

Kimlik Temelli Liderlik

Aslıhan Canbul Yaroğlu¹

Özet

Kimlik temelli liderlik, liderlik süreçlerinde bireysel ve sosyal kimliklerin nasıl etkileşimde olduğunu anlamaya yönelik bir perspektiftir. Bu perspektif, liderin sadece kendi kimliğini değil, takipçilerinin kimliklerini ve grup kimliğini de odak noktası olarak alır. Lider, etkili bir liderlik ortamı yaratmak için grup değerleriyle uyumlu bir kimlik sergileyerek, takipçileriyle güçlü bir bağ kurmalıdır. Bu yaklaşım, bireyin kendini grup üyeliği üzerinden tanımladığı sosyal kimlik teorisiyle yakından ilişkilidir. Sosyal kimlik, bireylerin bir gruba ait olduklarında kendilerini nasıl tanımladıklarını ifade eder. Lider, bu aidiyet duygusunu güçlendirerek, takipçilerin ortak bir kimlik hissetmelerini sağlar ve grup içindeki etkisini artırır. Bu liderlik modeli, grup kimliğine bağlılığı teşvik ederek, grup hedeflerine yönelik motivasyonu artırır. Liderin kimliği ile grubun kimliği arasındaki uyum, takipçilerin motivasyonunu güçlendirir ve hedeflere ulaşmaya yönelik istekliliği artırır. Kimlik temelli liderlik, bireysel ve toplumsal kimliklerin grup dinamikleriyle nasıl bütünleştiğini, bu birleşimin liderin etkisini nasıl şekillendirdiğini açıklar. Lider, grubun kimliği ve hedefleriyle uyumlu bir yol izlediğinde, etkili bir liderlik sergiler ve grup başarıya ulaşır. Bu yaklaşımla lider, lider-takipçi ilişkisini güçlendirerek karar alma süreçlerinin etkinliğini artırır ve takipçilerin grup içindeki bağlılığını derinleştirir. Bu kitap bölümü, kimlik temelli liderliğin çok boyutlu yaklaşımını inceleyerek, liderliğin grup kimliği ve bireysel kimlikler arasındaki karmaşık ilişkiler bağlamında nasıl anlaşılması gerektiğine dair hem teorik hem de pratik bir rehber sunmaktadır.

1. Giriş

Liderlik, geleneksel bir bakış açısında bir veya daha fazla grup üyesinin diğer grup üyelerini grup hedeflerine ulaşmaya katkıda bulunmaya motive edecek şekilde etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır (Haslam vd., 2015; Hogg vd., 2012; House vd., 2002; Rost, 2008; van Knippenberg,

¹ Dr., aslihancanbul@gmail.com, 0000-0002-4853-391X

2012). Liderlik, günümüz organizasyonlarında başarının anahtarı olarak kabul edilmektedir ve araştırmalar, olumlu sonuçlarını kapsamlı bir şekilde belgelendirerek bu görüşü güçlendirmektedir (Conger vd., 2000; Kirkpatrick ve Locke, 1996; Resick vd., 2009).

Liderlik, toplumların yapı taşı olarak her yerde var olan ve insan etkileşimlerinde merkezi rol oynayan bir olgudur. Gündemlerin ve hedeflerin belirlenmesi, bireylerin ve grupların kimliklerinin tanımlanması ve yönetim biçimlerinin şekillendirilmesi bu olgunun etkisiyle mümkün hale gelmektedir. Liderlik, bireyleri motive etme ve organize etme gücüne sahiptir; bu güç, hem büyük başarıların hem de yıkıcı olayların zeminini hazırlamaktadır. Toplumları savaşa sürüklemek, kökten dincilik hareketlerini güçlendirmek, ekonomik durgunluğu aşmak, toparlanma süreçlerini başlatmak ve teknolojik devrimleri tetiklemek gibi geniş bir etki alanı, liderliğin yaşamlarımız üzerindeki dönüştürücü etkisini açıkça göstermektedir (Hogg vd., 2012).

1980'lerin sonlarına doğru, Batı toplumlarında iş ve yönetim anlayışını büyük ölçüde şekillendiren liderlik, kabul görmüş bir ahlaki değer haline gelmiştir (Sinclair, 2007). Bu dönemde okullar, toplum örgütleri, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, spor, sağlık ve tıp alanları, şirketler ve bürokrasilerdeki bireyler, lider olmaları veya liderlik pozisyonlarına yönlendirilmeleri için teşvik edilmiştir (Ford ve Harding, 2007; Gabriel, 2005). Liderlik, popüler ve akademik söylemler aracılığıyla yalnızca bir yetkinlik ya da beceri seti olarak değil, aynı zamanda kimlik üzerinde bir baskı unsuru olarak birikmiştir (Fairhurst, 2007). Bu süreçte liderlik, bireylerin kendilerini ve başkalarını algılama biçimlerinde önemli bir rol oynayarak, kimlik temelli bir liderlik anlayışının zeminini hazırlamıştır. Liderlik, yalnızca bireysel yetkinliklere değil, aynı zamanda grup içindeki aidiyet ve kimlik dinamiklerine dayalı bir sosyal süreç olarak şekillenmiştir.

Kimlik kavramı, onlarca yıldır sosyal teorilerin merkezinde yer almış; sosyologların (Berger ve Luckmann, 1966; Giddens, 1991), sosyal psikologların (Gergen, 1991) ve kültürel teorisyenlerin çalışmalarında derinlemesine incelenmiştir. Kimliğin bireysel bir başarı olarak ele alındığı psikolojik açıklamalar, bireylerin kendilerini yalnızca kişisel özellikleriyle değil, aynı zamanda sosyal gruplarla olan ilişkileri üzerinden tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel ve Turner, 1979) ve Öz-Kategorizasyon Teorisi (Turner vd., 1987) gibi yaklaşımlar, bireylerin kimliklerini sosyal gruplar üzerinden nasıl inşa ettiklerini ve bunun davranışlarına, motivasyonlarına ve bağlılıklarına nasıl yansıdığını açıklamaktadır. Sosyal Kimlik Teorisi, bireylerin grup içi ve grup dışı ilişkilerindeki bilişsel, motivasyonel ve sosyo-tarihi unsurların etkileşimini

ele alırken, Öz-Kategorileşme Teorisi bu süreci bireylerin grup içindeki yerlerini anlamlandırma süreçleri üzerinden detaylandırmaktadır.

Bu teorik çerçeve, liderlik olgusunu yalnızca bireysel bir özellikler kümesi olarak değil, kimlik temelli bir süreç olarak yeniden yorumlamayı mümkün kılar. Öz-Kategorileşme Teorisi, liderlerin ve takipçilerin grup kimlikleri üzerinden nasıl etkileşimde bulduklarını ve bu etkileşimlerin kolektif aidiyet duygusunu nasıl pekiştirdiğini açıklamaktadır. Kimlik temelli liderlik anlayışı, liderlerin grup kimliklerini temsil edebilme ve bu kimlikler üzerinden takipçileriyle anlamlı bağlar kurma becerisiyle ilişkilidir. Bu bağlamda, liderlik ile kimlik arasındaki ilişki, organizasyonel başarıyı şekillendiren temel bir dinamik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal kimlik teorisi üzerine yapılan önemli sosyal psikolojik araştırmalar, liderlere, takipçi gruplarının kimlikleriyle uyumlu bir şekilde kendi kimliklerini nasıl yönetecekleri ve şekillendirecekleri konusunda öneriler sunmaktadır. Bu önerileri uygulayan liderlerin, takipçilerinin öz gözlem yapmasını teşvik ederek grup içinde daha yüksek motivasyon seviyeleri yarattıkları tespit edilmiştir (Hogg, 2003; Shamir vd., 1993). Sosyal kimlik teorisinin katkısıyla, bireylerin kendilerini yalnızca birey olarak değil, belirli sosyal grupların üyesi olarak tanımladıkları ve bu grubun değerlerine bağlı hissettikleri anlaşılmıştır (Tajfel, 1972; Ellemers ve Haslam, 2012). Kimlik, bireylerin kendilerini tanımlamaları ve başkalarıyla etkileşim kurmaları sürecinde temel bir rol oynamaktadır, bu da kimlik-temelli liderlik anlayışının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal kimlik fenomenleri, yalnızca bireylerin grupla özdeşleştiği ve sosyal kimliğin belirgin olduğu ölçüde devreye girer. Kimlik, bir dizi faktöre bağlı olarak şekillenir. Kimlik, psikolojik birliği yansıtır (Ashforth & Mael, 1989) ve birey ile grup arasındaki algılanan bağlam-bağımlı benzerlik kimliği etkiler; böylece daha yüksek benzerlik, daha yüksek bir kimlik duygusu yaratır (Haslam, 2001; Turner vd., 1987; van Knippenberg & Haslam, 2003). Benliğin ve grubun psikolojik olarak birleşmesi, grubun prestij ve statüsünün benlik imajına yansımaları sağlar. İnsanlar olumlu bir benlik imajı için çaba gösterir ve buna bağlı olarak yüksek statüli gruplara üye olmayı arzularak bu gruplarla özdeşleşme olasılıklarını artırır (Ellemers, 1993; van Prooijen & van Knippenberg, 2000).

Kimlik-temelli liderlik, bireylerin sosyal kimlikleri üzerinden kendilerini ve başkalarını motive etme kapasiteleri ile geleneksel liderlik yaklaşımlarından ayrılmaktadır. Liderin, takipçilerin kimlikleriyle uyumlu bir şekilde kendi kimliğini şekillendirmesi ve grup normlarına uygun davranması, bireylerin bağlılık ve motivasyon seviyelerini artırır. Liderlik sürecini sosyal bir

bağlamda ele alan bu yaklaşım, liderin yalnızca otorite figürü olarak değil, grup üyelerinin kimliklerini destekleyici ve motive edici bir figür olarak görülmesini sağlamaktadır. Bu sebeple kimlik temelli liderlik anlayışının örgüt yöneticileri ve akademisyenler tarafından daha fazla dikkat yöneltilmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kitap bölümü, kimlik-temelli liderlik anlayışının kavramsal temellerini derinlemesine ele alacak ve kimlik ile liderlik arasındaki karşılıklı etkileşimi inceleyecektir. Özellikle bireylerin zihinsel süreçlerinin kimlik oluşturma süreçlerinin nasıl gerçekleştiği ve sosyal kimlik teorisinin kimlik oluşturma sürecindeki katkıları sayesinde, liderin takipçilerle paylaşılan kimlik üzerinden nasıl bir etki yaratabileceği üzerinde durulacak, bu bağlamda liderliğin grup dinamikleri ve kimlik üzerindeki etkisi değerlendirilecektir.

2. Kimlik Algısının Zihinsel Temelleri ve Örgütsel Yansımaları

Karmaşık yapısıyla insan beyni, bilinç, düşünce ve duygu gibi temel zihinsel süreçlerin merkezidir. Beyindeki milyonlarca hücrenin etkileşimi, daha yüksek bilişsel yeteneklerimizi ve zengin yaşam deneyimlerimizi yaratmaktadır. Beyinde yaklaşık 179 milyar hücre vardır ve bu hücrelerin çoğunluğu nöronlardır. İnsan beynindeki nöronlar, beyin devrelerinin temel yapı taşlarıdır ve tüm zihinsel deneyimlerimizi oluşturan yaklaşık 86-100 milyar nöron vardır (Azevedo vd., 2009; Baluška vd., 2021; Thomasi ve Gulbransen, 2023).

