



**T.C.**  
**Hitit Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Anabilim Dalı**

**ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE  
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEME DÜZEYLERİNİN  
VERİ MADENCİLİĞİ İLE ANALİZİ**

**Ahmet BOYACI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Çorum 2017**



**ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL  
ÖZDEŞLEME DÜZEYLERİNİN VERİ MADENCİLİĞİ İLE ANALİZİ**

**Ahmet BOYACI**

**Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı**

**Yrd. Doç. Dr. Gökben BAYRAMOĞLU**

**Çorum 2017**

## KABUL VE ONAY

Ahmet Boyacı tarafından hazırlanan Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel destek ve Örgütsel Özdeşleşme düzeylerinin Veri madenciliği ile Analizi” başlıklı bu çalışma, 15/05/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak yüksek lisans/ doktora/ sanatta yeterlilik tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza



(Prof.Dr. İrfan ÇAĞLAR) (Başkan)

İmza



(Yrd.Doç.Dr. Gökben BAYRAMOĞLU) (Danışman)

İmza



(Prof.Dr. Cevriye GENCER)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Enstitü Müdürü

**Prof. Dr. Mehmet EVKURAN**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK

Yapmış olduğum bilimsel çalışmadan elde edilen bulgular ışığında düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece hitit üniversitesi sosyal bilimler enstitüsüne verdiğimi beyan ederim. beyanımın aksi ortaya çıkması durumunda hertürlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Ahmet BOYACI

30/05/2017



## ÖZET

BOYACI, Ahmet. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleme Düzeylerinin Veri Madenciliği İle Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Çorum, 2017.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütleri tarafından değer görerek kendilerini güvende hissetmeleridir. Çalışanların kendi örgütleri tarafından desteklendiklerine yönelik algılarının, iş performanslarını ve örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını arttırdığı varsayılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ise çalışanların örgütlerine olan psikolojik bağlılıklarıdır. Örgütsel özdeşleşmenin performans ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmada, algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel özdeşleşmenin öğretmenler üzerindeki etkisinin belirlenmesi için Çorum’da farklı okullarda görev yapan 346 öğretmene konu ile ilgili anketler uygulanarak elde edilen sonuçlar veri madenciliği yöntemlerinden kümeleme ile değerlendirilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, Kümeleme, Veri Madenciliği

## ABSTRACT

BOYACI, Ahmet. Analysis of Teachers' Perceived Organizational Support and Organizational Identification Levels by Data Mining, Master's Thesis, Çorum, 2017.

If the employees see value by their organizations and they feel safe themselves, it is defined as perceived organizational support. Positive perceptions of employees related to organizational support are assumed to improve business performance and increase emotional commitment. Organizational identification is defined as a psychological dependence of employees to their organizations. It is possible to say that the organizational identification has a positive relationship with performance and organizational citizenship behavior and it has a negative relationship with intention of quitting the job. In this study, perceived organizational support and organizational identification surveys are implemented to 346 teachers who work in Çorum to determine the effects of perceived organizational support and organizational support on teachers and the results are evaluated by using clustering which is one of the data mining methods.

**Key Words:** Perceived Organizational Support, Organizational Identification, Clustering, Data Mining

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
TABLolar.....	vi
ŞEKİLLER.....	vii
ÖNSÖZ .....	ix
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMI.....	2
2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KURAMLARI.....	4
2.1. Karşılıklı ilişki (Karşılıklılık Normu) Kuramı:.....	4
2.2. Örgütsel Destek Kuramı .....	5
2.3. Sosyal Değişim Kuramı .....	5
3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	6
3.1. Örgütsel Faktörler .....	6
3.1.1. Örgütsel adalet.....	6
3.1.2. Dağıtım adaleti .....	8
3.1.3. Etkileşim (işlem-prosedür) adaleti .....	8
3.1.4. Yönetici desteği .....	8
3.1.5. Örgütsel ödüller ve iş koşulları.....	9
3.1.6. İnsan kaynakları uygulamaları .....	10
3.2. Bireysel Faktörler .....	11
3.2.1. Demografik özellikler.....	11

### İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI.....	13
2. SOSYAL KİMLİK KURAMI.....	16



<b>3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME MODELLERİ.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Kreiner ve Ashfort' un Geliştirdiği Özdeşleşme Modeli .....</b>	<b>17</b>
3.1.1. Özdeşleşmeme .....	18
3.1.2. Kararsız Özdeşleşme .....	18
3.1.2. Yansız Özdeşleşme.....	19
<b>3.2. R.Craig Scott, R.Steven Corman ve George Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli.....</b>	<b>20</b>

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **VERİ MADENCİLİĞİ**

<b>1. VERİ MADENCİLİĞİNE GENEL BAKIŞ.....</b>	<b>21</b>
<b>2. VERİ MADENCİLİĞİ MODELLERİ .....</b>	<b>23</b>
<b>2.1. Sınıflama ve Regresyon .....</b>	<b>24</b>
<b>2.2. Kümeleme .....</b>	<b>27</b>
2.2.1. Kümeleme analizi teknikleri.....	27
<b>2.3. Birliktelik Kuralları ve Ardışık Zamanlı Örüntüler .....</b>	<b>29</b>

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **LİTERATÜR ARAŞTIRMASI**

<b>1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İLGİLİ LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR .....</b>	<b>31</b>
<b>2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR .....</b>	<b>34</b>
<b>3. VERİ MADENCİLİĞİ İLE İLGİLİ LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR.....</b>	<b>37</b>

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME'NİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLİŞKİSİNİN VERİ MADENCİLİĞİ İLE ANALİZİ**

<b>1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....</b>	<b>41</b>
<b>2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, TEKNİĞİ VE UYGULAMADA KULLANILAN PROGRAM .....</b>	<b>41</b>
<b>3. ARAŞTIRMANIN GÜVENİLİRLİĞİ .....</b>	<b>43</b>

<b>4. VERİ MADENCİLİĞİ UYGULAMASI .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1. Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin Veri Madenciliği İle Analizi.....</b>	<b>46</b>
<b>4.2. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyinin Veri Madenciliği İle Analizi.....</b>	<b>56</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>66</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>69</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>79</b>
<b>EK- 1: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ANKETİ .....</b>	<b>79</b>
<b>EK- 2: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ANKETİ .....</b>	<b>80</b>



## TABLÖLAR

<b>Tablo 1.</b> Literatürdeki Özdeşleşme Tanımları.....	14
---	----



## ŞEKİLLER

Şekil 1. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli (Kreiner ve Ashforth, 2004).....	19
Şekil 2. VM'nin bilgi keşfi süreci içindeki yeri (Hudairy, 2004).....	21
Şekil 3. Dendogramın Yapısı.....	28
Şekil 4. SPSS Clementine 12.0 Programına Ait Bir Arayüz .....	42
Şekil 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği için Cronbach Alfa Katsayısı .....	43
Şekil 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için Cronbach Alfa Katsayısı.....	44
Şekil 7. Cevaplayıcıların cinsiyete göre dağılımı.....	44
Şekil 8. Cevaplayıcıların yaş değişkenine göre dağılımı.....	44
Şekil 9. Cevaplayıcıların çalıştıkları kurumlara göre dağılımı.....	45
Şekil 10. Cevaplayıcıların eğitim durumuna göre dağılımı.....	45
Şekil 11. Cevaplayıcıların görev sürelerine göre dağılımı .....	45
Şekil 12. Algılanan örgütsel destek anketine göre elde edilen kümeler .....	47
Şekil 13. 1. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	48
Şekil 14. 2. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	49
Şekil 15. 3. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	49
Şekil 16. 4. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	50
Şekil 17. 5. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	51
Şekil 18. 6. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	51
Şekil 19. 7. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	52
Şekil 20. 8. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi .....	53
Şekil 21. Cinsiyet değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi.....	53
Şekil 22. Eğitim durumunun kümeler üzerindeki etkisi.....	54
Şekil 23. Görev süresinin kümeler üzerindeki etkisi.....	55
Şekil 24. Yaş değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi.....	55
Şekil 25. Çalışılan kurumun kümeler üzerindeki etkisi.....	56
Şekil 26. Örgütsel özdeşleşme anketine göre elde edilen kümeler.....	57
Şekil 27. İfade 1'in kümeler üzerindeki etkisi.....	58
Şekil 28. İfade 2'nin kümeler üzerindeki etkisi.....	59
Şekil 29. İfade 3'ün kümeler üzerindeki etkisi.....	60
Şekil 30. İfade 4'ün kümeler üzerindeki etkisi.....	60

<b>Şekil 31.</b> İfade 5'in kümeler üzerindeki etkisi.....	61
<b>Şekil 32.</b> İfade 6'nın kümeler üzerindeki etkisi.....	62
<b>Şekil 33.</b> Cinsiyet değişkenine göre kümelerin dağılımı.....	62
<b>Şekil 34.</b> Eğitim durumu değişkenine göre kümelerin dağılımı.....	63
<b>Şekil 35.</b> Görev süresine göre kümelerin dağılımı.....	64
<b>Şekil 36.</b> Yaş değişkenine göre kümelerin dağılımı.....	65
<b>Şekil 37.</b> Çalışılan kuruma göre kümelerin dağılımı.....	65



## ÖNSÖZ

Bu çalışmada, öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel destek algılarına ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine olan etkisinin belirlenmesi için Çorum'da farklı okullarda görev yapan 346 öğretmene konu ile ilgili anketler uygulanarak elde edilen sonuçlar veri madenciliği yöntemlerinden kümeleme ile değerlendirilmektedir. Çalışmamızda öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim durumlarının etkisinin belirlenmeye çalışılmaktadır.

Yapılan araştırmalar, günümüzde örgütsel destek ve algılanan örgütsel destek kavramlarının hem iş görenlerin mutluluğu ve beklentilerini karşılamak için, hem de örgütlerin hedef ve amaçlarına ulaşmaları için önemli bir argüman haline geldiğini göstermektedir.

Çalışma süresince yardımlarından dolayı tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Gökben Bayramoğlu'na, anlayış ve desteklerini sürekli hissettiren aileme, arkadaşlarıma teşekkür ederim.

## GİRİŞ

Bilim ve teknolojinin ya da başka bir ifadeyle bilimin desteklediği teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi ile birlikte, var olmak isteyen örgütler bu değişimlere ayak uydurmaya çalışmaktadırlar. Küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet ve rekabet şartları örgütleri başarılı olmak adına farklı arayışlara itmektedir. Klasik yönetim anlayışından modern sonrası yönetim anlayışına doğru yönelen örgütler; ekonomik, teknolojik ve sosyolojik değişimlere uyum sağlamalıdır.

Örgüt hedeflerine ve amaçlarına ulaşmak, örgütsel başarıyı yakalamak ve örgütsel performansı artırmak için çabalayan örgütler, örgüt açısından en önemli kaynak olan insan üzerine planlamalar yapmıştır. Bunun sonucunda insan odaklı kavram ve yaklaşımlar gelişmiştir. İnsanların daha iyi ve mutlu olduğu koşullarda çalışmalarını hedeflenmeye başlanmıştır. İnsanların mutluluğu, performanslarının yükselmesini sağlamış; örgütler de bu yükselişlerin olumlu etkisiyle verimliliklerini artırmıştır. Çalışanların mutluluğunu önemseyen, çalışanlarına güvenen, fikir ve görüşlerine önem veren, beklentilerini karşılamaya çabalayan örgütler, gerekli örgütsel desteği vermiş olarak kabul edilir. Çalışanlar, örgüt tarafından desteklendiklerini algıladıklarında, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çabalarlar. Çünkü artık örgüt onların benliği olmaya başlamıştır. Örgütün başarısını kendi başarıları ile bir tutarlar, yani örgüt ile özdeşleşirler.

Bu çalışmada, örgüt ile iş gören ilişkisinin iki önemli kavramı olan algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme olguları incelenmektedir. Birinci bölümde algılanan örgütsel destek kavramına, önemine, kuramlarına ve algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlere değinilmektedir. İkinci bölümde örgütsel özdeşleşme kavramına, önemine, tarihsel gelişimine, özdeşleşme teorilerine yer verilmektedir. Üçüncü bölümde algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve veri madenciliği kavramları üzerine literatürde yapılan çalışmalar incelenmektedir. Dördüncü bölümde veri madenciliğinin tanımı, gelişimi ve yöntemlerinden bahsedilmektedir. Beşinci bölümde araştırmanın yönteminden bahsedilerek, araştırma ile ilgili bulgulara yer verilmektedir. Son bölümde ise sonuçlar değerlendirilmekte ve önerilerde bulunmaktadır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

### 1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMI

Duyu organlarının ürettiği uyarıların beyin tarafından toplanarak, yorumlandığı ve anlamlandırıldığı sürece “Algı” denir (Dökmen, 1994: 97). Algı, duyum ile kolaylıkla karıştırılabilir ancak duyumda herhangi bir yorumlama ve anlama bulunmaması, algı ve duyum arasındaki farkı açıklar. Birey, çevresindeki duyumları (uyaranları); anlamlandırma ve yorumlama safhasında içinde duygularına, düşüncelerine, kültürlerine, inanç sistemlerine, istek ve beklentilerine göre şekillendirecektir. (Özdevecioğlu, 2003: 116). Buradan yola çıkarak her bireyin farklı koşullarda uyaranlara anlam vereceğini; bu nedenle de algının bireye özgü olduğunu görmekteyiz. Birey, yaşadığı çevrenin etkisiyle, algılarına göre davranışlarını oluşturmakta ve çevresini etkileyen farklı davranışlar gerçekleştirmektedir (Erdoğan, 1999: 28). Örgüt açısından Algılanan kavramının önemi; her bir çalışanın örgütü nasıl gördüğü ve örgüt içinde oluşan durumlar karşısında, her bir çalışanın durumu nasıl algıladığı noktasıdır (Özdevecioğlu, 2003:116).

Algılanan örgütsel destek kavramının açıklanmasında, Blau (1964)’nın öne sürdüğü “Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory)” ön plana çıkmaktadır (Eisenberger ve Diğ., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Armeli ve Diğ., 1998). Blau (1964)’nin sosyal değişim kuramı, çalışanlar ile örgütler arasında var olan fakat net bir şekilde tanımlanmayan, uyulmadığı zaman karşılaşılabilecek önemli olumsuz sonuçlara neden olan, karşılıklı zorunluluklar olduğunu ifade etmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005: 777). Sosyal Değişim Kuramı’na göre, örgütler; çalışanlarının mutluluğu artırmak için faaliyetler yapmaları ve çalışanların yapılan faaliyetleri zamanında ve doğru algılamalarını başardıkları sürece sosyal değişimin sürekliliğini sağlamış olurlar. Rhoades ve Eisenberger, 2002:703).



İnsanın, hayatının her bölümünde başkaları tarafından desteklendiğini algılaması kendini iyi hissetmesine neden olmaktadır. Bireyin çalıştığı işyerinde bir çalışan olarak, desteklenmesi ve kendisini değerli hissetmesi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. (Giray ve Şahin, 2012:2). Algılanan örgütsel destek; “Çalışanların yaptıkları işlerde örgütün kendilerinin faaliyetlere katılımına önem vermesi, çalışanların esenliğinin örgüt tarafından dikkate alındığını algılaması ve çalışma esnasında oluşan tüm faaliyetlerin örgüt tarafından gönüllü gerçekleştirildiği üzerine duygulardır.” (Eisenberger vd. 1986: 501). Farklı bir tanımla, algılanan örgütsel destek; çalışanların örgüt için yaptığı katkının, örgüt tarafından farkında olunması ve çalışanın iyiliği ile örgütün ilgilenmesinin, çalışan bireyler tarafından algılanmasıdır (Hellman vd., 2006: 631). Çalışanların, örgütleri tarafından desteklendiklerine yönelik algıları, iş performanslarını ve yapılan işin verimliliğini arttırabildiği gibi, işe geç gelmeme, işi bırakmayı düşünmeme, işi daha önce bitirme çabası gibi birçok olumlu etkinin gerçekleşmesini sağlayabilir (Turgut, 2014: 30). “Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgüte duygusal bağlılığını arttırdığı ve örgütsel hedeflere ulaşmada yüksek çaba gösteren çalışanların beklentilerinin karşılanacağı varsayılmaktadır” (Eisenberger ve Diğ., 1986: 500; Turunç ve Çelik, 2010: 185).

Algılanan örgütsel destek, nasıl ki örgütün çalışan üzerinde beklentileri varsa, çalışanın da örgütten birçok durumda beklentisi olduğunu ifade eder (Aube vd., 2007: 480). İş görenin beklentilerini karşılayabilen örgütler, çalışanlara gerekli örgütsel desteği vermişlerdir. İş görenin örgütten beklenti ve taleplerini veya farklı bir söylemle destekleyici bir örgütün özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Özdevecioğlu, 2003: 118):

- İş görenlerin fikirlerine önem vererek, yaptıkları öneri ve eleştirileri dikkate alarak uygulamaya çalışmalıdır. İş gören kendi fikir ve eleştirilerinin önemsendiğini fark ettiğinde örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.
- İş görenlere başarılı oldukları takdirde iş güvencelerinin devamlı olduğu hissettirilmelidir. Hata yaptıklarında anlayışla karşılanacakları ve iyi niyetli örgüt başarısı için çabaladıkları sürece iş konusunda çekinceleri olmayacağını, işten çıkarma kaygısından kurtulmaları örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.

- Örgütü oluşturan bireyler arasındaki ilişkilerin samimi ve candan olması, İş gören-yönetici, yönetici-yönetici veya iş görenler arası kaynaşmanın yüksek olması iş görenlerin, işe motivasyonları anlamındaki katkısının yanında, örgüt tarafından desteklendiği algısı da artacaktır.
- Örgüt yapısı içerisinde adil ve hakkaniyetli tutumlar göstermek örgütün destekleyici olarak algılanması adına önemli değerlendirmelerden biridir. İş gören çalışma ortamında ürettiği faaliyetin karşılığını (prim, ek ücret, terfi vb.) alacağını bilmeli, yöneticilerin iş görenler arasında tarafsız davrandıklarını algılamalıdır.
- İnsan doğası gereği takdir edilmek, değerli olduğunu hissetmek tüm bireylerin hoşuna gidecektir. Yapılan iyi iş ve başarı sonucu yöneticiler tarafından görülerek onurlandırılan İş görenin örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.

## **2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KURAMLARI**

### **2.1. Karşılıklı ilişki (Karşılıklılık Normu) Kuramı:**

Yaşamın her noktasında, insan yaşadığı toplumla etkileşim içerisinde olacak ve ürettiği tüm eylemler için farklı etki ve tepkilerle karşılaşacaktır. İnsanın olduğu her yerde kaçınılmaz olan karşılıklılık kavramı, örgüt içerisinde de geçerlidir.

Karşılıklı ilişki kuramı, evrensel bir gerçekliktir. Fakat bu ilişki içerisinde yaşanan durumun şartlarına, çalışanların karakteristik özelliklerine, iş gören ve örgütün gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçlarına verdiği öneme göre farklılıklar gösterebilmektedir. Moorman, Blakely ve Niehoff (1998)'a göre örgüt, çalışanlara adaletli ve eşit davranması, çalışma ortamında başarılı iş görenleri ödüllendirmesi gibi çalışma hayatını güzelleştirecek eylemleri gerçekleştirdiğinde, çalışanlar da örgüte karşılık verme tutumu içerisinde olacaklardır (Gürbüz, 2006:53).

Karşılıklı ilişki kuramında güven, ana tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların, örgüt açısından gerçekleştirdikleri tüm olumlu faaliyetlerin, örgüt tarafından fark edileceği ve gerekli geri dönüşün (ödüllendirme, ücret terfi vb.) kendilerine yapılacağını algılayarak çalışmaları, örgüt ile iş gören arasında yazılı olmayan bir anlaşma gibidir. Örgüt ve iş gören açısından karşılıklı yapılan küçük ihmal ve hatalar örgüt işleyiş

sürecini aksatabilir. İş gören, yaptığı iş örgüt açısından başarılı olduğunda yöneticiler tarafından takdir edilme içgüdüleriyle, başarılı tüm faaliyetlerinin örgüt açısından önemli olduğunu hissetmek ister. Örgüt ise iş görene karşı yaptığı yatırımların karşılığında, iş görenin işini önemseyerek gerekli performansı göstermesi beklentisi içerisinde olacaktır.

## **2.2. Örgütsel Destek Kuramı**

Örgütsel destek kuramı, “Çalışanların, iş için gösterdikleri gayreti sosyal-duygusal gereksinimlerinin karşılanması ve gösterdikleri üstün gayretlerin değerlendirilmesi, gösterilen bu gayret sonucunda iş görenlerin örgüte kazandırdığı değerlere karşılık emeklerinin önemsenmesi ve çalışanların fikirlerinin, önerilerinin ve ilgilerinin önemsenmesi inancını anlatmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1986:500) .

Örgütü temsil eden yöneticilerin tutum ve davranışları, iş gören için örgütsel destek algısını belirleyen bir etkidir. Örgüt; çalışanlarının örgüt için gösterdikleri çabalara, ürettikleri faaliyetlerdeki katkılarına, örgütü sahiplenmelerine neden olacak etkenlere gereken değeri sosyal anlamda karşılamalıdır. İş gören, örgüt içerisinde kendisini duygusal ihtiyaçlara karşı aç hissetmemelidir. İş görenler, işten çıkarılma noktasında kendini güvende hissetmeli, yapabileceği hatalara karşı gereken sevgi ve şefkati göreceğinin farkında olmalıdır. İş gören, ürettiği fikir ve düşüncelerinin değerli olduğunu algılamalı ve örgütsel desteği hissetmelidir. Tüm bu etkenler, iş görenin gereken özgüvene sahip olması noktasında yardımcı olacaktır. İş görenin duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yapılan örgütsel ödüllendirmeler, ek ödemeler, işte yükseltmeler ve çalışma koşullarındaki düzenlemeler, örgütsel destek algısını yükseltecektir ve iş görenin örgüt başarısı için daha fazla gayret göstermesine ve örgütün sürekliliğini devam ettirebilmesi için istekli olmasına neden olacaktır. Bu karşılıklı ilişki örgüt ve iş görenin iş memnuniyetini artıracaktır.

## **2.3. Sosyal Değişim Kuramı**

Değişme kelimesinin sözlük anlamıyla ifadesinin, önceki durumdan farklılaşma olduğunu söyleyebiliriz. Değişim, olumlu veya olumsuz olabilmekte ve değişimle belirtilen kasıt farklılaşmadır. Sosyal değişim kavramı ise bireyin karşılaştığı etkenlere;

yaşadığı ortama, önüne çıkan koşullara göre oluşturduğu farklı duygu ve tepkilerdir. İnsanın oluşturduğu yaşamsal noktalarda sosyal olarak değişim de yaşanacaktır. İnsan ilişkilerinin yaşandığı tüm yapılarda sosyal etkenlerin ve bunun sonucunda insan ilişkilerine bağlı olarak yaşanacak değişimlerin olacağını kabul ederek; insanlar tarafından oluşturulan örgütlerde de değişimin kaçınılmaz olacağını söyleyebiliriz. Sosyal değişim kuramına göre, örgüt ve iş görenler arasında yaşanacak karşılıklı ilişkinin durumu, örgüt işleyişini etkileyecektir.

Örgüt içerisindeki olumlu sosyal değişim, iş görenlerin vazife ve görevlerini daha istekli yapmalarını, sorumluluklarını yerine getirirken yaratıcı olmalarını ve örgütsel faaliyetlerinin gereğini gerçekleştirmek için daha hızlı ve daha verimli davranmalarını sağlamaktadır (İşbaşı, 2000:14). Örgüt ise iş göreni gereken ödüllendirmelerle desteklemelidir. Blau (1964), iş gören ve örgüt arasındaki ilişkilerde karşılıklı sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda, ilişki terazisinin bozulacağını belirtmektedir. Bozulan bu ilişki terazisi örgüt ve iş gören için istenmeyen olumsuz olgulara neden olacaktır (Mimaroğlu, 2008: 34). Sosyal değişim, örgüt veya iş gören için beklentiler dışı olduğunda, bahsettiğimiz bu kazanımların tersine hareket edeceği de bir gerçektir. İş gören örgütün kendisini desteklediğini ve önemseydiğini hissedebilirse, kendiliğinden görevini istekli yapmaya ve örgüt için ürettiği katma değeri artırmaya çabalayacaktır ( Fındıklı, 2014: 139).

### **3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Literatürdeki çalışmalar incelediğinde, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlerin; örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak iki grupta toplandığı görülmektedir.

#### **3.1. Örgütsel Faktörler**

##### **3.1.1. Örgütsel adalet**

İnsanların birlikte yaşamaları ile ilişkilerini düzenlemek için geliştirdikleri kurallar, adalet kavramını doğurmuştur. Adalet kavramı eşitlik, özgürlük ve hak olgusuyla tanımlanabilir. Başka bir ifade ile adalet, toplumsal düzen içerisinde bireylerin

birbirlerine yaşamsal alan ve durumlarına uygun olarak davranmaları kavramıdır (Kaya, 2008: 232). İnsanlardan oluşan bir yapı olan örgütlerde de adalet kavramı örgüt için önemli bir değerdir. İş görenler karşılaştıkları bir durum karşısında algı biçimlerine göre tepki ve hareketlerini şekillendirdikleri için iş görenler açısından, örgütün kendilerine karşı adaletli bir tutumda olup olmadığına ilişkin algıları, örgütsel adalet konusunun önemini artırmaktadır (İşcan, 2005: 150).

