

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emine Emel Alcan

İstanbul

Şubat, 2018

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emine Emel Alcan

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Kaya Yıldız

İstanbul

Şubat, 2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma Jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Akademik Unvan, Adı-Soyadı

İmza

Başkan : Doç. Dr. Kaya YILDIZ

Üye : Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Ömer ÇAHA

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel ahlaka aykırı düşecek bir yardıma başvurmadan tarafımdan yazıldığını ve yararlanılan eserlerin tamamının kaynakçada gösterildiğini ve bunlara atıf yapılarak yararlanıldığını belirir ve bunu onurumla doğrularım.

Emine Emel Alcan

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan, desteğini, sabrını ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Kaya YILDIZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım Prof. Dr. Aytaç AÇIKALIN, Prof. Dr. Ömer ÖZYILMAZ, Prof. Dr. Yusuf CERİT, Yrd. Doç.Dr. Bilal YILDIRIM, Yrd. Doç Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ, Yrd. Doç.Dr. Demet Zafer GÜNEŞ, Yrd. Doç. Dr. Mustafa OTRAR, Yrd. Doç. Dr. Ali GURBETOĞLU hocalarıma en derin saygılarımı sunarım.

Tez çalışmamın başlangıcından itibaren karşılaştığım tüm sıkıntıları aşmamda hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, beni her zaman yüreklendiren değerli eşim Önder ALCAN'a ve bu süreçte varlıklarıyla beni güçlendiren kıymetli kızlarım Mehlika Betül ALCAN'a ve Hafsa İdil ALCAN'a en derin sevgilerimi sunarım.

Emine Emel ALCAN

İstanbul - 2018

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Emine Emel ALCAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Doçent Doktor Kaya YILDIZ

Şubat-2018, 111 Sayfa

Bu araştırma, İstanbul Avcılar ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki kıdem değişkenlerine göre değişip değişmediğini saptayarak bu değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın çalışma evreni, 2016–2017 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Avcılar ilçesinde yer alan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. İstanbul İli Avcılar İlçesinde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında ilçe milli eğitim müdürlüğü verilerine göre toplam 18 ilkokul bulunmakta ve bu okullarda 941 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde İstanbul ili Avcılar ilçesinde görev yapan toplam 372 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Destek Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistik programında çözümlenmiştir. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık algılarının cinsiyet ve medeni duruma göre değişimini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi analiz kullanılmıştır. Mesleki kıdem ve çalıştığı okuldaki görev süresine göre değişimlerini

belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklemeler için tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunda, farkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere post-hoc çoklu karşılaştırma teknikleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık algılarının Örgütsel Destek algılarını arasındaki ilişkiyi düzeyini belirlemek için korelasyon analiz kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki, örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında da yine pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu sonuca varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT PERCEPTIONS

Emine Emel ALCAN

Master Thesis, Educational Administration

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Kaya YILDIZ

February, 2018, 111 Pages

The purpose of this study was to determine whether the relationship between organizational support, organizational commitment and organizational identification perceptions of teachers working in elementary schools affiliated to the Ministry of National Education in Istanbul Avcılar province changes according to the variables of gender, age, marital status, occupational seniority and seniority at school and it was aimed to determine whether there is a relationship between these variables.

The universe of the research consists of class teachers working in primary schools in the district of Avcılar in Istanbul in 2016-2017 academic year. According to the data obtained from the district directorate of national education, there are 18 primary schools in Avcılar in the 2016-2017 academic year and 941 class teachers are working in these schools. The study group of the research is composed of 372 class teachers working in the district of Avcılar in Istanbul in the spring term of 2016-2017 academic year.

"Personal Information Form", "Organizational Support Scale", "Organizational Commitment Scale" and "Organizational Identification Scale" were used as data collection tools in the research. The obtained data were analysed in the statistical program. Independent sample t test analysis was used to determine the change of Teachers' perceptions of Organizational Support, Organizational Identification and Organizational Commitment according to gender and marital status. One-factor

variance analysis was used for unrelated samples in order to determine the changes according to occupational seniority and school working time. When there is a significant difference between the groups as a result of the one-way analysis of variance, post-hoc multiple comparison techniques were used to determine the source of differences (among which groups). Correlation analysis was used to determine the relationship level between teachers' Organizational Identification and Organizational Support perceptions and Organizational Support perceptions.

As a result of the research, it has been concluded that there is a positive and moderate relationship between the organizational support perceived by the teachers and the perceptions of organizational commitment, and a positive and moderate relationship between organizational support and organizational identification.