Nöronlar birbirleriyle elektrokimyasal sinyaller yoluyla iletişim kurmaktadır. Bu nöronlar, beynin dış yüzeyinde bulunan ve yaklaşık 3-4 mm kalınlığındaki korteks tabakasında bulunur; bu tabaka, daha yüksek bilişsel işlevlerin çoğunun gerçekleştiği bölgedir (Ruppin vd., 1993; Vinck vd., 2023). Korteks, diğer beyin katmanlarına göre daha az nörona sahip olmasına rağmen, uzun ve geniş lifleri sayesinde birçok bağlantıya sahiptir. Bu etkileşimli yapının gücü, beynin çeşitli alanlardan gelen bilgileri birleştirmesine ve bilinçli benliğimizi şekillendiren zengin ve çeşitli deneyimler üretmesine olanak tanımaktadır (Hood, 2019; Suzuki vd., 2023). Bu etkileşimli yapı, gruplar oluşturmamıza, kendimizi tehlikelerden korumamıza ve evrim boyunca hayatta kalmamıza yardımcı olmuştur. Karşılıklı etkileşim, beynin mimarisinin değişmesine olanak tanımaktadır (Atkinson, 2004).

Sosyal etkileşimler, hareket, jestler ve etkileşimleri başkalarının ifade edici yönleriyle bütünleştiren karmaşık beyin süreçlerini içermektedir. Bu etkileşimler, eserler, araçlar ve teknolojiler de dahil olmak üzere çeşitli ortamlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bireyler farklı sosyal roller benimseyebilir

ve çeşitli kurumsal uygulamalara katılabilir (Clark, 2001). Zihnin evrimi sadece kafatasının içindeki beyni değil, aynı zamanda etkileşimde bulunduğu bedeni ve çevreyi de içermektedir. Bu nedenle biliş hem nöral hem de nöral olmayan bileşenleri kapsayan bir sistem içinde gerçekleşmektedir (Gallagher, 2017; Gallagher & Bower, 2013).

Nöronlar, sinaptik bağlantılar aracılığıyla bilgi, deneyim ve duyguları paylaşarak iletişim kurmakatadırlar. Bu iletişimlerdeki bireyler arasındaki değişkenlik, nöral bağlantılardaki farklılıklardan kayanaktanmaktadır. Bilişsel süreçlerimiz, davranışlarımız ve yeteneklerimiz bu bağlantıların gücüne ve sayısına bağlıdır (Ramachandran & Blakeslee, 2000). Beyindeki bağlantılar geçmiş ve yeni deneyimleri benzersiz bir bilişsel yapıya entegre etmektedir. Bu dinamik ve sürekli süreç, kendini anlamayı ve kimlik oluşumunu desteklemekte ve sürekli olarak yeniden şekillendirilen ve yeniden tanımlanan sürekli gelişen bir kimliğe yol açmaktadır (Canbul Yaroğlu, 2024).

Bu nöronlardan ayna nöronları, sinirbilimci Giacomo Rizzolatti'nin laboratuvarında yürütölen araştırma sırasında 1992'de tesadüfen keşfedilmiştir (Gallese vd., 1996). Başlangıçta primatlarda tanımlanan bu nöronlar, hem bir eylem gerçekleştirildiğinde hem de başkalarının eylemlerini gözlemlerken aktive olmaktadır. Ayna nöronlarının kesin kökenleri ve işlevleri hala tartışılrsa da, çağdaş araştırmalar bu nöronların tek bir türe özgü olmadığını göstermiştir. Bunun yerine, çeşitli motor, duyuusal ve duygusal beyin bölgelerine dağılmış karmaşık ve uyarlanabilir bir "ayna mekanizması" temsil ederler. Bu mekanizmanın sosyal etkileşimlerde önemli bir rol oynadığı ve evrim yoluyla korunan bir işlev olduğu düşünülmektedir (Bonini, 2022). Başkalarının eylemlerini gözlemlerken ayna nöronlarının aktive olması, başka bir kişinin düşünceler, kişinin kendi zihnindeki düşünceleri tanımasıyla elde edilebilir. Örneğin, bir kişi gülümserse, diğerlerinin de otomatik olarak gülümsemesi muhtemeldir ve bu da olumlu duyguların harekete geçmesine yol açmaktadır. Bu süreç, bireylerin davranışlarını taklit ederek başkalarının duygusal durumlarını doğrudan deneyimlemelerini sağlamaktadır. Örneğin, botoks enjeksiyonları gibi yüz kaslarını geçici olarak hareketsizleştiren prosedürler, bu ifadeleri taklit etme yeteneğinin kısıtlanması nedeniyle başkalarının duygusal ifadelerini tanıma yeteneğini engelleyebilmektedir (Neal ve Chartrand, 2011).

Ayna nöronları, başkalarının eylemlerini ve hareketlerini taklit etme yeteneği ile sosyal davranışları açıklar; örneğin, insanlar bir sıraya girdiğinde, eşit mesafeyi korurlar ve genellikle benzer davranışlar sergilerler veya bir gruptaki insanlar farkında olmadan aynı anda sallanmayı bırakabilirler (Richardson, 2007). Beyinde benliğı belirli bir merkezde yapılandıran bir

bölge yoktur. Beyin, hayatımız boyunca yaşadığımız deneyimlerin anlamlı bir bütün oluşturmasını ve bu deneyimlerin kalıcı izler bırakarak benlik algısını yaratmasını sağlamaktadır (Hood, 2012). Daniel Dennett, benliğin anlatılar, deneyimler ve etkileşimler yoluyla şekillendiğini belirtmiştir: “Hikayelerimiz uydurulur, ancak çoğunlukla biz uydurmuyoruz; onlar bizi uyduruyor” (1991, s. 418).

Ayna nöronlar, başkalarının davranışlarını ve duygularını anlamada temeldir ve bu da “ayna benlik” kavramıyla uyumludur. Bu kavram, bireylerin kimliklerini başkalarıyla etkileşimler yoluyla nasıl geliştirdiklerini gösterir ve bu süreç ayna nöronlarının işleviyle desteklenmektedir. Sosyal etkileşimler, hareketi, jestleri ve başkalarının ifade edici yönleriyle etkileşimleri bütünleştiren karmaşık beyin süreçlerini içermektedir. Bu etkileşimler, eserler, araçlar ve teknolojiler dahil olmak üzere çeşitli ortamlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bireyler farklı sosyal roller benimseyebilir ve çeşitli kurumsal uygulamalara katılabilir (Clark, 2001). Zihnin evrimi sadece kafatasının içindeki beyni değil aynı zamanda etkileşimde bulunduğu bedeni ve çevreyi de içerir. Bu nedenle biliş, hem nöral hem de nöral olmayan bileşenleri kapsayan bir sistem içinde gerçekleşmektedir (Gallagher, 2017; Gallagher & Bower, 2013).

İnsan hayatı, devam eden bir kendini yaratma süreci olarak görülebilir. Bir bireyin benliği, günlük yaşamda girdiği etkileşimler aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. İnsanlar sabit bir benlikle doğmazlar; bunun yerine benlik, etkileşimler aracılığıyla dinamik olarak şekillendirilir ve deneyimler aracılığıyla sürekli olarak yeniden yaratılır. Deneyim bir sosyal etkileşim biçimi olduğundan, benlik hem bir birey hem de bir sosyal süreç olarak gerçekleşmektedir (Hood, 2012).

Kimlik, “Ben kimim?” sorusuna verilen bir cevap olarak anlaşılabilir (Carter ve Grover, 2015) ve sosyal gerçeklikte gezinme mekanizması olarak işlev görmektedir (Endacott, 2021). İnsanlar sosyal bağlama bağlı olarak çeşitli kimlikler geliştirirler ve bu kimliklerin oluşturulması, öncelikle başkalarıyla etkileşimler yoluyla şekillenen dinamik ve yinelemeli bir süreçtir (Crocetti vd., 2008; Mirbabaie vd., 2022; Heyder vd., 2023). Çalışma bağlamı, bireylerin kimlik geliştirdiği önemli bir sosyal ortamdır; çünkü insanlar hayatlarının büyük bir bölümünü işte geçirirler ve çalışma kimliği olarak tanımlanan bu yapı, çalışma ile ilgili normlar, değerler ve kaynaklardan oluşan düzenleyici bir çerçeveye sahiptir (Reay vd., 2017). Çalışma kimliği, bireylerin işteki davranışlarını ve kendi kimliklerine ilişkin algılarını doğrudan etkiler ve bu nedenle bireylerin çalışma ortamındaki kimliklerindeki değişikliklere verdikleri tepkiler, çalışma süreçlerinin nasıl şekillendiği konusunda önemli ipuçları sağlamaktadır. Özellikle yapay

zekâ uygulamaları gibi yeni teknolojilerle ortaya çıkan iş yapma biçimleri bireylerin mevcut iş kimliklerini tehdit ediyorsa, bu değışiklikler direnç veya reddedilmeyle sonuçlanabilmektedir (Petriglieri, 2011; Bankins vd., 2024).

Ayna nöronlarının sosyal etkileşimdeki önemi göz önüne alındığında, liderlerin çalışanlarla kurduğu ilişkilerin, çalışanların kimlik algılarını doğrudan etkilediği görölmektedir. Kimlik, bireyin sosyal etkileşimler yoluyla şekillenen ve sürekli değışen dinamik bir süreçtir. Liderlerin kimlik temelli bir yaklaşımla çalışanların iş kimliklerini desteklemeleri, onların iş ortamında kendilerini daha anlamlı ve değerli hissetmelerine katkıda bulunabilir. Bu durum, özellikle yapay zekâ gibi yeni teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonu sırasında daha da kritik hale gelir; çünkü bu tür teknolojiler bazı çalışanlar için kimlik tehditleri oluşturabilir ve bu tehditlere karşı direnç geliştirilmesine yol açabilmektedir.

Kimlik temelli liderlik, çalışanların bu tehditleri aşarak yeni teknolojilere uyum sağlamalarını kolaylaştırır. Ayna nöronları, liderlerin davranış ve duygularının çalışanlar tarafından içselleştirilmesine olanak tanıyarak, çalışanların kimlik gelişim süreçlerine olumlu katkılar sunar. Bu etkileşim, çalışanların liderleriyle uyum içinde hissetmelerini ve iş kimliklerini güvenle inşa etmelerini sağlarken, aynı zamanda onların değışime daha açık hale gelmelerine yardımcı olur. Kimlik temelli liderlik yaklaşımı, bireylerin kendilerini değerli hissettikleri ve anlam buldukları bir çalışma ortamı yaratarak teknolojik değışim süreçlerinin tehdit olarak algılanmasını azaltır ve bireylerin iş ortamında kendilerini daha bütünsel bir şekilde ifade etmelerine olanak sağlar.

3. Kimlik ve Liderlik İlişisini Anlamak: Sosyolojik ve Psikolojik Temeller

3.1. Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal kimlik kavramı, grup üyeliklerinin tutumları, duyguları ve davranışları nasıl şekillendirdiğine dair içgörüler sunmaktadır. Grup üyeliği açısından öz-kavrayış, benlik ve grubun psikolojik bir “birleşmesini” içerir veya daha kesin olarak benliğin tüm yönleri grup içi prototip tarafından yönetilir. Sosyal kimlik perspektifinden, insanlar bilişsel olarak grupları prototipler olarak temsil ederler (Rosch, 1978). Bu prototipler, belirli bir bağlamda iç grubun özünü yakalayan ve iç grubu ilgili dış gruplardan açıkça ayıran bulanık nitelik kümeleridir (algılar, tutumlar, duygular, davranışlar). İç grup prototipi, gruplar arası farklılıkları ve iç grup benzerliklerini en üst düzeye çıkaran anlık durumsal bilgilere dayanan, ancak aynı zamanda iç grup ve gruplar arası hafızaya ve geçmiş grup geçmişine dayanan “biz”in soyut

bir bilişsel temsilidir. İç grup prototipi, belirli bir bağlamda grup üyeliğine uygun nitelikleri tanımlar ve belirler. Bu nedenle, prototip tipik grup üyesinden çok, ideal bir temsile daha yakındır (yani prototip grup üyesi, ortalama grup üyesi değildir).

