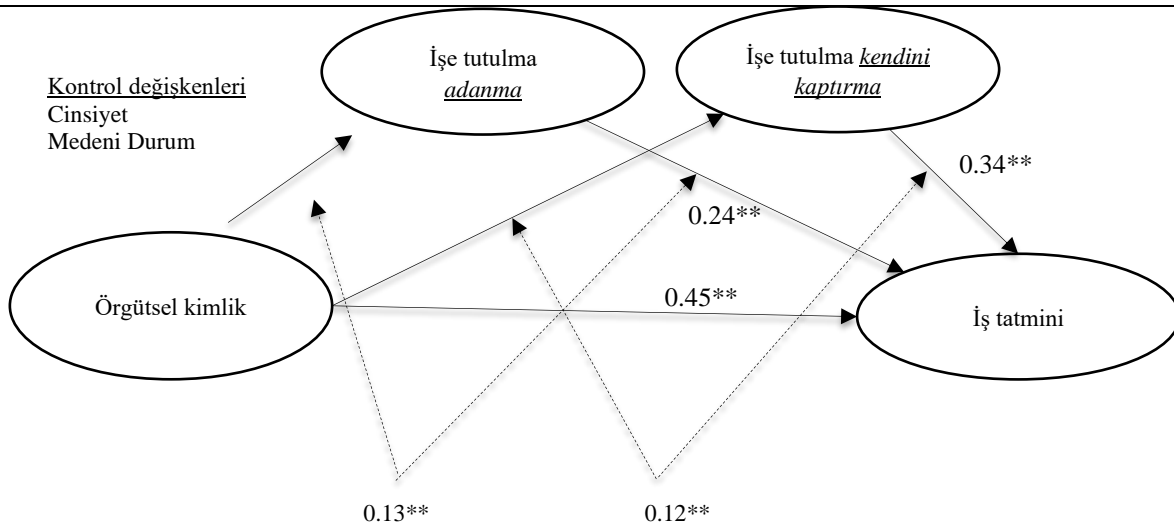
Model	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
Model 1	1.475	0.980	0.975	0.046
Model 2	1.478	0.986	0.980	0.046
Model 3	1.318	0.985	0.980	0.038
Model 4	1.333	0.984	0.979	0.039

Birinci modelden elde edilen sonuç, örgütsel kimliğin iş tatmine etkisinin olduğudur ($\beta= 0.45$ $p<0.001$). Elde edilen bulgular neticesinde örgütsel kimlik arttıkça iş tatmininin

arttığını göstermiş ve araştırmanın birinci hipotezi doğrulanmıştır. Çalışmanın ikinci hipotezi ikinci modelde test edilmiş, işe tutulmanın alt boyutlarından enerjik olmanın ($\beta= 0.02$ $p= 0.886$), doğrudan iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı, işe tutulmanın alt boyutlarından adanma ($\beta= 0.24$ $p<0.05$) ve kendini kaptırmanın ($\beta= 0.34$ $p<0.001$) ise etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırmaya katılan katılımcıların adanma ve kendini kaptırma düzeyleri arttıkça iş tatmininin arttığını göstermiştir. Araştırmanın H2a hipotezi doğrulanmamış, H2b ve H2c hipotezleri doğrulanmıştır.

Üçüncü modelde çalışmanın üçüncü hipotezi (H3b) için işe tutulmanın alt boyutlarından daha önceki hipotezlerde etkileri bulunan işe tutulmanın alt boyutlarından adanma ve kendini kaptırma ile iş tatmini arasındaki dolaylı etkilere bakılmıştır. Bunun için öncelikle Monte Carlo tekniğiyle 2000 önyükleme örnekleme oluşturulmuş (önyükleme güven aralığı %95 olarak alınmıştır) ve dolaylı etkilerin anlamlılığı test edilmiştir (Preacher ve Hayes, 2008). Elde edilen sonuçlar adanma alt boyutunun ($a \times b=0.13$, $p<.001$, GA [.07:.23]) iş tatmini üzerindeki dolaylı etkilerinin anlamlı olduğunu göstermiştir. Sonuçta elde edilen bulgular adanmanın örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü olduğunu göstermiş ve H3b hipotezi doğrulanmıştır. Dördüncü modelde çalışmanın üçüncü hipotezi (H3c) için işe tutulmanın alt boyutlarından kendini kaptırma alt boyutunun iş tatmini üzerindeki dolaylı etkilerin anlamlı olduğu görülmüştür ($a \times b=0.12$, $p<.001$, GA [.06:.21]). Bu bulgu kendini kaptırmanın örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık rolü olduğunu göstermiş ve H3c hipotezi doğrulanmıştır. Yapılan yol analizleri sonucunda işe tutulmanın adanma ve kendini kaptırma alt boyutlarının örgütsel kimlik ile iş tatmini arasındaki aracılık rolüne ait ölçüm modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil-2 Hipotez Sonuçları



6. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, örgütsel kimliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği ve bu süreçte işe tutulmanın aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen temel bulgulardan birisi kişinin örgütsel kimlikle kendisini tanımlamasının, işinden aldığı tatmini etkilemesidir. Diğer bulgu ise bu etkide işe tutulmanın alt boyutlarından adanma ve kendini kaptırmanın kısmi aracılık rolünün olduğu ortaya çıkarılmasıdır. İşe tutulmanın diğer alt boyutu olan enerjik olmanın ise bu süreçte rolü bulunmamaktadır. Çalışmadan çıkan bu sonuçlar, kişinin kendi benliğiyle uyumlu örgütsel kimliği benimsemesinin, ait olma ihtiyacını karşıladığı ve işten aldığı tatmini olumlu olarak etkilediği ve bu süreçte duygularının ön plana çıkarak işe tutulmanın bu etkiye katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen ilk sonuç örgütsel kimliğin iş tatminini etkilediğidir. Bu durum örgütün kimliğinin kişi tarafından kabul edilmesinin örgüt ile kişi arasındaki ilişkide, işle ilgili tutum ve davranışlara olumlu yansımaları ile açıklanabilir. Sosyal kimlik teorisi, kişinin kendi sosyal kimliği ile uyumlu aktiviteleri seçme ve yapma eğiliminde olduğunu savunmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal kimlik teorisi, örgüt gibi bir gruba bağlılık ya da birlik algısının kısmen benlik saygısını artırmak için ortaya çıktığını belirtmektedir (Hogg ve Turner, 1985; Tajfel, 1978). Kişinin örgüt kimliğini sahiplenmesi ve kendisini örgüt ile tanımlaması, işle ilgili tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel kimliğin daha yüksek kabulü, daha fazla çalışan çabasıyla sonuçlanmaktadır. Kişinin olumlu olarak örgüt kimliğini değerlendirmesi işle ilgili olumlu bir bilişsel ve duygusal tutum olan iş tatmini ve işe tutulmayı aynı yönde etkilemektedir. Burada özellikle kimlik oluşturmadaki bilişsel ve duygusal süreçlerin iş tatmini üzerindeki etkisi önemlidir. Bilişsel süreçler kişinin örgütün kimliğini onaylayarak hareket etmesi ile açıklanmaktadır. Örgütsel kimliklenme sürecinde edinilen olumlu duygular ise kişinin işinden daha fazla tatmin olmasına yol açmaktadır. Bu durum duygusal olaylar teorisinde kişinin iş yerinde gerçekleşen olaylara verdikleri duygusal tepkileri ve bu tepkilerin iş performansını ve tatminini nasıl etkilediği ile tartışılmaktadır. Kişinin işte pozitif duygular içinde olması nedeniyle işe ilişkin olumlu tutumlar geliştirmektedir. Weis ve Cropanzano (1996) iş tatmini tamamen olmasa da kısmen işyerindeki duygusal deneyimlerden kaynaklanan, kişinin işiyle ilgili değerlendirici bir yargı olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda örgütsel kimliğe duyulan yüksek güven ve sahiplenme ile ortaya çıkan olumlu duygular çalışanın işine olan tatmini etkilemektedir. Elde edilen bu bulgu örgütsel kimliğin iş tatminini etkilediği çalışmalarla tutarlıdır (Karanika-Murray vd., 2015; Bayram, 2019).