Key Words: Organizational Support, Organizational Commitment, Organizational Identification.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------|
| ÖNSÖZ | iii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | vi |
| TABLO LİSTESİ | x |
| BİRİNCİ BÖLÜM | 1 |
| GİRİŞ | 1 |
| 1.1.Problem Durumu..... | 2 |
| 1.2.Problem Cümlesi..... | 5 |
| 1.3. Araştırmanın Amacı..... | 6 |
| 1.4.Araştırmanın Önemi..... | 6 |
| 1.5. Sınırlılıklar | 7 |
| 1.6. Tanımlar | 7 |
| İKİNCİ BÖLÜM | 8 |
| 2.1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK..... | 8 |
| 2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Tanımlanması | 8 |
| 2.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Algısının Kuramları..... | 9 |
| 2.1.3.Algılanan Örgütsel Destek İçin Gerekli Koşullar | 11 |
| 2.1.5. Eğitim Kurumlarında Algılanan Örgütsel Destek | 15 |
| 2.1.6.Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları..... | 16 |
| 2.1.7. Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili Yapılan Araştırmalar | 17 |
| 2.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME..... | 18 |
| 2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı | 18 |
| 2.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Temel Teorileri | 20 |
| 2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri..... | 21 |
| 2.2.3.1. Kreiner ve Ashforrh Modeli..... | 21 |
| 2.2.3.2. Scott, Corman ve Cheney ‘in Yapısal Özdeşleşme Modeli | 23 |
| 2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK..... | 25 |
| 2.3.1 Örgütsel Bağlılık Tanımı Ve Önemi | 25 |
| 2.3.2.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları..... | 27 |
| 2.3.2.1.Tutumsal Bağlılık..... | 28 |
| 2.3.2.2. Davranışsal Bağlılık..... | 32 |
| 2.3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler | 35 |
| 2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları..... | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4. ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ | 38 |
| 2.5. YURTIÇİ VE YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR | 39 |
| 2.5.1. Örgütsel Destek İle İlgili Yapılan Çalışmalar | 39 |
| 2.5.2. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yapılan Çalışmalar | 41 |
| 2.5.3. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar | 44 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM | 47 |
| YÖNTEM..... | 47 |
| 3.1. Araştırma Modeli | 47 |
| 3.2.Çalışma Evreni ve Örneklem | 47 |
| 3.3. Verilerin Toplanması | 48 |
| 3.1.4. Veri Toplama Araçları | 49 |
| 3.5. Verilerin Analizi | 50 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM | 52 |
| BULGULAR..... | 52 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM..... | 68 |
| TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME | 68 |
| 5.1. Sonuçlar ve Tartışma | 68 |
| 5.2.Öneriler | 74 |
| KAYNAKÇA | 75 |
| EKLER..... | 91 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1 Öğretmenlerin Demografik Bilgileri..... | 44 |
| Tablo 2 Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri..... | 48 |
| Tablo 3 Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri..... | 48 |
| Tablo 4 Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Bağlılık Düzeyleri..... | 49 |
| Tablo 5 Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları..... | 50 |
| Tablo 6 Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları..... | 51 |
| Tablo 7 Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları..... | 52 |
| Tablo 8 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar..... | 53 |
| Tablo 9 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar..... | 54 |
| Tablo 10 Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar..... | 55 |
| Tablo 11 Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları..... | 56 |
| Tablo 12 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar..... | 57 |
| Tablo 13 Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar..... | 58 |
| Tablo 14 Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar..... | 59 |
| Tablo 15 Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları..... | 60 |

Tablo 16 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri Görev Süreleri Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçları.....61

Tablo 17 Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....63



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Sürekli bir değişim içinde olan çevresel unsurlar, örgüt yönetimlerine de etki ettiği ve bu değişime ayak uydurmalarını zorunlu hale getirdiği söylenebilir. Yönetim biliminde, geçmişten günümüze birçok tekniğin denendiği bilinmektedir. Özellikle içinde bulunduğumuz yüzyılda yönetim biliminde klasik yönetim anlayışının yerine modern sonrası yönetim anlayışının hakim olduğu söylenebilir. Benimsenen yeni yönetim teknikleri merkezinde, insan unsuru yer almaktadır. Modern yönetimlerde artık işverenler insanın, yalnız verimliliğini değil, bu verimliliğini ve örgütüne olan katkılarını arttırma yollarını da arar olmuşlardır. Artık yöneticilerin, örgütün performansının artmasında ya da azalmasında insanın örgütüyle kurduğu iletişimin, bağlılığın, kendini huzurlu ve mutlu hissetmesinin önemini çok daha fazla önemsedikleri düşünülebilir.