Liderliğin sosyal kimlik modeli ve genel olarak kimlik liderliği üzerine yapılan çalışmalar, iki temel sosyal psikoloji teorisinden etkilenmiştir: Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel ve Turner, 1979) ve Öz-Kategorileşme Teorisi (Turner vd., 1987). Sosyal Kimlik Teorisi'nin kritik katkısı, çeşitli sosyal ve örgütsel bağlamlarda bireylerin benlik algılarının öncelikle kişisel kimlikleri üzerinden (kendilerine dair “ben” ve “benim” olarak hissettikleri; Turner, 1982) tanımlanmadığını göstermesidir (Tajfel, 1972; Ellemers & Haslam, 2012; Hogg & Abrams, 1988). Sosyal kimlik yaklaşımı, öz-kavrayış ile grup ve grup-arası fenomenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için bir dizi uyumlu sosyal-bilişsel, motivasyonel, sosyal-etkileşimli ve toplumsal düzeydeki teorileri birleştiren teorik bir çerçeve sunmaktadır (Abrams & Hogg, 2001; Haslam vd., 2001; Hogg, 2001).

Sosyal kimlik yaklaşımının özünde, grup üyeliğinin öz-tanımlamaya katkıda bulunduğu varsayımı vardır. İnsanlar kendilerini yalnızca kendine özgü bireyselleştirici nitelikler ve kişilerarası ilişkiler (“Ben”) açısından değil, aynı zamanda ait oldukları bir grubun kolektif nitelikleri (“Biz”) açısından da tanımlarlar. İlki kişinin kişisel kimliğini ve kişisel benliğini belirlerken, ikincisi kişinin sosyal kimliğini ve kolektif benliğini belirler (Hogg ve Williams, 2000; Sedikides ve Brewer, 2001; Brewer, 2001; Brewer ve Gardner, 1996).

Sosyal kimlik yaklaşımı başlangıçta gruplar arası ilişkilerin sosyal psikolojik bir teorisi olarak geliştirilmiş (Tajfel & Turner, 1979) ve öncelikli olarak örgütsel bağlamların dışında uygulanmıştır. Ancak, son yirmi yılda, sosyal kimlik analizlerini grup ve örgütsel süreçlere uygulayan çalışmalarda önemli bir artış oldu (Haslam, 2001; Haslam, van Knippenberg, Platow & Ellemers, 2003; Hogg & Terry, 2000). Bu çalışmalar, örgütsel özdeşleşme (Ashforth & Mael, 1989; Elsbach, 1999; Pratt, 1998), işten ayrılma (Abrams, Ando & Hinkle, 1998; Mael & Ashforth, 1995), iş motivasyonu ve performansı (James & Greenberg, 1989; D. van Knippenberg, 2000; Worchel, Rothgerber, Day & Hart, 1998) ve örgütsel adalet (Tyler & Blader, 2000) gibi örgütsel davranışın bireysel düzeydeki yönlerine odaklanan bazıları ile birlikte geniş bir yelpazedeki sorunları ele almıştır. Diğer çalışmalar örgütsel davranışın grup düzeyindeki yönlerini incelemiştir; bunlar arasında grup uyumu (Hogg, 1993; Hogg, Cooper-Shaw ve Holzworth, 1993), örgütsel çeşitlilik (Ely, 1994; Tsui, Egan ve O'Reilly, 1992; van Knippenberg ve

Haslam, 2003) ve grup karar alma (Turner, Wetherell ve Hogg, 1989; Turner, Pratkanis ve Samuels, 2003) yer almaktadır. Ayrıca örgütsel davranışın gruplar arası yönlerine odaklanan analizler de vardır, örneğin örgütler içindeki gruplar arası ilişkiler (Hennessy & West, 1999; Kramer, 1991; D. van Knippenberg, 2003) ve birleşme ve satın almalar (Terry, Carey & Callan, 2001; D. van Knippenberg, van Knippenberg, Monden & de Lima, 2002).

Sosyal kimlik teorisi, bireylerin benlik algılarını yapılandırma kapasiteleri sayesinde sosyal kimliğin biliş ve davranış üzerinde geniş kapsamlı etkiler yarattığını öne sürmektedir. Bu etkilerden üçü özellikle öne çıkar;

Birincisi, insanlar kendilerini belirli bir sosyal kimlik bağlamında tanımladıklarında, o iç grubu (“biz”) diğer karşılaştırma (dış) gruplarından (“onlar”; Ashforth & Kreiner, 1999; Brewer, 1991) olumlu bir şekilde ayırmak isterler. Başka bir deyişle, bireyler için anlamlı olan grupların özgün ve değerli olmasını arzu ederler.

İkincisi, belirli bir sosyal kimlik belirgin olduğunda (yani, psikolojik olarak işlevsel bir sosyal kimlik algısına katkıda bulunduğu; Oakes vd., 1994), bireyler öncelikli olarak ilgili grubun konumu ve kaderine odaklanır. Örneğin, bir kadın bisikletçi kendini belirli bir bisiklet takımının üyesi olarak tanımlıyorsa, önemli olan, bireysel olarak kendi derecesi değil, takımının derecesidir. Bu bağlamda, sosyal kimlik, bireyleri, fedakarlık, örgütsel vatandaşlık ve özveri gibi davranışlara yönlendirerek, iç grubun çıkarlarını ilerletmek adına kişisel çıkarlarına aykırı hareket etmeye motive eder (Antonakis vd., 2021; Ashforth & Mael, 1989; Haslam, 2001).

Üçüncüsü, sosyal kimliğin davranışı şekillendirme düzeyi ve biçimi, bireylerin içinde buldukları sosyal bağlamı nasıl anladıklarına büyük ölçüde bağlıdır. Özellikle, bireylerin davranışları, grup sınırlarının ne kadar geçirimsiz olarak algılandığına (örneğin, düşük statülü bir gruptan ayrılmanın olanaksız olması) ve gruplar arası ilişkilerin ne kadar istikrarsız ve gayri meşru olarak değerlendirildiğine (Ellemers, 1993; Reicher & Haslam, 2006) bağlı olarak değişkenlik gösterir. Bu faktörler, grup içindeki aidiyet duygusunun ve grup kimliğinin şekillenmesinde belirleyici bir rol oynar.

Sosyal kimlik teorisi, yöneticilerin kendi benlik kavramlarının merkezi bir parçası olarak bir lider kimliği geliştirmeye çalıştıklarını ileri sürmektedir (Ibarra vd., 2010; Lord & Hall, 2005). Liderler liderlik rollerini yerine getirirken, başkaları ve kendileri tarafından lider olarak algılanmak isterler (Schlenker, 1986; Swann, 1990) ve liderin rolüne atfettikleri özellikleri sergilemek için bilinçli çaba gösterirler (Lord & Brown, 2003). Öz imajları,

rolü nasıl algıladıklarıyla uyuyorsa, liderliğe ilişkin olumlu algılara sahip olabilirler (van Knippenberg & Hogg, 2003) ve kendilerini lider olarak görebilirler (DeRue & Ashford, 2010).

Sosyal kimlik yaklaşımı, liderliğin liderlerin grup üyeleri için paylaşılan bir sosyal kimlik duygusunu temsil etme, iletme, yaratma ve yerleştirme kapasitelerine odaklanan yinelemeli ve çok boyutlu bir süreç olduğunu ileri sürer (Haslam, Reicher ve Platow, 2011; Hogg, 2001; Reicher vd., 2005; Turner ve Haslam, 2014; van Knippenberg ve Hogg, 2003; van Knippenberg, vd., 2004). Bu bakış açısına göre, liderler, bireylerin kendilerine özgü motivasyonlarını harekete geçirebilmeleri ve bu enerjinin dönüştürücü gücünden yararlanabilmeleri için paylaşılan bir ‘biz’ duygusu geliştirir ve yönlendirir (Ellemers, de Gilder ve Haslam, 2004; Reicher vd., 2005). Bu bağlamda, başarılı liderlik, takipçilerin paylaşılan hedeflere katkıda bulunma isteğini sağlayan bir sosyal etki olarak tanımlanır (House, Javidan ve Dorfman, 2001).

Özellikle araştırmalar ve teoriler, liderlerin liderlik etmeyi amaçladıkları grubun temsilcisi veya prototipi olarak görülmesinin önemine odaklanmaktadır. Bu anlayışa göre, liderler, belirli bir iç grubu tanımlayan ve onu dış gruplardan ayıran niteliklere sahip olarak kabul edilmektedir (Rosch, 1978; Turner, 1985; van Knippenberg, 2011; van Knippenberg ve Hogg, 2003). Liderlik sürecinin bu yönüne yapılan vurgu, Turner’ın (1991) orijinal içgörüsünü yansıtmaktadır. Haslam ve diğerleri (2011), van Knippenberg (2011) ve Hogg, van Knippenberg ve Rast’in (2012) kapsamlı araştırmaları, lider prototipliğinin bazı önemli liderlik sonuçlarına katkı sağladığını göstermektedir. Bu sonuçlar arasında algılanan lider adaleti (De Cremer, van Dijke ve Mayer, 2010; Koivisto, Lipponen ve Platow, 2013; Platow, Hoar, Reid, Harley ve Morrison, 1997), lider onayı (Ullrich, Christ ve van Dick, 2009), liderlere duyulan güven (Giessner ve van Knippenberg, 2008) ve algılanan lider karizması (Platow, van Knippenberg, Haslam, van Knippenberg ve Spears, 2006; Steffens, Haslam ve Reicher, 2014) yer almaktadır.

Bununla birlikte, liderlerin yalnızca paylaşılan sosyal kimliği temsil etmekle kalmayıp, aynı zamanda kimlik girişimciliği eylemleriyle (Reicher ve Hopkins, 1996a; Reicher ve Hopkins, 2001; Reicher vd., 2005) bu ortaklık duygusunu yaratmaları ve kimlik ilerlemesi eylemleriyle grubu tanıtmak için çaba göstermeleri gerektiği açıktır (Haslam ve Platow, 2001). Liderlerin kimlik impresaryosu eylemleriyle grubu, üyelerin yaşanmış deneyimlerine yerleştirmeleri de gerekmektedir (Haslam vd., 2011). Bu noktada, prototiplik önemli bir unsur olmakla birlikte, kimlik liderliğinin

tek unsuru değildir ve liderlik sürecinin çok boyutlu doğasını anlamak için diğer dinamiklerin de dikkate alınması gereklidir.

Sosyal kimlik yaklaşımı, grup üyeliklerinin nasıl kendilik tanımlayıcı hale geldiğini ve grup üyeliğine dayalı tanımlamanın grup temelli etki ve motivasyonu ürettiğini açıklar. Ancak, tüm grup üyeliklerinin eşit derecede kendilik tanımlayıcı olduğu veya her durumda grup üyeliğinin grup kimliği ile tutarlı tutum ve davranışları ortaya çıkardığı anlamına gelmez. Bir grup üyeliğinin bireyin kendilik kavramının belirgin bir parçası olma derecesi, bireyler, gruplar ve durumlar arasında değişkenlik gösterebilir.

Ayrıca, insanlar aidiyet ihtiyaçları ile farklı olma arzuları (yani, “gri kitlelerin” bir parçası olmamak) arasında bir denge kurmayı hedefler. Nispeten küçük ve belirgin gruplara üyelik, bu karşıt arzular arasındaki dengeyi sağlama olasılığını artırır ve dolayısıyla özdeşleşmeyi tetikler (Brewer, 1991). Grup özdeşleşmesi, grup normatif özelliklerinin (yani prototipin) içselleştirilmesi ve bu normlara uyum sağlanması yoluyla benlik kavramı ve diğer belirsizlikleri azaltabilir. Bu nedenle, belirsizlik durumlarında bireylerin grup bağlılıkları arama ve gruplarla özdeşleşme olasılıkları artar (Hogg, 2000). Sosyal özdeşleşme ve sosyal kimliğin belirginliği (yani bilişsel olarak ne ölçüde etkinleştirildiği (Haslam, 2001) birbirini karşılıklı olarak etkiler; yani insanların belirgin gruplarla özdeşleşme olasılığı daha yüksektir ve yüksek özdeşleşme, grup üyeliğini belirgin hale getirme eğilimindedir. Ancak, diğer faktörler de sosyal kimlik belirginliğini etkiler.

