



Eğitim Yönetimi Uygulamalarında Kurumsal Kimlik Modellemelerinin İncelenmesi

İrfan Kılıçtaş

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

irfankilictas@gmail.com, ORCID:0000-0002-0110-1777

Özet

Bu çalışmada kurumsal kimlik kavramına, şimdiye dek konu özelinde oluşturulmuş bulunan ve uygulamaya sokulan modellemeler açısından yaklaşım gösterilmiştir. Kurumsal kimlik yirminci yüzyılın son çeyreğinde benzer kavramlardan ayrılmaya başlamış, sonrasında ise sosyal kimlik kuramı konusunda çalışan araştırmacılar tarafından farklı modellemeler ile geliştirilmiştir. Geliştirilen bu modelleme ve yöntemler, kişinin kurumsal kimlik ile olan psikososyal bağını ve örgüt ile olan özdeşleşmenin hangi durumda değiştiğini anlatmaktadır. Bu çalışmada kurumsal kimlikle alakalı şu dört modelleme üzerinde durulmuştur: Yapısal Kimlik Modeli, Temel Özdeşleşme Modeli, Değer Yargılı Kimlik Modeli, Kurumsal Kimlik Modelidir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Kurumsal Kimlik, Kimlik Modellemeleri

Examination of Corporate Identity Modeling in Educational Management Applications

Abstract

In this study, an approach has been shown to the concept of corporate identity in terms of the models that have been created and put into practice so far in the subject. Corporate identity began to diverge from similar concepts in the last quarter of the twentieth century, and then the theory of social identity was

developed by working researchers using different models. These models developed describe the psychosocial connection of a person with corporate identity and in which situations identification with the organization changes. In this study, the following four models related to corporate identity have been focused on: Structural Identity Model, Basic Identification Model, Value-Based Identity Model, Corporate Identity Model.

Key Words: Education Management, Corporate Identity, Identity Modeling

Giriş

Günümüzde örgütle alakalı özdeşleşme tanımına ve önemine yönelik olarak yapılan birçok tanımlamanın bulunduğu görülmektedir, bu durum doğal olarak dikkat çekicidir. Zira kurumsal kimliğin dinamiği yalnızca üst yönetici kadroları değil sadece, aynı zamanda tüm çalışan kesimleri de doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirmektedir (Tokgöz, 2012).

Yukarıda özetle birer kelime ile temas edilen söz konusu modellemelerin kavramsal tanımlamaların bir bölümü bireyin kendisini örgüt fonksiyonlarının bir uzvu şeklinde görmek, örgütün kendi namına yönelik aidiyet değer ve normlarını içselleştirme gibi bilişsellik yönünün güçlü olduğu boyut ile ilişkilendirilen kavramsal çerçeveler olur iken, bazılarıysa guruba ait olmaktan onur duyma, gurur hissetme, üyeliğin kaybedilmesi durumunda psikoloji açısından olumsuzluklar yaşama gibi duygu alanlarının alt boyutlarında incelenmiştir (Karabey, 2005).

Duygu alanlarının alt boyutların dahil edilmek suretiyle özdeşleşme ile alakalı kavramların diğer boyutlarla da ilişkilendirilmiş olduğu tanımlamalara rastlama da pekala imkan dahilindedir (Tümer, 2010).

Ülkemizdeki kurumların pek çoğunda görüldüğü şekilde eğitim kurumlarında da özdeşleşme kavramının ehemmiyetli konumu bulunmaktadır. Bu konunun eğitim kurumunun yapısal formunun bütünleyici unsuru olduğu açıktır (Silah, 2001).

Özellikle de eğitim kurumlarında görevli öğretmenler düşünüldüğü zaman, şayet kendi bulunduğu ve görev yaptığı okulda örgüt içerisinde kurumsal bir özdeşleşme seviyesi fazdaysa bu öğretmenler öğrenciler ve dolayısı ile okulun başarmasını şahsi başarması şeklinde görülmekte ve başarısızlık durumuna cevap bulma hususunda çabalar içerisinde bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, her eğitim

örgütü kendine yönelik bir örgüt iklimi oluşturur, dolayısıyla da her kurumda örgütçe kararlar alınmaktadır (Webber, 2011).

Örgüt ile alakalı karar süreçlerinin örgütün çalışanı olan kişilerce uygulanılmasında öğretmen olarak görev yapan çalışanların kurumsal özdeşleşmeyle alakalı düzeyleri mühim şekilde görünmektedir (Polat ve Meydan, 2010).