Adams (1965)'ın hakkaniyet kuramı ile Folgar (1986) ve Crosby (1976)'nin görelî yoksunluk kuramları, örgütsel adalet ile ilgili ilk çıkış noktasıdır (Irak, 2009:29).

Örgütsel adalet yazınında, örgütsel adalet türlerini açıklamak için farklı sınıflandırma metotları kullanılmıştır. Bies (2001) ve bazı araştırmacılar örgütsel adaleti; prosedür adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti şeklinde üç grupta incelemişlerdir. Fakat örgütsel adalet kavramının iki türde incelenmesini savunan Greenberg, Baron, Cropanzano, Wright gibi bazı araştırmacılar ise örgütsel adalet olgusunu; dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olarak iki türde sınıflandırmışlardır. Bu görüşü savunan araştırmacılar, etkileşim adaletinin bağımsız bir adalet türü olmadığını, prosedür adaleti içerisinde incelenmesi gerektiğini düşünmektedirler (Yürür, 2008: 298). Çalışmalarda örgütsel adalet için en yaygın kullanılan tanımlamanın, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti (iletişim-prosedür adaleti) olduğu görülmektedir. Örgütsel adaletin kabul edilmiş belli olgularını söyleyen Leventhal'a iş görenin örgütsel adalet algısının artması için uygulanacak kuralları şu şekilde belirtmektedir (Leventhal, 1980: 42-48 aktaran Özdevecioğlu, 2003:79):

- **Tutarlılık Kuralı:** Dağıtım kararlarıyla ilgili alınacak kararların birbirleriyle tutarlı olması kuralıdır.
- **Önyargılı Olmamak Kuralı:** Dağıtımda veya işlemde örgüt çalışanlarına önyargılı olmamak kuralıdır.
- **Doğruluk Kuralı:** Bilgilerin doğruluğu ile ilgili kuralıdır.
- **Düzeltilme Kuralı:** Alınan bazı kararlara çalışanların itiraz edebilmeleri veya o kararlara düzelttilme haklarının olması ile ilgili kuralıdır.
- **Temsilcilik Kuralları:** Çalışanları etkileyecek kararların alınmasında onlardan temsilciler seçilmesi ve sorulmasıyla ilgili kuralıdır.

- **Etik Kural:** Alınacak kararların, özellikle dağıtım ve işleme ilgili, çalışanların etik değerleri ile aynı yönde olması gerektiğine ilişkin kuraldır.

### 3.1.2. Dağıtım adaleti

Dağıtım adaleti, iş görenlerin yaptıkları görev karşılığı elde ettikleri ödül, ücret miktarı, ceza ve görevde yükselme gibi her türlü kazanımı, iş görenlerin örgüt tarafından adil olarak değerlendirildiğini algılanmasını ifade eder. (İşcan, 2005: 154). İş görenler kendi elde ettikleri kazanımlar veya cezai işlemlerle, diğer çalışanların kazanımları veya cezai işlemleri arasında karşılaştırma yapmaktadırlar. İş gören, örgütün yapılan tüm işlemlere adil olacağı, aynı başarıyı aynı ödülle ödüllendireceği, aynı hatalara ise aynı cezai işlemleri uygulayacağını algılamalıdır. Kısacası dağıtım adaleti; bireylerin dağıtılan kaynaklardan (ücret, terfi, vb.) adil şekilde pay aldığını düşünmesi olarak belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 78).

### 3.1.3. Etkileşim (işlem-prosedür) adaleti

Etkileşim adaletini; yöneticilerin, ücret, terfi, ödüllendirme, ceza, vb. gibi İş göreni etkileyen dağıtım kararlarının alınması ve bu kararları iş görene karşı saygılı ve dürüst bir şekilde açıklaması şeklinde ifade edebiliriz. İş görenler, çalışma ortamında örgütü temsil eden yöneticilerin diğer çalışanlarla kurduğu etkileşimi kendisi ile kıyaslar ve yöneticinin kurmuş olduğu etkileşimde (iletişimde) adil olmasını bekler.

Yöneticinin iş görenlerin bazılarına saygılı bazılarına saygısız davranması, iş görenler arasında görev verirken yapacağı hitap farklılıkları gibi eylemler, etkileşim adaletini engellemektedir. Etkileşim adaletinin örgüt içerisinde olmadığı kanısını düşünen iş gören, yöneticilere karşı tepkiler geliştirecektir (Özdevecioğlu, 2003: 78). İş gören örgütün adaletli davranmadığını düşünerek örgüt içerisindeki verimliliğini kaybedecek ve örgütün kendisinden beklentilerini gerçekleştirmede zorlanacaktır.

### 3.1.4. Yönetici desteği

Yönetici desteği kavramı, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler arasında önemli bir yer tutmaktadır. İnsan ilişkilerini içeren bu kavram, iş görenin sosyal açıdan örgüt içerisinde rahat olduğunu algılaması adına önemlidir. Yöneticiler ne kadar iş

görenleri teşvik eder ve desteklerlerse, iş görenler de örgütsel desteği arkalarında hissederler. Eisenberger ve diğerlerinin (1986) örgütsel destek kuramında belirttiği gibi, iş görenler, yöneticileri bireysel olarak değerlendirmek yerine örgütün kendisi olarak kabul ettikleri için, örgüt adına görevlendirilen bu bireylerin karar ve uygulamalarını örgüt tarafından alınmış kararlar olarak hissedeceklerdir. Örgütsel destek kuramına göre, iş görenler, örgütü temsil eden yöneticiler ve birimlerin vermiş olduğu olumlu tutumları örgütün desteği olarak algılamaktadır (Eisenberger vd., 2002: 566). Yöneticinin iş görenle ilişkilerinin pozitif olması, iş görenin örgütü sahiplenmesi ve örgüt çıkarları için hareket etmesi noktasında odaklanmasına katkı yapacaktır.

Algılanan yönetici desteği, Bhanthumnavin (2001) tarafından üç sınıfta toplanmaktadır (Gürbüz, 2012: 18):

- **Duygusal Destek:** Önemslenme, sevgi gösterme, empati ve kabullenme, stres, çatışma ve iş zorluklarının üstesinden gelebilme için yardımda bulunmaktır.
- **Bilgisel destek:** İş performansına yönelik dönüt verme, bilgiyi değerlendirme, iş için gerekli olan beceri ve bilgi ile ilgili öneride bulunma ve rehberlik etmektir.
- **Maddi destek:** Materyal kaynakları, gereksinim duyulan hizmetler ve maddi destektir.

### 3.1.5. Örgütsel ödüller ve iş koşulları

Örgütün belirlediği politikalar ve bunların uygulama süreçleri iş göreni doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla örgütsel ödüller ve iş koşulları, örgütsel desteği etkileyen faktörlerden biridir. Örgütsel ödülleri, örgütsel desteğin kullandığı ekipmanların bir parçası olarak tanımlayabiliriz (Oktay, 2016: 1149). İş koşulları ise örgüt düzeni ve kuralları, işin şekli, çalışma alanı ve iş görenin çalışma hayatındaki ilişkileri, görevindeki özerkliği, iş stresi gibi işin fiziksel ve sosyolojik yönlerini içeren olgulardır. Yapılan çalışmalarda, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları; insan kaynakları uygulamaları ve çalışan özellikleri başlıklarında incelenmiştir. (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eisenberger vd., 2004; Yürür, 2008).

### 3.1.6. İnsan kaynakları uygulamaları

İş güvenliği, özerklik, eğitim, karar alma noktasında iş görenin katılımı, fark edilme, stres kaynakları, ödüllendirme, ücretlendirme ve terfi fırsatları gibi insan kaynakları uygulamaları algılanan örgütsel destek algısıyla doğrudan ilişkilidir.

**Fark edilme, ücretlendirme ve terfi:** İş görenler görevlerindeki başarıları karşılığında prim, mesai gibi ücretsel ödüllendirmelerle desteklendiklerinde, çabalarının örgüt tarafından fark edildiğini algırlar. Kısacası, fark edilme, ücret ve terfiler; maddi ve manevi ödüller iş görenlerin katkılarına olumlu bir kazanç sağlamaktadır. Böylece algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

**İş güvenliği:** Allen, Shore ve Griffeth (1999)'e göre özellikle son yıllarda örgütsel küçülmenin artmasıyla iş gören, örgütün ileride de beraber çalışma isteğinde olduğunu ve işe devam edeceği güvencesini hissetmek isteyecektir. İş güvencesine sahip olduğunu hisseden iş görenin örgütsel destek algısı da artacaktır. (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

**Özerklik:** İş görenlerin işini yaparken nasıl çalıştığı, planlama, iş planını uygulama aşaması, çalışma prosedürleri ve görev çeşitliliği açılarından algıladıkları örgütsel kontrol düzeyi, özerklik olarak ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Farklı bir tanımla özerklik, iş görenlerin örgütsel kararlara yaptığı katkıdır. İş gören, örgütsel kararların oluşumuna katıldığı sürece, kararların sonuçlarından kendisini sorumlu tutacaktır. Alınan kararların en iyi şekilde gerçekleşmesi için daha fazla çaba sarf edecektir.

**Stres kaynakları:** Rol ile ilgili stres kaynakları; iş görenden beklenen işin istenilen zamanda yetiştirebileceğinden fazla olması anlamına gelen "aşırı iş yükü", iş görenin örgüt içerisindeki görevlerinin ne olduğunu tam olarak bilmemesi olarak ifade edilebilen "rol belirsizliği" ve iş görenlerin görev ve sorumluluklarının çakışması, ters düşmesi anlamında kullanılan "rol çatışması" şeklinde 3 başlıkta incelenmektedir. Stres kaynakları, çalışanların üstesinden gelemeyeceklerini düşündükleri çevresel talepler ile ilişkilidir. İş görenlerin, işle ilgili stres yaratıcıları, örgütün kontrol edebileceği koşullar olarak düşünmeleri örgütsel destek algılamalarını azaltacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).



## **3.2. Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörleri demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem-hizmet süresi) ve kişilik kavramı olarak 2 temel başlıkta incelemek mümkündür.

### **3.2.1. Demografik özellikler**

#### **3.2.1.1. Yaş**

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, iş görenin yaşının algılanan örgütsel destekle tam olarak ilişkilendirilmediği sonucu çıkmaktadır. Bazı araştırmalar örgütsel destek algısının yaşla doğru orantılı olduğunu, yaş arttıkça örgütsel destek algısının arttığını gösterirken (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708; Selçuk, 2003: 61; İşcan ve Karabey 2007: 191; Hellman vd, 2006: 638-639) bazı araştırmalarda, yaş arttıkça örgütsel destek algısının zayıfladığı sonucuna varılmıştır (Yoshimura, 2003: 48).

#### **3.2.1.2. Cinsiyet**

Johlke vd. (2002)'nin satış personeli üzerinde yaptıkları çalışmada, kadınların erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha düşük örgütsel destek algılamalarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yoon ve Lim (1999) araştırmalarında, Kore kültüründe kadınlara verilen değerlerin daha az olması nedeniyle; erkek iş görenlerin örgütsel destek algılarının kadın iş görenlerden fazla olduğu çıkarımına ulaşılmıştır (akt. Fındık, 2011: 22).

#### **3.2.1.3. Kıdem (hizmet süresi)**

İş görenin örgüt içerisindeki çalışma süresinin artmasının, örgütsel destek algısına pozitif etkisinin olduğunu gösteren araştırmaların yanında, çalışma süresinin artmasının iş görende örgütsel destek algısını negatif etkilediğini gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Örgüt içinde iş görenlerin kıdemleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeylerinin, arttığı görülmektedir. Hizmet süresinin artması iş görenlerin örgütlerinden memnuniyetini ve bu nedenle işlerinden ayrılmak istememeleri şeklinde yorumlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:707-708). Farklı bir çalışmada kıdem artışının örgütsel destek algısına negatif etkisi belirtilmektedir. Belçika Üniversitesi'nden

1988 ve 1997 yılları arasında mezun olan öğrenciler üzerinde yapılan algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada; kıdem ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmektedir (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003: 261).

### **3.2.1.3. Kişilik**

İş görenlerin kişilik özellikleri, örgüt içerisinde kendi aralarında ve örgüte karşı yaşadıkları olayları ve geri dönüşlerini farklı etkileyebilmektedir. İş gören kişilik özelliği nedeniyle karşılaştığı durumlar karşısında farklı algılamalar yaşayacaktır. Kişiliği gereği iş görenin veya yöneticinin olumlu yaklaşımlarla olaylara müdahale etmesi, örgüt ve çalışma arkadaşları açısından fayda sağlayacaktır. Bu pozitif yaklaşımın sonucunda iş görenin veya yönetici örgütsel destek algısına da katkıda bulunmuş olacaktır. Buna karşılık aynı olaylara bir iş görenin veya yöneticinin olumsuz yaklaşım sergilemesinin, örgüt içi etkileşimi ve ilişkileri olumsuz etkileyeceği ve iş görenler üzerinde oluşan örgütsel destek algısını azaltacağı kesindir. Kişilik, çalışanların hal, hareket ve davranışlarını etkileyebileceği gibi, örgüt tutumlarını ve dolayısıyla örgütsel destek algısını da etkileyebilir (Kaplan, 2010: 53).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

#### 1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI

Özdeşleşme kavramını; “Bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması süreci” olarak tanımlamak mümkündür. Özdeşleme başka bir ifadeyle; “Bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesidir” (TDK).

Özdeşleşme kavramını ilk olarak Freud (1922); “Psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumudur” şeklinde kullanmıştır. Lasswell (1965) ise Freud’un bu tanımından yola çıkarak özdeşleme kavramını genişletmiş ve milliyetçilik gibi toplu özdeşleşmelerin açıklanmasını amaçlayarak kullanmıştır (Gautam vd., 2004: 302).

Alanyazın tarandığında örgütsel özdeşleşme kavramını inceleyen çalışmalarda farklı tanımlamalar görülmektedir. Tablo 1’de örgütsel davranış literatüründe yer alan özdeşleşme tanımları gösterilmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1015).

Literatürdeki çalışmalar ve tanımlar incelediğinde örgütsel özdeşleşme kavramını, bireylerin üyesi oldukları örgüt veya işyerinin tüm değerlerini benimsemiş olmalarına ve kendilerini tanımlarken ait oldukları örgüt veya işyerinin üyesi olarak belirtmeleri olarak ifade edebiliriz. Bireylerin, örgütsel kimliğin önemini algılamalarının ve örgütsel kimlik açısından kendi benlik sınıflandırmalarını yaparak, üyesi buldukları örgütlerin hedeflerini, kaygılarını ve değerlerini bireysel hedefleri, kaygıları ve değerleriyle eşit önemde algılamalarının, örgüte duygusal açıdan bağlanmaları anlamında önemli olduğu belirtilmektedir. Örgütün hedefleri, iş görenlerin hedefleri olduğu zaman ve iş gören gerçek anlamda özdeşleştiğinde hedeflere ulaşmak için tam motivasyonla çalışır. (Edward, 2005: 208).

**Tablo 1.** Literatürdeki Özdeşleşme Tanımları

<b>ÇALIŞMA SAHİBİ</b>	<b>TANIM</b>
Ashforth ve Mael (1989)	“Bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarının birbirini kapsayacak şekilde bütünleşmesidir”
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	“Bireyin kendisi ile örgütü tanımlaması arasındaki benzerliktir (bilişsel bağ)”
Dukerich, Golden ve Shortel (2002)	“Kendi benlik bağlamının içeriğinin örgüt özellikleri ile bağlanma derecesidir.”
Pratt (2000)	“Örgütün, kişinin benliğini tanımlaması hakkındaki bireysel düşüncesidir”
Scott ve Lane (2000)	“Psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmektir”
Tajfel (1978)	“Örgüte üyeliğin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşmasıdır”
Tajfel (1982)	“Özdeşleşme için gerekli olan iki unsur; örgüt üyeliğinin farkında olması (bilişsel) ve farkındalığın belirgin öğelerle ilişkilendirilmesidir (değerlendirici)”

Bazı çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin duygusal bir bağlılık olduğu ifade edilerek, bu kavram; bireyin örgüt hedef ve amaçlarını kendi benliklerinin parçası haline getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmeyi psikolojik açıdan ele alan araştırmacılar ise örgütsel özdeşleşmenin örgüt ile birey arasındaki psikolojik bir bağ olduğunu ifade etmektedirler.

“Örgüte bir kişinin diğer iş görenlerle olan ilişkisinin dışında psikolojik bir gerçek olarak bakıldığında, örgütsel özdeşleşme iş görenin kendiliğinden belirli bir örgütü kavramasına ve ona bağlı kalmasına neden olur”. Bireyin, örgüt ile kendisini özdeşleşmiş hissetmesi için o örgütte çalışması gerekmez (İşcan 2006: 162).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt için değerli bir kavramdır. Çalışanların örgütle kendilerini özdeş hissetmesi, örgüt hedef ve amaçları için daha fazla efor sarf etmelerine ve verimliliğin artmasına katkı sağlayacaktır. İş gören ve örgütün herhangi bir olgu karşısında (hedefler, amaçlar) algılamalarındaki örtüşme ve ayrışmaların neden ve nasıl olduğunu anlamaya çalışılması, iş görenin örgüt amaçlarına karşı gösterdiği tutum ve davranışların öngörülmesini sağlayacaktır. Örgüt ile iş gören ilişkisinin en uyumlu seviyede tutulması, örgüt için uzun vadeli başarının en temel noktalarından biridir. İş görenin örgütle özdeşleşmesi, örgüte karşı olan bağlılıklarını artıracak ve örgütün az kaynakla daha uzun dönemli ve verimli çalışmasına katkı sağlayabilecektir. (Polat, 2009: 17-18).

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalar, özdeşleşmenin örgütler ve iş görenler açısından birçok konuda fayda sağladığını belirtmektedir. Örgütsel anlamda özdeşleşme; örgütsel bağlılık, değişime karşı verilen tepkinin azalması, motivasyonun artması ve örgüt performansının yükselmesi açısından kazanımlar sağlarken, bireysel anlamda örgüt içi tabancılaşmayı, işten ayrılma düşüncesini ve iş görenler arası anlaşmazlıkları azalttığı, iş görenin iş memnuniyetini artırması ve bunun sonucunda verimliliğin yükselmesi gibi olumlu kazanımlar sağladığı belirtilmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 148-149).

## 2. SOSYAL KİMLİK KURAMI

Sosyal Kimlik Kuramı, örgüt üyeliğini, örgüt süreçlerini ve örgüt içi ilişkileri ele alan Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1970'lerin ortalarında geliştirilmiş olan sosyal psikoloji kuramıdır. Sosyal kimlik kuramı grup üyeliğini; birlikteliği, bizliği, ait olmayı içeren psikolojik bir kavram olarak ele almakta, grup üyeliğinin algısal ve bilişsel temelleri üzerinde durmaktadır (Demirtaş, 2003:123). Sosyal kimlik kuramının oluşmasını etkileyen sosyal kimlik, sosyal sınıflandırma ve sosyal karşılaştırma kavramlarıdır. Sosyal Kimlik Kuramı'nın temel varsayımlarını maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Demirtaş, 2003:129-130):

- İnsanlar, kendilerini üyesi oldukları grubun özelliklerine göre tanımlar ve değerlendirirler, böylece kendilerini sınıflandırır. Bu sınıflandırma sonunda da kendilerini koydukları, yerleştirdikleri grupla özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonunda *sosyal kimlikleri* oluşur.
- Sosyal çevredeki farklı grupların varlığı, bireyin kendi grubunun özelliklerini ve konumunu değerlendirmesi açısından bir temel oluşturur. Üyesi olunan grubun konumu, benzeri diğer gruplarla yapılan sosyal karşılaştırma (iç grup/dış grup karşılaştırması) sonucu belirlenir. Bu kıyaslama, belirli davranışlara ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir (güçlülük, göz rengi, doğum yeri vb.).
- İnsanlar, olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için bu sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken, kendi gruplarını kayırarak algılama ve diğer grubu da küçümseme yönünde bir yanlılık gösterirler, bu sürece iç grup kayırmacılığı adı verilir. Bu durum, en küçük grup paradigması araştırmaları sonucunda elde edilen bulgularla ortaya konmuştur.
- Bireyin sosyal kimliğinin, olumlu olup olmaması, üyesi olduğu grubun öznel konumuna, yapısına bağlıdır. Yukarıda sözünü ettiğimiz süreçler, grubun toplumsal konumu çok iyi olmasa da, çoğunlukla sosyal kimliğin olumlu olmasını sağlar. Ancak, kimi zaman grubun konumu, diğer gruplarla karşılaştırıldığında, görmezden gelinemeyecek kadar düşüktür. Bu durum, sosyal kimliğin olumsuz olmasına yol açar. Bu duyumsuzluktan kurtulup olumlu bir sosyal kimlik oluşturmak için de çeşitli stratejiler geliştirilir.

Bireyler, aralarındaki ilişkilerini; karakter özellikleri, beğenileri, davranışları ve düşüncelerine göre kişisel kimlikleriyle belirlerler. Fakat grup ortamında kendimizi toplumsal bir grubun üyesi ve o grubun değerlerine sahip birisi olarak algılayabiliriz. Bu da kişinin sosyal kimliğini oluşturur (Brown, 1988: 133). Görünüşte gruplara ayıran sebep önemsiz bile olsa, insanlar bu soyut gruplara ciddi anlamda bağlılık göstermektedirler. Soyut grupları oluşturan sebepleri bazen bir göz rengi, bazen ortak hobiler, bazen ise deneyci tarafından rastgele o gruba konması oluşturmaktadır.

İnsanlar, her gün milyonlarca bilgiyle karşı karşıya kalmaktadır. Karşılaşılan milyonlarca bilginin üstesinden gelmenin en kolay yolu, sınıflandırma yapmaktır. Sosyal sınıflandırma; insanların, yaşam çevrelerindeki nesnelere ve insanları sınıflandırarak algılama ve değerlendirme yoluna gitmeleridir (Demirtaş, 2004: 33). Sosyal kimlik kuramına göre sosyal sınıflandırma, insanların sosyal çevreyi tanımlamasına ve anlamasına katkı sağlar. Sosyal çevrenin anlamlanması, insan davranışına, özellikle de gruplar arası davranışlara yol gösterir.

### **3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME MODELLERİ**

#### **3.1. Kreiner ve Ashfort' un Geliştirdiği Özdeşleşme Modeli**

Kreiner ve Ashforth, bireyin örgüt ile bağı, özdeşleşmenin dışında farklı yollarla da tanımlayabileceklerini ortaya koymuş ve bireylerin kendilerini farklı yollarla tanımlamasına imkan veren geliştirilmiş özdeşleşme modelinden bahsetmişlerdir (Tümer,2010: 67). Geliştirilmiş özdeşleşme modeli iş görenin örgüt ile bağına açıklamaya yönelik özdeşleşme boyutlarını içermektedir (Kreiner, Ashforth, 2004:6).

Bu boyutlar;

- ✓ Özdeşleşme (identification),
- ✓ Özdeşleşmeme (disidentification),
- ✓ Kararsız özdeşleşme (ambivalent identification),
- ✓ Yansız özdeşleşme (neutral identification)' dir.

### 3.1.1. Özdeşleşmeme

Birey, kendi benliğini tanımlarken; bireysel özelliklerinin, örgütü tanımladığına inandığı özelliklerle farklılıklara sahip olduğunu algılayorsa özdeşleşmeme gerçekleşmiş olur. Böylece; birey kendi benliğinden örgütün temel niteliklerinin farklılaştığını hisseder ve bu durum örgütten uzaklaşmasına neden olur (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3–5).

Örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmemesi bireyin örgüte karşı olan güvenini ve örgüte vermiş olduğu desteği azaltacaktır. Birey, gruptan farklı olduğunu algılayarak örgütle arasında belirli bir mesafe olduğunu düşünecek ve bireyin kendi kişisel ihtiyaçlarına yönelmesi gerçekleşecektir. Özdeşleşmeme boyutu fazlalaştıkça, bireyin bilinçli olarak örgüte yönelik olumsuz hal ve tutumlar göstermeye niyetlenmesi gibi sonuçlar doğabilmektedir (Tüzün 2006: 90). Örgütü ile özdeşleşmeyen iş görenin, örgüt için başarı gösterme çabasında azalma olacaktır. Ayrıca iş gören, örgütün başarısızlığı ve hedefinden uzaklaşması gibi durumları önemsemeyecek ve duruma müdahale etmekten kaçınacaktır. Özdeşleşmeme durumunda örgüt, üyesinden gerektiği kadar faydalanamayacaktır.

Örgütü ile özdeşleşmeyen iş gören örgütten ayrılmaz ve örgütte çalışmaya devam ederse örgüt ile özdeşleşmeyen iş görenin örgüte karşı olumsuz tutumu diğer iş görenleri de etkileyebilecek ve vicdani red davranışı, iş görenlerin örgüt içerisinde kötü ve hatalı davranışların raporlanması gibi tutumların oluşmasına neden olabilecektir. Bahsedilen durumlar göz önünde bulundurulduğunda örgütüyle özdeşleşmeyen bireyler, örgüt için tehlikeli duruma gelebilmektedirler (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).