Sosyal kimlik araştırmalarında neredeyse yalnızca gruplar arası ilişkilere odaklanılmasından grup süreçlerine artan bir vurgu yapılmasına geçiş, liderliğin sosyal kimlik analizlerinin gelişimini de teşvik etmiştir. Sosyal etkinin sosyal kimlik analizi, öz-kategorizasyon teorisinin şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır (Turner vd., 1987) ve liderlik analizi doğal olarak bu sosyal etki araştırmasından ortaya çıkmıştır. Bu analizlerin orijinal odak noktası örgütler içindeki liderlik olmasa da liderliğin sosyal kimlik analizi, örgütsel bağlamlarda liderliğin sosyal kimlik modelini sunan bir çerçeveye dönüşmüştür. Bu modelin merkezinde, aşağıdaki bölümlerde ana hatlarıyla açıklayacağımız grup prototipikliği, sosyal kimliğe dayalı etki ve grup odaklı motivasyon kavramları yer almaktadır.

3.2. Öz-Kategorizasyon Teorisi

Kendimizi algılayış biçimimiz, öz kavramımız veya kimliğimiz, hissettiğimiz, düşündüğümüz ve davrandığımız şekiller üzerinde derin etkiler yapar ve ulaşmayı hedeflediğimiz şeyler üzerinde de etkili olur (Leary & Tangney, 2003). Bu nedenle, liderlik takipçilerin kendilerini nasıl

algıladıklarını değiştirebiliyorsa, liderliğin örgütsel, iş grubu ve bireysel işleyiş üzerinde büyük sonuçları olabilir. O halde, bu öz kavramı tam olarak nedir?

Öz kavramı, bir kişinin kendisi hakkında sahip olduğu bilgi olarak görülebilir. Bu kendilik bilgisi birçok farklı alanı kapsayabilir; örneğin, sahip olunan ve olmayan yetkinlikler hakkında bilgi, bireyin tutumları ve değerleri hakkında bilgi, hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeyler hakkında bilgi ve olmak istediği şeyler hakkında bilgi. İnsanlar, bazı boyutlarda kendileri hakkında net bir kavramsallaşmaya sahipken, diğer boyutlarda daha belirsiz veya daha şematik kavramsallaşmalara sahip olma eğilimindedir. Belirli bir boyutun birisi için ne kadar önemli olduğu ve o boyutta ne kadar uç bir konumda olduklarına inandıkları, kendilik kavramının ne kadar belirgin veya net olduğunu etkiler (Markus, 1977).

Öz, dolayısıyla, insanların belleklerini ve davranışlarını organize etmelerine ve anlamlandırmalarına yardımcı olan bir bilgi yapısıdır (Kihlstrom, Beer, & Klein, 2003; Kihlstrom & Klein, 1994). Örneğin, bilgi kendilikle ilgili olduğunda bellek içinde daha iyi saklanabilir ve kendilikle ilgili bilgiler diğer bilgilerle daha sistematik bir şekilde ilişkilendirilebilir. Ayrıca, öz başkalarıyla etkileşimden evrim geçirir ve bu sosyal etkileşimlerin bir düzenleyicisi olarak işlev görür (Lord & Brown, 2004; Sedikides & Gregg, 2003). Kendimizle ilgili fikirlerimiz, büyük ölçüde, başkalarının davranışlarına nasıl tepki verdiğimiz ve başkalarının bize nasıl tepki verdiği deneyimlerimizden doğar. Ek olarak, sosyal etkileşimler ve sosyal yapılar da bize kimlikler sağlar (örn. sosyal bağlam, insanların kendilerini mesleki kimlikleri, ailelerindeki rolleri veya siyasi eğilimleri açısından algılamalarına yol açabilir).

Önemli bir nokta, özün tek boyutlu olmamasıdır. Bir kişinin genel özü genellikle her biri ayrı bir öz veya kimliği temsil eden bir dizi kategori olarak temsil edilir (Markus & Wurf, 1987; Showers & Zeigler-Hill, 2003; Stets & Burke, 2003). Bu ayrı özler veya kimlikler genellikle belirli bir sosyal bağlama bağlıdır. Bu, insanların belirli sosyal bağlamda sahip oldukları farklı kişisel ve sosyal pozisyonlar veya rol ilişkileri için bir kimliğe sahip olabileceği anlamına gelir. Kimliklerin sayısı ve her birinin özel içeriği kişiden kişiye değişir. Bu nedenle, öne çıkan kimliği, öz kavramının aktive olmuş kısmı olarak kabul ederiz ve öz kavramı, öz ve kimlik terimlerini birbirinin yerine kullanacağız.

Bu tartışmanın ışığında çok önemli bir nokta, özün son derece dinamik olduğudur. Öz kavramının belirli içeriği duruma bağlıdır. Bu bağlamda, öz, farklı bağlamlar veya durumlar içinde ortaya çıkan ve belirli bilişsel, duygusal ve davranışsal sonuçlara sahip olan modüler işleme yapılarını (öz şemaları)

içeren bir koleksiyon olarak görülebilir (örn. Lord ve diğerleri, 1999). Belirli bir zamanda aktive olan öz kavramının kısmı, o anda bilgi işlemeyi, duyguyu ve davranışı yönlendirir. Dolayısıyla, insanların birçok ayrı öze sahip olmalarına rağmen, herhangi bir belirli bağlamda genellikle sadece bir tanesi öne çıkar veya aktive olur. Öz kavramının bu aktive olmuş kısmı, çalışma öz kavramı (working self-concept) olarak adlandırılabilir (Lord & Brown, 2004; Markus & Wurf, 1987). Hangi öz kavramı kısmının aktive olacağı, sosyal bağlamdaki ipuçlarına ve hemen önceki deneyimlere bağlıdır. Örneğin, bir kişi babasından bir telefon aldığında kız veya oğul kimliği öne çıkabilirken, bir meslektaşı odasına girdiğinde çalışan kimliği öne çıkabilir.

Sosyal Kimlik Teorisi'nin fikir zenginliğine rağmen, sosyal kimliğin işleyişı ile ilgili bazı temel sorular yanıtlanmamıştır. Sosyal kimliği belirgin hale getiren unsurlar nelerdir? Sosyal kimlik gruplar içinde nasıl paylaşılır ve koordine edilir? Bireyler sosyal kimliği somutlaştırma ve uygulama kapasitelerinde nasıl farklılık gösterir? Öz-Kategorizasyon Teorisi'nin 1980'lerde geliştirilme nedeni, kısmen bu tür soruları yanıtlamaktır. Bu teorinin temel katkısı, sosyal kimliğin grup davranışını, bireyin kendini belirli bir bağlamda iç grup üyeleri ile özdeşleştirdiği bir "kişiliksizleştirme" süreci aracılığıyla mümkün kıldığını öne sürmesidir (Turner, 1982; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1994). Başka bir deyişle, bireyler ancak kişiliksizleştirilmiş benlik kategorizasyonunun kendilerini ve diğerlerini aynı sosyal kategorinin üyeleri olarak görmelerine yol açması sayesinde bir grup olarak iş birliği yapabilirler (Hogg & Turner, 1987).

Bu argüman, benliğin, farklı soyutlama düzeylerinde tanımlanabilen ve dolayısıyla davranışı yönlendirebilen kategorik bir sistem olduğu modeline dayanır. En somut ve özel düzeyde benlik, yalnızca bireyi içeren kişisel kimlik olarak tanımlanır (Turner, 1982). Bununla birlikte, daha kapsayıcı bir düzeyde, belirgin bir iç grubun diğer üyelerini içeren bir sosyal kimlik olarak da tanımlanabilir (Oakes, Haslam, & Turner, 1994; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987). Öz-Kategorizasyon Teorisi eleştirel bir yaklaşımla, grup davranışı için psikolojik bir platform sağlamanın yanı sıra, sosyal kimliğin belirli kişilerin sosyal etki süreçleri aracılığıyla bu davranışları yönlendirmeleri ve şekillendirmeleri için bir temel oluşturduğunu öne sürer (Turner, 1991). Bu bağlamda, sosyal kimlik liderliğin temelini oluşturur (Hogg, 2001; Turner & Haslam, 2001).

Öz-kategorizasyon teorisine göre (Oakes, Haslam & Turner, 1994; Turner vd., 1987), öz-kapsayıcı bir sosyal kategori ve ilişkili sosyal kimlik, dört koşul sağlandığında belirli bir durumda öz-kavrayışın psikolojik olarak belirgin temeli haline gelir:

- (a) Sosyal kategori, kişinin onunla güçlü bir şekilde özdeşleşmesi ve önemi, değeri ve öz-kavrayıştaki merkeziliği nedeniyle hafızada erişilebilir olması;
- (b) Sosyal kategori, yakın sosyal bağlamda algısal olarak erişilebilir olması - durumsal ipuçları kategoriyi öne çıkarır;
- (c) İç grup ve dış grup uyumuna göre kategorizasyon, yakın bağlamdaki kişiler arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları açıklamaları (yapısal uyum olarak adlandırılır);
- (d) Kategorizasyonun stereotipik özelliklerinin insanların neden belirli şekilde davrandıklarını açıklamaları (normatif uyum olarak adlandırılır). Örneğin, cinsiyet açısından kategorizasyon, erkekler ve kadınlar arasında önemli farklılıklar olduğuna inanan bir birey için, cinsiyet farklılıkları hakkında daha az inanç sahibi birine göre daha belirgin hale gelme olasılığına sahiptir.

Buradaki önemli nokta, bir birey kendini belirli bir sosyal kimlik (örneğin, feminist) açısından tanımladığında, hem bu sosyal kimliğin anlamını (örneğin, feminist olmanın ne anlama geldiğini) keşfetmeye hem de bu anlamı somutlaştıran şekillerde hareket etmeye motive olacaktır. Ancak, değişen ve belirsiz bir dünyada bu anlamları ayırt etmek zor olabilir (Gaffney, Rast, Hackett, & Hogg, 2018; Hogg, 2007, 2021). Bu nedenle bireyler, dünyayı ve içindeki yerlerini anlamlandırmak için iç grup üyelerinden gelen bilgilere güvenirlere (Turner, 1991). Bu, herkesin bu konuda yardımcı olamayacağı gerçeğini yansıtır. Örneğin, bir feminist, cinsiyet ilişkileriyle ilgili konularda rehberlik almak için feminist karşıtı veya feminist olmayan birine başvuramaz; bunun yerine iç grup üyelerine, yani diğer feministlere yönelir. Çünkü onları, sosyal gerçekliğin kendileri için anlam taşıyan yönleri hakkında bilgi vermek için en uygun kişiler olarak görürler (Hogg, Abrams, Otten, & Hinkle, 1990).

Öz-Kategorizasyon Teorisi, bireylerin başkalarını belirli bir sosyal kimliğin temsilcisi olarak algıladıklarında, onların liderliklerini kabul etmeye ve olumlu bir şekilde yanıt vermeye daha yatkın olduğunu öne sürer. Ancak bu durum, yalnızca bu kişilerin ilgili bir iç grubu temsil ettiği algılandığında geçerlidir (Hogg, 2001; Platow, van Knippenberg, Haslam, van Knippenberg, & Spears, 2006; Platow & van Knippenberg, 2001). Kategorilerin yapısına dair bilişsel teoriler çerçevesinde daha resmi bir şekilde ifade etmek gerekirse, insanlar yalnızca bir bireyi ilgili bir iç grubun prototipi olarak gördüklerinde ondan etkilenir (Hogg, 2001; Turner, 1991; Turner & Haslam, 2001; van Knippenberg, 2011). Öz-Kategorizasyon

Teorisi, meta-kontrast ilkesi temelinde, bir bireyin bir grubu ne kadar iyi temsil ettiğini ve dolayısıyla grup içinde ne kadar etkili olduğunu, bu bireyin hem “bizim” ortak noktalarımızı hem de “bizi” diğer gruplardan ayıran özellikleri ne lude temsil ettiğiyle ilişkilendirir (Turner & Haslam, 2001).