Araştırmanın elde ettiği diğer sonuç ise örgütsel kimliğin iş tatmini etkilemesinde işe tutulmanın alt boyutlarından adanmanın ve işe kendini kaptırmanın rolüdür. Araştırmada enerjik olma boyutunun ise örgütsel kimliğin iş tatminini etkilemesinde rolü yoktur. Bu durum açıklanmak

istendiğinde işe tutulmanın bilişsel ve duygusal süreçlerine bakmak yararlı olabilir. Kahn (1990) işe tutulmayı, “örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine bağlanması ve rol performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade ederek çalışmaları olarak görmektedir. Psikolojik tutulma için iki ana boyut duygusal ve bilişsel tutulmadır. Duygusal tutulma, üstler ve akranlarla iyi ilişkiler kurmak ve başkaları için empati kurmak anlamına gelmektedir. Bilişsel olarak tutulma ise, görevlerinin ve çalışma ortamlarındaki rollerinin çok iyi farkında olma ile açıklanmaktadır. Kahn'a (1990) göre, bir çalışan belirli bir noktada boyutlardan herhangi birine tutulma yaşayabilmektedir. İşe tutulmanın enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma alt boyutları ise bilişsel ve duygusal olarak ifade edildiğinde enerjik olma bilişsel yönü tanımlayabilir, adanma ve kendini kaptırma daha çok duygusal yönü tanımlayabilir. Enerjik olma kişinin işine çaba harcama isteği, zihinsel dayanıklılık hali ve zorluklar karşısında ısrarlı olması (Schaufeli vd., 2006), kişinin işi ile ilgili ilişkilerinde kapsamlı bir bakış açısı sağlaması (Maslach ve Leiter, 2008), mesleki olarak yeterli olduklarına dair inançları bilişsel süreçleri anlatmaktadır. Adanma ve kendini kaptırma boyutlarında ise kişinin işle ilgili duygusal süreçleri ön plandadır. Adanmada kişi coşku ve istekle işini yapması varken kendini kaptırmada mutlu bir şekilde işiyle meşgul olması söz konusudur. Kahn (1990) işe kendini kaptırmayı “örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine bağlanması ve rol performansları sırasında kendilerini duygusal olarak ifade ederek, işte çalışmaları olarak görmektedir. Kahn'a göre, bir çalışan belirli bir noktada işe kendini kaptırarak tutulma yaşayabilir. Bu tanım, iş tatmininin işe kendini kaptırmanın duygusal yönü ile ilgili olduğunu göstermektedir. İşe tutulma yüksek düzeyde adanma ve işine kendini kaptırmayı içeren ve kişinin örgütü ile güçlü bir şekilde kendisini tanımlaması ve işle ilgili olumlu bir iyilik hali veya tatmin durumudur. Kişinin yaptığı işi sevmesi kendisini işine adanmasını etkilemektedir. Örgütsel kimlik bireyin işlerini yaparken coşku, enerji ve adanma olumlu duygularını hissetmesi, düşünce ve eylemlerini genişleterek bireyin iş tatminini etkilemektedir. Dolayısıyla bireyin düşünce ve eylemlerini genişleterek örgütün kimliğini bilişsel ve duygusal olarak tanımlaması, duyguların ön plana çıktığı işe adanma ve kendini kaptırma süreçlerinde belirgin şekilde izlenmektedir. Bu durum örgütsel kimliğin iş tatmini üzerinde olumlu etkilerine neden olmaktadır.

Mevcut çalışmanın vurgulanması gereken birkaç sınırlılığı vardır. Birincisi, verilerin kesitsel olmasıdır, bu da ilişkilerin yönleri hakkında nedenselliğin araştırılmasını engellemektedir. Gelecekteki araştırmalarda, boylamsal bir tasarım kullanarak nedensellik araştırılabilir. İkincisi katılımcıların yanıtlamış oldukları formda gerçek eğilimleri yerine, sosyal olarak beğenilen eğilimlerini (sosyal beğenilirlik etkisi) yansıtmış olabileceğidir. Üçüncüsü bağımlı ve bağımsız değişkene ait verinin aynı kişiden, aynı ölçme ortamında, aynı ifade veya soru bağlamı ve benzer ifade veya soru özellikleri kullanarak (ortak yöntem