### 3.1.2. Kararsız Özdeşleşme

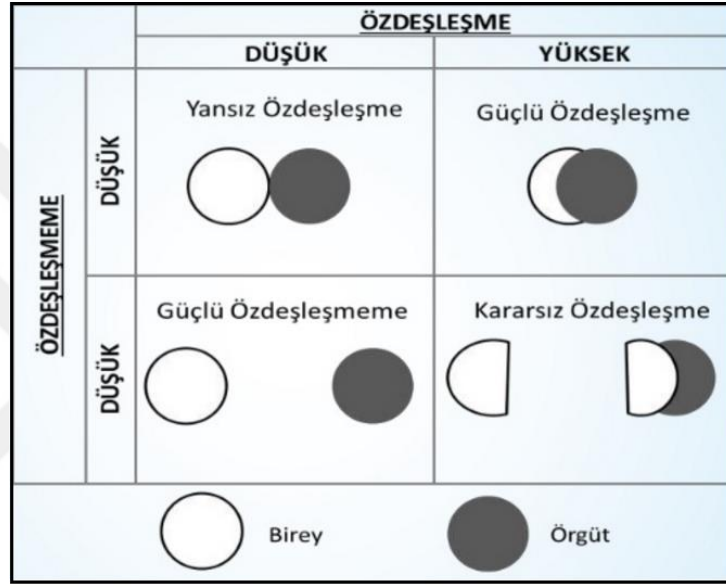
Kararsız özdeşleşme, iş görenin, kendi benlik algısında örgütün bazı özelliklerini kabul edip bazı özelliklerini kabullenmediği veya örgütün tüm özellikleri ya da belirli bir kısmı ile özdeşleşmekte karar veremediği özdeşleşme durumudur. İş gören sadece örgütün farklı yönleriyle özdeşleşmede veya özdeşleşmemede kararsız kalabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4).



### 3.1.2. Yansız Özdeşleşme

İş görenin, kendini örgütle ilgili özelliklerle tarafsız (yansız) olarak tanımlamasıdır. Başka bir ifadeyle, iş görenin örgütle ne özdeşleşmesi ne de özdeşleşmemesidir (Tüzün, 2006: 91).

Şekil 1’de Kreiner ve arkadaşlarının geliştirdiği genişletilmiş özdeşleşme modeline yer verilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004).



Şekil 1. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli (Kreiner ve Ashforth, 2004)

Şekil 1’de görüldüğü gibi özdeşleşme ve özdeşleşmeme olarak iki boyut bulunmakta ve bu durumların bireyde yüksek veya düşük olmasına göre dört farklı senaryo ortaya çıkmaktadır. Daha önce tanımlanan kararsız özdeşleşme, hem özdeşleşmenin hem de özdeşleşmemenin yüksek olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Hem düşük özdeşleşme hem de düşük özdeşleşmeme yasayan bireyin örgütle bağı ise nötr özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşmemenin yüksek özdeşleşmenin düşük olduğu durumda ise güçlü özdeşleşmeme tam tersi durumda ise güçlü özdeşleşme yaşanmaktadır. (Çırakoğlu, 2010: 16).

### 3.2. R.Craig Scott, R.Steven Corman ve George Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel özdeşleşme literatüründe, örgüt üyelerini kapsayan özdeşleşme-kimlik kavramını birleştirecek, eylem-yapı kavramlarını kapsayan, çalışanların çoğul kimlikleri arasındaki ilişkileri belirleyebilecek farklı bir modele ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Scott, Corman ve Cheney tarafından geliştirilen yapısal özdeşleşme modelinin boyutları aşağıdaki gibidir (Scott vd., 1998: 301):

- ✓ **Yapının İkiliği:** Sistem ve yapı birbirini içeren kavramlar olup bütünlüğü önemlidir.
- ✓ **Yapının Bölgeselliği:** Bireylerin ait oldukları alt kültürü temsil eder.
- ✓ **Durumsal Eylem:** Bireylerin etkileşimlerinden meydana gelir.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

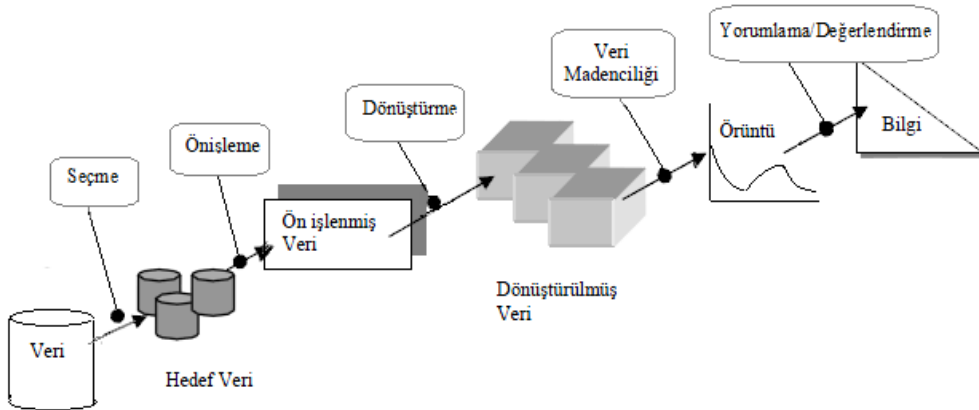
## VERİ MADENCİLİĞİ

### 1. VERİ MADENCİLİĞİNE GENEL BAKIŞ

Veri madenciliği kavramı, veri yığınlarının geniş yer kaplaması ve büyük miktardaki verilerin yararlı bilgilere dönüştürülmesi ihtiyacından doğmaktadır (Han ve Kamber, 2006:5). En basit tanımıyla veri madenciliği, büyük miktardaki veri setlerinde saklı olan örüntü ve eğilimleri keşfetme işlemidir (Özekes ve Çamurcu, 2002:1-17).

Veri madenciliği, veri tabanları veya veri ambarlarında yer alan yığın veri içindeki gizli örüntüleri ve ilişkileri bulmak amacıyla istatistiksel algoritmaları ve yapay zeka yöntemlerini kullanan karmaşık bir veri arama yeteneği olarak tanımlanabilir. Veri madenciliği aynı zamanda bilgisayar bilimi, makine öğrenmesi, veri tabanı yönetimi, matematiksel algoritmalar ve istatistiği birleştiren disiplinler arası bir alandır (Emel ve Taşkın, 2005:223).

Veri madenciliği, daha büyük bir süreç olarak adlandırılan bilgi keşfi sürecinin bir bölümüdür (Hudairy, 2004: 10). Şekil 2’de bilgi keşfi süreci ve bu sürecin bir parçası olan veri madenciliğine yer verilmektedir.



Şekil 2. VM'nin bilgi keşfi süreci içindeki yeri (Hudairy, 2004).

Veri madenciliği, kavramsal olarak 1960'lı yıllarda, bilgisayarların veri analiz problemlerini çözmek için kullanılmaya başlanmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu dönemlerde veri taraması, veri yakalanması gibi isimler verilmiş ve bilgisayar yardımıyla gerekli sorgulama yapıldığında istenilen bilginin elde edilebileceği düşünülmüştür. (Köktürk vd., 2009:20-25). 1970'lerde İlişkisel Veri Tabanı Yönetim Sistemleri uygulamaları kullanılmaya başlanmıştır. Bilgisayar uzmanları bununla beraber basit kurallara dayanan uzman sistemler geliştirerek, basit anlamda makine öğrenimini sağlamışlardır. 1980'lerde veri tabanı yönetim sistemleri yaygınlaşmış ve bilimsel alanlarda, uygulanmaya başlanmıştır. Bu yıllarda şirketler; müşteriler, rakipler ve ürünler ile ilgili verilerden oluşan veri tabanları oluşturmuşlardır. Bu veri tabanlarının içerisinde çok büyük miktarlarda veri bulunmaktadır ve bunlara SQL veri tabanı sorgulama dili ya da benzeri diller kullanarak ulaşılabilmektedir. (Savaş vd., 2012: 1-23). 1990'larda bilgisayar mühendisleri, geleneksel istatistiksel yöntemlerinin yerine algoritmik bilgisayar modülleri ile veri analizinin değerlendirilebileceğini ifade ederek, veri madenciliği ismini kullanmışlardır. Bu yıllarda veri tabanlarındaki veri miktarları katlanarak arttığı için, büyük miktardaki veri içinden yararlı bilgilere nasıl ulaşılması gerektiği üzerinde düşünölmeye başlanmış ve veri madenciliği için ilk yazılım gerçekleştirilmiştir. 2000'li yıllardan itibaren veri madenciliği sürekli gelişmiş ve geniş bir yelpazede uygulanmaya başlanmıştır.

Büyük hacimde veri bulunan her yerde veri madenciliğini kullanmak mümkündür. Günümüzde karar verme sürecine ihtiyaç duyulan birçok alanda veri madenciliği uygulamaları yaygın olarak kullanılmaktadır. (Savaş ve diğ., 2012). Veri madenciliği kullanım alanlarına; pazarlama, finans, bankacılık, üretim, sağlık, müşteri ilişkileri yönetimi ve organizasyon öğrenme gibi alanları örnek vermek mümkündür (Chien ve Chen, 2008: 280-290).

Veri madenciliği, aynı zamanda bir süreçtir. Veri yığınları arasında, soyut kazılar yaparak veriyi ortaya çıkarmanın yanı sıra, bilgi keşfi sürecinde örüntüleri ayrıştırarak bir sonraki adıma hazır hale getirmek de bu sürecin bir parçasıdır. Üzerinde inceleme yapılan işin ve verilerin özelliklerinin bilinmemesi durumunda ne kadar etkin olursa olsun hiç bir veri madenciliği algoritmasının fayda sağlaması söz konusu değildir. Bu nedenle, veri madenciliği sürecine girilmeden önce, başarımın ilk şartı, iş ve veri özelliklerinin detaylı

analiz edilmesidir. Veri madenciliği sürecinde izlenen adımları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Savaş vd., 2012: 8):

- **Problemin tanımlanması:** Veri madenciliği çalışmalarında başarılı olmanın en önemli şartı, projenin hangi amaç için yapılacağı ve elde edilecek sonuçların başarı düzeylerinin nasıl ölçüleceğinin tanımlanmasıdır.
- **Verilerin hazırlanması:** Modelin kurulması aşamasında ortaya çıkacak sorunlar, bu aşamaya sık sık geri dönülmesine ve verilerin yeniden düzenlenmesine sebep olmaktadır. Bu durum verilerin hazırlanması ve modelin kurulması aşamaları için, bir analistin veri keşfi süreci içerisinde enerji ve zamanının %50 - %85'ini harcamasına neden olmaktadır. Verilerin hazırlanması, “toplama”, “değer biçme”, “birleştirme ve temizleme”, “örneklem seçimi” ve “dönüştürme” aşamalarından oluşmaktadır.
- **Modelin kurulması ve değerlendirilmesi:** Tanımlanan problem için en uygun modelin bulunabilmesi, çok sayıda modelin kurularak denenmesi ile mümkündür. Bu nedenle veri hazırlama ve model kurma aşamaları, en iyi olduğu düşünülen modele varıncaya kadar tekrarlanan bir süreçtir.
- **Modelin kullanılması:** Kurulan ve geçerliliği kabul edilen model doğrudan bir uygulama olabileceği gibi, bir başka uygulamanın alt parçası olarak kullanılabilir. Kurulan modeller doğrudan kullanılabilmesi gibi, bir uygulamanın içine de gömülebilir.
- **Modelin izlenmesi:** Zaman içerisinde bütün sistemlerin özelliklerinde ve ürettikleri verilerde ortaya çıkan değişiklikler, kurulan modellerin sürekli olarak izlenmesini ve ihtiyaç halinde yeniden düzenlenmesini gerektirecektir.

## 2. VERİ MADENCİLİĞİ MODELLERİ

Veri madenciliğinde kullanılan modeller, tahmin edici ve tanımlayıcı olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. Tahmin edici modellerde, sonuçları bilinen verilerden yola çıkılarak bir model geliştirilmesi ve kurulan bu modelden yararlanılarak sonuçları bilinmeyen veri kümeleri için sonuç değerlerin tahmin edilmesi hedeflenmektedir. Tanımlayıcı modellerde ise karar vermeye rehberlik etmek için

kullanılabilecek mevcut verilerdeki örüntülerin tanımlanması sağlanmaktadır (Akpınar, 2000: 1-22). Başka bir ifadeyle, mevcut veri tabanından tahminler yapmak için *tahmin edici modeller*, veriden elde edilecek davranışları betimlemek için ise *tanımlayıcı modeller* kullanılmaktadır.

Veri madenciliği modellerini işlevlerine göre üç ana grup altında toplamak mümkündür:

1. Sınıflama ve Regresyon
2. Kümeleme
3. Birliktelik Kuralları ve Ardışık Zamanlı Örüntüler

## 2.1. Sınıflama ve Regresyon

Sınıflama ve regresyon, önemli veri sınıflarını ortaya koyan veya gelecek veri eğilimlerini tahmin eden modelleri kurabilen analiz yöntemleridir. Sınıflama kategorik değerleri tahmin ederken, regresyon süreklilik gösteren değerlerin tahmini için kullanılır. Örneğin, bir sınıflama modeli banka kredi uygulamalarının güvenli veya riskli olmalarını kategorize etmek amacıyla kurulurken, regresyon modeli geliri ve mesleği verilen potansiyel müşterilerin ürün alırken yapacakları harcamaları tahmin etmek amacıyla kurulabilir (Özekes ve Çamurcu, 2002: 1-17).

Sınıflama ve regresyon modellerinde kullanılan başlıca teknikler; Yapay Sinir Ağları, Genetik Algoritmalar, K- En Yakın Komşu, Naive – Bayes Sınıflayıcısı, Lojistik Regresyon ve Karar Ağaçları' dır.

**Yapay Sinir Ağları:** Yapay Sinir Ağı (YSA), insan beyninin çalışma ilkelerinden ilham alınarak geliştirilmiştir. Ağırlıklı bağlantılar denilen tek yönlü iletişim kanalları vasıtası ile birbirleriyle haberleşir ve her biri kendi hafızasına sahip birçok işlem elemanından (nöronlardan) oluşurlar. YSA' lar gerçek dünyaya ait ilişkileri tanıyabilir, sınıflandırma, kestirim ve işlev uydurma gibi görevleri yerine getirebilirler (Küçüksille, 2009). Yapay sinir ağları öğrenme yeteneğine sahip, gelişmiş matematiksel yapıların hesaplanmasını içeren bir yaklaşımdır. Bu metot sinir sisteminin öğrenmesini model alan akademik araştırmaların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Sinir ağları karmaşık ve

anlaşılması çok güç olan yapılardan anlam türetme becerisine sahip, dikkate değer yeteneklere sahiptir. (Çetinyokuş, 2008).

**Genetik Algoritmalar:** Genetik algoritmaların temel ilkeleri ilk kez John Holland tarafından ortaya atılmıştır. Holland evrim süreci kullanılarak, bilgisayara anlayamadığı çözüm yöntemlerinin öğretilbileceğini düşünmüş ve Genetik Algoritma (GA) bu düşüncenin bir sonucu olarak bulunmuştur (Çetinyokuş, 2008). Genetik algoritmalar bir çözüm uzayındaki her noktayı, kromozom adı verilen ikili bit dizisi ile kodlar. Her noktanın bir uygunluk değeri vardır. Tek bir nokta yerine, genetik algoritmalar bir popülasyon olarak noktalar kümesini muhafaza etmektedir. Her kuşakta, genetik algoritma, çaprazlama ve mutasyon gibi genetik operatörleri kullanarak yeni bir popülasyon oluşturmaktadır. Birkaç kuşak sonunda, popülasyon daha iyi uygunluk değerine sahip üyeleri içermektedir. Bu, Darwin'in rastsal mutasyona ve doğal seçime dayanan evrim modellerine benzemektedir. (Emel ve Taşkın, 2002: 132).

**K- En Yakın Komşu Yöntemi:** K En Yakın Komşu yöntemi, sınıflandırma problemini çözen denetimli öğrenme yöntemleri arasında yer almaktadır. Yöntemde; sınıflandırma yapılacak verilerin öğrenme kümesindeki normal davranış verilerine benzerlikleri hesaplanarak; en yakın olduğu düşünülen k verinin ortalamasıyla, belirlenen eşik değere göre sınıflara atamaları yapılmaktadır. Önemli olan, her bir sınıfın özelliklerinin önceden net bir şekilde belirlenmiş olmasıdır. Yöntemin performansını k en yakın komşu sayısı, eşik değeri, benzerlik ölçümü ve öğrenme kümesindeki normal davranışların yeterli sayıda olması kriterleri etkilemektedir (Çalışkan ve Soğukpınar, 2008: 122). Bu metotta eğitim örnekleri n-boyutlu sayısal niteliklerle tanımlanır. Her örnek n-boyutlu uzayda bir noktayı gösterir. Bu yolla, bütün eğitim örnekleri n-boyutlu örnek uzayda depolanır (Kalikov, 2006). k en yakın komşu sınıflayıcısı, bilinmeyen örneğe en yakın k eğitim örneğini bulur. Yakınlık,  $X = (x_1, x_2, \dots, x_n)$  ve  $Y = (y_1, y_2, \dots, y_n)$  gibi iki nokta arasındaki öklid uzaklığı ile ifade edilmektedir.

**Navie-Bayes Sınıflayıcısı:** Naive Bayes, temeli Bayes teorisine dayanan, verileri istatistiksel sınıflandırma tekniklerinden biridir. Veri madenciliği sınıflandırma algoritmalarından olan Bayes, uygulanabilirliği ve hızlı hesaplama performansı ile araştırmacılar tarafından öne çıkan bir algoritmadır (Olgun ve Özdemir, 2012: 303-311).

Naive Bayes algoritmasının uygulanmasında bir takım kabuller yapılmaktadır. Bunların en önemlisi niteliklerin birbirinden bağımsız olmasıdır. Nitelikler birbirini etkilediği takdirde, burada olasılık hesaplamak zorlaşacağı için niteliklerin hepsinin aynı derecede önemli olduğu kabul edilmektedir.

**Lojistik Regresyon:** Lojistik regresyon, bağımlı değişkenin tahmini değerlerini olasılık olarak hesaplayarak sınıflama yapma imkanı veren istatistiksel bir yöntemdir. Lojistik regresyon analizinin kullanım amacı, istatistikte kullanılan diğer model yapılandırma teknikleri ile aynıdır. En az değişkeni kullanarak en iyi uyuma sahip olacak şekilde bağımlı ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlayabilen ve biyolojik olarak kabul edilebilir bir model kurmaktır (Coşkun vd., 2004: 41-50). Lojistik regresyon modelleri, son yıllarda biyoloji, tıp, ekonomi, tarım ve veterinerlik ve taşıma sahalarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Lojistik regresyon modellerinin yaygın bir şekilde kullanılabilir hale gelmesi, katsayı tahmin yöntemlerinin geliştirilmesi ve lojistik regresyon modellerinin daha ayrıntılı incelenmesine sebep olmuştur (Bircan, 2004: 185-208).

**Karar Ağaçları ve Karar Ağacı Algoritmaları:** Karar ağaçları, sınıflandırma ve tahmin için sıkça kullanılan bir veri madenciliği yaklaşımıdır. Sinir ağları gibi diğer metodolojilerin de sınıflandırma için kullanılabilmesine rağmen karar ağaçları, kolay yorumu ve anlaşılabilirliği açısından karar vericiler için avantaj sağlamaktadır (Chien ve Chen, 2008: 280-290). Karar ağaçları; düşük maliyetli olması, anlaşılmasının, yorumlanmasının ve veri tabanları ile entegrasyonun kolaylığı, güvenilirliklerinin iyi olması gibi nedenlerden ötürü en yaygın kullanılan sınıflandırma tekniklerinden biridir.

Karar ağaçlarının hedefi bağımlı değişkendeki farklılıkları maksimize edecek şekilde veriyi sıralı bir biçimde farklı gruplara ayırmaktır. Karar ağacı, adında belirtildiği şekilde ağaç görünümünde bir tekniktir. Karar düğümleri, dallar ve yapraklardan oluşmaktadır. Karar düğümünde, veriye uygulanacak test tanımlanır. Her düğüm bir özellikteki testi gösterir. Dal, testin sonucunu gösterir. Elde edilen her dal ile tanımlanacak sınıfın belirlenmesi amaçlanır. Ancak dalın sonucunda sınıflandırma tamamlanamıyorsa tekrar bir karar düğümü oluşur. Dalın sonucunda bir sınıflandırma elde edilebiliyorsa yaprak elde edilmiş olur. Yaprak, verileri kullanarak elde edilmek istenen sınıflandırmanın sınıflarından birini tanımlar (Argüden ve Erşahin, 2008: 47-48).



## 2.2. Kümeleme

Kümeleme, veri madenciliğinin temel işlemlerinden biridir. Kümeleme modellerinde amaç, veri tabanındaki verileri özellik, aralarındaki ilişki ve benzerliklerine göre belirleyip anlamlı ve kullanışlı gruplara ayırmaktır. (Akpınar, 2000: 1-22). Kümeleme analizi, önceden belirlenen seçme kriterlerine göre birbirine çok benzeyen birey ya da nesnelere aynı küme içinde gruplandırmaktadır. Analizin sonucunda bir kümeyi oluşturan elemanlar birbirleriyle benzerlik gösterirlerken, başka kümelerin elemanlarından farklıdırlar. Oluşturulan kümeler çok boyutlu uzayda gösterildiğinde, eğer kümeleme başarılı ise aynı küme içinde yer alan birey veya nesnelere birbirlerine oldukça yakın çıkması, bununla birlikte farklı kümelerin de birbirinden fark edilir düzeyde uzak olması beklenmektedir (Suner ve Çelikoğlu, 2010: 43-55). Kümeleme, sınıflamada olduğu gibi hedef değişken içermez. Hedef değişken içermediği için sınıflama veya tahmin yapılmaya çalışılmaz. Bunun yerine verilerdeki benzerlik göz önüne alınarak, veri setinde doğal olarak meydana gelen homojen alt gruplar veya kümeler oluşturulması amaçlanır.

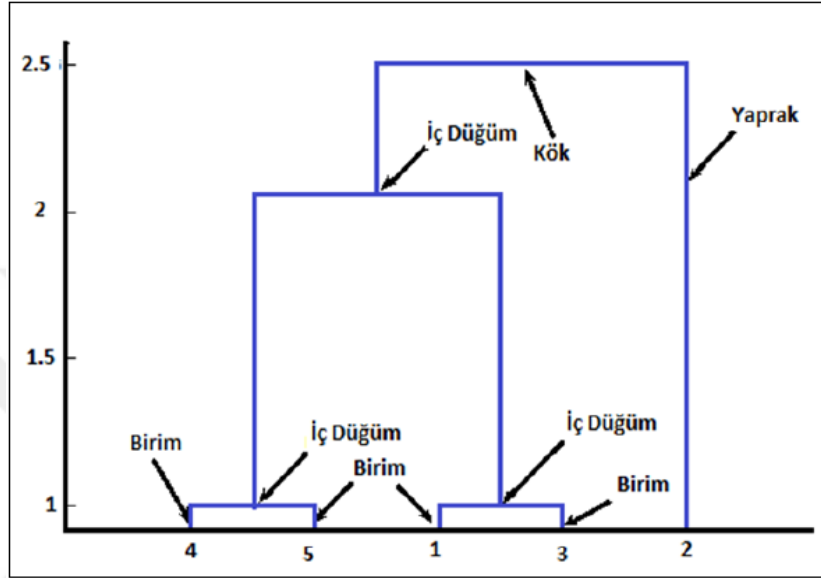
### 2.2.1. Kümeleme analizi teknikleri

Birimlerin benzerliklerine göre kümelere dahil edilmesinde kullanılabilecek çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Bu yaklaşımlardan biri, ayrı ayrı ele alınan kümelerin aşamalı olarak bir küme biçiminde birleştirilmesi esasına dayanan hiyerarşik bir yaklaşımdır. Bir başka yaklaşım ise tüm verilerin ortalama değerlerine en yakın değerlere sahip birimlerin aynı kümeye atanmasını esas alan yaklaşımdır. En çok kullanılan bu iki yaklaşım dışında diğer yaklaşımlar da mevcuttur. Tüm yaklaşımlarda en önemli ölçüt, kümeler arası farklar ile kümeler içi benzerliklerin maksimum olmasını sağlamaktır. En çok kullanılan kümeleme algoritmaları hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan kümeleme adı altında iki kategoride toplanmaktadır (Atbaş, 2008).