3.3. Sosyal Etkileşimcilik Teorisi

Sosyolojide, ayna benlik kavramı sembolik etkileşimcilik perspektifinde önemli bir yer tutar. Sembolik etkileşimcilik, bireyler arasındaki sürekli etkileşimler yoluyla toplumun nasıl inşa edildiğini ve sürdürüldüğünü anlamayı amaçlayan mikro düzeyde bir teorik ereve sunar (Carter & Fuller, 2015). Charles Horton Cooley’nin geliştirdiği ayna benlik kavramı, bireylerin kendilerini, başkalarının onları algılama ve değerlendirme biçimlerine dayanarak şekillendirdiğini savunur. Bu yaklaşım, Alman pragmatizmi ve idealizminden etkiler taşısa da Cooley’nin fikirlerinin George Herbert Mead’in çalışmaları üzerindeki derin ve yadsınamaz etkisi, sembolik etkileşimcilik kuramındaki yerini pekiştirmiştir (Hood, 2012). Böylece ayna benlik, bireyin kendilik algısının sosyal etkileşim yoluyla sürekli biçimde nasıl şekillendiğini açıklayan bir araç olarak, sembolik etkileşimcilik kuramında merkezi bir rol oynar.

Sembolik etkileşimcilik, Mead tarafından vurgulandığı ve Blumer’in sembolik etkileşimciliğe yaklaşımıyla üzerine inşa edildiği gibi, belirsizliği sembolik etkileşim sürecinin merkezine koyan bir sosyolojik bakış açısidir. Bu bakış açısına göre, bireylerin eylemleri ve davranışları yalnızca dış uyaranlara verilen mekanik tepkilerle değil, aynı zamanda sosyal çevrelerindeki sembolik ipuçlarının yorumlanması ve anlamlandırılmasıyla da şekillenir. Blumer (1969), sembolik etkileşimcilikte bireylerin eylemlerini sosyal durumları ve etraflarındaki diğerlerinin tepkilerini gözlemleyerek ve yorumlayarak inşa ettiğini ne sürer. Etkileşimler sırasında başkalarının tepkileri bir bireyin davranışını etkiler ve şekillendirir. Sonuç olarak, sembolik etkileşimcilik doğası gereği biçimlendirici ve belirsizdir; tamamen önceden belirlenmiş yapılar tarafından yönetilmez. Bunun yerine, bireyler arasındaki anlam oluşturma süreci her etkileşimle sürekli olarak yeniden yapılandırılır ve değerştirilir.

Örgütsel teoride önemli bir yere sahip olan Chicago Okulu, sembolik etkileşimciliğin temellerini atmada kritik bir rol oynamış ve pragmatizme dayalı iki ana döneme ayrılmıştır. Erken Chicago Okulu teorisyenleri, örgütsel fenomenlerin, öncelikle örgütsel aktörler tarafından karşılıklı iletişim yoluyla şekillendirilen ve kolaylaştırılan, paylaşılan anlamlara dayalı kolektif eylemler olduğunu savunurlar (Van Maanen ve Schein, 1979).

Erken Chicago Okulu'ndaki önemli isimler arasında John Dewey, George Herbert Mead ve Herbert Blumer yer alır (McCall ve Becker, 2009).

İkinci Chicago Okulu, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra, özellikle 1960'lar ve 1970'lerde ortaya çıktı ve nitel, araçsal ve teori odaklı perspektiflere odaklanarak Park ve Mead'in fikirlerini daha da geliştirdi. Bu dönemde ilk Chicago Okulu'nun pozitivist metodolojik duruşundan uzaklaşıldı. İkinci Chicago Okulu, Erving Goffman, Howard Becker ve Elliot Liebow gibi sosyologların çalışmalarından yararlandı (McAuley ve diğerleri, 2007; Prasad ve Prasad, 2002).

Cooley ve Mead, benlik kavramını, bireylerin önemli başkalarının bakış açılarını nasıl içselleştirdiği üzerinden ele almış ve bu süreci ayrıntılı bir şekilde açıklamıştır. Cooley'nin "ayna benliği" metaforu, bireylerin başkalarının kendileri hakkındaki görüşlerini sosyal aynalar aracılığıyla nasıl değerlendirdiğini vurgular. Bu değerlendirmeler, bireyin öz saygısını etkiler: onay alındığında yüksek öz saygı gelişirken, reddedilme düşük öz saygıya yol açar. Cooley'ye (1902) göre, bu süreç zamanla olgunlaşır ve birey, gençlikteki açık evreden yetişkinlikte daha istikrarlı bir öz kavramına geçiş yapar. Mead (1925, 1934) ise benliğin, bireylerin temel sosyal etkileşimler yoluyla geliştiğini öne sürerek bu teoriyi genişletmiştir. Ona göre, benlik, bireylerin başkalarının tepkilerini tahmin ederek davranışlarını yönlendirdiği bir sosyal deneyimler yapısı olarak şekillenir. Hem Cooley hem de Mead, benlik oluşumunda sosyal bağlamın önemini vurgulasa da yaklaşımlarında farklılaşırlar: Cooley, daha çok aile gibi birincil grupların etkisine odaklanırken, Mead, daha geniş toplulukların ve genelleştirilmiş başkalarının rolüne dikkat çeker (Ruiz-Junco, 2021; Mercer, 2011).

Dewey (1946) ve Mead (1934) da örgütsel dönüşümlerin sosyal etkileşim süreçleri aracılığıyla nasıl gerçekleştiğine dair kapsamlı çalışmalar yürüttüler. Mead'in yazıları, bir bireyin eyleminin başkalarında tepkilere yol açan bir iletişim döngüsü başlattığını ortaya koymaktadır. Bu iletişim süreçleri aracılığıyla, bireyler sosyal gruplarla etkileşime girer, ortak davranış beklentileri oluşturur ve kendilerini ve durumu anlamaya çalışırlar. Bir davranışın sosyal anlamı, ortaya çıkardığı tepkilere yansır ve bu davranış-tepki döngüsü ilerledikçe, ondan türetilen anlamlar ya güçlendirilir, değiştirilir ya da kaybolur. Bu nedenle sosyal etkileşimler, yeni anlamlar üretmeyi amaçlayan alışılmış davranışların ve yaratıcı süreçlerin ifadesi olarak görülmektedir.

Örgütler içerisinde bireyler, diğer üyelerden aldıkları tepkiler ve etkileşimler aracılığıyla, kendilerine dair algılarını şekillendirirler. Sembolik etkileşimci yaklaşıma göre, bireylerin nesnelere atfettikleri anlamlar doğrudan

işsel değildir; bu anlamlar, günlük yaşamdaki sembolik etkileşimlerle sürekli olarak şekillenir ve yeniden yorumlanır. İlk bakışta sabit gibi görünen bu anlamlar, bireylerin bu nesnelere yükledikleri sembolik anlamlarla birlikte değişir. Bu süreçte hem bireyler hem de örgüt, karşılıklı etkileşimlerden beslenerek dönüşüm geçirir (Özalp, 2017). Bir bireyin yer aldığı sosyal bağlam, belirli kavramların ve terimlerin yorumlanma biçimlerini etkiler (Miranda & Saunders, 2003). Sosyal etkileşimler içerisinde bireyler, bağlama ve beklentilere göre farklı roller üstlenir. Örneğin, “teknoloji” kavramı, bireyin konumuna bağlı olarak farklı anlamlar kazanabilir. Bir departman yöneticisi için teknoloji, süreçleri ve insanları yönetmeyi sağlayan bir araçken, bir çalışan için bu kavram, bireyin kendini bir “yönetici” gibi algılamasına yol açabilir (Schein, 2015). Bu nedenle, sosyal bağlamdaki dinamik ve değişen roller, anlamların oluşumunda ve dönüşümünde temel bir rol oynar.

“Ayna benliği” kavramı, örgüt üyelerinin kimliklerini ve öz algılarını başkalarıyla etkileşimler yoluyla nasıl şekillendirdiklerini anlamada kritik bir rol oynar. Sembolik etkileşimcilik çerçevesinde, bireylerin zihinsel süreçleri başkalarının algılarına ilişkin öznel yorumlamalarla iç içe geçer. Bu süreçte, örgüt üyeleri başkalarının tutumlarını ve değerlendirmelerini içselleştirerek, bu yansımalar yoluyla öz kavramlarını oluştururlar. Örgüt içindeki sembolik etkileşimler, üyelerin kendilerini ve başkalarını anlamalarını ve bu anlamları sürekli olarak yeniden değerlendirmelerini sağlar. Bu etkileşimler, bireylerin örgütsel kimliği ve sosyal rolleri nasıl algıladıklarını ve bu kimliklerin örgütsel zihinsel süreçlere nasıl entegre edildiğini şekillendirir. Bu nedenle, “ayna benliği” hem kişisel hem de kolektif kimlikleri oluşturmada sembolik etkileşimcilik ve zihinsel süreçler arasında dinamik bir bağlantı oluşturur.

Kimlik temelli liderlik, liderin kendi öz kimliği ve örgütsel bağlamdaki sosyal etkileşimler yoluyla şekillenen bir liderlik tarzıdır. Bu bağlamda, ayna benliği kavramı, liderin hem kendisini hem de liderliğini, örgüt üyelerinin algılarına dayalı olarak nasıl tanımladığını ve geliştirdiğini anlamada önemli bir çerçeve sunar. Sembolik etkileşimcilik perspektifine göre, liderin kimliği, örgüt üyeleriyle etkileşimlerinde oluşan anlamlar ve bu anlamların sürekli yeniden değerlendirilmesi yoluyla dinamik bir şekilde şekillenir. Örgüt üyelerinin liderin davranışlarına yönelik tepkileri, liderin kendine dair algısını güçlendiren veya değiştiren bir geri bildirim döngüsü oluşturur. Bu süreç, liderin yalnızca bireysel bir kimlik değil, aynı zamanda örgütsel bir kimlik inşa etmesine olanak tanır.

Bu süreçte, liderin örgüt içindeki rolü, yalnızca dışsal bir pozisyon değil, aynı zamanda sosyal bağlamdaki anlamların dinamik bir ürünüdür. Mead’in benlik oluşumuna dair vurguladığı sosyal etkileşimler, liderin, örgüt

üyelerinin kendisine yansıttığı algıları yorumlayarak liderlik kimliğini yeniden şekillendirdiğini gösterir. Örneğin, bir lider, örgüt üyeleri tarafından güçlü ve vizyoner bir figür olarak algılandığında, bu algı liderin kendine dair öz kavramını etkiler ve liderin stratejik karar alma sürecine yansır. Bu anlamda, liderin kendini tanımlama süreci, örgüt üyelerinin tepkileriyle şekillenir ve liderin kimlik temelli liderlik tarzını güçlendirir.

Kimlik temelli liderlik, bireylerin sosyal bağlamdaki rolleri ve etkileşimleri aracılığıyla nasıl anlam kazandığını ve liderin kimliğinin bu süreçte nasıl biçimlendiğini anlamak için sembolik etkileşimcilik ve ayna benliği kavramlarına dayanan zengin bir çerçeve sunar. Bu liderlik tarzı, liderin örgüt üyeleriyle olan sürekli etkileşimleri sayesinde kimlik, rol ve davranışlar arasındaki uyumu sağlamasına yardımcı olur. Böylece, liderin kimliği yalnızca bireysel bir benlik değil, örgüt içindeki kolektif bir sürecin de dinamik bir yansıması haline gelir.

4. Kimlik Temelli Liderliğin Örgütsel Bağlamdaki Rolü

Örgütlerde liderliği etkili kılan unsurlar, örgütsel liderlik araştırmacıları için hem teorik hem de pratik açıdan temel bir meseledir. Etkili liderler, takipçilerini grup veya örgütsel hedeflere, misyona ya da vizyona yönlendirebilmenin yanı sıra onları motive edebilmeli ve değişimi yönetirken dahi istikrarı ve grup uyumunu sürdürebilmelidir (Chemers, 2001; Yukl, 2001). Bu bağlamda liderlik araştırmaları; liderin kişisel özellikleri, davranış stili, durumsal faktörler, sosyal değişim süreçleri ve karizmatik ya da dönüşümsel liderlik gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak, bu yaklaşımların liderliğin tüm yönlerini açıklamada sınırlı kaldığı ifade edilmektedir (Bass, 1990; Yukl, 1999; Yukl & Van Fleet, 1994). Bu sınırlılığın en önemli nedenlerinden biri, liderlerin yalnızca bir grup ya da organizasyona liderlik eden kişiler olarak değil, aynı zamanda bu grupların bir üyesi olarak da incelenmesi gerektiği gerçeğinin yeterince vurgulanmamasıdır.