Yönetim biliminde gerçekleşen bu değişimlerin sadece iş hayatıyla sınırlı kalmadığı, toplumun her alanında gerçekleştiği yapılan alan yazın taramasında karşılaşılan araştırmalarda görülmüştür. Daha ziyade kamu kurum ve kuruluşlarında ve işletmelerde yapılan bu araştırmalar, gerçekleşen yönetim tekniklerindeki değişim açıkça görülebilmektedir. Bunun yanında, bir örgüt olarak görülen okullara ve öğretmenlere yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Yaptığımız bu çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bir örgüt olarak okulların başarısının artmasında etkili olan öğretmenlerin verimliliğini arttırmak adına yöneticilerin gösterdiği tutum ve davranışlar bu araştırmayla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1.1.Problem Durumu

Belli bir amacı gerçekleştirmek için meydana gelen yapılar örgüt olarak tanımlanabilir. Yönetim, yaptırım gücünü elinde bulunduranların bu gücü yasal ve meşru yollarla, örgütünün amaçların ulaşabilmesi için sahip olduğu insan ve madde kaynaklarını kullandığı bir karar alma sürecidir. Her örgütün belli bir amacı vardır ve bu amacı gerçekleştirmek için kurulurlar. İnsan, örgütler için amaçlarını gerçekleştirebilmeleri adına önemli bir unsurdur. Örgütler insanı, amaçlarını gerçekleştirebilmeleri adına bir araç olarak gördükleri gibi aynı zamanda insanı, kendi amaçları olan ve bunları gerçekleştirmesi gereken sosyal varlıklar olarak da görebilirler. Örgütün insana verdiği değer, burada bahsedilen kişinin amaçlarının mı yoksa örgütün amaçlarının mı öncelikli olduğunu belirler. İnsana dair olan bu tutum yönetime de etki etmekte ve yönetim felsefesini de şekillendirmektedir (Köse, 2015).

Örgüt ve yönetim birbirini tamamlayan iki olgudur. Örgütü bir mekanizma olarak görürsek yönetimi de bu mekanizmayı harekete geçiren süreç olarak görmek mümkündür. İki kişinin bir arada olduğu her durumda yönetimin olması kaçınılmazdır (Sağır ve Göksoy, 2016). Sürekli ve hızlı bir değişim içinde olan dünyamızın bilgi toplumuna geçiş serüveninde meydana gelen etkiler toplumların her alanını etkileyebilir. Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek için yeniliklere açık olmalı, yeni öğrenme modelleri geliştirmek zorundadır (Ercan, 2014). Örgütler de bu değişime ayak uydurmak ve amaçlarına ulaşabilmek için en önemli kaynağı olan insanı etkin kullanmalıdır (Yıldız, 2013). İnsan toplum içinde, sahip olduğu özellikleri açığa çıkarabildiği ölçüde kendini gerçekleştirebilir bununla beraber insanın temel ihtiyaçlarının karşılanması, hayatını devam ettirebilmesi için de yeterli değildir (Ermiş, 2003).

Yirminci yüzyılın başlarına kadar sistematik yönetim çalışmaları oldukça azdı (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Tüm yönetim sistemlerine temel teşkil eden klasik yönetim kuramlarının beraberinde getirdiği klasik denetim anlayışı değişen ve gelişen modern dünyada yerini yeni yönetim anlayışlarına, yönetim ve iş görenler arasında ortak çalışma ve uyumu gerekli kılan davranışlara bıraktığı söylenebilir. Böylelikle iş görenlerden daha yüksek ve nitelikli iş gücünü elde etme yollarını keşfetmenin yolları arandığı söylenebilir.

Baltaş (2010), şekil değiştirerek de olsa varlığını dünya kurulduğundan beri devam ettiren iki kurumdan bahseder; ordu ve din ve bu kurumların varlıklarını sürdürebilmelerinin nedeni olarak da ritüellerinin olması, der. Ritüel ise genellikle önceden belirlenmiş, bazı kurallara göre gerçekleştirilen eylemler olarak tanımlanabilir. Eğitim kurumlarının da bir takım ritüelleri olduğu ve bunlar sayesinde topluma yön verebilen kurumların arasında sayılabilir. Eğitim kurumları merkezi yönetimlerdir. Amaç ve hedefleri yani ritüelleri önceden ve kurallara göre belirlenmiştir. Tüm bu kurallar ışığında topluma yön vermeleri beklenir.

Eğitim sisteminin en önemli kurumlarından biri dediğimiz okullar, girdisi ve çıktısı insan olan eğitim hizmeti veren örgütlerdir. Okulu bir sosyal sistem olarak görmek mümkündür. Ortak bir amaç uğruna bir araya gelmiş kişilerin birbirleriyle olan etkileşimi olarak sosyal sistemi tanımlayabiliriz (Arastaman, 2013). Bu hizmet örgütlerinin en önemli çalışanlarının öğretmenler olduğu söylenebilir. Öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen hedefler doğrultusunda mesleki birikimleriyle hizmet veren çalışanlar olarak tanımlanabilir. Eğitimin kurumsallaşmadığı geçmiş zamanlardan günümüze kadar eğitim-öğretim faaliyetlerinin en temel iki ögesi öğrenci ve öğretmendir. Zaman zaman eğitime verilen önemle birlikte öğretmenin statüsü nispeten güçlendirilmiş, bu dönemlerde öğretmen mesleğinin gerekliliklerini yerine getirmede daha başarılı olmuştur (Bek,2007).Öğretmenlerin bu sosyal sistem içinde ellerindeki imkânsızlıklara rağmen huzurlu ve mutlu çalıştıkları sürece hedeflenen ortak amaçlara ulaşılması daha kolay olacağı düşünülebilir. Öğretmenlerin yöneticilerinin desteğini alması, eğitim kurumu olarak okulun öğrenme-öğretme kalitesinin de artmasında önemli bir yere sahiptir (Derinbay, 2011).