#### 2.2.1.1. Hiyerarşik kümeleme yöntemleri

Hiyerarşik kümeleme teknikleri, kümelerin bir ana küme olarak ele alınması ve sonra aşamalı olarak içerdiği alt kümelere ayrılması veya ayrı ayrı ele alınan kümelerin aşamalı olarak bir küme biçiminde birleştirilmesi esasına dayanır. Hiyerarşik

kümelemede bir grup, diğeri ile bir kez birleştirildikten sonra, daha sonraki adımlarda kesinlikle ayrılamaz. Hiyerarşik tekniklerin ağaç diyagramları ile gösterilen sonuçlarına dendrogram denir (Çakmak vd., 2005: 15-36). Ağaç diyagramında, öncelikle birimler ya da değişkenler arasındaki uzaklıklar hesaplanır. Daha sonra da oransal uzaklıklar dendrogram yani ağaç grafiği üzerinde gösterilir. Dendrogramın yapısı Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 3. Dendrogramın Yapısı

### 2.2.1.2. Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri

Birimlerin kendi içinde homojen ve kendi aralarında heterojen kümeler ayrılmasını ve prototip kümeler aracılığı ile alt populasyonların parametre tahminlerini yapmayı amaçlayan yöntemlerdir. Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemlerinde birimlerin uygun oldukları kümelerde toplanmaları ve n birimin k kümeye bölünmesi hedeflenmektedir (Özdamar, 2004). Küme sayısı hakkında bir ön bilgi varsa veya küme sayısına karar verilmiş ise hiyerarşik olmayan yöntemler tercih edilebilir.

Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri başlığı altında birçok teknikten söz etmek mümkündür ancak bunlardan en sık kullanılanı k-ortalamlar (k-means) yöntemidir.

K- ortalama terimi her bir birimin en yakın merkezli kümeye atanması süreci anlamında kullanılmıştır. Bu algoritmanın adımlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Çalış ve Baynal, 2016: 22):

- Veri seti rassal olarak k adet başlangıç kümesine ayrılır. Her kümenin ağırlıklı ortalaması yani kümedeki nesnelere niteliklerinin ortalaması olan küme merkezi hesaplanır.
- Veri setinde yer alan örnekler; seçilen küme merkezlerine olan uzaklıklara göre merkezi kendisine en yakın olan kümeye atanır.
- Her atamanın sonunda küme merkezi yeniden hesaplanır.
- Veri setindeki tüm örneklerin ataması yapıldıkça 2. ve 3. adımlar tekrarlanır.

Bu süreç küme merkezleri değişmeyene kadar devam eder. Tüm gözlemler gruplara atandıktan sonra atandıkları küme ortalamasından daha yakın küme ortalaması varsa, gözlemlerin yerleri değiştirilmektedir. Amaç diğer kümeleme yöntemlerinde olduğu gibi, kümeleme işlemi sonucunda elde edilen kümelerin, küme içi benzerliklerinin maksimum, kümeler arası benzerliklerinin ise minimum olmasıdır (Atbaş, 2008).

### **2.3. Birliktelik Kuralları ve Ardışık Zamanlı Örüntüler**

Birliktelik kuralı, geçmiş verilerin analiz edilerek bu veriler içindeki birliktelik davranışlarının tespiti ile geleceğe yönelik çalışmalar yapılmasını destekleyen bir yaklaşımdır (Özçakır ve Çamurcu, 2007: 22). Birliktelik kurallarının kullanıldığı en yaygın örnek market sepeti analizidir. Market sepeti analizi, süpermarket müşterilerinin yaptıkları alışverişlerdeki ürünler arasındaki birliktelikleri bularak, müşterilerin satın alma alışkanlıklarını analiz etmektedir. Bu tip birlikteliklerin keşfedilmesi, müşterilerin hangi ürünleri bir arada aldıkları bilgisini ortaya çıkarır. Bu bilgi ışığında yöneticilerin, reklam stratejileri belirleme, satış işlemi planlama gibi etkili satış stratejileri geliştirmeleri sağlanabilir.

Birliktelik kuralları, eş zamanlı olarak gerçekleşen ilişkilerin tanımlanmasında kullanılmaktadır. Birliktelik kurallarını, “Az yağlı peynir ve yağsız süt alan müşteriler

%80 olasılıkla yağsız yoğurt da satın alırlar” şeklindeki ifadelerle örneklendirmek mümkündür.

Ardışık zamanlı örüntüler ise birbirleri ile ilişkisi olan ancak birbirini izleyen dönemlerde gerçekleşen ilişkilerin tanımlanmasında kullanılmaktadır. Bu kavramı, “Eşofman satın alan bir müşteri, ilk iki ay içerisinde %40 olasılıkla spor ayakkabı alacaktır” örneği ile açıklamak mümkündür.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

#### 1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İLGİLİ LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR

Algılanan örgütsel destek kavramının literatürdeki çalışmalarda farklı açılardan incelendiğini görülmektedir;

Eisenberger vd. (1986) yapmış oldukları çalışmada iş görenlerin örgüte olan katkılarına verilen değer ve iş görenlerin refah ve mutluluklarıyla ilgilenme derecesinin örgütsel destek algısına karşı etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları çalışmada çalışanlarca algılanan olumlu davranışların (adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve olumlu iş şartları) algılanan örgütsel desteği artırdığını bulmuşlardır. Artan örgütsel destekte iş memnuniyetini, duygusal bağlılığı, performansı artırdığını, geri çekilme davranışını ise azalttığını belirtmişlerdir. İş görenlerin, kıdemlerinin yükselmesinin örgütlerinde memnuniyetle çalıştıklarını gösterdiğini ve yaş, kıdem etkenlerinin örgütsel destek algısını olumlu yönde yükselttiğini bulmuşlardır.

Özdevecioğlu (2003) araştırmasında örgütsel adalet olgusunun iş görenler tarafından algılanmasının saldırgan davranışları nasıl etkilediğini bulmaya çalışmıştır. Örgütsel adalet algısını saldırgan davranış türleriyle eşleştirmiş, örgüt içerisinde ki adalet eksikliğinin düşmanca davranışlarda etkisinin en fazla olduğunu belirtmiştir. Araştırmada ortaya çıkan diğer çıkarım ise işlem-prosedür adaletinin iş gören tarafından örgüt içerisinde eksik uygulandığı hissiyatı saldırgan davranışları artırmaktadır. Buradan çıkan sonuçla saldırgan davranışların artmasında veya azalmasında örgütsel adalet algısının etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Özdevecioğlu (2003), Kayseri ilinde mobilya sektöründe çalışan fabrikalarda iş gören ve yönetim kademesine yapmış olduğu çalışmayla algılanan örgütsel desteğin

örgütsel bağıllık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel destek algısıyla örgütsel bağıllık anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu belirlemiştir.

Özkaya vd. (2006) çalışmalarında demografik özelliklerin, örgütsel bağıllık boyutlarını etkileyip etkilemediği ve örgütsel bağıllık boyutlarının, çalışanın yaşadığı şehir değişkeni ile çalıştığı sektör (kamu ve özel) arasında bir fark yaratıp yaratmadığını test etmeye amaçlamışlardır. Örgütsel bağıllık boyutlarını tanımlayan anket formu, İzmir ve Manisa’da, 16 kurumda çalışan 160 yöneticiye yapmışlardır. Demografik değişkenler arasında; çalışanların yaş grupları, eğitim düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları ve toplam hizmet süreleri ile buldukları pozisyonda geçirdikleri süreler dikkate alınmışlardır. Araştırmanın neticesinde, demografik değişkenlerin, örgütsel bağıllık üzerinde, etkisinin çok fazla olduğunu belirtmişlerdir

Panaccio ve Vandenberghe (2009) araştırmalarını Kanada da ki iş görenler üzerinden yapmıştır. Çalışma neticesinde algılanan örgütsel destek ile duygusal bağıllık ve algılanan fedakârlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Özdemir (2010) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve algılanan örgütsel desteklerini, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelemiştir. Ankara’da devlete bağlı sekiz resmî ilköğretim okulunda görevli 247 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Turunç ve Çelik (2010), iş stresi ve örgütsel özdeşleşmenin, algılanan örgütsel destek ile ilişkisini incelemek amacıyla Ankara’da savunma sanayi üzerine çalışan küçük işletmelerde 172 iş gören üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmanın bulgusu olarak örgütsel özdeşleşme; iş stresi ve algılanan örgütsel destek ile pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca iş performansı ve verimliliğin artmasında örgütsel özdeşleşmenin olumlu etkisinin olduğu sonucuna varmıştır.

Kaplan ve Ögüt,(2012) Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada Nevşehir ilinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan iş görenler üzerinde araştırmasını gerçekleştirmiştir.

Çalışmanın sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki izlenirken, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Demir (2012), araştırmasında, 282 iş gören üzerinden havalimanı yer hizmetleri işletmelerinde örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel destek arasında olumlu yönde ilişkili olduğunu, işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılık arttıkça azaldığını belirtmiştir.

Turgut (2014) çalışmasında Ankara (Türkiye) OSTİM Sanayi Bölgesindeki Elektrik – Elektronik sektöründe faaliyet gösteren 23 işletmenin iş görenlerine yönelik bir anket ile iş görenler tarafından algılanan örgütsel destek ile işletme içerisindeki iç girişimcilik faaliyetlerinin işletme performansına etkilerinin belirlenebilmesi ve algılanan örgütsel desteğin işletme performansına etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda anket verileri ve değerler incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin, iç girişimcilik ve işletme performansını olumlu yönde artırdığı tespit edilmiştir.

Taştan ve diğerleri (2014) çalışmalarında İstanbul İl’inde faaliyet göstermekte olan özel hastanelerden A sınıfı olarak tanımlanan 2 hastaneden 118 iş gören üzerinde araştırma yapmışlardır. İş görenlerin, örgütsel destek algısının, işe yabancılaşma ve örgüte bağlılığı üzerindeki etkisini bulmaya çalışmışlardır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel destek algısının artmasının yabancılaşma düzeyini azalttığını, algılanan örgütsel destek arttıkça örgütsel bağında olumlu yönde arttığını belirtmişlerdir.

Tekmen(2016), araştırmasında Antalya'da ki beş yıldızlı otelde çalışan 374 iş gören üzerine örgütsel destek algısının, çalışan sessizlik davranışı üzerinde etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirmiştir. Algılanan örgütsel desteğin iş görenlerin sessizlik davranışı olumsuz yönde etkilediği sonucunu bulmuşlardır.

## 2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR

Huggins vd. (1998), elektrik üzerine çalışan bir fabrikada cinsiyet üzerine yapmış oldukları çalışmada, cinsiyet farkının örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği, erkek iş görenlerin özdeşleşme düzeylerinin kadın iş görenlere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

İşcan (2006), bireysel farklılıkların Dönüştürücü Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşmeye etkisini incelemek için yapmış olduğu araştırmasında Erzurum'da Kobinet'e üye olan işletmeler üzerine çalışmıştır. Demografik özelliklerden cinsiyet ve kıdem faktörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde etkisi olduğunu belirtmiştir. Kadın iş görenlerin erkek iş görenlere göre örgütsel özdeşleşme algısının daha düşük olduğu ve iş görenlerin hizmet süresi arttıkça örgütsel özdeşleşme derecelerinin de arttığı gözlemlenmiştir.

Cheung ve Law (2008), tarafından algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki aracılık etkisini ölçmek için yapılan çalışmada ise, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir

Tak ve Çiftçioğlu (2009), araştırmalarında , Bursa Sanayi ve Ticaret odasına kayıtlı En Büyük 250 Firma sıralamasında yer alan 15 işletmede çalışan 310 iş gören üzerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel prestij ile ilişkisini incelemiştir.. araştırma sonucunda algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij algısının azda olsa örgütsel bağlılığı etkilediğini belirtmişlerdir.

Özdemir (2010), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve algılanan örgütsel desteklerini, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelemiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen çalışma sonucunda; algılanan örgütsel destek ile



öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu ortaya konulmuştur. Hizmet süresi arttıkça, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin de yükseldiğini belirtmiştir

Tümer (2010), Ankara Esenboğa Havalimanı'nda faaliyet gösteren 19 adet hava yolu yolcu taşıma ve yer hizmet işletmesinin 16'sı üzerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet kavramları birbiriyle olan ilişkini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda ki veriler iş gören örgütsel adalet algısının artması, iş görenin örgüte aidiyet ve bağlılığını artırdığı yönünde sonuçlar bulunmuşlardır. Tümer araştırmasında hizmet süresi fazla olan iş görenlerde örgütsel özdeşleşmenin arttığını, kıdem gibi yaş etkeninde özdeşleşme noktasında pozitif bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Çakınberk vd (2011), çalışmalarında Malatya ve Tunceli'de faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında 232 öğretmen ve yönetici üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında oluşturmaktadır. Çalışmanın sonucunda sonucun da cinsiyet ve medeni hal değişkenlerine göre özdeşleşme düzeyinde fark olmadığı, yaş, eğitim ve mesleki kıdem gibi demografik özelliklerin değişkenlerine göre iş görenlerin özdeşleşmelerinde değişimler olduğunu tespit etmişlerdir.

Fındık (2011), yapmış olduğu çalışmasında iş görenlerin örgütsel destek algılarının, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek ve örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek algılarının demografik özellikler arasında ilişkileri incelemek amacıyla Konya ilindeki 131 aile hekimine anket uygulamıştır. Araştırma sonuçlarında algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişki tespit etmiştir. Diğer taraftan Demografik özelliklerle algılanan örgütsel destek arasında farklılar olmadığını belirtmiştir. İş görenin Cinsiyetinin örgüt ile özdeşleşmesinde etkili bir değişken olduğunu belirtmiştir.

Balcı vd. (2012), yılında Ankara'nın 9 merkez ilçesinde görev yapan ilköğretim okulu müdürleri üzerinde 580 kişi ile yapmış oldukları çalışmada Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sosyalleşmenin örgüte ilişkin anlayış

boyutunu, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık boyutları arasında sadece örgütsel özdeşleşmenin özdeşleşme boyutu düşük düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Tokgöz ve Seymen (2013), çalışmalarını Balıkesir Devlet Hastanesi ve Balıkesir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'ndeki 220 iş gören üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etkisi yapacağını savunan araştırmacılar; Çalışmanın sonucunda, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanında, örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını gözlemlemişlerdir.

Nartgün ve Kalay (2014), Bolu ili Mudurnu ilçesinde görev yapan ilkököl ve ortaokul öğretmenler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında Cinsiyet değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel özdeşleşmeyi eğitim durumu ve hizmet süresinin etkilemediğini bulmuşlardır. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye incelediklerinde; örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki olduğunu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir.

Sanduk (2015), çalışmasında iş görenlerin kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde zaman yöneliminin düzenleyici etkisini incelemek amacıyla. Ankara ilindeki 153 banka çalışanı üzerinden araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda kurumsal sosyal sorumluluk boyutlarından ekonomik ve etik sorumlulukların örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir.

Bulut (2015), araştırmasında personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı kavramları arasında ki ilişkiyi incelemek amacıyla Türkiye'de görev yapan 273 katılım bankası iş görenleri üzerinde araştırmasını yapmıştır. Çalışmanın sonucunda örgütsel özdeşleşme arttıkça iş görenlerin performanslarında artış olduğu ve personel güçlendirmenin diğer iki kavramla pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Barutçu (2015), Ankara ve İzmir illerinde kamu çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında örgütsel destek algısının kamu iş görenleri üzerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık durumlarında anlamlı bir ilişkisinin olduğunu bulmuştur. Araştırma sonuçları, kamu bireysel ve demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi) örgütsel destek algısını ve örgütsel özdeşleşme düzeyini etkilediğini belirtmiştir.

Akın ve Saruhan (2016), psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Ankara'da (OSTİM) faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmelerde 89 iş gören üzerinde araştırmalarını uygulamışlardır. Araştırmadan elde edilen sonuca göre, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir. Örgütsel özdeşleşmenin psikolojik güçlendirmenin ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmanın diğer bir sonucu ise iş görenin sahip olduğu demografik özelliklerden kıdem, yaş ve cinsiyet etkenleri iş görenin özdeşleşmesine etki etmezken, iş görenin eğitim durumunun örgütle özdeşleşmesini arttığı sonucunu bulmuşlardır.

### **3. VERİ MADENCİLİĞİ İLE İLGİLİ LİTERATÜRDEKİ ÇALIŞMALAR**

Literatürde veri madenciliği ile ilgili birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme ile veri madenciliğinin birlikte kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Aşağıda veri madenciliği çalışmalarından bir kısmı kronolojik olarak sıralanmaktadır:

Tosun (2006), 'a ait çalışmada kredi kartı müşterilerinin kaybedilme sebeplerinin bulunabilmesi için veri madenciliği yöntemlerinden faydalanarak sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. Böylece, müşterinin neden kaybedildiği bilgisinin yanı sıra, hangi tür müşterilerin daha sık kaybedildikleri tahmin edilmeye çalışılmıştır. Karar ağacı uygulamasında denenen kurallardan sonra, karar ağaçlarında esik değeri kullanıldığında, esik değeri arttıkça, kullanılan niteliklerin sayısının azalacağı, son hesap hareketi tarihi 12. ayken müşteri son 3 ayda hiç alışveriş yapmamışsa genel olarak kaybedilme olasılığının oldukça yüksek olduğu, son hesap hareket tarihi 10.ay olan bir müşteri, ilk

kez hesabını 2005 yılı ve sonrasında açtırdıysa, bu müşterinin kaybedilme olasılığının düşük olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Özçakır ve Çamurcu (2007),’ya ait çalışmada bir firmanın pastane satış verileri üzerinde veri madenciliği uygulamak için birliktelik kuralları ile bir yazılım tasarlanmıştır. Veri tabanlarında bilgi keşfi sürecindeki işlemler gerçekleştirilmiştir. Veri seçme işlemi ile operasyon veri tabanından uygulama veri tabanına veriler transfer edilmiştir. Veri tabanı içindeki veriler üzerinde veri önileme ve veri indirgeme süreçleri uygulanarak veri madenciliğine uygun veri seti elde edilmiştir. Tasarlanan yazılımda, Apriori algoritması kullanılmıştır. Genelde aynı ürün grubuna ait ürünlerin, en sık birlikte satın alınan ürünler olduğu görülmüştür. Yazılımın çalışması esnasında algoritmanın her aşaması izlenmiştir.

Aşan (2007),’ ın çalışmasında kredi kartı kullanan müşterilerin sosyo-ekonomik özelliklerinin gruplanması amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle bireysel bankacılık ve onun bir işlevi olan kredi kartlarının tanımlanmasına, bu kavramların ülkemizdeki yeri ve öneminin belirlenmesine yer verilerek, kredi kartı kullanan banka müşterileri kümeleme analiziyle gruplandırılmıştır. Uygulamada, verilere en uygun teknik olduğu için kümeleme analizinin hiyerarşik olan yöntemlerinden ortalamalar bağlantı tekniği tercih edilmiştir. Bu yöntemle ilgili banka müşterileri sosyo-ekonomik özelliklerine göre üç kümede gruplanmışlardır. İlk kümede en yoğun müşteri topluluğu bulunurken, İkinci kümede daha az müşteri topluluğu yer almış, üçüncü kümede ise azınlıkta olan müşteri grubu yer almıştır. Bu üç kümeğe göre müşterilerin on adet sosyo-ekonomik değişkene göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Çalışmanın, sosyo-ekonomik özelliklere göre belli bir müşteri grubunun çeşitli kümelerde gruplanarak, ilgili müşterilere verilecek bireysel bankacılık hizmetlerinde ne tür müşteriyle karşılaşabileceğini bilmek açısından fayda sağladığı, aynı zamanda ileride yapılacak bireysel bankacılıktaki kredi kartı pazarlamasına yönelik planlamalarda ne tür müşterilerin hangi özelliklere ve motivasyonlara sahip olduğunu bilmek açısından da önem arz ettiği vurgulanmıştır.

Doğan (2008), çalışmasında Türk Bankacılık Sektörü’ nde (1998–2006) dönemi itibarıyla faal olan ticaret bankalarına ait finansal oranlar temel olarak Kümeleme Analizi uygulamasına yer vermiştir. Uygulama sonuçlarının bankalar için yapılan finansal analiz

sonuçları ile uyumluluğunu tartışarak, elde edilen sonuçlar ışığında Kümeleme Analizi tekniğinin bankaların finansal performanslarını belirlemek ve finansal açıdan benzer bankaları tanımlamak amacıyla, bankaların gözetiminde kullanılan mevcut teknikleri tamamlayıcı bir teknik olarak kullanılabilirliğini incelemiştir.

Çakır (2008),’a ait çalışmada veri madenciliği standart sürecinin tüm aşamaları bankacılık müşteri veri tabanından rastlantısal olarak seçilmiş veri kümesi üzerinde uygulanmış ve veri madenciliğinin sınıflandırma fonksiyonu üzerinde durulmuştur. Uygulama, birden çok bağımlı değişken üzerinde birden çok sınıflandırma tekniğini kullanarak bu tekniklerin karşılaştırılması üzerine kurgulanmıştır. Bu nedenle, veri madenciliğinin üç önemli bileşeni olan istatistik, yapay öğrenme ve veri tabanı teknolojilerini temsil edecek şekilde lojistik regresyon analizi, yapay sinir ağları ve C5.0 karar kuralı türetme algoritması uygulamada kullanılacak sınıflandırma teknikleri olarak belirlenmiştir. Hız ölçütü açısından yapılan değerlendirmede, C5.0 algoritmasının tartışmasız bir şekilde avantaj sağladığı görülmüştür. Ölçeklenebilirlik açısından yapılan değerlendirmede, yapay sinir ağları ve C5.0 algoritmasının veri sayısına daha az duyarlı olduğu, lojistik regresyon tekniğinin ise veri sayısındaki artıştan etkilendiği gözlemlenmiştir. Modellerin, geliştirildikleri veri kümesi üzerinde gösterdikleri sınıflandırma başarısının bir ölçüsü olan, sınıflandırma kesinliği açısından anlamlı bir farklılık göstermedikleri görülmüştür. Sonuç olarak, veri madenciliği sürecinin en zorlu kısmının veri hazırlama aşaması olduğu, veri sayısının ve veri kalitesinin uygulamaların başarısında önemli birer faktör olduğu, güncel ve hızlı karar verme ihtiyaçları doğrultusunda en uygun seçimin C5.0 algoritması olacağı görüşü ağırlık kazanmıştır.

Albayrak (2009),’a ait çalışmada, yerli ve yabancı olarak önceden grup üyeliği belirlenmiş bankaların sınıflandırmasında yaygın olarak kullanılan veri madenciliği tekniklerinden diskriminant, lojistik regresyon ve karar ağacı modelleri bankalarla ilgili seçilmiş likidite, gelir-gider, karlılık ve faaliyet oranları kullanılarak karşılaştırılmıştır. Araştırmanın sonuçları, bankaların sınıflandırmasında karar ağacı modelinin geleneksel diskriminant ve lojistik regresyon modellerine üstünlük sağlayarak alternatif etkili bir sınıflandırma tekniği olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

Savaş vd. (2012), çalışmalarında veri madenciliğinin günümüz disiplinleri arasında geldiği noktaya değinerek, Türkiye’de veri madenciliği üzerine yapılan çalışmalar ve gerçekleştirilen uygulamaları incelemişlerdir.

Çetin ve Mikail (2016),’e ait çalışmada k-ortalamalar yaklaşımı, k-en yakın komşu yaklaşımı, çok değişkenli uyarlanır regresyon eğrileri, Bayes sınıflandırıcıları, yapay sinir ağları, destek vektör makineleri, karar ağaçları gibi veri madenciliği yöntemleri hakkında kısa bilgi verilmiştir. Veri madenciliği metotları tanıtılarak, dünyada veri madenciliğinin hayvancılık alanındaki uygulamalarına örnekler verilmiştir.

Çalış ve Baynal (2016), çalışmalarında veri madenciliğinde kümeleme yöntemlerinden k-ortalamalar ile Türkiye’de faaliyet gösteren bir banka şubesine ait müşterilerin, farklı değişkenlere göre kümelenmesini ve kümelerdeki müşteri profillerine göre satış stratejilerinin geliştirilmesini amaçlamışlardır.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME’NİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLİŞKİSİNİN VERİ MADENCİLİĞİ İLE ANALİZİ**

#### **1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

Bu araştırmanın temel amacı; Çorum ilinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin (Fen bilgisi, Türkçe, Matematik vb branş öğretmenleri, ilkokul sınıf öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri) yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim düzeylerinin belirlenerek, demografik özelliklerinin örgütsel destek algılarına ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisini incelemektir.