Farklı eğitim kurumlarında öğretmen olarak görev yapan kişiler, eğitimsel örgütlerin en yetkili üyeleri olarak genel anlamda kabul görmektedir. Eğitimin seviyesini çok daha fazla kalite ve nitelik yönü ağır basan bir hâle getirme amacıyla öğretmen olarak okullarda görev yapan kişilerin okulları ile özdeşleşim kurmaları çok mühim bir gerekliliktir (Tüzün, 2006).

Eğitim kurumlarında çalışan ve görev yaptığı kurumla özdeşleşim kuran öğretmenler, kurum kültürü ve yönetimi anlamında okula çok fazla uyumsama göstermekte ve örgüt ile alakalı hedef ve gayeleri kendisinin şahsi hedef ve gayesi şeklinde kabul etmektedir (Karabey, 2005).

Kurumsal Kimlik Modellemeleri

Yönetim organizasyonlarının temel vazgeçilmezi olan kurumsal kimlik modellemesi, 1980'lerde tanımlanılmaya ve diğer kavramsal yapılardan ayrıştırılmaya başlanmış, sonrası durumdaysa sosyal kimlikler kuramları konusunda çalışmakta olan araştırmacı ve incelemecilerce değişik modeller ile geliştirilmiş ve ilerletilmiştir (Kağıtçıbaşı, 2004).

Sosyal kimlik kuramlarıyla ilgili modellemeler, kişilerin kurum kimliğiyle alakalı psikoloji bağlarını ve örgüt ile alakalı bulunan diğer farklı özdeşleşmenin hangi durumda değişebildiğini anlatmaktadır (Tümer, 2010).

Özellik ile kurum kimliğiyle alakalı dörtlü modelleme ehemmiyet göstermektedir. Bunlar; 1998'de Scott, Corman ve Cheney'in geliştirmiş olduğu Yapısal Kimlik Modeli, 2001'de Kreiner ve Ashforth'ın geliştirmiş olduğu Geliştirilmiş Kimlik Modeli, 2004'te Reade'in geliştirmiş olduğu Kimlik Modeli ve 2006'da Ashforth ve Mael'in geliştirmiş olduğu Kurumsal Kimlik Modelidir.

a.Yapısal Kimlik Modeli

Yapısal kimlik ile ilgili olarak Scott, Corman ve Cheeney'ın bu modellemesinde örgütteki çokluca özdeşleşmenin yapısalılığı yapılanmanın kurumsal çerçevesi şeklinde ele alınmaktadır. Bu kuramda özdeşleşme ile kimlik arasındaki ilişkiye vurgu yapılmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2004).

Kurumsal niteliğinden bağımsız olarak kimlik, bireyin amaç ile bağlantısını gösteren kapalı ya da açık sosyal davranışları ile oluşurken, örgütsel özdeşleşme ise kimliği belirleyen bu davranışlar ile oluşan sosyal ve dinamik bir süreci ifade eder. Kurumsal kimlik oluşumu ise bu örgütsel kimlik yapısının kişi tarafından kabul edilmesi ile sağlanmaktadır (Çubukçu vd., 2012).

Kurumsal kimlik sürecinde adanmışlık kavramı; sadakat, bağlılık, kurumsal kimlik gibi pozitif sonuçlar oluşturduğu için bu modelde özellikle ele alınmaktadır. Bu özelliği ile pek çok araştırmacı bu modeli önemsemektedir. Burda özdeşleşmenin süreç boyutu 3 temelde irdelenmiştir (Scott vd., 1998)

Kurumsal kimlik, eğitim-öğretim açısından bakıldığında öğretmenin okula bağlılığını ifade etmektedir. Buna örnek olarak öğretmenin 'ben kimim?' sorusuna verdiği yanıt söylenebilir. Öğretmenin bu soruya kendisini ve grubunu düşünerek, ortak amaçlar dâhilinde cevap vermesi kurumsal kimliği ifade etmektedir (Tüzün, 2006).

Bütünleşik, kapsayıcı ve çoğulcu zihniyete sahip olan, okulunun başarısını kendi başarısı gibi gören,yapılan eleştirilerde yapıcı yaklaşan ve çözüm odaklı olan, diğerlerinin okul için düşündüklerini kişisel algılayan öğretmenlerin kurumsal kimliği yüksek olmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2004).

Buradan da görüldüğü gibi kurumsal kimlik oluşturmanın ortak yanı bireyin benliği açısından birey-örgüt ilişkisini temel alması ve bireyin benliği üzerindeki konumu itibariyle örgüt üyeliğinin etkisi farklı açılardan incelenmiş olmasıdır.

b.Temel Özdeşleşme Modeli

Kurumsal kimlik ile ilgili yaklaşımlar arasında yer alan Reade'nin temel özdeşleşme modelinde

Örgütler çoğunlukla bireylerce hakim bir güç ve aygıt şeklinde her ne kadar algılsa da yapılmış bulunan birçok deney çalışmaları örgüt ile alakalı bir takım değişik özdeşleşme yapılarının olduğunu ortaya koymaktadır (Ashforth vd., 2008).