Liderler, örgütün ve örgüt içindeki çeşitli grupların veya ekiplerin üyeleridir ve dolayısıyla liderlik ettikleri bireylerle paylaşılan grup üyeliği üzerinden etkileşim kurarlar. Liderlik süreçleri, liderlerin takipçilerden grup üyeleri olarak kolektif bir çaba göstermelerini beklediği paylaşılan bir grup kimliği çerçevesinde şekillenir. Bu nedenle, liderin grup üyesi olarak algılanması, sahip olduğu özellikler ve takipçileriyle etkili iletişim kurma kapasitesi, liderlik etkinliğinde kritik bir rol oynamaktadır (Bass, 1990; Yukl, 1999; Yukl & Van Fleet, 1994).

İnsanlar bilişsel olarak sosyal grupları, grup prototipleri aracılığıyla temsil ederler. Bu prototipler, grup içindeki benzerlikleri ve gruplar arası

farklılıkları yansıtan belirsiz bir nitelik kümesini (tutumlar ve davranışlar) içerir. Bir birey, kendisi de dahil olmak üzere, bir grup üyesi olarak kategorize edildiğinde, bu birey kişiliksizleştirilir; yani, özerk bir birey olarak değil, grup üyesi olarak algılanır ve prototipik nitelikler bilişsel ve algısal olarak ona atfedilir. Grup prototipleri ve grup normları arasındaki fark, prototipin bireyin grubu normatif olarak nasıl algıladığının bilişsel bir temsili olmasından kaynaklanır (Hogg ve Smith, 2007; Turner, 1991; Turner ve diğerleri, 1987). Bu bağlamda, grup üyeleri arasında prototipin ne olduğuna dair anlaşmazlıklar ortaya çıkabilir. Bu tür durumlarda, grup kimliği, üyelerin farklı prototipler doğrultusunda kişiliksizleştirildiği için farklı davranışlar sergilemesine neden olur. Ancak, pratikte sosyal etkileşim ve karşılaştırma süreçleri, grup üyelerinin ortak bir prototipe doğru yönelmelerini sağlar. Bu nedenle, prototip ve norm terimlerini zaman zaman birbirinin yerine kullanmak mümkündür.

Grupların kimliğimizin tanımlanmasında ve ne düşündüğümüzü, hissettiğimizi ve yaptığımızı şekillendirmede, ayrıca başkalarının bizi nasıl algıladığı ve onlara nasıl davrandığımız üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Prototipik üyeler, grubun yaşamı üzerinde orantısız bir etkiye sahiptir ve liderlik pozisyonlarına yükselirler. Geleneksel liderlik araştırmalarında genellikle göz ardı edilen bu liderliğin, kimlik oluşturma işlevi vardır. İnsanlar, kimliklerini tanımlamak için liderlerine bakarlar ve liderliğin bu kimlik fonksiyonu, ulusal, etnik ve politik bağlamalarda net bir şekilde gözlemlenebilir. Aynı zamanda, kurumsal liderlerin, şirketlerinin kimliğini oluşturma ve yönetmede de önemli bir rol oynadığı örgütsel bağlamalarda da belirgindir (Balmer, 2008). Bu grup prototipleri ve liderliğin kimlik işlevi, bireylerin ve grupların nasıl davranacağını şekillendirir. Liderler, grup normlarının ve prototiplerinin en üst düzeyde temsilcileri olarak, grubun yönünü belirler ve bireylerin grup kimliğine uyum sağlamasını kolaylaştırır. Bu nedenle, liderlerin rolü, sadece yönetsel fonksiyonlarla sınırlı kalmayıp kimlik oluşturma ve yönetme görevini de içerir.

Kimlik temelli liderlikle bu değişim arasındaki ilişki de dikkate değerdir. Kimlik temelli liderlik, liderlerin kendi kişisel ve sosyal kimliklerini net bir şekilde tanımlayarak ve bu kimlikleri ekibe yansıtarak etkin liderlik sergilediği bir yaklaşımdır. Sınırsız kariyerlerde, bireyler kendi kariyer yollarını oluştururken, liderlerin çalışanların kimliklerini anlamaları ve bu kimliklerin kariyer gelişimine nasıl etki ettiğini kavramaları önem kazanır. Bireysel inisiyatifin, öğrenmenin ve ağ kurmanın ön planda olduğu bu ortamda, kimlik temelli liderlik, çalışanların motivasyonunu artırarak, onların kendi kariyerlerini yönetmelerine ve daha esnek, adapte olabilir profesyoneller

olmalarına olanak sağlar. Böylece, kimlik temelli liderlik, sınırsız kariyerlerin ihtiyaç duyduğu bağımsızlık, esneklik ve sürekli öğrenme ortamını destekler.

Bridges (1995), belirli bir organizasyon içinde bile rol kavramının belirsiz olduğu bir “iş değişimi”nin devam ettiğini ileri sürmüştür. Bridges’e göre, farklı işler artık bir “çalışma alanına” dönüşmektedir; bu alan, geçici insan koalisyonları tarafından gerçekleştirilen akışkan bir faaliyet alanıdır. Böyle bir çalışma dünyasında, sabit pozisyonlar, ortaya çıkan görevlere dönüşürken, istikrar doğaçlamaya ve bireysel başarı ise ekip çalışmasına yol açar. Bu nedenle, örgüt üyelerini tanımlayan ve ayıran sınırlar giderek daha belirsiz hale gelir.

Örgüt üyeleri, işyeri kimliği, anlam, kontrol ve aidiyet duygusu yaratmak ve sürdürmek için aktif bir şekilde çaba harcamalıdır. Bireyler, farklı deneyimlerini kendileriyle ilgili tutarlı bir hikyeye bağlayan bir anlatı dizisi oluştururlar (Weick, 1996). Sınırsız kariyer ve iş değişimi gibi kavramlar, bireylerin işyerindeki güvenli ve öngörülebilir bağlarını kaybetmelerini ifade etmektedir. Bu durum, bireylerin ihtiyaçları ve arzuları doğrultusunda uyum sağlayabilecekleri yeni roller keşfetmelerini gerektirir. İnisiyatif, ağ kurma ve öğrenmeye verilen önem, bireylerin rol geçişlerini nasıl gerçekleştirdiklerini ve bu süreçlerin hem bireyler hem de kuruluşlar için ne kadar hayati olduğunu göstermektedir. Bireylerin ve grupların organizasyonel bağlamda benliklerini nasıl inşa ettiklerini anlamaya odaklanır. Bridges’in işyeri değişimi ve kimlik kavramları, kimlik temelli liderlik anlayışıyla paralellik göstermektedir.

Kimlik temelli liderlik, bireylerin kendilerini örgütsel bağlamda nasıl tanımladıklarını ve rollerini nasıl algıladıklarını ele alır. Organizasyonlar içinde kimliklerin şekillenmesi, bireylerin değişen koşullara uyum sağlamak için kendi rollerini ve kimliklerini yeniden oluşturmalarını zorunlu kılar. Bu süreç, çalışanların işyeri kimliklerini nasıl inşa ettikleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olur, böylece aidiyet duygusu güçlendirilir.

5. Sonuç ve Gelecek Perspektifleri

Kimlik, bireylerin kendilerini tanımlama ve sosyal çevrede konumlandırma biçimlerini şekillendirir. Bu bağlamda liderlik, bireyin kendi kimliğini anlamlandırma süreciyle başlar. Liderler, kimliklerini sürekli olarak gözden geçirir ve geliştirir; bu süreç, örgütsel bağlamda liderin kendi değerleri, inançları ve hedefleri ile örgütün beklentileri, kültürü ve ihtiyaçları arasında bir uyum arayışını içerir. Özellikle kimlik temelli liderlik, liderin kendini nasıl gördüğü ile başkaları tarafından nasıl algılandığı arasındaki etkileşimleri vurgular. Bu etkileşimler, liderin kimliğini yeniden şekillendirirken, aynı zamanda örgütsel dinamikler üzerinde de doğrudan bir etkiye sahiptir.

Kimlik temelli liderlik, bireyin kendini tanımlama süreçleri ve bu süreçlerin sosyal bağlamdaki yansımaları ile şekillenen bir liderlik tarzıdır. Psikolojik açıdan, bu liderlik tarzı, bireyin öz kavramını, başkalarının algı ve değerlendirmelerinden etkilenerek inşa ettiği ayna benliği çerçevesiyle ilişkilidir. Özellikle sosyal psikolojideki benlik teorileri, liderin öz kimliğinin, örgüt üyeleriyle etkileşimler sırasında aldığı geri bildirimler doğrultusunda nasıl değiştiğini açıklar. Bu süreç, liderin kimliğini güçlendiren, dönüştüren veya kriz anlarında yeniden yapılandırmasına olanak tanır. Örneğin, olumlu geri bildirimler liderin öz saygısını artırırken, olumsuz geri bildirimler kimlik çatışmaları yaratabilir. Bu nedenle, kimlik temelli liderlik, liderin öz kimliği ile başkalarının algıları arasındaki dinamik bir dengeyi ifade eder.

Sosyolojik açıdan, kimlik temelli liderlik, sembolik etkileşimcilik ve sosyal bağlamdaki rollerle güçlü bir bağ içindedir. George Herbert Mead'ın vurguladığı gibi, bireyin kimliği, başkalarının tepkilerini gözlemleyerek ve yorumlayarak oluşur. Liderin örgüt içindeki sosyal rolü, diğer üyelerin algıları ve liderlik beklentileriyle şekillenir. Örneğin, bir liderin otoriter mi yoksa kapsayıcı mı olacağı, yalnızca liderin kişisel tercihleriyle değil, aynı zamanda örgütsel kültür ve sosyal beklentilerle de belirlenir. Bu durum, liderin kimliğinin sosyal bağlamda sürekli yeniden inşa edildiğini ve liderlik eylemlerinin bu bağlamda anlam kazandığını gösterir.

Nörobilimsel araştırmalar ise kimlik temelli liderlik ile ilgili yeni bir perspektif sunmaktadır. Özellikle ayna nöronlar üzerine yapılan çalışmalar, bireylerin başkalarının duygularını ve niyetlerini nasıl içselleştirdiğini ve buna uygun davranışlar geliştirdiğini açıklamaktadır. Liderlerin empati, duygusal zekâ ve sosyal algı becerilerinin, ayna nöronların etkinliğine bağlı olarak geliştiği öne sürölmektedir. Bir liderin örgüt üyeleriyle empati kurabilmesi, onların ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlamasına ve buna uygun stratejiler geliştirmesine olanak tanır. Beyin araştırmaları, liderlerin sosyal bağlamda nasıl duygusal uyum sağladığını ve bu uyumun kimlik inşası üzerindeki etkilerini ortaya koyarak, kimlik temelli liderliğin biyolojik temellerine ışık tutar. Bu, liderliğin yalnızca sosyal bir süreç değil, aynı zamanda biyolojik ve nörolojik bir bağlamda da ele alınması gerektiğini gösterir.

Kimlik temelli liderlik, bireylerin kendilerini sosyal bağlamlarda nasıl tanımladıklarını ve bu tanımlamanın liderlik süreçlerini nasıl şekillendirdiğini anlamak için güçlü bir çerçeve sunmaktadır. Bu yaklaşım, liderin yalnızca kendi öz kimliğiyle değil, aynı zamanda örgütsel dinamikler ve sosyal etkileşimlerle şekillenen bir süreç olduğunu vurgular. Liderlerin, örgüt üyelerinin kimliklerini anlamaları ve bu kimliklerle uyumlu bir liderlik tarzı

benimsemeleri, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde daha güçlü bir aidiyet duygusu yaratabilir.