Çorum ilinde çalışan öğretmenlere 500 adet anket dağıtılmış, anketlerin incelenebilir olarak 346 adeti geri dönmüştür. Gelen anketlerden 346 adeti sisteme girilmiş ve bu örneklem grubunu üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

#### **2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, TEKNİĞİ VE UYGULAMADA KULLANILAN PROGRAM**

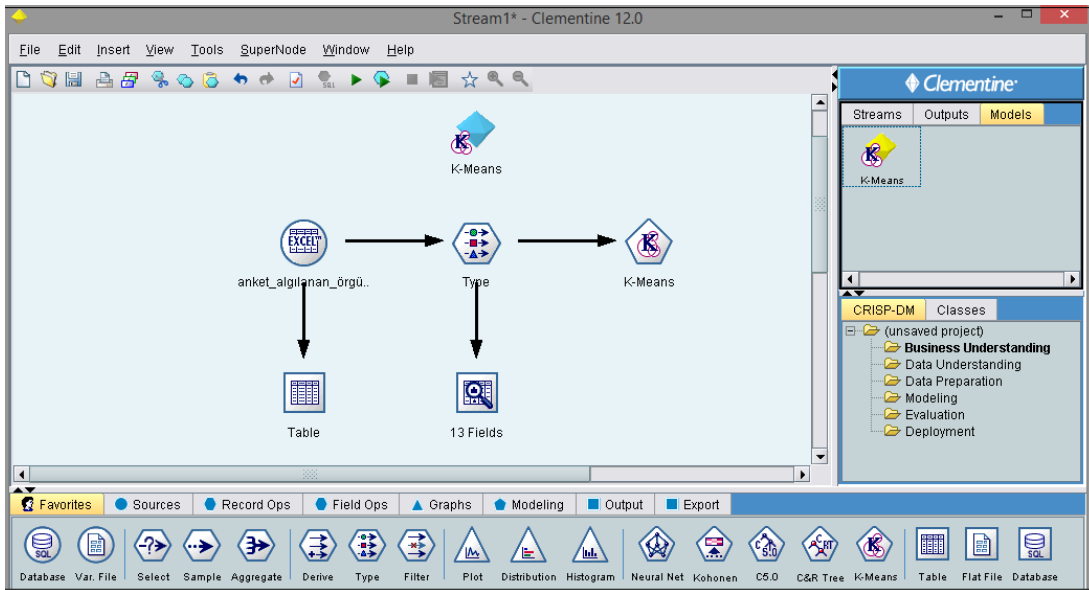
Çorum ilinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda çalışan öğretmenler arasında rastgele seçim yapılarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Uygulamada cevaplayıcılara öncelikle; cinsiyet, yaş aralığı, eğitim durumu, çalışılan okul ve görev sürelerine ilişkin sorular sorulmuştur.

İkinci kısımda ise Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ve Sökmen vd., (2015) tarafından çevirisi yapılan, orijinali 36 maddeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin, 8 maddeden oluşan kısa versiyonu öğretmenlere uyarlanmıştır. Cevaplar 5’li Likert ölçeği ile alınmış olup, (1= Katılmıyorum, 2= Kısmen Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Kısmen Katılıyorum, 5= Katılıyorum) kullanılmıştır. Anket soruları Ek 1’de verilmiştir.

Üçüncü kısımda ise örgütsel özdeşleşme ile ilgili altı soruluk anket uygulanmıştır. Çalışmada Sökmen vd., (2015) tarafından çevirisi yapılan Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdiği 6 maddelik örgütsel özdeşleşme ölçeği öğretmenlere uyarlanmıştır. Cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmış olup (1= Katılmıyorum, 2= Kısmen Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Kısmen Katılıyorum, 5= Katılıyorum) kullanılmıştır. anket soruları Ek 2'de verilmiştir.

Analizde SPSS Clementine 12.0 programı kullanılmıştır. SPSS Clementine, veri madenciliği uygulamaları için geliştirilmiş bütünsel bir görsel modelleme gerecidir. Veri madenciliği çözümleri ile hem istatistik kökenli algoritmaları hem de yapay zeka kökenli algoritmaları, görsel bir programlama ara yüzü altında sunmaktadır. Şekil 4'te programa ait bir ara yüz gösterilmektedir. Toplanan veriler, SPSS Clementine 12.0 programında veri madenciliği ile işlenmiş olup, öncelikle cevaplayıcıların demografik özellikleri analiz edilmiştir. Sonrasında veri madenciliğinde kümeleme yöntemlerinden k-ortalamlar (k-means) ile demografik özelliklerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Cevaplayıcıların, demografik özelliklere ilişkin sorulara ve anketteki toplam 14 ifadeye verdikleri cevaplara göre kümelmesi sağlanmıştır.



Şekil 4. SPSS Clementine 12.0 Programına Ait Bir Arayüz



### 3. ARAŞTIRMANIN GÜVENİLİRLİĞİ

Güvenilirlik, bir testin ya da ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Güvenilir bir test veya ölçek, benzer şartlarda tekrar uygulandığında benzeri sonuçlar verir (Altunışık vd., 2005: 114). Kısaca güvenilirlik; ölçülmek istenen şeyin aynı yöntemler izlenerek, aynı ölçümler uygulandığında aynı sonuca ulaşılmasıdır. Güvenilirlik, ölçme yöntemlerinin en önemli özelliklerinden biridir. Araştırmalarda çeşitli güvenilirlik analizleri ve güvenilirlik katsayıları kullanılmaktadır. Alinyazın incelendiğinde; içtutarlılığın ölçülmesinde kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçek için en yaygın olarak kullanılan yöntem Cronbach Alfa katsayısıdır.

Cronbach Alfa katsayısı 0- 1 arasında bir değerdir. Araştırmalarda kabul gören Alfa değeri en az 0,7' dir. Alfa değeri 1 sayısına ne kadar yaklaşırsa ölçek güvenilirliği o kadar yükselir. Alfa değeri 0,7' nin altında kaldığında ölçek güvenilirliği sorgulanır.

Yapmış olduğumuz çalışmada kullandığımız algılanan örgütsel destek ölçeğinin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,752'dir (Şekil 5). Örgütsel özdeşleşme için kullandığımız ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,771'dir (Şekil 6). Çalışmamızda kullandığımız ölçeğin güvenirliliği 0,7 üzerinde olduğu için yüksektir.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	346	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	346	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,752	8

Şekil 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği için Cronbach Alfa Katsayısı

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	346	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	346	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

**Şekil 6.** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için Cronbach Alfa Katsayısı

#### 4. VERİ MADENCİLİĞİ UYGULAMASI

SPSS Clementine 12.0 programında öncelikle cevaplayıcıların demografik özellikleri analiz edilmiştir. Şekil 7’de görüldüğü gibi anketin uygulandığı 346 kişinin 193’ü erkek, kalan 153’ü bayandır. Başka bir ifadeyle anketin uygulandığı kişilerin %55,78’ini erkekler, kalan %44,22’sini ise bayanlar oluşturmaktadır.

Value ^	Proportion	%	Count
Erkek		55,78	193
Kadın		44,22	153

**Şekil 7.** Cevaplayıcıların cinsiyete göre dağılımı

Şekil 8’de görüldüğü gibi cevaplayıcıların %31,5’i 40 yaş ve üstü kişilerden oluşurken, %24,57’si 34-39, %23,12’si 22-27 ve kalan %20,81’i 28-33 yaş aralığındadır.

Value ^	Proportion	%	Count
22-27		23,12	80
28-33		20,81	72
34-39		24,57	85
40 ve üstü		31,5	109

**Şekil 8.** Cevaplayıcıların yaş değişkenine göre dağılımı

Cevaplayıcıların %40,75'lik çoğunluğu ortaokulda, %34,39'u ilkokulda %20,23'ü lisede ve %4,62'si okul öncesi eğitim veren kurumlarda görev yapmaktadır (Şekil 9). Bu oran sırasıyla, 141, 119, 70 ve 16 kişiye denk gelmektedir.

Value ▲	Proportion	%	Count
İlkokul		34,39	119
Lise		20,23	70
Okul öncesi		4,62	16
Ortaokul		40,75	141

**Şekil 9.** Cevaplayıcıların çalıştıkları kurumlara göre dağılımı

Şekil 10'da görüldüğü gibi cevaplayıcıların %89,31'lik çoğunluğunu lisans mezunu öğretmenler oluştururken, %5,78'ini yüksekokul mezunu ve %4,91'ini lisansüstü eğitim programlarından mezun olmuş öğretmenler oluşturmaktadır.

Value ▲	Proportion	%	Count
Lisans		89,31	309
Lisansüstü		4,91	17
Yüksekokul		5,78	20

**Şekil 10.** Cevaplayıcıların eğitim durumuna göre dağılımı

Şekil 11 incelendiğinde cevaplayıcıların %31,79'unun 1-6 yıl arası, %26,3'ünün 19 yıl ve üzeri, %25,43'ünün 7-12 yıl arası ve %16,47'sinin ise 13-18 yıl arası iş tecrübesi olan kişilerden oluştuğu görülmektedir.

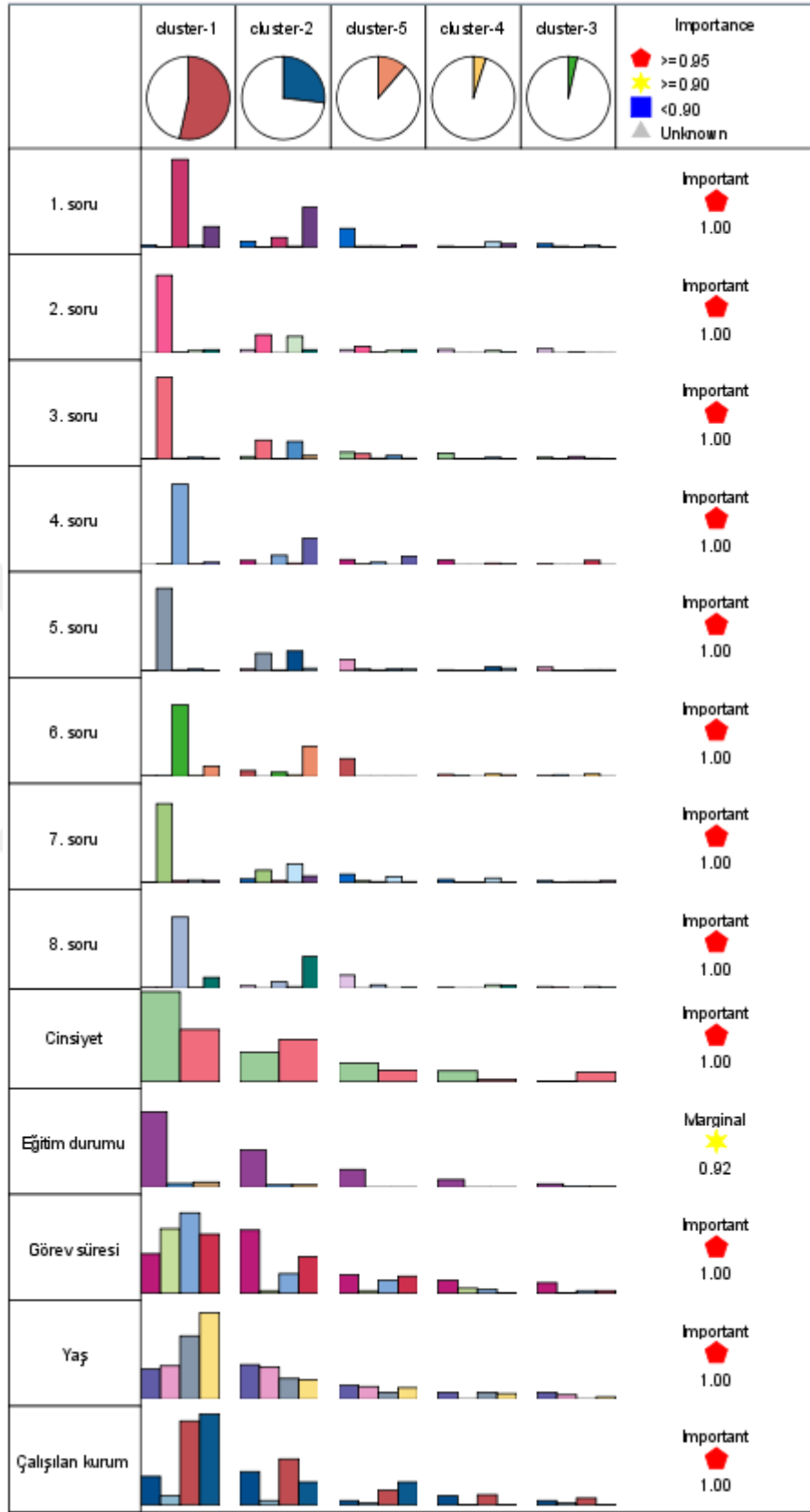
Value ▲	Proportion	%	Count
13-18 Yıl Arası		16,47	57
1-6 Yıl Arası		31,79	110
19 Yıl ve Üzeri		26,3	91
7-12 Yıl Arası		25,43	88

**Şekil 11.** Cevaplayıcıların görev sürelerine göre dağılımı

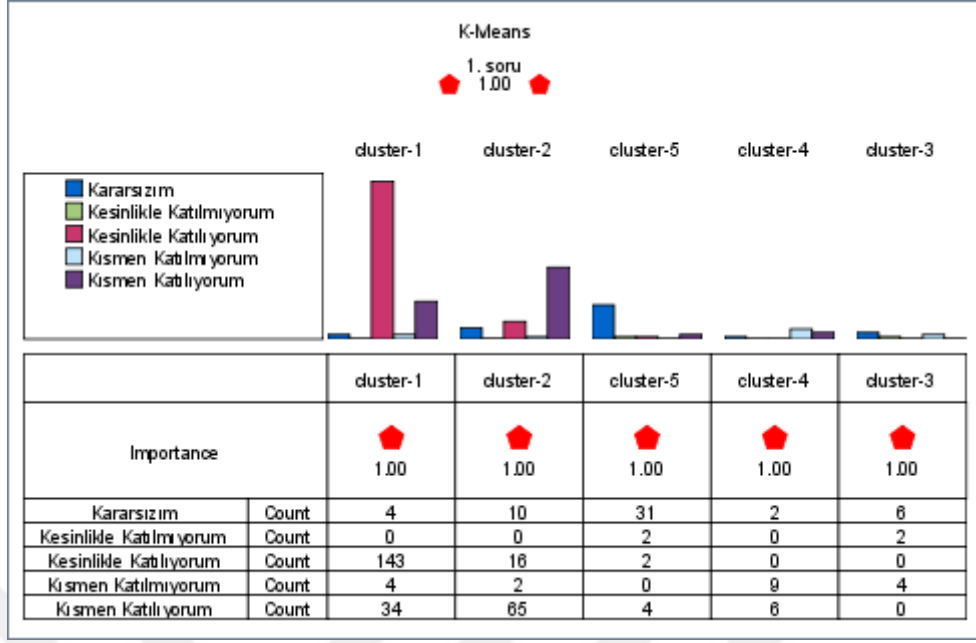
#### 4.1. Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin Veri Madenciliği İle Analizi

Algılanan örgütsel destek anketindeki ifadelere verilen yanıtlar sonucu k-ortalamlar (k-means) yöntemi ile elde edilen kümeler ve değişkenlerin kümeler üzerindeki etkileri Şekil 12’de görülmektedir. Programda önem dereceleri 0.90’ın altında olan değişkenlerin kümeler üzerindeki etkilerinin önemli düzeyde olmadığı kabul edilmektedir. Şekil 12 incelendiğinde, tüm değişkenlerin beş küme üzerindeki etkilerinin önemli ölçüde olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bunun yanında eğitim durumu değişkeninin kümeler üzerindeki ayırt edici etkisinin diğer değişkenlere oranla daha az olduğunu söylemek mümkündür.

Bundan sonraki aşamada, değişkenlerin her birinin kümeler üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmiştir. Şekil 13’te algılanan örgütsel destek anketindeki 1. ifadeye verilen cevapların kümelerdeki dağılımı gösterilmektedir. Buna göre “Çalıştığım okul ilerlemesi için yaptığım katkıya değer verir” ifadesine 1. kümedeki öğretmenler 143 kişilik çoğunlukla “Kesinlikle katılıyorum” cevabını verirken, 2. kümedekiler 65 kişilik çoğunlukla “Kısmen katılıyorum” ve 5. kümedekiler 31 kişilik çoğunlukla “Kararsızım” cevabını vermişlerdir. 3. ve 4. kümeyi oluşturan öğretmenlerin sayısı azınlıkta olup, bu kümelerdeki kişilerin çoğu 1. ifadeye sırasıyla “Kararsızım” ve “Kısmen katılmıyorum” cevaplarını vermişlerdir. 1. 2. ve 5. kümelerde 1. ifadeye “Kesinlikle katılmıyorum” cevabını veren bulunmazken, 3. ve 5. kümedeki 2 kişi bu ifadeye “Kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir.



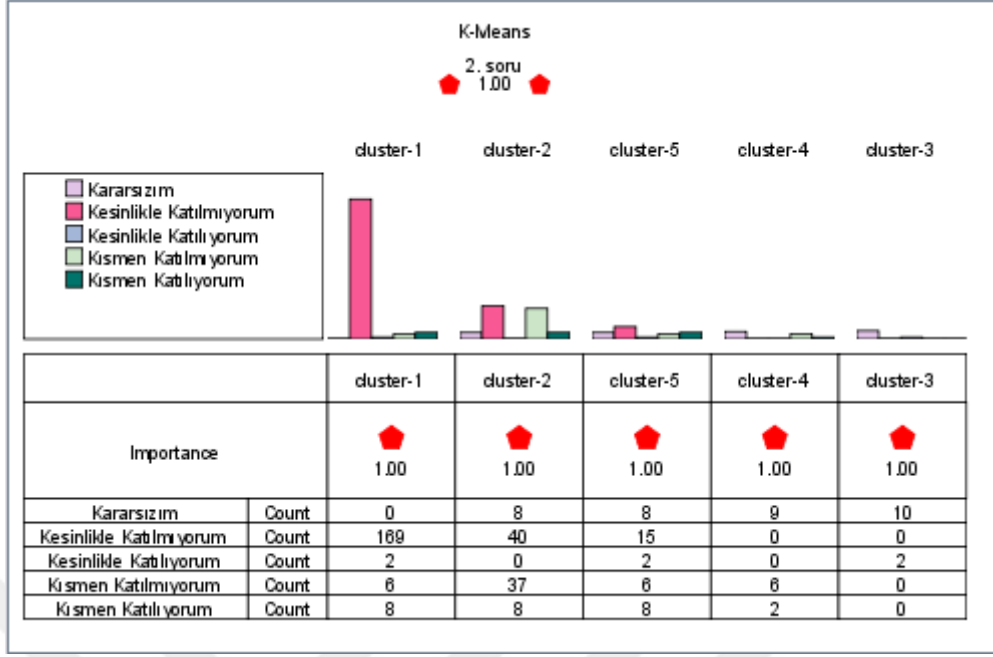
Şekil 12. Algılanan örgütsel destek anketine göre elde edilen kümeler



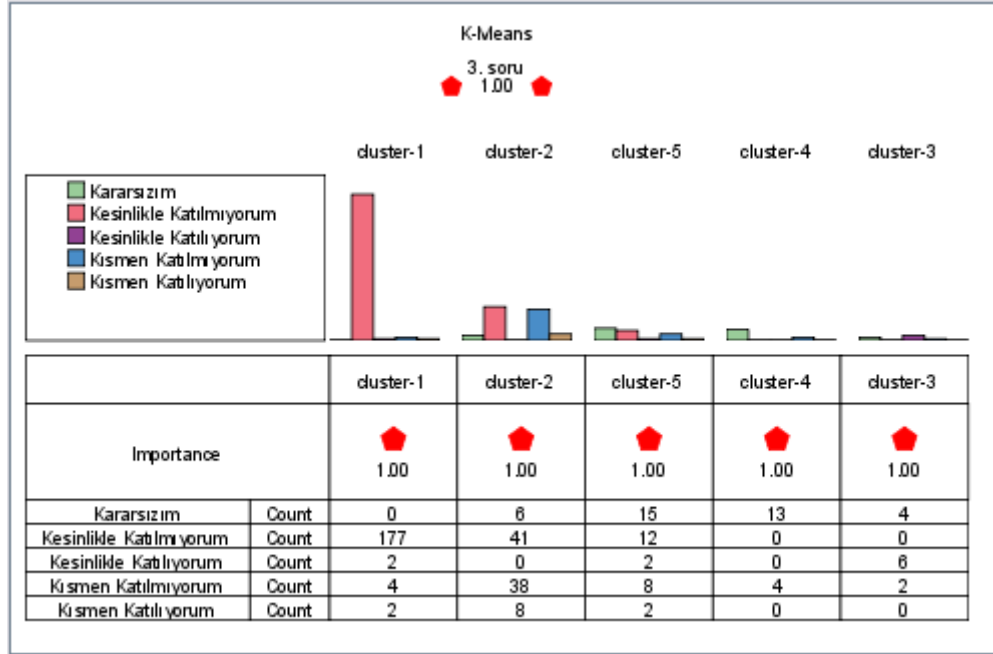
**Şekil 13.** 1. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi

2. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı Şekil 14’te görülmektedir. Buna göre “Çalıştığım okul gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez” ifadesine 1. kümedeki öğretmenlerden 169 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılmıyorum”, 2. kümedeki 40 kişinin “Kesinlikle katılmıyorum” ve 37 kişinin “Kısmen katılmıyorum” ve 5. kümedeki 15 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılmıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 3. ve 4. kümedeki sırasıyla 10 ve 9 kişilik çoğunluk ise bu ifadeye “Kararsızım” cevabını vermiştir.

Şekil 15’te algılanan örgütsel destek anketindeki 3. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı görülmektedir. Buna göre “Çalıştığım okul şikâyetlerimi görmezden gelir” ifadesine 1. kümedeki öğretmenlerden 177 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılmıyorum”, 2. kümedeki 41 kişinin “Kesinlikle katılmıyorum” ve 38 kişinin “Kısmen katılmıyorum”, 5. kümedeki 15 kişinin “Kararsızım” ve yine bu kümedeki 12 kişinin ise “Kesinlikle katılmıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedeki 6 kişi bu ifadeye “Kesinlikle katılıyorum” ve 4 kişi “Kararsızım” cevaplarını verirken, 4. kümedeki 13 kişilik çoğunluk ise “Kararsızım” cevabını vermiştir.



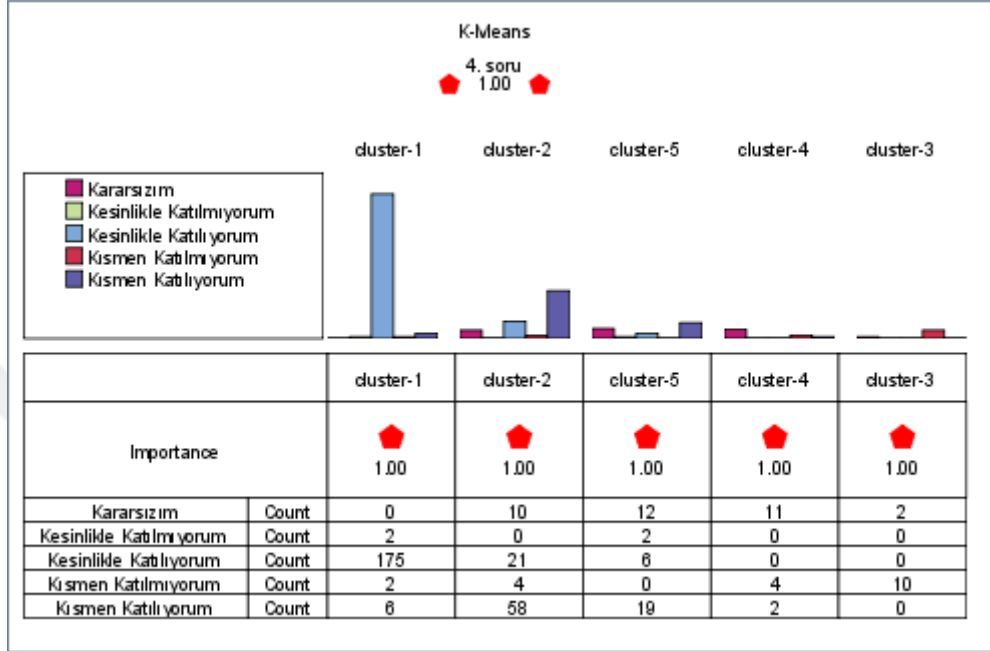
Şekil 14. 2. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi



Şekil 15. 3. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi

4. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı Şekil 16’da görülmektedir. Buna göre “Çalıştığım okul gerçekten iyiliğimi düşünür” ifadesine 1. kümedeki 175 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 2. kümedeki 58 kişinin “Kısmen katılıyorum” ve 21 kişinin “Kesinlikle katılıyorum”, 5. kümedeki 19 kişinin “Kısmen

katılıyorum” ve yine bu kümedeki 12 kişinin ise “Kararsızım” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedeki 10 kişilik çoğunluk bu ifadeye “Kısmen katılmıyorum” cevabını verirken, 4. kümedeki 11 kişilik çoğunluk ise “Kararsızım” cevabını vermiştir.