varyansı) toplanmasıdır. Araştırmanın bu kısıtlar altında değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler Sosyal Kimlik Teorisi ve Duygusal Olaylar Teorisi kapsamında değerlendirilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı teoriler kapsamında incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.
- Alarcon, G.M., & Edwards, J.M. (2011), "The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions", *Stress and Health*, 27(3), 294-298.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.1097/EDE.ObO13e31812e5535>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Başar, U., & Basim, N. (2015). Effects of Organizational Identification on Job Satisfaction: Moderating Role of Organizational Politics (Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü). *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 663-683.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 321-334.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, PO Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27-40.
- Brewer, M. B. (1991). The Social Self: On Being the Same and Different at the Same Time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136
- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Alternatif Bir Versiyon (UWES-6) Önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(October), 187-195. <https://doi.org/10.18394/iid.516921>.
- Hackman, R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268.
- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). International Review of Industrial and Organizational Psychology. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1002/0470029307>
- He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality. *Journal of Business Ethics*, 122, 681-695. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1774-3>
- Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1985). Interpersonal Attraction, Social Identification and Psychological Group Formation. *European Journal of Social Psychology*, 15(1), 51-66.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Lu, L., LU, A.C., Gürsoy, D., & Neale, N. (2016). Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison Between Supervisors and Line-Level Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (2001). Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 196-222. <https://doi.org/10.1111/1468-5914.00154>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.
- Ming, G., Ganli, L., & Fulei, C. (2014). High-Performance Work Systems, Organizational Identification and Job Satisfaction: Evidence from China. *Pakistan Journal of Statistics*, 30(5), 751-766.
- Morçin, S. E., & Çarıkçı, İ. (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 97-112.
- Oliver, D., & Vough, H. C. (2020). Practicing Identity in Emergent Firms: How Practices Shape Founders' Organizational Identity Claims. *Strategic Organization*, 18(1), 75-105. <https://doi.org/10.1177/1476127019863642>
- Ötken, A.B., & Erben, G.S. (2010). Investigating the Relationship Between Organizational Identification and Work Engagement and The Role of Supervisor Support. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 93-118.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation Effects on Work Engagement Among U.S. Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195-1202. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.02.007>
- Patall, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2008). The Effects of Choice on Intrinsic Motivation and Related Outcomes: A Meta-Analysis of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 134(2), 270-300. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.2.270>
- Pratt, M. G., Schultz, M., Ashforth, B. E., & Ravasi, D. (Eds.). (2016). *The Oxford Handbook of Organizational Identity*. Oxford University Press.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358 - 384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Rothmann, S. (2008). Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout and Work Engagement As Components of Work-Related Wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34, 11-16.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21 (7), 600-619
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organization Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328. <https://doi.org/10.1037/h0076756>
- Sökmen, A., & Bryık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Informatics Technologies*, 9(2), 221.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (Vol. 3). Sage.
- Tajfel, H. (1972). Social Categorization. English Manuscript of 'La Catégorisation Sociale'. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction À La Psychologie Sociale* (Vol. 1, pp. 272-302). Paris:Larousse.
- Tajfel, H., & J. C. Turner (1986). The Social of Identity Theory of Intergroup Behavior. In: S. Worchel and W. G. Austin (eds), *Psychology of Intergroup Relations*, pp. 7- 24. Nelson, Chicago.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A Lifespan Perspective on Job Design: Fitting the Job and the Worker to Promote Job Satisfaction, Engagement, and Performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340-360. <https://doi.org/10.1177/2041386612454043>
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011- 1027.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. New York: Blackwell
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York, p.99
- Yeh, C.M. (2013). Tourism Involvement, Work Engagement and Job Satisfaction Among Frontline

- Hotel Employees. *Annals of Tourism Research*, (42)1, 214-239.
- Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017). Identity Judgements, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effects Based on Group Engagement Model. *Tourism Management*, 61, 190-197.
- Wefald, A.J., & Downey, R.G. (2009), "Construct Dimensionality of Engagement and Its Relation with Satisfaction", *Journal of Psychology*, (143)1, 91-112.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory. A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work, *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.