Kurumsal kimlik özelinde temel özdeşleşme modelinin mimarı olan Reade, iki veya çiftli özdeşleşme biçiminde tanımladığı bu yapıya karşı mani bulunmak amacı ile bütün örgütün genel anlamı ve örgüt içerisinde çalışmalarda bulunan gurupların kurumsal kimlik derecesi ve öncül fonksiyonları üstünde çalışmalarda bulunmuştur (Reade, 2001).

Genel olarak kurumlarıyla özdeşleşenler örgüte faydalı olabilmek için daha fazla sorumluluk alıp daha fazla çalışmaktadırlar, bu durum onların motivasyonlarını da artırır. Sorumluluk duygusuyla çalışmanın yüksek düzeyde verim getirdiği düşüncesi ile kurumsal kimlik giderek ehemmiyet kazanması muhtemeldir (Balcı vd., 2012).

Toplumun bir parçası olan bireyin kendisini bütünün parçası olarak hissetmesi, bireylerin diğer kişilerin davranış, değer ya da amaçlarını içselleştirebilmesi, bir nesnenin diğer bir nesneyle sınıflandırılması kurumsal kimliğin tanımları arasındadır (Karabey, 2005).

Eğitim kurumunda kendi çalıştığı kurum ile özdeşleşen bir öğretmen bulunduğu kuruma aidiyet duygusu ile bağlanmakta, örgütün değerleri ile hedeflerini kendi değeri ve amacı olarak görmekte, kendisini bulunduğu kurumun önemli bir paydaşı olarak görmekte ve okulun kurum örgütü ile birliktelik algı ve hissi geliştirilmektedir (Karabey, 2005).

c.Değer Yargılı Kimlik Modeli

Değer yargılı kimlik yaklaşımında Kreiner ile Ashforth'un (2004) özdeşlemeyle alakalı kavramı, geliştirilmiş özdeşleşme modeli ile modellerin diğerlerinden değişik şekilde ifade etmişler ve geliştirmiştir. Kreiner ile Ashforth'a göre örgütün değer ve yargılarıyla çalışan kişilerin değer ve yargılarının benzer olma seviyesi özdeşleşme türünü meydana çıkarmaktadır.

Üst kimlik yaklaşımlarının alt yaklaşımlarından biri olarak öne çıkan Kreiner ile Ashforth'un (2004) geliştirilmiş özdeşleme modellemesinde güçlü özdeşleşmek, özdeşleşmemek, kararsızca özdeşleşmek ve tarafsızca özdeşleşmek şeklinde dört değişik psikoloji durumundan bahsetmiştir.

Bunları şu şekilde açıklayabiliriz:

Eğitim kurumlarının çalışanlarla olan psikolojik ilişkileri her geçen gün daha çok önemiyet kazanmaktadır. Buna bağlı olarak örgüt ve çalışanların birbirlerinden beklentileri de zamanla değişmektedir. İnsanlar önceleri kendilerini isimleriyle veya yaptığı işlerle özdeşleştirirken artık çalıştıkları kurumla özdeşleştirmektedirler (Tokgöz, 2012).

Mevcut durum özelinde günümüzde örgütler çalışanlarından iş yerlerini daha çok sevme, iş yerindeki herkesle dayanışma içerisinde olma, sadakat duygusuna sahip olma gibi özelliklerin beraberinde örgütü bireysel kimlikleriyle özdeşleştirecek derecede benimsemelerini beklemektedir (Polat ve Meydan, 2010).

Bulunduğu kurumda birlik ve beraberlik hissi ile çalışanlar belirsizlik duygularını ve aidiyet gereksinimlerini gidermek için kurumlarıyla özdeşleşirler. Bu durum onların birbirlerine yaklaşmasına ve örgüte entegre olmalarını sağlar (Tüzün ve Çağlar, 2008).

d.Kurumsal Kimlik Modeli

Üst yapı fonksiyonunun bir tezahürü olarak Ashforth ve Mael'in geliştirmiş olduğu kurumsal kimlik modeli birey ve örgütlerin öncü kişilerinden etkilenmek durumunu incelemektedir. Bu modellemede özdeşleşmeler, örgütün içerisindeki uygulamanın ve değerin birbirleri ile karşılaştırılır guruplara göre algılanılmış ayrımcılıklarına bağlı olarak ele alınmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2004).