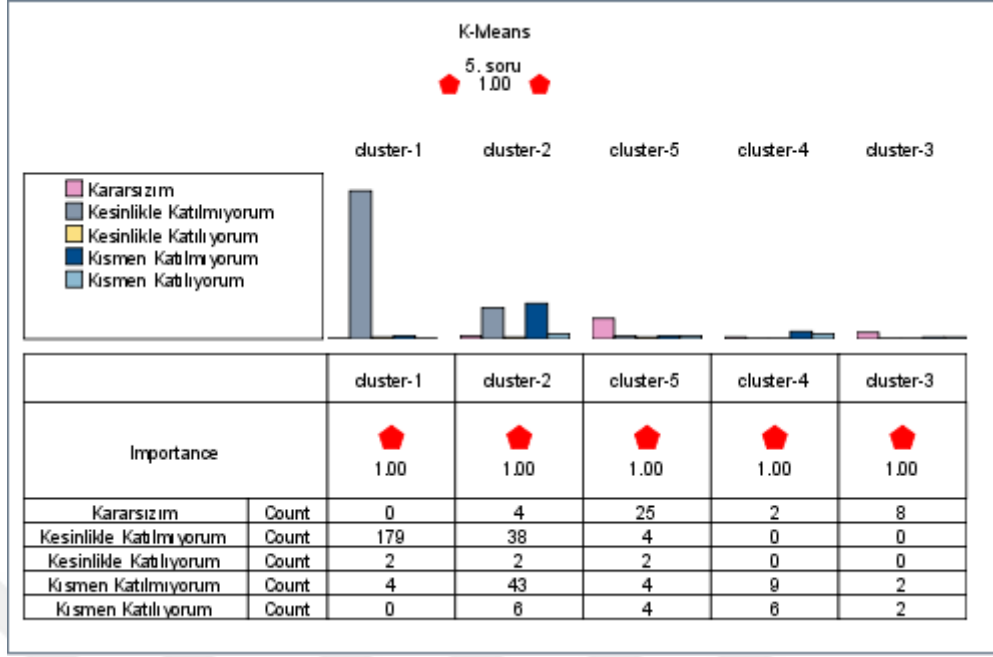


Şekil 16. 4. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi

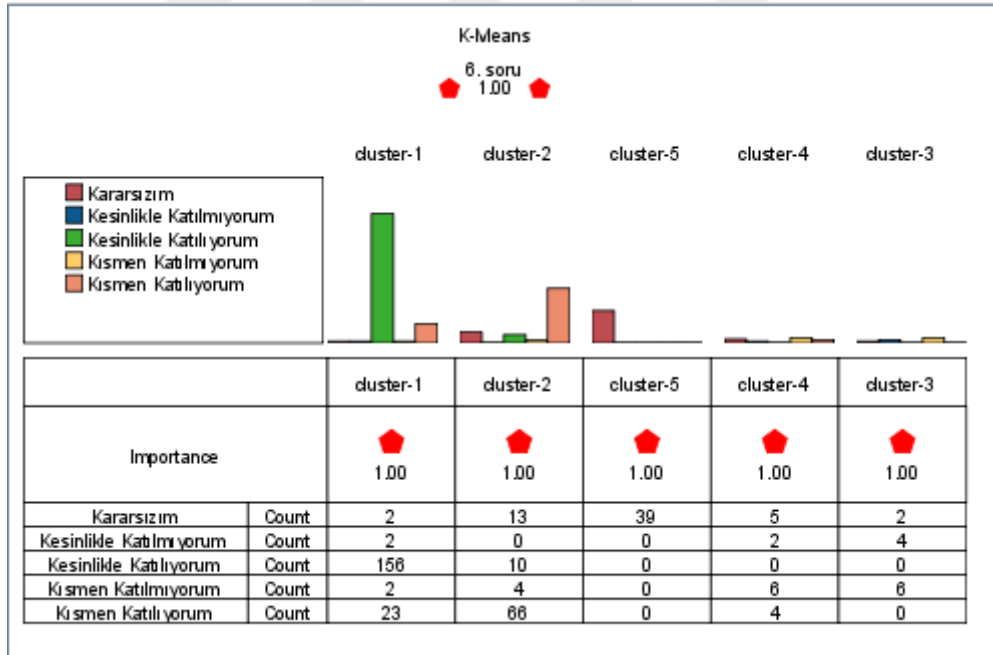
Şekil 17 incelendiğinde 5. ifade olan “İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım okul bunu fark etmez” ifadesine 1. kümedeki 179 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılmıyorum”, 2. kümedeki 43 kişinin “Kısmen katılmıyorum” ve 38 kişinin “Kesinlikle katılmıyorum”, 5. kümedeki 25 kişilik çoğunluğun ise “Kararsızım” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedeki 8 kişi bu ifadeye “Kararsızım” cevabını verirken, 4. kümedeki 9 kişi ise “Kısmen katılmıyorum” cevabını vermiştir.

6. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı Şekil 18’de görülmektedir. Buna göre “Çalıştığım okul genel olarak işteki memnuniyetimi önemser” ifadesine 1. kümedeki 156 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 2. kümedeki 66 kişilik çoğunluğun “Kısmen katılıyorum” ve 5. kümedeki 39 kişinin tamamının “Kararsızım” cevabını verdiği görülmektedir. 3. ve 4. kümelerdeki 6 kişi ise bu ifadeye “Kısmen katılmıyorum” cevabını vermiştir.





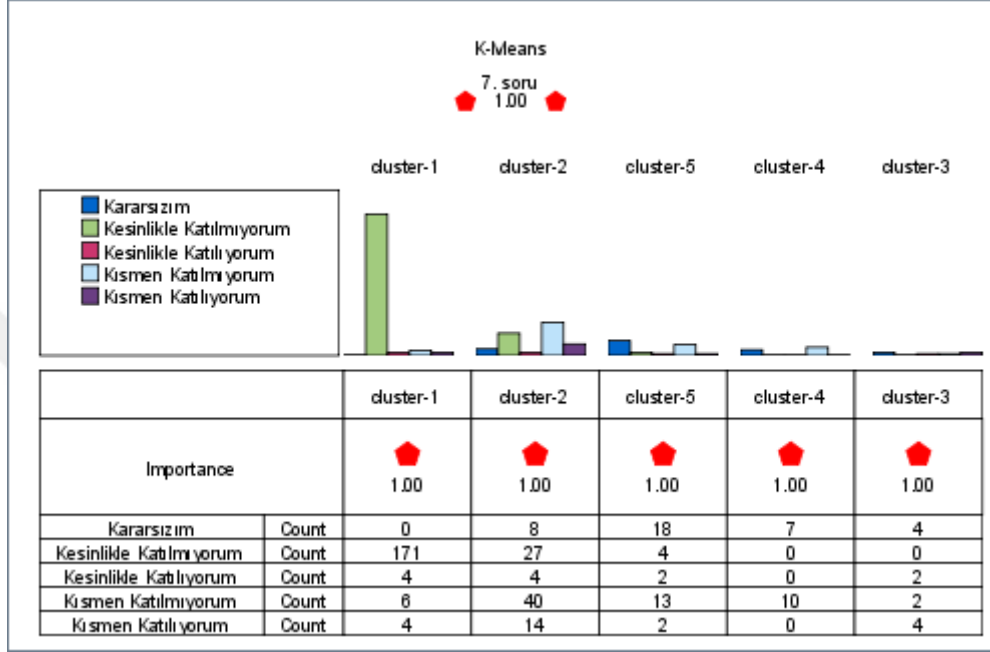
Şekil 17. 5. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi



Şekil 18. 6. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi

Şekil 19’da 7. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı görülmektedir. Buna göre “Çalıştığım okul bana çok az yakınlık gösterir” ifadesine 1. kümedeki 171 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılmıyorum”, 2. kümedeki 40 kişinin “Kısmen katılmıyorum” ve 27 kişinin “Kesinlikle katılmıyorum”, 5. kümedeki 18 kişinin

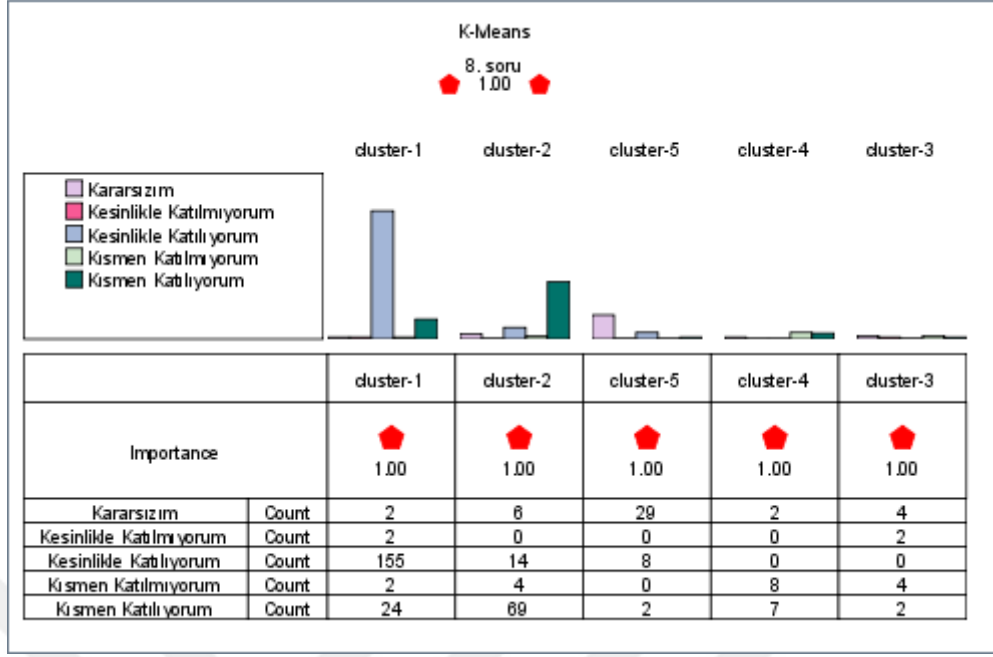
“Kararsızım” ve yine bu kümedeki 13 kişinin ise “Kısmen katılmıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedekiler bu ifadeye “Kısmen katılıyorum” ve “Kararsızım” cevaplarını verirken, 4. kümedeki öğretmenlerin tamamı ise “Kısmen katılmıyorum” ve “Kararsızım” cevaplarını vermiştir.



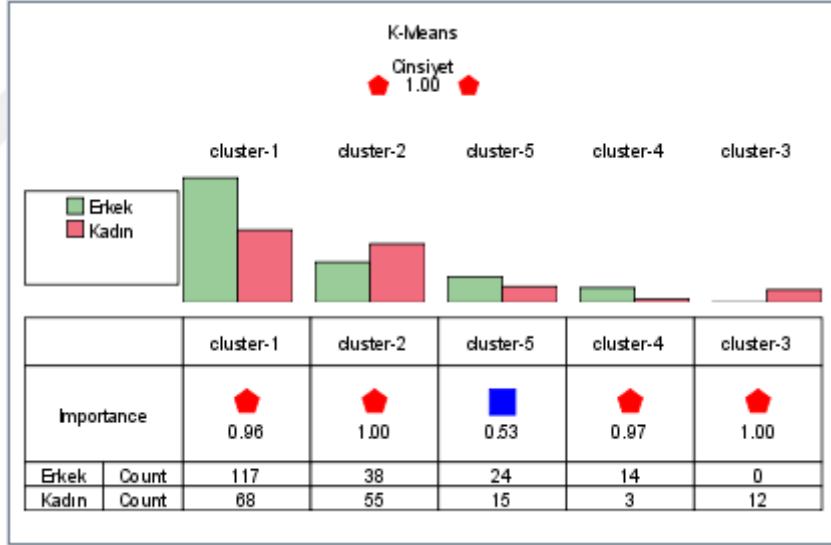
Şekil 19. 7. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi

8. ifade için verilen cevapların kümelere göre dağılımı Şekil 20’de verilmektedir. Buna göre “Çalıştığım okul işteki başarılarımla gurur duyuyorum” ifadesine 1. kümedeki 155 kişilik çoğunluk “Kesinlikle katılıyorum”, 2. kümedeki 69 kişilik çoğunluk “Kısmen katılıyorum” ve 5. kümedeki 29 kişilik çoğunluk ise “Kararsızım” cevabını vermiştir. 3. kümedekiler bu ifadeye “Kısmen katılıyorum” ve “Kararsızım” cevaplarını verirken, 4. kümedeki öğretmenler çoğunlukla “Kısmen katılmıyorum” ve “Kısmen katılıyorum” cevaplarını vermiştir.

Cinsiyete göre kümelerdeki öğretmenlerin dağılımı Şekil 21’de gösterilmektedir. Buna göre 1., 4. ve 5. kümede erkekler çoğunlukta iken, 2. kümenin çoğunluğunu ve 3. kümenin tamamını bayanlar oluşturmaktadır. Cinsiyet değişkeninin 5. küme üzerindeki ayırt ediciliğinin önemli düzeyde olmadığını söylemek mümkündür.

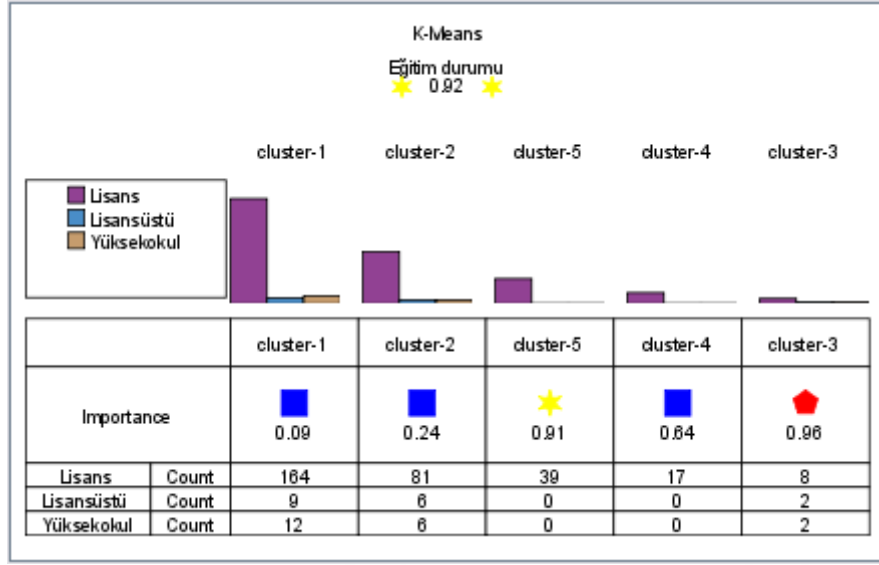


Şekil 20. 8. ifadenin kümeler üzerindeki etkisi



Şekil 21. Cinsiyet değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi

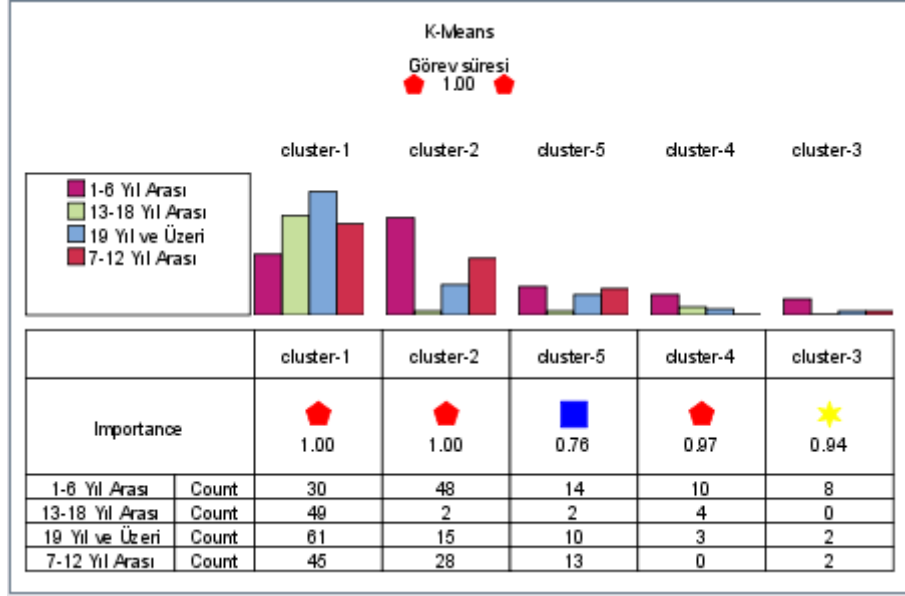
Şekil 22’de görüldüğü gibi eğitim durumu değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi diğer değişkenlere göre daha azdır. Bu durumun, kümelerdeki öğretmenlerin çoğunlukla lisans mezunu olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. 1., 2. ve 3. kümelerde yüksekokullardan ve lisansüstü eğitim veren kurumlardan mezun olmuş öğretmenler mevcutken, 4. ve 5. kümelerdeki öğretmenlerin tamamı lisans mezunu kişilerden oluşmaktadır.



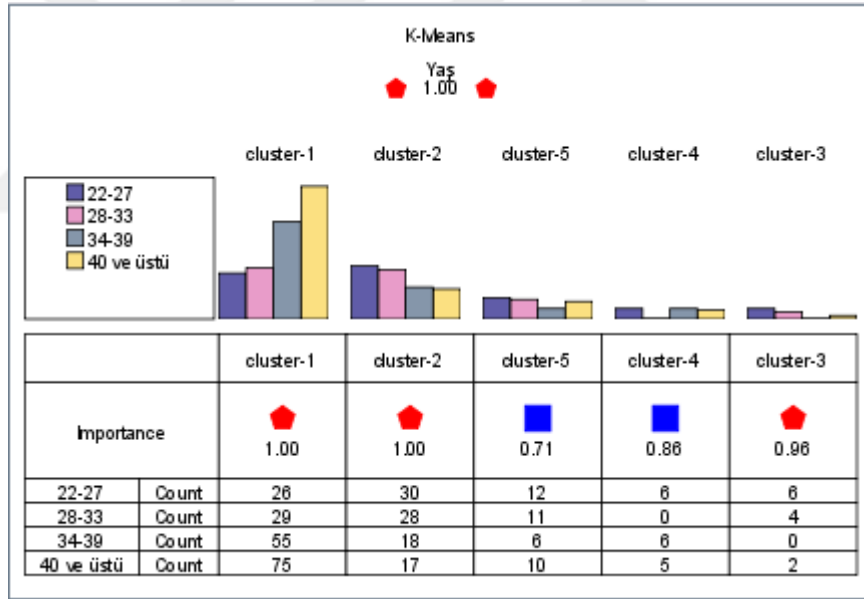
**Şekil 22.** Eğitim durumunun kümeler üzerindeki etkisi

Görev süresi değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, birinci kümedeki 61 kişilik çoğunluğun iş tecrübesinin 19 yıl ve üzerinde, 49 kişinin ise 13-18 yıl arasında olduğu Şekil 23'te görülmektedir. Bununla beraber ikinci, üçüncü ve dördüncü kümelerdeki öğretmenlerin iş tecrübeleri çoğunlukla 1-6 yıl arasındadır. Üçüncü kümede 13-18 yıl arası, dördüncü kümede ise 7-12 yıl arası iş tecrübesi olan kimse bulunmamaktadır. Görev süresi değişkeninin beşinci küme üzerindeki ayırt edici etkisi diğer kümelere oranla daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Yaş değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, birinci kümedeki 75 kişilik çoğunluğun 40 yaş ve üstünde, 55 kişinin ise 34-39 yaş aralığında olduğu, ikinci kümenin ise çoğunlukla 22-27 yaş ve 28-33 yaş aralığındaki kişilerden oluştuğu Şekil 24'te görülmektedir. Üçüncü kümeyi oluşturan kişiler çoğunlukla 22-27 ve 28-33 yaş aralığında iken dördüncü kümede 28-33 yaş aralığında kimse bulunmamaktadır. Yaş değişkeninin dördüncü ve beşinci kümeler üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını söylemek mümkündür.

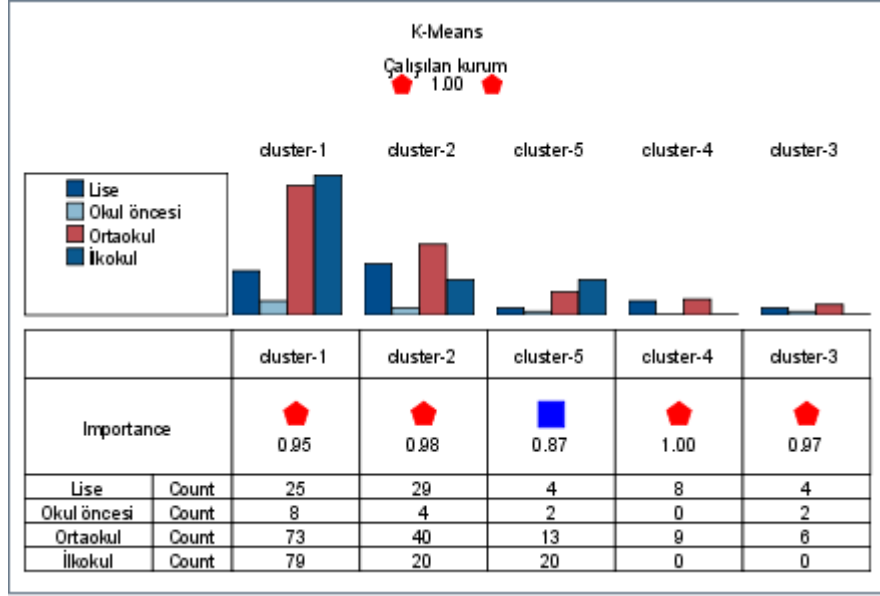


Şekil 23. Görev süresinin kümeler üzerindeki etkisi



Şekil 24. Yaş değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi

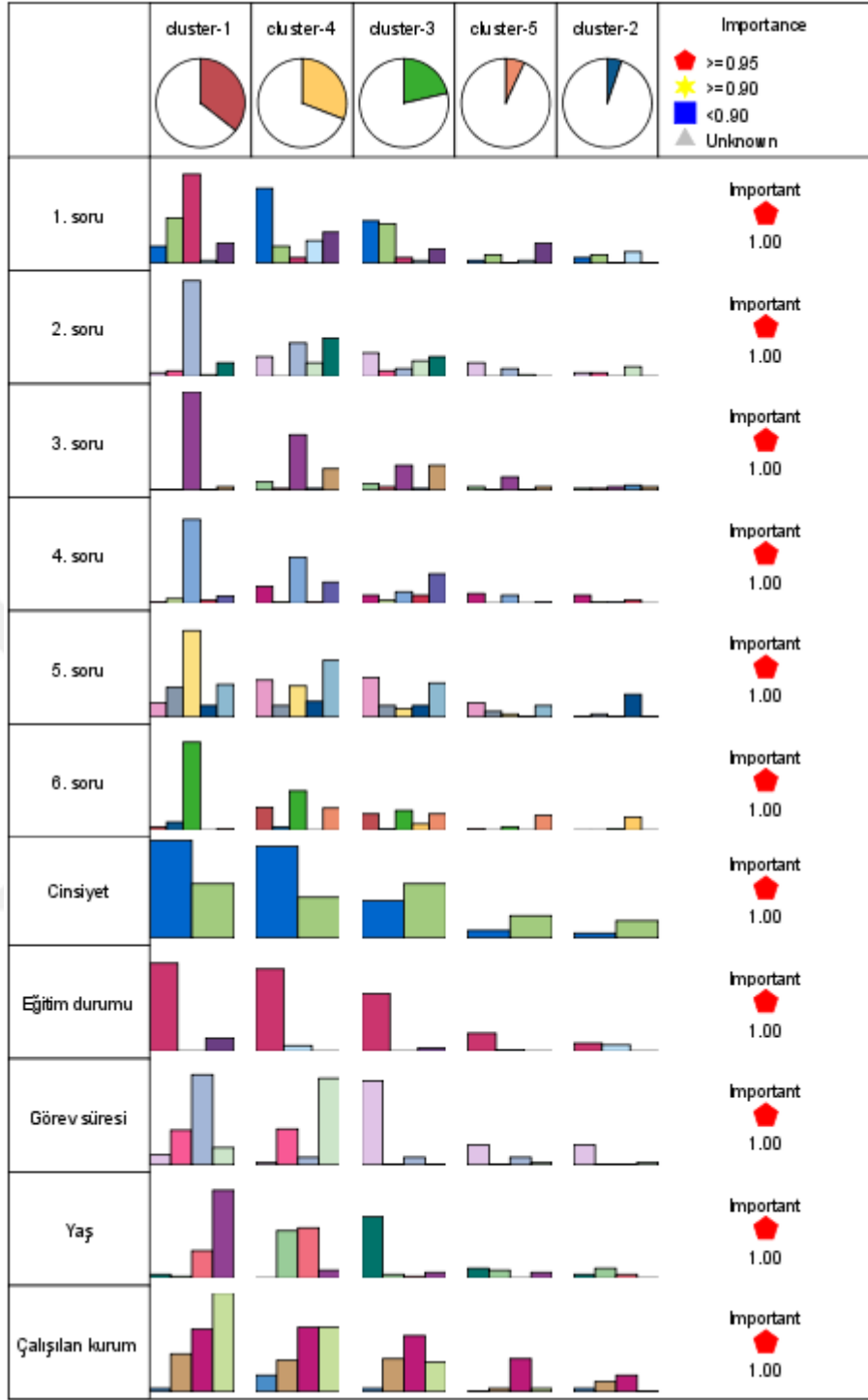
Şekil 25'te çalışılan kurum değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi görülmektedir. Buna göre birinci kümedeki öğretmenler çoğunlukla ilkokul ve ortaokullarda görev yaparken, ikinci, üçüncü ve dördüncü kümedekiler çoğunlukla ortaokul ve liselerde görev yapmaktadır. Üçüncü kümede ilkokullarda, dördüncü kümede ise ilkokul ve okul öncesi eğitim veren kurumlarda çalışan kimse yoktur. Çalışılan kurum değişkeninin beşinci küme üzerinde önemli bir ayırt edici etkisi bulunmamaktadır.