Bu bağlamda, liderlerin empati, duygusal zekâ ve kültürel farkındalık gibi becerilerini geliştirmeleri önerilmektedir. Ayrıca, kimlik temelli liderlik, yalnızca bireyler arası ilişkileri güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda örgüt kültürünün şekillenmesine de katkı sağlar. Bu nedenle, liderlerin, bireysel ve kolektif kimliklerin etkileşimini destekleyen açık iletişim ve güven ortamları yaratmaları, sürdürülebilir başarı ve örgütsel uyum için kritik bir öneme sahiptir.

Kimlik temelli liderlik, bireylerin iş yerinde kendilerini anlamlı bir bütün olarak görmelerini sağlayan, bireysel kimlik gelişimini destekleyen ve çalışma ortamındaki aidiyet duygusunu pekiştiren bir liderlik yaklaşımı olarak ön plana çıkmaktadır. Bu liderlik tarzı, çalışanın “Ben kimim?” sorusuna verdiği cevabın, organizasyonel değerler, kültür ve normlarla uyum içinde bir kimlik geliştirme sürecine dönüşmesine olanak tanır. Liderlerin çalışanların kimliklerine yönelik bu kapsayıcı yaklaşımları, bireylerin iş tatmini, organizasyonel bağlılık ve motivasyon gibi kritik iş sonuçları üzerinde olumlu etkiler yaratır. Aynı zamanda, kimlik temelli liderlik sayesinde çalışanlar kendilerini daha iyi ifade edebilir, iş rollerini içselleştirerek organizasyonel hedeflere daha etkin katkı sağlayabilirler.

Gelecek perspektifleri açısından bakıldığında, kimlik temelli liderliğin önemi giderek daha fazla öne çıkmaktadır. Çalışma hayatına hızla giren dijital teknolojiler, uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması, farklı jenerasyonların ve kültürlerin bir arada çalıştığı dinamik ekip yapıları, kimlik temelli liderliğin çalışanların gelişiminde ve iş ortamına uyum sağlamasında anahtar bir role sahip olacağını göstermektedir. Özellikle, iş ortamlarında karşılaşılabilecek kimlik tehditlerinin, değişime karşı direnç ve organizasyonel uyumsuzluk yaratabileceği göz önüne alındığında, liderlerin bu tür değişim süreçlerinde çalışanların kimliklerini güvence altına alacak yöntemler geliştirmesi gerekecektir.

Kimlik temelli liderlik, aynı zamanda kültürel çeşitliliğin yüksek olduğu çalışma ortamlarında kapsayıcılığı artırarak çalışanların farklılıklarını ifade edebilmesine olanak tanır. Farklı kültürel geçmişlere sahip çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, organizasyonel bütünlüğün sağlanmasına ve inovasyonun teşvik edilmesine katkıda bulunur. Bu bağlamda, liderlerin kimlik temelli yaklaşımlarını benimsemesi, kapsayıcı bir organizasyonel kültür inşa edilmesine yardımcı olur ve bu da çalışanlar arasındaki güveni pekiştirir. Kültürel çeşitlilik ve kapsayıcılık konularının giderek daha çok

önem kazandığı günümüzde, kimlik temelli liderliğin bu boyutlardaki etkileri daha fazla araştırmaya ve pratiğe ihtiyaç duymaktadır.

Özellikle, teknoloji ve iş dünyasındaki hızlı değişimlerin yol açtığı kimlik tehditleri, kimlik temelli liderliğin önemini artıran bir diğer faktördür. Çalışanların iş süreçlerinde karşılaştıkları teknolojik yeniliklerin hızla benimsenmesi, iş kimliklerini yeniden yapılandırılmalarını gerektirebilir. Yeni teknolojilerle birlikte gelen değişim, çalışanlarda kimlik tehditleri ve iş rollerine dair belirsizlik yaratabileceğinden, liderlerin bu süreçlerde çalışanların kimliklerini destekleyici bir tutum sergilemeleri büyük önem taşır. Kimlik temelli liderler, teknolojik değişimleri yalnızca bir iş süreci yeniliği olarak görmekle kalmayıp, bu değişimlerin çalışanların kimliklerine etkisini de dikkate alarak, daha anlamlı bir çalışma ortamı yaratmaya katkıda bulunurlar.

Yapay zekâ ve dijital uygulamalarda kimlik temelli liderlik, çalışanların beklentilerini ve kimlik tehditlerini dikkate alarak, bu tehditleri hafifletmeye yönelik stratejiler geliştirir (Wright & Schultz, 2018). Bu liderlik yaklaşımı, çalışanların yapay zekânın ve teknolojinin benimsenmesini kolaylaştırmak ve yeni teknolojilere uyum sağlamak için yeni kimlikler oluşturmalarına yardımcı olur (Brunn vd., 2020). Algoritmaların belirsizliği gibi faktörlerin neden olduğu kimlik tehditlerini azaltmak amacıyla, yeniden beceri kazandırma ve güvenli geçiş alanları yaratmak önem taşır (Chen & Reay, 2021). Kimlik temelli liderler, bu süreçte hem iç hem de dış sosyal ilişkileri göz önünde bulundurmakta ve çalışanların yapay zekâ ile etkileşimlerini ideal iş kimlikleriyle uyumlu hale getirmektedir (Endacott, 2021; Tong vd., 2021).

Gelecek araştırmalarda, kimlik temelli liderliğin organizasyonel bağlılık, iş performansı ve psikolojik iyilik hali üzerindeki etkilerinin daha kapsamlı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Liderlerin kimlik temelli bir yaklaşımla çalışanlarını desteklemesinin, çalışan sağlığı, işten ayrılma niyeti ve organizasyonel verimlilik gibi göstergelerle nasıl ilişkilendirildiğini ortaya koyan çalışmalar, organizasyonel gelişim ve çalışan memnuniyeti açısından önemli sonuçlar sağlayabilir. Örneğin, kimlik temelli liderlik ile çalışanların iş stresine karşı direnç geliştirme süreçleri arasında güçlü bir ilişki olduğu düşünülebilir; bu, hızlı değişen iş ortamlarında çalışanların adaptasyon süreçlerini kolaylaştıracak stratejilerin geliştirilmesi açısından kritiktir.

Kimlik temelli liderlik, bireylerin örgüt içinde kendilerini anlamlı ve değerli hissetmelerini destekler. Bu yaklaşım, iş yerinde güvenli bir alan oluşturarak organizasyonel bağlılığı ve çalışanların iş tatminini artırır. Gelecekte bu liderlik tarzı üzerine yapılacak araştırmalar, gelişen iş dünyasında kimlik

temelli liderliğin rolünü daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. Teknolojik ve kültürel değişimlerin hızlandığı günümüzde, bu liderlik modelinin organizasyonel başarı üzerindeki etkilerini incelemek hem teorik hem de pratik açıdan daha güçlü liderlik stratejileri geliştirmek için önemlidir.

Bu bölümde incelenen kimlik temelli liderlik anlayışına dayanarak, gelecekteki araştırmalar ve uygulamalar için bazı öneriler sunulabilir. İlk olarak, liderlerin grup kimliğini nasıl tanımlayıp yönlendirdiği üzerine daha fazla ampirik çalışma yapılması, liderlik yaklaşımlarının etkilerini ve bu etkilerin sürdürülebilirliğini anlamamıza katkı sağlayacaktır. Özellikle farklı kültürel ve örgütsel bağlamlarda kimlik temelli liderliğin nasıl şekillendiği ve grup üyelerinin motivasyonu üzerindeki etkileri araştırılmalıdır. Örgütler, liderlik eğitim programlarını geliştirirken, liderlerin grup kimliği ile uyumlu stratejiler oluşturmalarını ve bu stratejilerin grup üyeleri arasındaki güveni artırmalarını sağlayacak araçlar sunmalıdır. Ayrıca, liderlerin kimlik odaklı yaklaşımlarının örgütsel performans ve yenilikçilik üzerindeki etkileri daha kapsamlı bir şekilde araştırılmalıdır.

Referanslar

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European journal of social psychology*, 18(4), 317-334.
- Abrams, D., & Hogg, M. A. (2001). Collective identity: Group membership and self-conception. *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*, 425-460.
- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social psychology bulletin*, 24(10), 1027-1039.
- Abrams, D., Hogg, M. A., Hinkle, S., & Otten, S. (2005). The social identity perspective on small groups. *Theories of small groups: Interdisciplinary perspectives*, 99-137.
- Antonakis, J., Bastardo, N., & Rönkkö, M. (2021). On ignoring the random effects assumption in multilevel models: Review, critique, and recommendations. *Organizational Research Methods*, 24(2), 443-483.
- Arthur, B. (1994). Cultural autonomy, economic equity and self-determination within nation-states: Australian Aborigines in remote regions. *Australian Aboriginal Studies*, (2), 28-37.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28-39.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Atkinson, D. (2004). Research and empowerment: Involving people with learning difficulties in oral and life history research. *Disability & Society*, 19(7), 691-702. <https://doi.org/10.1080/0968759042000284187>
- Azevedo, R. (2009). Theoretical, conceptual, methodological, and instructional issues in research on metacognition and self-regulated learning: A discussion. *Metacognition and Learning*, 4, 87-95.
- Baluška, F., Miller Jr, W. B., & Reber, A. S. (2021). Biomolecular basis of cellular consciousness via subcellular nanobrain. *International Journal of Molecular Sciences*, 22(5), 2545.
- Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159-182.

- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of. Reality: A Treatise in.*
- Bonini, L., Rotunno, C., Arcuri, E., & Gallese, V. (2022). Mirror neurons 30 years later: implications and applications. *Trends in cognitive sciences*, 26(9), 767-781.
- 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.
- Brewer, M. B. (2001). Ingroup identification and intergroup conflict. *Social identity, intergroup conflict, and conflict reduction*, 3, 17-41.
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this? We? Levels of collective identity and self representations. *Journal of personality and social psychology*, 71(1), 83.
- Bridges, L. J., & Grolnick, W. S. (1995). The development of emotional self-regulation in infancy and early childhood.
- Carter, M., & Grover, V. (2015). Me, my self, and I (T). *MIS quarterly*, 39(4), 931-958.
- Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational psychology*, 93(1), 55.
- Clark, A. (2001). Natural-born cyborgs? In *International conference on cognitive technology* (pp. 17–24). Springer Berlin Heidelberg.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., & Menon, S. T. (2000). Charismatic leadership and follower effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 747-767.
- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of adolescence*, 31(2), 207-222.
- Dennett, D. C., & Dennett, D. C. (1993). *Consciousness explained*. Penguin uk.
- DeRue, D. S., & Ashford, S. J. (2010). Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations. *Academy of management review*, 35(4), 627-647.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. *European review of social psychology*, 4(1), 27-57.
- Ellemers, N., & Haslam, S. A. (2012). Social identity theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2, 379-398.

- Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management review*, 29(3), 459-478.
- Elsbach, K. D. (1999). An expanded model of organizational identification. *Research In Organizational Behavior*, Vol. 21, 1999, 21, 163-200.
- Ely, R. J. (1994). The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 203-238. <https://doi.org/10.2307/2393234>
- Endacott, C. G. (2021). *The work of identity construction in the age of intelligent machines*. University of California, Santa Barbara.
- Fairhurst, G. T. (2008). Discursive leadership: A communication alternative to leadership psychology. *Management Communication Quarterly*, 21(4), 510-521.
- Ford, J., & Harding, N. (2007). Move over management: We are all leaders now. *Management Learning*, 38(5), 475-493.
- Gabriel, Y. (2005). MBA and the education of leaders: The new playing fields of Eton?. *Leadership*, 1(2), 147-163.
- Gaffney, A. M., Rast III, D. E., & Hogg, M. A. (2018). Uncertainty and influence: The advantages (and disadvantages) of being atypical. *Journal of Social Issues*, 74(1), 20-35.
- Gallagher, S. (2017). *Enactivist interventions: Rethinking the mind*. Oxford University Press.
- Gallagher, S., & Bower, M. (2013). Making enactivism even more embodied.
- Gallese, V., Fadiga, L., Fogassi, L., & Rizzolatti, G. (1996). Action recognition in the premotor cortex. *Brain*, 119(2), 593-609.
- Gergen, K. J. (1991). Emerging challenges for theory and psychology. *Theory & Psychology*, 1(1), 13-35.
- Giddens, A. (1992). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*.
- Giessner, S. R., & van Knippenberg, D. (2008). "License to fail": Goal definition, leader group prototypicality, and perceptions of leadership effectiveness after leader failure. *Organizational behavior and human decision processes*, 105(1), 14-35.
- Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1469-1479.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. Psychology Press.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2015). *Leadership: Theory and practice*.