Extended Summary

Purpose

Organizational identity has been a frequently discussed concept in the literature that meets the need of belonging to the organization in which the person works. In this discussion, the effect of organizational identity on attitudes and behaviors is investigated. The main purpose of this study is to understand whether organizational identity influences job satisfaction and question role of work engagement in the process. This study will investigate that how the organizational identity of an individual is reflected in his own identity and work, and how his relation with others affects his job satisfaction. Finally, examining the role of work engagement in this study with regards to the dimensions that make up compose the concept reveals the uniqueness of the study.

Literature Review

Organizational identity is accepted as a critical structure and has been discussed for a long time in the field of organizational behavior that affects the job satisfaction of the person and the effectiveness of the organization (Ashforth & Mael, 1989). The organizational identity, which tries to explain when, why and how the person behaves, is observed in the attitudes and behaviors of employees. Organizational identity emphasizes a social identity compatible with one's identity.

Cognitive evaluation of one's job and its characteristics and defining oneself with a social identity within the organization, affects workplace behavior and attitudes in general (Van Dick et al., 2004), and encourages the occurrence of positive beliefs and feelings towards the organization (Mael & Ashforth, 2001).

Job satisfaction as an attitude is defined as "how much people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) with their jobs (Spector, 1997). Work engagement is defined in the literature (Kahn, 1990, 1992) as a positive, satisfying, emotional-motivational well-being related to work, characterized by vigor, dedication, and absorption.

The purpose of this study is to understand whether organizational identity influences job satisfaction and question the role of work engagement in the process. In accordance with the purpose of the research, national and international studies were researched. The studies examined in the research were accessed via using various databases (Google Scholar, ScienceDirect, SAGE, EBSCOhost and Dergipark).

The relationship between organizational identity and job satisfaction is frequently discussed in the literature. As a matter of fact, the studies (Van Dick et al., 2004; Riketta 2005, Tüzün 2009; Rich et al., 2010; Ming, Ganli & Fulei, 2014; Başar & Basım, 2015; Morçin & Çarıkçı, 2016; Sökmen & Bıyık, 2016) show that the identity is linked with the job satisfaction. In the literature, there are studies about the relationship between work engagement and job satisfaction.

In these studies, it is seen that work engagement increases job satisfaction (Wefald & Downey, 2009; Alarcon & Edwards, 2011; Yeh, 2013; Lu, et al., 2016; Arslan & Demir, 2017). Finally, there are studies about the relationship between organizational identity, work engagement and job satisfaction (Karanika-Murray et al., 2015; Bayram, 2019). In these studies, the role of work engagement with regards to the relationship between organizational identity and job satisfaction has been revealed.

Design/methodology/approach

The sample of this study includes 225 workers in a private company in İstanbul. The survey method was used in this study by applying a questionnaire that includes organizational identity scale (Mael & Ashforth, 1992), job satisfaction scale (Hackman & Oldham 1975) and work engagement scale (Schaufeli et al., 2006) in addition to demographic information.

The data obtained was analyzed with using structural equation modeling for testing hypotheses.

The research hypotheses:

Hypothesis 1: Organizational identity positively affects job satisfaction.

Hypothesis 2: Work engagement (vigor, dedication, absorption) positively affects job satisfaction. Hypothesis 3: Work engagement (vigor, dedication, absorption) will mediate the relation between organizational identity and job satisfaction.

Findings

Preliminary result of the research showed that organizational identity increases job satisfaction. H1 assumed that organizational identity leads to an increase in job satisfaction. H1 was supported. Employees' identification of themselves with organizational identity depends on the satisfaction that they obtain from their job. H2 assumed that work engagement (vigor, dedication, absorption) leads to an increase in job satisfaction. Dedication and absorption of the sub-dimensions of work engagement leads to an increase in job satisfaction. Any significant effects of the vigor as the other sub-dimension of work engagement to the job satisfaction was not observed H2 was partially supported. H3 assumed that organizational identity leads to an increase in job satisfaction.

H3 predicted that work engagement serves as a mediator in the relationship between organizational identity and job satisfaction. Another finding is that employees' absorption and dedication has a partial mediating role in this effect. Results of this research were discussed within the framework of the existing literature.