Şekil 25. Çalışılan kurumun kümeler üzerindeki etkisi

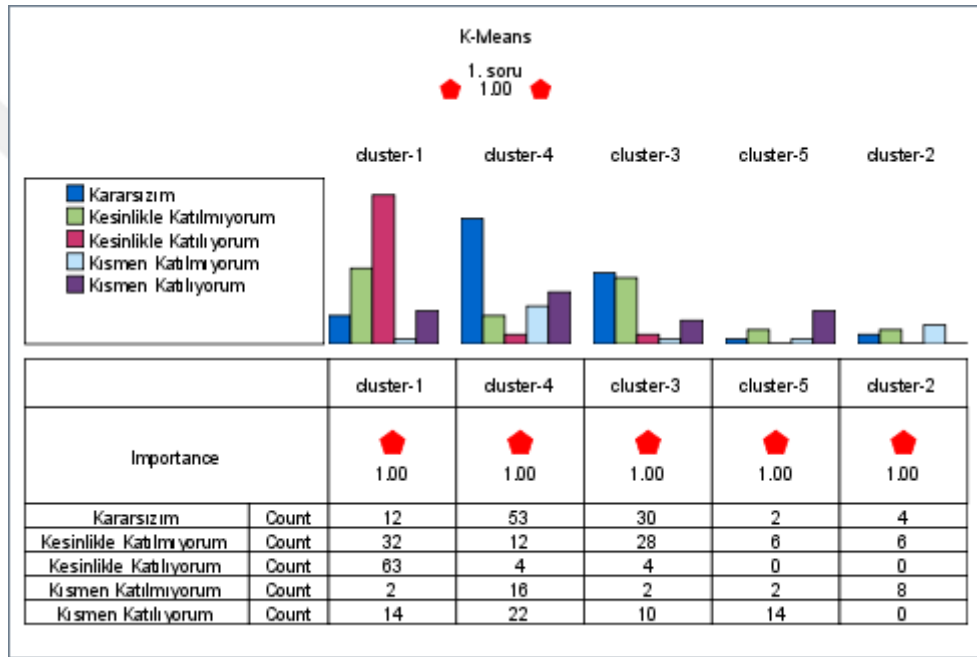
#### 4.2. Örgütsel Özdeşleşme Düzeyinin Veri Madenciliği İle Analizi

Örgütsel özdeşleşme anketindeki ifadelerle verilen yanıtlara göre k-ortalamlar (k-means) yöntemi ile elde edilen kümeler ve değişkenlerin kümeler üzerindeki etkileri Şekil 26'da görülmektedir. Programda önem dereceleri 0.90'ın altında olan değişkenlerin kümeler üzerindeki etkilerinin önemli düzeyde olmadığı kabul edilmektedir. Buna göre, demografik özelliklerin ve tüm ifadelerin beş küme üzerindeki etkilerinin önemli ölçüde olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 26. Örgütsel özdeşleşme anketine göre elde edilen kümeler

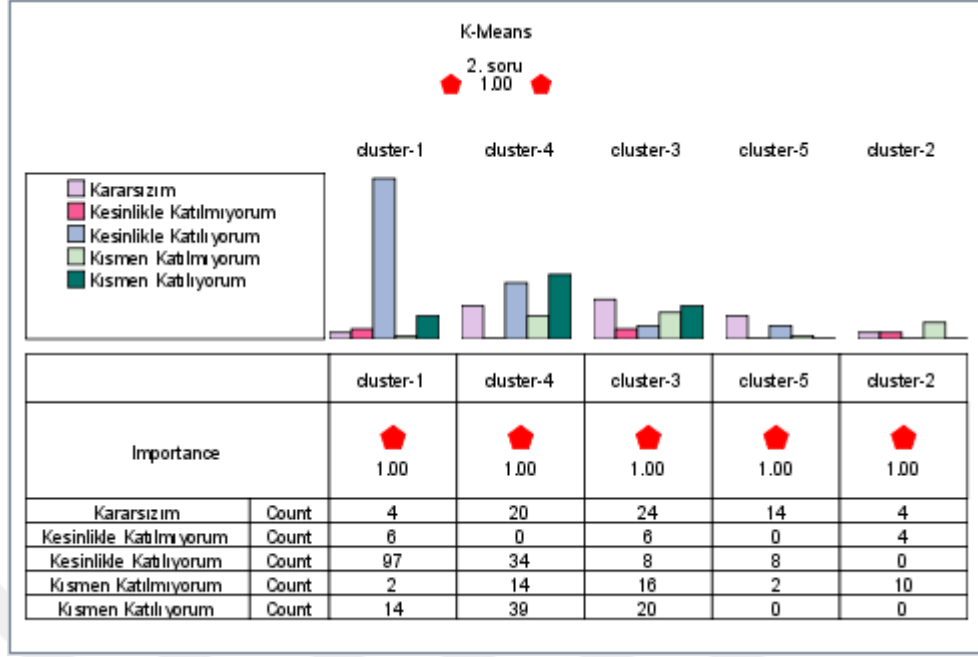
Şekil 27’de algılanan örgütsel özdeşleşme anketindeki 1. ifadeye verilen cevapların kümelerdeki dağılımı gösterilmektedir. Buna göre “Başka biri çalıştığım okulu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarım” ifadesine 1. kümedeki öğretmenler 63 kişilik çoğunlukla “Kesinlikle katılıyorum” cevabını verirken, 4. kümedekiler 53 kişilik çoğunlukla “Kararsızım” cevabını vermiştir. 3. kümedeki 30 kişi birinci ifadeye “Kararsızım”, 28 kişi ise “Kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. 2. ve 5. kümeyi oluşturan öğretmenlerin sayısı azınlıkta olup, bu kümelerdeki kişilerin çoğu 1. ifadeye sırasıyla “Kısmen katılmıyorum” ve “Kısmen katılıyorum” cevaplarını vermiştir.



Şekil 27. İfade 1’in kümeler üzerindeki etkisi

2. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı Şekil 28’de görülmektedir. Buna göre “Diğer insanların çalıştığım okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir ” ifadesine 1. kümedeki öğretmenlerden 97 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 4. kümedeki 39 kişinin “Kısmen katılıyorum” ve 3. kümedeki 24 kişinin “Kararsızım” cevabını verdiği görülmektedir. 2. kümedeki 10 kişilik çoğunluk bu ifadeye “Kısmen katılıyorum” derken, 5. kümedeki 14 kişi ise “Kararsızım” cevabını vermiştir.

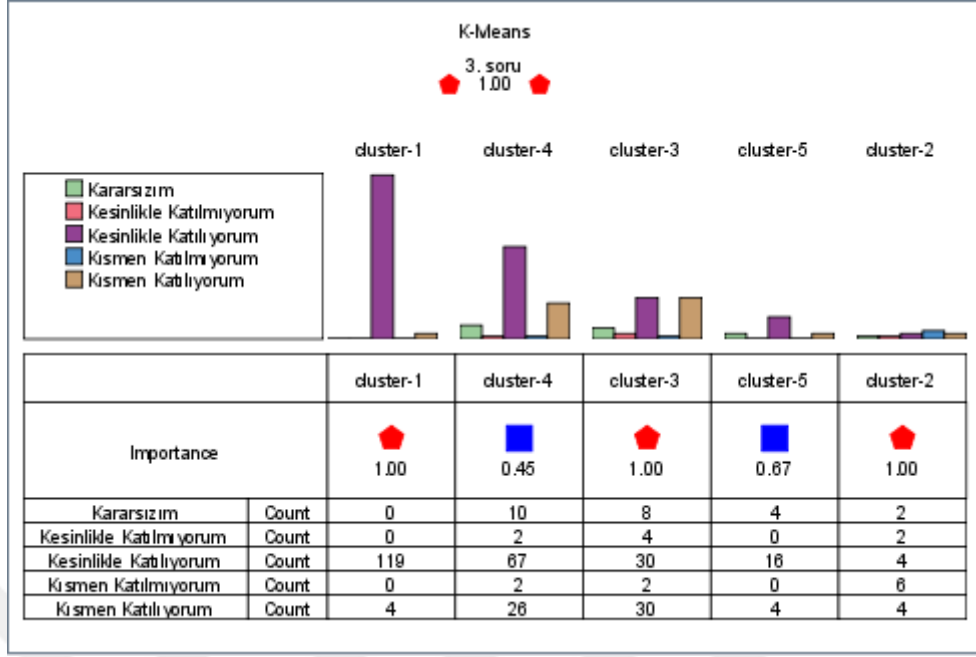




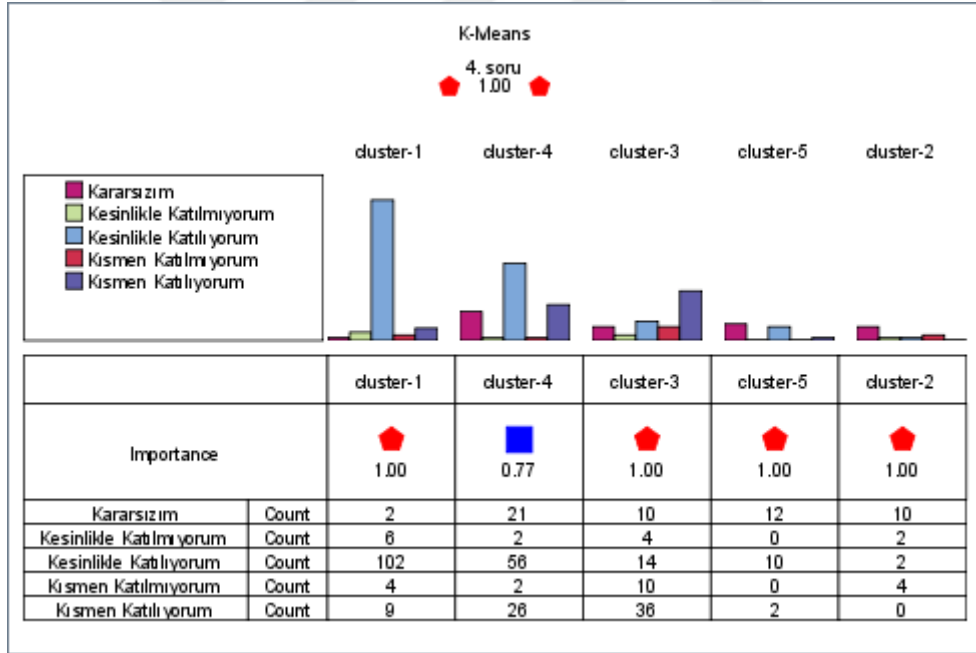
**Şekil 28.** İfade 2'nin kümeler üzerindeki etkisi

Şekil 29 incelendiğinde 3. ifade olan “Çalıştığım okul hakkında konuştuğumda, onlar yerine biz kelimesini kullanırım” ifadesine 1. kümedeki 119 ve 4. kümedeki 67 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedeki 30 kişi bu ifadeye “Kesinlikle katılmıyorum” derken yine aynı kümedeki farklı 30 kişi ise “Kısmen katılıyorum” cevabını vermiştir. 2. kümede bu ifadeye “Kısmen katılmıyorum”, 5. kümede ise “Kesinlikle katılıyorum” cevabını verenler çoğunluktadır.

Şekil 30 örgütsel özdeşleşme anketindeki 4. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı görülmektedir. Buna göre “Çalıştığım okulun başarısı benim başarımdır” ifadesine 1. kümedeki öğretmenlerden 102 kişilik ve 4. kümedeki 56 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 3. kümedeki 36 kişinin ise “Kısmen katılıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 2. ve 5. Kümelerdeki sırasıyla 10 ve 12 kişi ise bu ifadeye “Kararsızım” cevabını vermiştir.



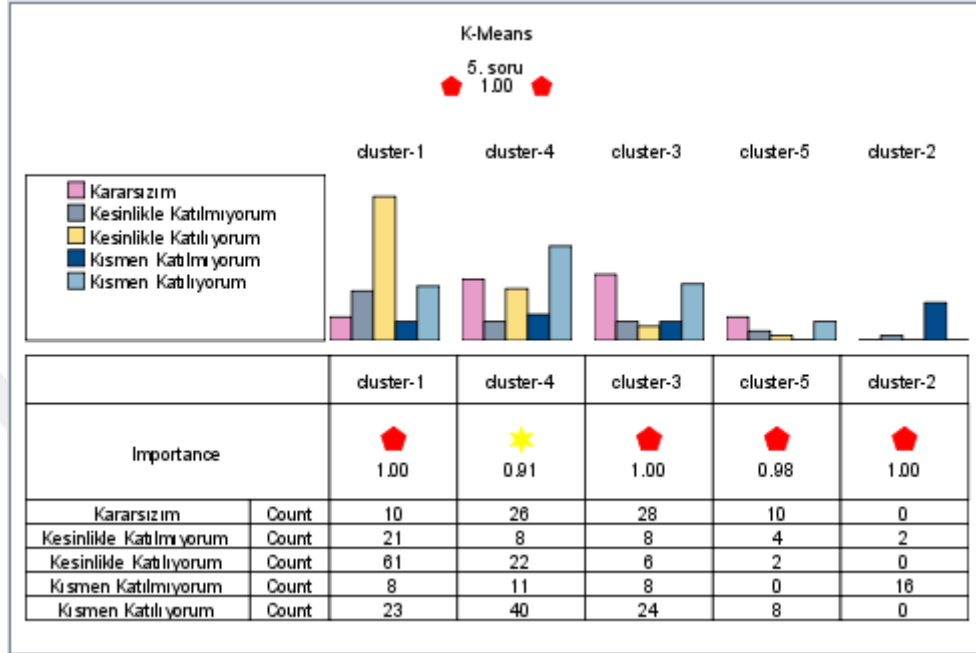
Şekil 29. İfade 3'ün kümeler üzerindeki etkisi



Şekil 30. İfade 4'ün kümeler üzerindeki etkisi

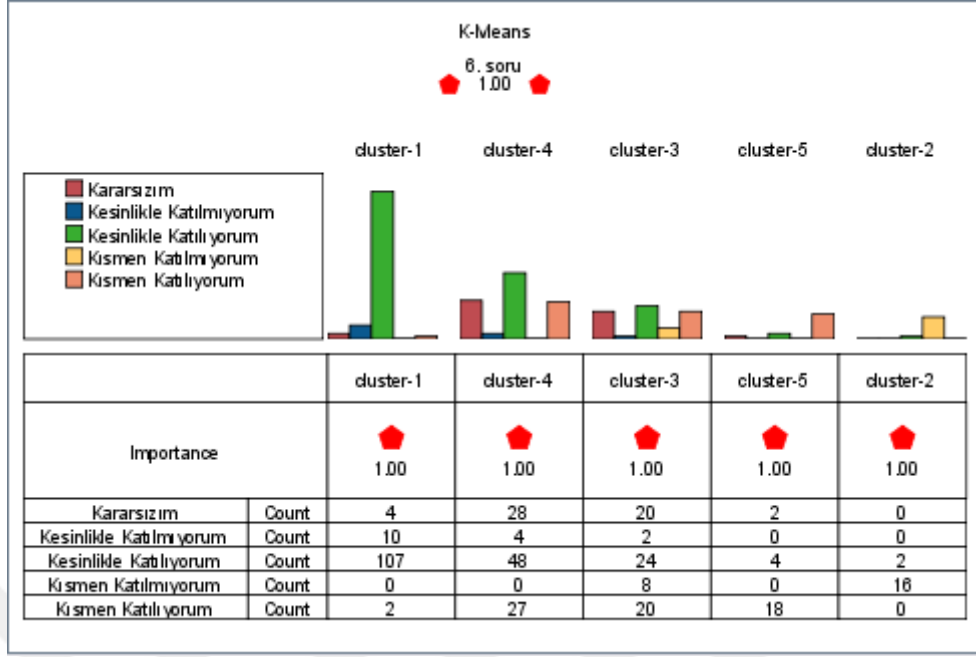
Şekil 31 incelendiğinde 5. ifade olan “Başka biri çalıştığım okulu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm” ifadesine 1. kümedeki 61 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 4. kümedeki 40 kişilik çoğunluğun ise “Kısmen katılıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedeki 28 kişi bu ifadeye “Kararsızım” derken yine

aynı kümedeki farklı 24 kişi ise “Kısmen katılıyorum” cevabını vermiştir. 2. kümede bu ifadeye “Kısmen katılmıyorum”, 5. kümede ise “Kararsızım” cevabını verenler çoğunluktadır.



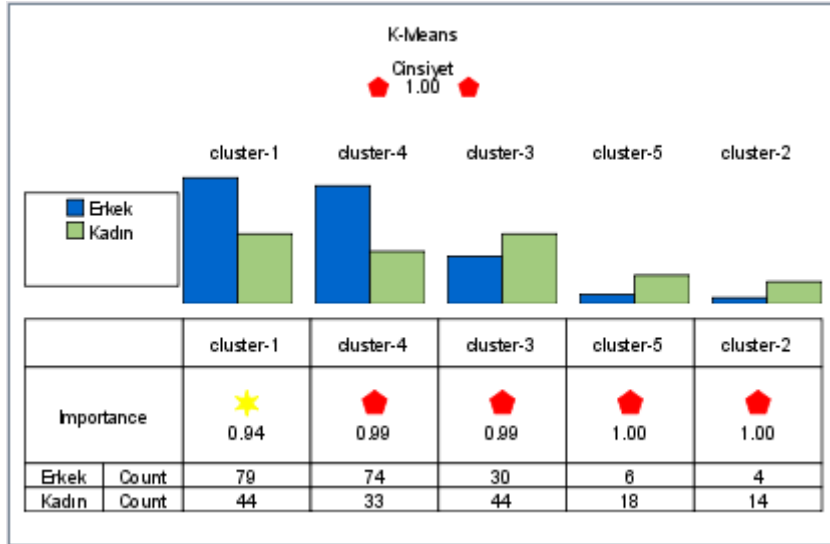
Şekil 31. İfade 5'in kümeler üzerindeki etkisi

6. ifade için verilen cevapların kümelere göre dağılımı Şekil 32'de verilmektedir. Buna göre “Medyada çalıştığım okulla ilgili eleştiriler yer alırsa, bu eleştirilerden rahatsızlık hissederim” ifadesine 1. kümedeki 107 ve 4. Kümedeki 48 kişilik çoğunluk “Kesinlikle katılıyorum”, cevabını vermiştir. 3. kümedekiler bu ifadeye “Kesinlikle katılıyorum”, “Kısmen katılıyorum” ve “Kararsızım” cevaplarını verirken, 2. kümedekiler çoğunlukla “Kısmen katılmıyorum” ve 5. kümedeki öğretmenler “Kısmen katılıyorum” cevabını vermiştir.



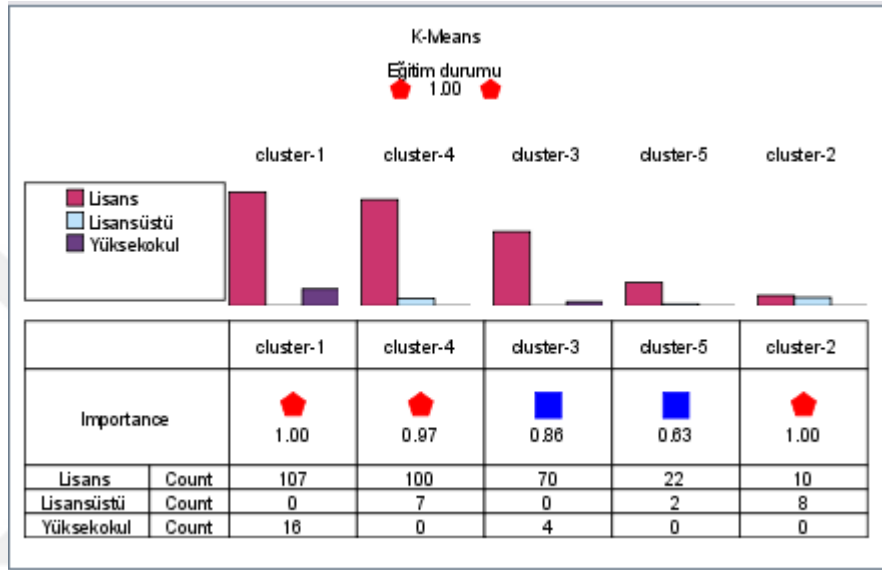
Şekil 32. İfade 6'nın kümeler üzerindeki etkisi

Cinsiyet değişkenine göre kümelerdeki öğretmenlerin dağılımı Şekil 33'de verilmektedir. Buna göre 1. ve 4. kümede erkekler çoğunlukta iken, 2., 3. ve 5. kümenin çoğunluğunu bayanlar oluşturmaktadır.



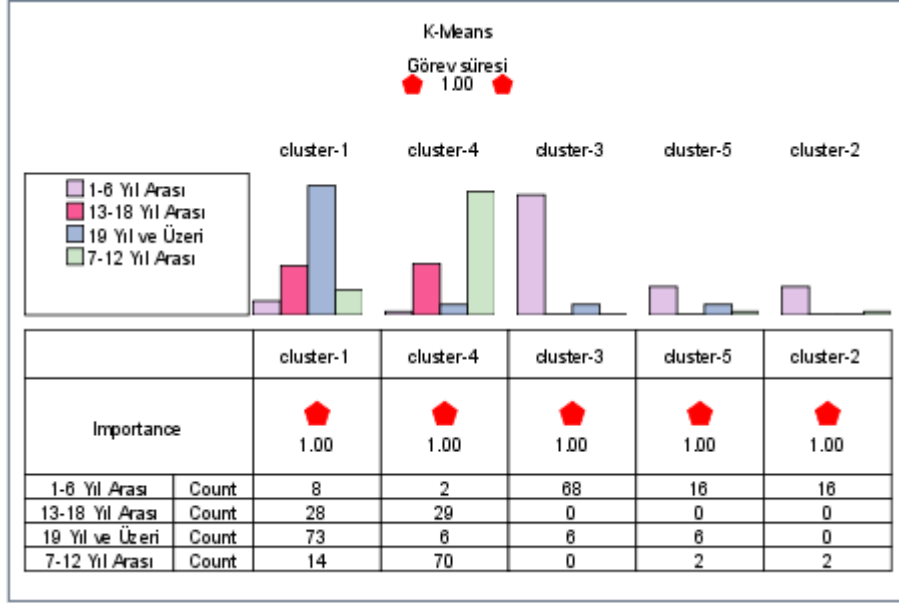
Şekil 33. Cinsiyet değişkenine göre kümelerin dağılımı

Şekil 34'e göre eğitim durumu değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, tüm kümelerde lisans mezunu öğretmenlerin çoğunlukta olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte 1. ve 3. kümelerde lisansüstü eğitim veren kurumlardan, 2. 4. ve 5. kümelerde ise yüksekokullardan mezun olan kimse mevcut değildir. 2. kümede lisans mezunlarının ve lisansüstü eğitim yapan kurumlardan mezun olanların oranı birbirine çok yakındır.



Şekil 34. Eğitim durumu değişkenine göre kümelerin dağılımı

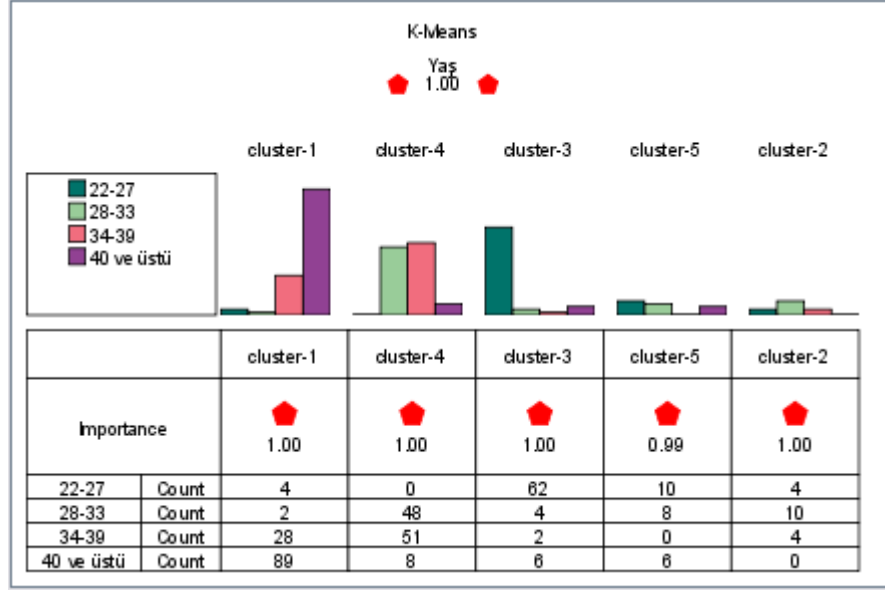
Görev süresi değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, birinci kümedeki 73 kişilik çoğunluğun iş tecrübesinin 19 yıl ve üzerinde, dördüncü kümedeki 70 kişilik çoğunluğun iş tecrübesinin 7-12 yıl arasında ve üçüncü kümedeki 68 kişilik çoğunluğun iş tecrübesinin ise 1-6 yıl arasında olduğu Şekil 35'te görülmektedir. Bununla beraber ikinci ve beşinci kümelerdeki öğretmenlerin iş tecrübeleri de çoğunlukla 1-6 yıl arasındadır. Üçüncü kümede 7-12 yıl arası ve 13-18 yıl arası iş tecrübesi olan kimse bulunmamaktadır. Aynı şekilde ikinci kümede 13-18 yıl arası ile 19 yıl ve üzeri, beşinci kümede ise 13-18 yıl arası iş tecrübesine sahip kimse mevcut değildir.