Burada Ashforth ve Mael'in geliştirmiş olduğu kurumsal kimlik modelinde örgütün öncü kişilerinin 2. reklâmcılık, ağızlık yolu ile aktarmak, şirketçe kontrolü yapılan iç iletişim ve dış bilgi gibi farklı bilgi kaynaklarından ortaya çıkan örgütsel itibardır (Tüzün, 2005).

Bireyin özdeşleşme olgusunun var olabilmesi için birbiriyle bağlantılı olan ve özdeşlemenin tamamlayıcıları olan üç özelliğe sahip olması gerekir. Bunlar; sadakat, üye olmak ve benzerlik duygularıdır.

Eğitim kurumlarında kurumsal kimlik süreci benzeşme (örgüt değerleriyle kendi değerlerini benzer bulma) ya da öykünme (örgüt değerlerine uyma) süreci olarak da görülebilir. Kurumsal kimlik sonucunda bireyin uyma ya da öykünme davranışının temelinde uyulan şeyin değerli olduğu fikri yatar (Karabey ve İşcan, 2007).

Gerek toplumun gerekse de bireyin gözünde uyulan şeyin değeri var olduğu sürece uyma davranışı devam eder. Bir bireyin, önemseydiği kişilere benzeme, onlar gibi olduğunu algılaması özdeşleşmenin fayda sağladığının göstergesidir (Kağıtçıbaşı, 2004).

Sonuç

Günümüz dünyasında eğitim olgusunun geniş perspektifte oynamakta bulunduğu temel ve başat rolün yadsınamayacak ölçüde bir gerçeklik ve geçerliliği vardır. Eğitim olgusu, bireylerin davranış ve tutumlarında olumluluk düzeyinde farklar yaratacak gelişim ve ilerlemeleri hedefleyen etkileşimsel bir süreçtir.

Yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olan eğitim, insanların davranışlarında olumlu düzeyde fark yaratacak gelişimleri hedefleyen etkileşimli bir süreçtir. Bu süreçte eğitim bireyi, birey ise gelişen özellikleri ile toplumu doğrudan etkiler. Eğitim sürecinin belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi etkili kurumsal kimlik yapılarının varlığına bağlıdır.

Bireyler ve toplumlar yaşamlarını nitelikli bir şekilde devam ettirebilmek ve geleceklerini güvence altına alabilmek için kendi eğitim sistemlerini oluşturmalarının yanı sıra oluşturdukları sistemi çağa uygun olacak şekilde sürekli değiştirmek ve geliştirmek durumundadır.

Kurumsal anlamda eğitim sistemlerinin merkezinde yer alan okul ortamlarından beklenen nitelik algısı günden güne değişmektedir. Bu değişimsel süreç eğitimin tüm kılcal damarlarına dek sirayet ederek değişimi zorunlu kılmaktadır.

Eğitim süreçlerinin çağımızda sadece akademik başarı bağlamında değil, aynı zamanda öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimlerini destekleme bağlamında da önemli görülmesi eğitim örgütlerinde etkililik beklentisini öne çıkarmıştır. Eğitim sürecinin belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi etkili örgütsel yapıların varlığına bağlıdır.

Bireylerin amaçları ile örgütün amaçlarının uyumlaşması ve bütünleşmesi süreci kurumsal kimliktir. Bir bireyin benliğinin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğu, onun örgütsel özdeşleşme düzeyini belirler.

Toplumsal açıdan Birey için örgüt üyeliği kişiliğinde önemli bir yer edinmiş ve sosyal anlamda

sosyal ilişkilerinden daha ileri bir boyuta geçmişse birey örgüt ile ileri seviyede özdeşim kurmuş demektir.

Bu düzeyde kurumsal kimliğe sahip olan kişiler, kurumsal amaçlarını kendi hedefleri gibi kabul etmekte, yalnız kendi amaçları için çalışmak yerine bütün örgüte fayda sağlayacak işlere odaklanmaktadır. Bu nedenle kişileri birlikte çalışmaya ve işbirliğine katkı sağlayacak faaliyetlere yönlendirmek güçlü bir özleşmenin amacıdır.

Kaynakça

Ashtorth, B., Corley, K. ve Harrison, S. (2008). Identifications in organization: an examinations of fours fundamentalist question. *Journal of Management*, 34 (3), 326.

Balcı, A., Fidan, T., Cereci, C. Baltacı, A. ve Acar, U. (2012). Örgütün sosyalleşmesinin, kurumsal kimlikleşmeyle ve örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi: ilk öğretim okul yöneticileri üstünde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 46.