- Haslam, S. A., van Knippenberg, D., Platow, M. J., & Ellemers, N. (Eds.). (2003). *Social identity at work: Developing theory for organizational practice*. Psychology Press.
- Hennessy, J., & West, M. A. (1999). Intergroup behavior in organizations: A field test of social identity theory. *Small group research*, 30(3), 361-382.
- Heyder, T., Passlack, N., & Posegga, O. (2023). Ethical management of human-AI interaction: Theory development review. *The Journal of Strategic Information Systems*, 32(3), 101772.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European review of social psychology*, 11(1), 223-255.
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and social psychology review*, 5(3), 184-200.
- Hogg, M. A. (2003). Social identity. *Handbook of self and identity*, 462-479.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). The dynamic, diverse, and variable faces of organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 150-152.
- Hogg, M. A., & Van Knippenberg, D. (2003). Social identity and leadership processes in groups.
- Hogg, M. A., & Williams, K. D. (2000). From I to we: Social identity and the collective self. *Group dynamics: Theory, research, and practice*, 4(1), 81.
- Hogg, M. A., Cooper-Shaw, L., & Holzworth, D. W. (1993). Group prototypicality and depersonalized attraction in small interactive groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(4), 452-465. <https://doi.org/10.1177/0146167293194010>
- Hogg, M. A., van Knippenberg, D., & Rast III, D. E. (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 258-304.
- Hood, B. (2009). *Supersense: from superstition to religion-the brain science of belief*. Hachette UK.
- Hood, B. (2012). *The self illusion: How the social bryapay zekan creates identity*. Oxford University Press.
- House, R., Javidan, M., & Dorfman, P. (2001). Project GLOBE: An introduction. *Applied Psychology: An International Review*, 50(4), 489-505. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00070>
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of world business*, 37(1), 3-10.

- Ibarra, H., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), 10-25.
- James, K., & Greenberg, J. (1989). In-group salience, intergroup comparison, and individual performance and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15(4), 604-616.
- Kihlstrom, J. F., & Klein, S. B. (1994). The self as a knowledge structure. In R. S. Wyer, Jr. & T. K. Srull (Eds.), *Handbook of social cognition: Basic processes; Applications* (2nd ed., pp. 153–208). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kihlstrom, J. F., Beer, J. S., & Klein, S. B. (2003). Self and identity as memory. *Handbook of self and identity*, 68, 90.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes. *Journal of applied psychology*, 81(1), 36.
- Koivisto, S., Lipponen, J., & Platow, M. J. (2013). Organizational and supervisory justice effects on experienced threat during change: The moderating role of leader in-group representativeness. *The Leadership Quarterly*, 24(4), 595-607.
- Kramer, M. A. (1991). Nonlinear principal component analysis using autoassociative neural networks. *AIChE journal*, 37(2), 233-243.
- Leary, M. R., & Tangney, J. P. (2003). The self as an organizing construct in the behavioral and social sciences. *Handbook of self and identity*, 15, 3-14.
- Lord, R. G., & Brown, D. J. (2003). *Leadership processes and follower self-identity*. Psychology Press.
- Lord, R. G., & Brown, D. J. (2004). *Leadership processes and follower self-identity*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Lord, R. G., & Hall, R. J. (2005). Identity, deep structure and the development of leadership skill. *The leadership quarterly*, 16(4), 591-615.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel psychology*, 48(2), 309-333.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of personality and social psychology*, 35(2), 63.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual review of psychology*.
- Mirbabaic, M., Brünker, F., Möllmann, N. R., & Stieglitz, S. (2022). The rise of artificial intelligence—understanding the AI identity threat at the workplace. *Electronic Markets*, 1-27.

- Neal, D. T., & Chartrand, T. L. (2011). Embodied emotion perception: Amplifying and dampening facial feedback modulates emotion perception accuracy. *Social Psychological and Personality Science*, 2(6), 673-678.
- Oakes, P. J., Haslam, S. A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Blackwell Publishing.
- Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of management review*, 36(4), 641-662.
- Platow, M. J., Hoar, S., Reid, S., Harley, K., & Morrison, D. (1997). Endorsement of distributively fair and unfair leaders in interpersonal and intergroup situations. *European Journal of Social Psychology*, 27(4), 465-494.
- Platow, M. J., Van Knippenberg, D., Haslam, S. A., Van Knippenberg, B., & Spears, R. (2006). A special gift we bestow on you for being representative of us: Considering leader charisma from a self-categorization perspective. *British Journal of Social Psychology*, 45(2), 303-320.
- Pratt, M. G. (1998). *To be or not to be? Central questions in organizational identification. Identity in organizations: Building theory through conversations/Sage*.
- Reay, T., Goodrick, E., Waldorff, S. B., & Casebeer, A. (2017). Getting leopards to change their spots: Co-creating a new professional role identity. *Academy of Management Journal*, 60(3), 1043-1070.
- Reicher, S., & Haslam, S. A. (2006). Rethinking the psychology of tyranny: The BBC prison study. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 1-40.
- Reicher, S., & Hopkins, N. (1996). Self-category constructions in political rhetoric; an analysis of Thatcher's and Kinnock's speeches concerning the British miners' strike (1984-5). *European journal of social psychology*, 26(3), 353-371.
- Reicher, S., & Hopkins, N. (2001). Psychology and the end of history: A critique and a proposal for the psychology of social categorization. *Political Psychology*, 22(2), 383-407.
- Reicher, S., Haslam, S. A., & Hopkins, N. (2005). Social identity and the dynamics of leadership: Leaders and followers as collaborative agents in the transformation of social reality. *The Leadership Quarterly*, 16(4), 547-568.
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of applied psychology*, 94(6), 1365.
- Richardson, M. J., Marsh, K. L., Isenhower, R. W., Goodman, J. R., & Schmidt, R. C. (2007). *Rocking together: Dynamics of intentional and unin-*

- tentional interpersonal coordination. *Human movement science*, 26(6), 867-891.
- Rosch, E. (1978). *Principles of categorization*. Cognition and categorization/Erlbaum.
- Rost, J. C. (2008). *Leadership for the Twenty-First Century*, op. cit. and Nahavandi, A. *The Art and Science of Leadership* Prentice Hall, Upper Saddle River, 10.
- Ruppin, E., Schwartz, E. L., & Yeshurun, Y. (1993). Examining the volume efficiency of the cortical architecture in a multi-processor network model. *Biological cybernetics*, 70, 89-94.
- Schlenker, B. R. (1986). Self-identification: Toward an integration of the private and public self. In *Public self and private self* (pp. 21-62). New York, NY: Springer New York.
- Sedikides, C., & Brewer, M. B. (2015). *Individual self, relational self, collective self*. Psychology Press.
- Sedikides, C., & Gregg, A. P. (2007). Portraits of the self. *Sage handbook of social psychology*, 93-122.
- Shamir, B., Zakay, E., Brainin, E., & Popper, M. (2000). Leadership and social identification in military units: direct and indirect relationships 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(3), 612-640.
- Showers, C. J., & Zeigler-Hill, V. (2003). Organization of self-knowledge: Features, functions, and flexibility.
- Sinclair, R. (2007). Identity lost and found: Lessons from the sixties scoop. *First Peoples Child & Family Review*, 3(1), 65-82.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., & Reicher, S. D. (2014). Up close and personal: Evidence that shared social identity is a basis for the 'special' relationship that binds followers to leaders. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 296-313.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2003). A sociological approach to self and identity. *Handbook of self and identity*, 128152(1), 221-9.
- Suzuki, M., Pennartz, C. M., & Aru, J. (2023). How deep is the brain? The shallow brain hypothesis. *Nature Reviews Neuroscience*, 24(12), 778-791.
- Swann Jr, W. B. (1990). To be adored or to be known? The interplay of self-enhancement and self-verification.
- Tajfel, H. (1972). Some developments in European social psychology. *European Journal of Social Psychology*, 2(3).
- Terry, D. J., Carey, C. J., & Callan, V. J. (2001). Employee adjustment to an organizational merger: An intergroup perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(3), 267-280.

- Thomasi, B., & Gulbransen, B. (2023). Mini-review: Intercellular communication between enteric glia and neurons. *Neuroscience letters*, 806, 137263.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549–579. <https://doi.org/10.2307/2393472>
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behaviour. In E. J. Lawler (Ed.), *Advances in Group Processes*: Theory and Research, vol. 2, pp. 77-122. Greenwich, CT JAI Press.
- Turner, J. C., & Haslam, S. A. (2014). Social identity, organizations, and leadership. In *Groups at work* (pp. 25-65). Psychology Press.
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European journal of social psychology*, 9(2), 187-204.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford, England: Blackwell.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S., & Wetherell, M. S. (1987). A self-categorization theory. *Rediscovering the social group: A self-categorization theory. Handbook of theories of social psychology*, 399-417.
- Turner, J. C., Wetherell, M. S., & Hogg, M. A. (1989). Referent informational influence and group polarization. *British Journal of Social Psychology*, 28(2), 135–147. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1989.tb00855.x>
- Turner, M. E., Pratkanis, A. R., & Samuels, T. (2014). Identity Metamorphosis and Groupthink Prevention: Examining Intel's Departure from the DRAM Industry. In *Social Identity at Work* (pp. 117-136). Psychology Press.
- Turner, S. M., McCanna, M., & Beidel, D. C. (1987). Validity of the social avoidance and distress and fear of negative evaluation scales. *Behaviour Research and Therapy*, 25(2), 113-115.
- Tyler, T., & Blader, S. (2013). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Routledge.
- Ullrich, J., Christ, O., & van Dick, R. (2009). Substitutes for procedural fairness: prototypical leaders are endorsed whether they are fair or not. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 235.
- Van Dijke, M., De Cremer, D., & Mayer, D. M. (2010). The role of authority power in explaining procedural fairness effects. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 488.
- Van Knippenberg, D. (2012). *Leadership*. Oxford Handbooks Online. doi:10.1093/oxfordhob/9780195

- Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in organizational behavior*, 25, 243-295.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., De Cremer, D., & Hogg, M. A. (2004). Leadership, self, and identity: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 825-856.
- Van Knippenberg, D., Van Knippenberg, B., Monden, L., & de Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41(2), 233-252.
- van Prooijen, J. W., & van Knippenberg, D. (2000). *Group Processes & Intergroup*.
- Vinck, M., Uran, C., Spyropoulos, G., Onorato, I., Broggin, A. C., Schneider, M., & Canales-Johnson, A. (2023). Principles of large-scale neural interactions. *Neuron*, 111(7), 987-1002.
- Weick, K. E. (1996). Drop your tools: An allegory for organizational studies. *Administrative science quarterly*, 301-313.
- Worchel, S., Rothgerber, H., Day, E. A., Hart, D., & Butemeyer, J. (1998). Social identity and individual productivity within groups. *British Journal of Social Psychology*, 37(4), 389-413.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The leadership quarterly*, 10(2), 285-305.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The leadership quarterly*, 19(6), 708-722.
- Yukl, G. A., & Van Fleet, D. D. (1982). Cross-situational, multimethod research on military leader effectiveness. *Organisational Behaviour and Human Performance*, 30, 87-108.