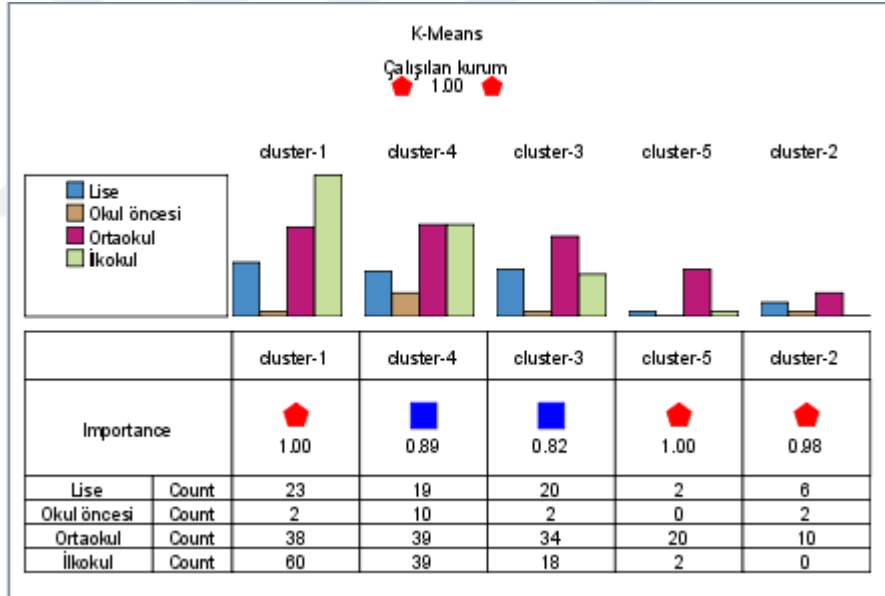
**Şekil 35.** Görev süresine göre kümelerin dağılımı

Yaş değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, birinci kümedeki 89 kişilik çoğunluğun 40 yaş ve üstünde olduğu, dördüncü kümenin ise çoğunlukla 28-33 yaş ve 34-39 yaş aralığındaki kişilerden oluştuğu Şekil 36’da görülmektedir. Üçüncü kümeyi oluşturan kişiler çoğunlukla 22-27 yaş aralığında iken beşinci kümede 22-27 ve 28-33 yaş aralığındaki kişiler çoğunluktadır. İkinci küme ise çoğunlukla 28-33 yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır.

Şekil 37’de çalışılan kurum değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi görülmektedir. Buna göre birinci kümedeki öğretmenler çoğunlukla ilkokul, ikinci üçüncü ve beşinci kümedekiler ise çoğunlukla ortaokullarda görev yapmaktadır. Dördüncü kümedeki öğretmenlerin büyük çoğunluğu ilkokul ve ortaokullarda çalışmaktadır. İkinci kümede ilkokulda, beşinci kümede ise okul öncesi eğitim veren kurumlarda çalışan öğretmen bulunmamaktadır. Çalışılan kurum değişkeninin üçüncü ve dördüncü küme üzerinde önemli bir ayırt edici etkisi bulunmamaktadır.



Şekil 36. Yaş değişkenine göre kümelerin dağılımı



Şekil 37. Çalışılan kuruma göre kümelerin dağılımı

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin demografik özelliklerle olan ilişkisinin belirlenmesi amacıyla, Çorum ilinde ilköğretim ve orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlere anketler uygulanarak, elde edilen veriler veri madenciliği ile analiz edilmektedir. Öğretmenlerin cinsiyet, hizmet süresi, yaş ve eğitim durumlarının örgütsel destek algılarını ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Araştırma bulguları sonucunda, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. Bu bulgular sırayla literatürdeki benzer çalışmaların bulgularla karşılaştırılmış ve sonuçların uyumlu olduğu gözlemlenmektedir.

Algılanan örgütsel destek anketindeki 1., 4., 6. ve 8. ifadeler 1. kümedeki öğretmenlerin çoğu “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermektedir. Bu ifadelerin tümü örgütsel destek açısından olumlu ifadeler olup, bu kümedeki öğretmenlerin çoğunun örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Demografik özellikleri incelendiğinde bu kümedeki öğretmenlerin, çoğunlukla görev süresi 19 yıl ve üzeri olan, 40 yaş ve üstündeki, lisans mezunu, ilkokullarda görev yapan erkeklerden oluştuğu görülmektedir. 2. kümedeki kişiler bu ifadelerle çoğunlukla “kısmen katılıyorum” cevabını veren, 1-6 yıl arası görev süresine sahip, 22-27 yaş aralığındaki, lisans mezunu, bayan ortaokul öğretmenlerinden oluşmaktadır. 3. Kümedeki öğretmenler bu ifadelerle çoğunlukla “karasızım” ve “kısmen katılmıyorum” cevaplarını veren 1-6 yıl arası görev süresine sahip, lisans mezunu, 22-27 yaş aralığındaki ortaokullarda görev yapan kişilerdir. Bu kümedeki öğretmenlerin tamamı kadındır. Ayrıca bu kümede 34-39 yaş aralığında ve ilkokullarda görev yapan kimse bulunmamaktadır.

Örgütsel destek algısı yüksek olan 1. kümeyi erkek ve hizmet süresi yüksek olan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Örgütsel destek algısı düşük olan 3. kümeyi ise kadın ve hizmet süresi kısa olan öğretmenler oluşturmaktadır. Buradan, cinsiyetin örgütsel destek üzerinde anlamlı bir fark yarattığı ve erkek öğretmenlerin örgütsel destek algısının yüksek olduğu belirlenmektedir. Hizmet süresi (kıdem) arttıkça örgütsel destek algısının arttığı da kümeler incelendiğinde görülmektedir.



4. kümedeki öğretmenler bu ifadelere çoğunlukla “kısmen katılmıyorum” cevabını vermekte olup, bu kümede “kesinlikle katılıyorum” cevabını veren kimse bulunmamaktadır. Bu kümedeki kişiler çoğunlukla 1-6 yıl arası görev süresine sahip, ortaokul ve liselerde çalışan erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu kümedeki öğretmenlerin tümü lisans mezunudur ve bu kümede 28-33 yaş aralığında kimse bulunmamakta olup, diğer yaş gruplarına sahip kişi sayıları neredeyse eşittir. Yani yaş değişkeni bu küme için ayırt edici bir niteliğe sahip değildir. 5. küme için yukarıdaki ifadeler verilen cevaplar incelendiğinde, “kararsızım” seçeneğinin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yaş ve görev süresi değişkenleri bu küme için çok ayırt edici nitelikte değildir. Bu gruptaki kişiler genellikle ilkokullarda görev yapmakta olan erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Ayrıca 4. kümede olduğu gibi bu kümede de tümü lisans mezunudur. Algılanan örgütsel destek anketinde yer alan olumsuz nitelikteki 2., 3., 5. ve 7. ifadeler 1. kümenin cevapları çoğunlukla “kesinlikle katılmıyorum”, 2. kümenin cevapları çoğunlukla “kısmen katılmıyorum”, 3. kümenin cevapları çoğunlukla “kararsızım”, 4. kümenin cevapları çoğunlukla “kararsızım” ve “kısmen katılmıyorum” 5. kümenin cevapları ise çoğunlukla “kararsızım” ve “kesinlikle katılmıyorum” olmuştur.

Örgütsel özdeşleşme anketindeki 6 ifadeye 1. kümedeki öğretmenlerin çoğu “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermektedir. Bu ifadelerin tümü örgütsel özdeşleşme açısından olumlu ifadeler olup, bu kümedeki öğretmenlerin çoğunun örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Demografik özellikleri incelendiğinde bu kümedeki öğretmenlerin, çoğunlukla görev süresi 19 yıl ve üzeri olan, 40 yaş ve üstü lisans mezunu, ilkokullarda görev yapan erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bu kümede lisansüstü eğitimini tamamlamış biri bulunmamaktadır. 2. kümedeki öğretmenler çoğunlukla bu ifadeler “kısmen katılmıyorum” cevabını vermektedir. Bu kümedeki kişilerin çoğu 28-33 yaş aralığında, 1-6 yıl arası görev süresine sahip, ortaokullarda görev yapan lisans ve lisansüstü mezunu kadınlardan oluşmaktadır. Bu kümede 40 yaş ve üstü, yükseköğretim mezunu ve ilkokullarda görev yapan kimse bulunmamaktadır. 3. Kümedeki öğretmenlerin çoğu örgütsel özdeşleşme ifadelerine “kararsızım” ve “kısmen katılıyorum” cevabını vermektedir. Bu kümedekiler çoğunlukla 22-27 yaş aralığında olup 1-6 yıl arası görev süresine sahip, lisans mezunu ve ortaokullarda görev yapan bayan öğretmenlerdir. Bu kümede lisansüstü eğitimini tamamlamış kimse bulunmamaktadır. 4.

ve 5. kümelerde bu ifadeler genellikle “kararsızım”, “kısmen katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevabı verilmektedir. Bu kümelerde yüksekokul mezunu bulunmamaktadır. 4. küme çoğunlukla lisans mezunu, 7-12 yıl arası görev süresi olan, 34-39 yaş aralığındaki, ilkokul ve ortaokullarda çalışan erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. 5. küme ise çoğunlukla, 22-27 yaş aralığında, 1-6 yıl arası görev süresi olan lisans mezunu ve ortaokullarda görev yapan bayan öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu kümede okul öncesi eğitim veren kurumlarda çalışan kimse bulunmamaktadır.

Araştırma sonucunda genellikle öğretmenlerin örgütleri tarafından desteklendikleri, örgütlerinin olumsuz eleştirilmesinden rahatsız oldukları, örgütleri hakkında yapılan yorumlarla ilgilendikleri, örgütlerinin başarısını kendi başarısı olarak gördükleri yani örgütleriyle özdeşleştikleri sonucuna ulaşılmaktadır. İleriki çalışmalarda Türkiye'nin farklı illerinde görev yapan öğretmenler üzerinde aynı anketler uygulanarak, sonuçların değişip değişmediği gözlemlenebilir ve Türkiye geneli için çıkarım yapılabilir.

## KAYNAKÇA

Akın, Adnan. Saruhan, Sümeyye. 2016, “Küçük Ölçekli İşletmelerde Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin Tespiti Üzerine Bir Araştırma”, **AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 2, S. 2, ss. 25-42.

Akpınar, Haldun. 2000, “Veritabanlarında bilgi keşfi ve veri madenciliği”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, S. 29, ss. 1-22.

Albayrak, Ali Sait. Yılmaz, Şebnem Koltan. 2009, “Veri madenciliği: Karar ağacı algoritmaları ve İMKB verileri üzerine bir uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 14, ss. 31-52.

Aliyev, Yussuf. 2014, **Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: bir araştırma**, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Altunışık, Remzi. Coşkun, Recai. Bayraktoroğlu, Serkan. Yıldırım, Engin. 2005, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Kitapevi, İstanbul.

Argüden, Yılmaz. Erşahin, Burak. 2008, **Veri madenciliği**, İstanbul: ARGE Danışmanlık Yayınları.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Lynch, P., 1998. “**Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs**”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, I. 2, pp.288-297.

Aşan, Zerrin. 2007, “Kredi kartı kullanan müşterilerin sosyo ekonomik özelliklerinin kümeleme analizi ile incelenmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 17, ss. 256-267.

Atbaş, Azize Celile Günay. 2008, **Kümeleme analizinde küme sayısının belirlenmesi üzerine bir çalışma**, Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Bakan, İsmail. Kefe, İbrahim. 2012, “Kurumsal Açıdan Algı Ve Algı Yönetimi”, **KSÜ İİBF dergisi**, S. 1, ss. 19-34.

Balcı, Ali. Baltacı, Ali. Fidan, Tuncer. Cereci, Caner. Acar, Uğur. 2012, “Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma” **Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi**, C. 2, S. 2, ss. 47-74.

Barutçu, Kürşat. 2015, **Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Bircan, Hüdaverdi. 2014, “Lojistik regresyon analizi: tıp verileri üzerine bir uygulama”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S. 8, ss. 185-208.

Brown, Rupert 1988, *Group Processes: Dynamics Within and Between Groups*. Wiley Blackwell, Oxford.

Bulut, Ercan. 2015, **Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Katılım Bankalarında Araştırma**, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Cheung, Millissa F.Y. Monica, C.C. Law. 2008, “**Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong**”, *Asia Pacific Business Review*, Vol. 14-2 pp. 213–231.

Chien C.F., Chen L.F., 2008, “**Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: a case study in high-technology industry**”, *Expert Systems with Applications*, Vol. 34, pp 280-290.

Coşkun, Sibel. Coşkun, Akın. Kartal, Mahmut. Bircan, Hüdaverdi. 2004, “Lojistik regresyon analizinin incelenmesi ve dış hekimliğinde bir uygulaması”, **Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 1, ss. 41-50.

Coyle-Shapiro, J.A-M. Conway, N. 2005, ‘‘Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support’’, Journal of Applied Psycholog, Vol. 90(4), pp. 774–781.

Çakır, Özgür. 2008, **Veri madenciliğinde sınıflandırma yöntemlerinin karşılaştırılması: bankacılık müşteri veri tabanı üzerinde bir uygulama**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi.

Çakmak, Zeki, Uzgören, Nevin. Keçek, Gülnur. 2005, ‘‘Kümeleme analizi teknikleri ile illerin kültürel yapılarına göre sınıflandırılması ve değişimlerinin incelenmesi’’, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 12, ss.15-36.

Çakınberk, Arzu. Derin Neslihan. Demirel, Erkan T. 2011, ‘‘Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği’’, **İşletme Araştırmaları Dergisi** S. 3/1, ss. 89-121.

Çalış, Aslı. Baynal, Kazım. 2016, ‘‘Kümeleme Analizi ile Bankacılık Sektöründe Satış Stratejilerinin Belirlenmesi’’, **Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi**, S. 9, ss. 13-41.

Çalışkan, Sibel Kırmızıgül. Soğukpınar, İbrahim. 2008, ‘‘**KxKNN: K-means ve K en yakın komşu yöntemleri ile ağlarda nüfuz tespiti**’’, 2. Ağ ve Bilgi Güvenliği Sempozyumu, Girne, KKTC, ss.120-124.

Çetin, Feyza Alev. Mikail, Nazire. 2016, ‘‘Hayvancılıkta Veri Madenciliği Uygulamaları’’, **Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi**, S. 3, ss. 79-88.

Çetinyokuş, Tahsin. 2008, **Veri küplerinin bütünleşik kullanımına yönelik yeni bir OLAP mimarisi**, Gaziantep: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

Demir, Mahmut, 2012, ‘‘Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma " İş, Güç’’ **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S. 14, ss. 47-64.

Demirtaş, Andaç. 2003, ‘‘Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar’’. **İletişim Araştırmaları Dergisi**, S. 1, ss. 123-144.

Demirtaş, Andaç. 2003, ‘‘Sosyal Sınıflandırma, Kişilerarası Beklentiler ve Kendini Doğrulayan Kehanet’’, **İletişim Araştırmaları Dergisi**, S. 2, ss. 33-53.

Doğan, Barış. 2008, **Bankaların gözetiminde bir araç olarak kümeleme analizi: Türk bankacılık sektörü için bir uygulama**, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Dökmen, Ü. 2012, **İletişim Çatışmaları Ve Empati**, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Edward, M. R. 2005, ‘‘**Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review**’’. International Journal of Management Reviews. Vol. 7, I. 4, pp. 207-230.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. 2002. ‘‘**Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention**’’. Journal of Applied Psychology, Vol. 87 (3), pp. 565-573.

Eisenberger, R., Huntingon, R., Hutchison, S. and Sowa, D. 1986, ‘‘**Perceived organizational support**’’. Journal of Applied Psychology, Vol. 71, I. 3, pp. 500-507.

Emel, Gül Gökay. Taşkın, Çağatan. 2005, ‘‘Veri madenciliğinde karar ağaçları ve bir satış analizi uygulaması, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2005, S.6, ss.221-239.

Emel, Gül Gökay. Taşkın, Çağatan. 2002, ‘‘Genetik algoritmalar ve uygulama alanları’’, **Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, S. 21, ss. 129–152.

Erdoğan, İ. 1999, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Dönence Yayınevi.

Fındık, Mehtap. 2011, **Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği**, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Fındıklı, Mine Afacan. 2014, ‘‘Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul’da

Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma'', **İstanbul Gelişim Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**. S. 25, ss. 136-157.

Gautam, Thaneswor; Van Dick, Rolf; Wagner, Ulrich. 2004. '**Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts**'. Asian Journal of Social Psychology, Vol. 7 (3), pp. 301-315.

Giray, Muazzez Deniz. Şahin, Deniz N. 2012, 'Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması'' **Türk Psikoloji Yazıları**, S.15, ss.1-9.

Gürbüz, Rüveyde. 2012, **Algılanan örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi**, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Gürbüz, Sait. 2006, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma''. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S. 3 (2/1), ss. 48-75.

Han J., Kamber M. 2006, **Data mining: concepts and techniques**, 2nd ed., Morgan Kaufmann, USA.

Hellman, Chan M. Dale, R. Fuqua and Jody Worley 2006, '**A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability**', Educational and Psychological Measurement, Vol. 66 (4), pp. 631-642.

Hudairy H. 2004, **Data mining and decision making support in the governmental sector**, Master Thesis, Faculty of Graduate School of The University of Louisville, Kentucky.

Irak, Doruk Uysal. 2004, 'Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu'', **Türk Psikolojileri Yazıları** S. 13 ss. 25-43.

İşbaşı, Janset Özen. 2000. **Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki**

**Rolü:** Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

İşcan, Ömer Faruk. 2005, “Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi” **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S.1, ss.149-171.

İşcan, Ömer Faruk. 2006, “Dönüştürücü / Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”, **Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 11, ss. 160-177.

İşcan, Ömer Faruk. Karabey, Canan Nur. 2007, “Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki” **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 6, ss. 180-193.

Kalikov A. 2006, **Veri madenciliği ve bir e-ticaret uygulaması**, Ankara, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kaplan, Metin. 2010, **Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği**. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kaplan, Metin. Öğüt, Adem. 2012, “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 1, ss. 387-401.

Kaya, Pir Ali. 2000, “Sosyal Adaletin Teorik Çerçevesi Üzerine Bir Değerlendirme, Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü”, **Kamu İşverenleri Sendikası Yayını**, S. 38, ss. 229-224.

Köktürk Füzulan. Ankaralı Handan. Sümbüloğlu Vildan. 2009, “Veri madenciliği yöntemlerine genel bakış”, **Türkiye Klinikleri j biostat**, S.1, ss. 20-25.

Kreiner, G.E. Asforth, B.E. 2004, “Evidence toward an expanded model of organizational identification, **Journal of Organizational Behaviour**”, Vol. 25, pp. 1-27.



Küçüksille, Engin. 2009, **Veri madenciliği süreci kullanılarak portföy performansının değerlendirilmesi ve İMKB hisse senetleri piyasasında bir uygulama**, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi.

Mimaroglu, Hande. 2008. **Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri**, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

Nartgün, Şenay Sezgin. Kalay, Mustafa. 2014, “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, **Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, Vol 9/2, pp. 1361-1376.

Oktay, Fuat. 2016, "Çatışma Yönetimi İle Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." **Gaziantep üniversitesi sosyal bilimler dergisi**, S. 15, ss. 1146-1155.

Olgun, Mehmet Onur. Özdemir, Gültekin. 2012, “İstatistiksel özellik temelli Bayes sınıflandırıcı kullanarak kontrol grafiklerinde örüntü tanıma”, **Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi**, S. 27, ss. 303-311.

Özekes S. Çamurcu A.Y. 2002, “Veri madenciliğinde sınıflama ve kestirim uygulaması”, **Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, S. 18, ss. 1-17.

Özçakır, Feridun Cemal. Çamurcu, A. Yılmaz. 2007, "Birliktelik Kuralı Yöntemi İçin Bir Veri Madenciliği Yazılımı Tasarımı Ve Uygulaması", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi** S.12, ss. 21-37.

Özdemir, Asım. 2010. “Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi”, **TSA**, S. 1, ss. 237-250.

Özdevecioğlu, Mahmut. 2003, “Algılanan Örgütsel Adaletin Saldırgan Davranışlar Üzerinde Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, S. 21, ss. 77-96.

Özdevecioğlu, Mahmut 2003, “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, **D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, S. 2, ss. 113-130.

Özkaya, Meltem Onay. Kocakoç, İpek Deveci. Karaa, Emre. 2006, “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, **Yönetim ve Ekonomi**, C. 13, S. 2, ss.78-96.

Panaccio, Alexandra; **Vandenberghe, Christian. 2009, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study**”. Journal of Vocational Behavior, Vol. 75, I. 2, pp.224-236.

Polat, Mustafa. 2009, **Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

Polat, Mustafa. Meydan, Cem Harun. 2010, “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, S. 1, ss. 145-172.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. 2002, “**Perceived Organizational Support: A review of the Literature**”, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, I. 4, pp. 698-714.

Savaş, Serkan. Topaloğlu, Nurettin. Yılmaz Mithat. 2012, “Veri madenciliği ve Türkiye’deki uygulama örnekleri” , **İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, S. 21, ss. 1-23.

Selçuk, Gülsevinç. 2003, **Örgütsel Desteğin Çalışanların İş ile İlgili Tutumlarına Etkisi**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Sökmen A., Ekmekçioğlu E. B. ve Çelik K. 2015. “Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma”. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S. 7(1), ss. 125-144.

Stinglhamber, Florance; Vandenbergher, Christian 2003, “**Organizations and Supervisors As Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study**”. Journal of Organizational Behavior, Vol.24, I.3, pp. 251-270.

Suner Aslı, Çelikoğlu, Can Cengiz. 2010, “Toplum tabanlı bir çalışmada çoklu uygunluk analizi ve kümeleme analizi ile sağlık kurumu seçimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S. 25, ss. 43-55.

Tajfel, Henri. 1982. “Social Psychology of Intergroup Relations, **Annual Review of Psychology**”, Vol. 33, pp. 1- 39.

Tak, Bilçin. Çifçioğlu, Aydem. 2009, “Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik bir Araştırma”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, S. 18, ss. 100-116.

Taştan, Seçil. İşci, Emre. Arslan Burcu. 2014, “Örgütsel Destek Algısının işe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S. 19, ss. 121-138.

Tekmen, Erenler Esra. 2016, “Çalışan Sessizlik davranışının Azaltılmasında Algılanan Örgütsel Destek Etkili midir?” **Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi**, S.1, ss. 53–75.

Tokgöz, Emrah. Seymen, Oya Aytemiz. 2013, “**Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: bir Devlet Hastanesinde Araştırma**”, e-dergi.marmara.edu.tr/maruoneri/article/view/1012000308, ss. 61-76.

Tosun T., 2006, **Veri madenciliği teknikleriyle kredi kartlarında müşteri kaybetme analizi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Turuç, Ö. ve Çelik, M. 2010, “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.**, S.2, s. 183-206.

Turgut, H., 2014. “Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü”, **İşletme Araştırma Dergisi**, S. 6, ss. 29-62.

Tümer, Esmâ. 2010, **İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme; Esenboğa Havaalanında bir uygulama**, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bil. Enstitüsü İşletme Yönetimi Bölümü, Yüksek lisans Tezi.

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe sözlük. <http://www.tdk.gov.tr>, (erişim tarihi: 20 şubat 2017).

Tüzün, İ.K., Çağlar, İ. 2008, “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi”. **Journal of Yasar University**, S.3, ss. 1011 – 1027.

Tüzün, İ.K. 2006, Örgütsel Güven, **Örgütsel Kimlik ve Örgütsel özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma**. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yürür, Senay. 2008, “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, S. 2, ss. 295-312.

## EKLER

### EK- 1: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ANKETİ

#### ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Bu bölümde örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen bu soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, seçeneklerinden birini tik ( X ) koyarak cevaplandırınız.

SORU NO	SORULAR	K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	K. Katılıyorum
1.	Çalıştığım okul ilerlemesi için yaptığım katkıya değer verir					
2.	Çalıştığım okul gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez					
3.	Çalıştığım okul şikâyetlerimi görmezden gelir					
4.	Çalıştığım okul gerçekten iyiliğimi düşünür					
5.	İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım okul bunu fark etmez					
6.	Çalıştığım okul genel olarak işteki memnuniyetimi önemser					
7.	Çalıştığım okul bana çok az yakınlık gösterir					
8.	Çalıştığım okul işteki başarılarımla gurur duyar					

## EK- 2: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ANKETİ

### ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Bu bölümde örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla çeşitli sorular verilmiştir. Lütfen bu soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, seçeneklerinden birini tik ( X ) koyarak cevaplandırınız.

SORU NO	SORULAR	K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	K. Katılıyorum
1.	Başka biri çalıştığım okulu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarım					
2.	Diğer insanların çalıştığım okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir					
3.	Çalıştığım okul hakkında konuştuğumda, “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım					
4.	Çalıştığım okulun başarısı benim başarımdır					
5.	Başka biri çalıştığım okulu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm					
6.	Medyada çalıştığım okulla ilgili eleştiriler yer alırsa, bu eleştirilerden rahatsızlık hissederim					