Başar, H., (2005). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Caner, T., K. Zagenczyk, Hester, T., Gibney, R., ve Fuller, J., (2011). Explorings organization on struction and the expant modelist organizationalist identifications. *Journal of Social Psychology*, 41 (5), 1087.

Çelik, V. (2005). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık

Çetinkara, M. ve Çimençi, S. (2014). Kurumsal adalet algısının örgütsel vatandaş davranışları üstündeki etkisinin ve kurum kimlikleşmesinin aracılık rolleri: yapı eşitliği modellemesi çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 238.

Demirel, Ö. (2005). *Öğretim kurumlarında değerlendirme ve planlama: öğretmenlik sanatı*. Ankara: Pegem Yayınları.

Glavas, A. ve Godwin N. (2013). Is theperceptions of goodnes goodenough? Explorings therelat on ship between s perceivet corporat social responsibilityam demploye organizationalist identifications. *Journal of Ethics*, (114), 17.

Jones, C. ve Volpes E. H. (2010). Organizational identification: extenn dingourun derstanding of social identiti through social net works. *Journal of Organizational*, 32 (3), 414.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2004). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.

Kanten, P. (2012). *İş görenlerde işe adanmanın ve pro aktif davranışların oluşmasında örgüte güveni ile kurum kimlikleşmesinin rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Karabey, C. N. (2005). *Kurum kimlikleşmesi, örgüt imajı ve vatandaş davranışı ilişkisi: bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). *Kurum kimlikleşmesi, örgüt imajı ve örgüt vatandaşlıkları davranışları ilişkisi*. Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi, 21 (2), 232.

Kaya, D., İleri, Y. ve Yüceler, A. (2017). Effects of organizational trust on identification in a university hospital in Turkey. *Journal of Human*, 14 (2), 2014.

Kaya, Z. (2007). *Sınıfyönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.

Knippeberg, D. ve Schise, M. (2000). Focis and correlat of organizationalist identifcation. *Journal of Occupationa Land Organizational Psychology*, 2 (73), 134.

Knippeberg, D. ve Schipper, C. (2007). Works group diversit. *Annual Rewiww of Psychology*, 4 (58), 511.

Kreinner, E. ve Ashtorth, E. (2004). Evidence toward an expant model of organizationalist identification. *Journal of Behavior*, 25 (1), 27.

Miller, D., Casey, R., Johnson, M. ve Allen, M. (2000). Recons idering the organizationalist identification question naire. *Management of Quarterly*, 13 (4), 628.

Özdemir, A. (2010). Kurum kimlikleşmesinin hissedilen örgüte dönük cinsiyet, destek ve kıdemsal değişkenlere göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (1), 230.

Polat, M. (2009). *Kurum kimlikleşmesinin öncüleri üstüne bir alan çalışması*. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Kurum kimlikleşmesinin sinik ve işten ayrılmak niyetiyle ilişkisi üstüne bir alan araştırması. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 142.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Orta öğretim öğretmenlerinde öğgüt adaleti, güveni, vatandaşlığının davranışlara ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14 (2), 301.

Scott, C. R., Cheney, G. ve Corman, S. R. (1998). Developments of a structurational model of identifications in the organizations. *Communication of Theorys*, 8 (3), 296.

Silah, M. (2001). Eğitimsel öğgütlerde hizmet niteliğini artırmak amacıyla çalışanların ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (1), 99.

Sönmez, V. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Sönmez, V. (2005). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Temel, E. (2016). *Dönüşümsel liderlikle psikoloji güçlendirmesi arasındaki ilişkide öğgüt kimlikleşmesinin aracılığı: Nazilli'deki kamusal kurumlarda bir alan uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Tokgöz, E. (2012). *Öğgüt güveni, kimlikleşmesi ve vatandaşlığının davranışla arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Tokgöz, E. ve Aytemiz, O. (2013). Öğgüt güveni, öğgüt kimlikleşmesi ve öğgüt vatandaşlığı arasındaki ilişki: bir kamu hastanesinde alan araştırması. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 69.

Tümer, E. (2010). *İşletmede öğgüt adaleti ve öğgüt kimlikleşmesi: bir alan uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, İ. K. (2006). *Öğgüt güveni, kimliği ve kimlikleşmesinin kendi arasındaki ilişki: uygulama alanında bir araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, İ. K. ve ağlar İ. (2008). Kurum kimlikleşmesi kavramıyla iletişimsel etkinlik arasındaki ilişki. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3 (9), 1017.

Webber, S. (2011). Dualist organizational identifications impacting olientsatis factions and words of mouth loyaltys. *Journal of Business*, 2 (64), 115.