Çalışanların davranışları örgütsel motive ediciler tarafından yönlendirilmektedir. Örgütün, çalışanlarını önemsemesi, değer vermesi ve bu tutumlarının çalışan tarafından fark edilmesi, çalışanın örgütü ile ilgili duygusal bağlarını olumlu şekilde etkilemektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Birey ile örgütü arasındaki ilişki endüstri ve örgüt psikolojisinin temelini oluşturur. Bu ilişki iş görene ve örgüte dair birbirinden farklı değişkenlerle ölçülmüştür. Örgütsel destek kavramı bahsi geçen değişkenlerden biridir. Örgütsel destek örgütün iş görene gösterdiği bağlılığı ölçer. Örgütsel destek kavramında örgütün çalışana hangi düzeyde desteklediği de

önemlidir. Bunun yanında çalışanın örgütünden gördüğü destek algısı onun bağlılığının, iş doyumunun ve performansının arttırmasını ve stres, işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışlarının ise azalmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek algısının hem çalışana hem de kuruma olan katkısı azımsanmayacak derecede önemlidir (Giray, 2010).

İş hayatında karşı karşıya kalınan önemli problemlerden birisi son zamanlarda çalışanların yaptıkları işlerden ve çalışma ortamlarından memnun olmaması olarak görülmektedir. Artık işverenler, daha fazla üretim ve yüksek performansı önemsedikleri gibi çalışanlarının duygusal ihtiyaçlarını da önemsemektedirler. Bu durumun oluşması için ise örgütsel bağlılığın oluşması gerekir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarını kabul edip içselleştirmesi, aynı zamanda örgütünde devam isteğinin oluşması anlamlarına gelmektedir. İş görenlerin sergilediği tutum ve davranışlar araştırmacılar tarafından ele alınan ve önemsenen bir konu haline gelmiştir. Örgütsel bağlılık da çalışanın sergilediği en önemli davranışlardan biri olarak görülmektedir (Gül, 2002). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün hedef ve değerlerini kendi amaç ve hedefi gibi görmesi, örgütün bir parçası olmak gibi bir gayret içinde olması ve bir ailenin ferdi gibi hissetmesi anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütüyle bağı kuvvetli bir çalışanın performansının artması, işe devamsızlıklarının azalması, geç kalma, işten ayrılma gibi olumsuz tutumların oranlarında da önemli ölçüde azalma olabileceği söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme ise, bireyin örgütüyle dayanışma içinde olması, örgüte gerek tutumlarıyla, gerek davranışlarıyla destek sağlaması ve diğer örgüt üyelerinin paylaştığı niteliklerin algılanması olarak tanımlanabilir (Yıldız, 2013). Özdeşleşme ve bağlılık kavramları örgütsel davranışla ilgili diğer kavramların aksine, bireyin kendisiyle örgütünü bir bütün gibi başka bir deyişle aynı gibi görme anlamında kullanılmaktadır. Bu sebeple örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış literatüründe, çalışan-örgüt ilişkisi bakımından tarafsız tutumla işleyen bir kavram olarak görebiliriz (Polat, 2009).

Yöneticilerin görevleri arasında insanı tanımak, yeteneklerini keşfetmek, kişiliğine saygı duymak, onu başarılı olacağı en uygun pozisyonda istihdam etmek, bireyi konumlandığı o alan içinde başarısını değerlendirmek ve geliştirmek vardır. Çalışanı anlama ve değerlendirme bir anlamda onu keşfetmektir. Bu keşif oldukça

zor ve cesaret ister. Çalışanı değerlendirme konumunda olan yöneticilerin ise her zaman insanı değerlendirme konusunda yeterli bilgi birikimine sahip olduklarını söylemek zordur (Açıkalin, 1994). Eğitim-öğretim etkinlikleri eğitim örgütlerinde gerçekleştirilir. İnsan, eğitim örgütlerinde örgütlerin hem amacı, hem de aracı konumundadır. Çünkü amacı insanı (öğrenciyi) hayata hazırlamak olan eğitim örgütlerinde yine bu amaca insanın (öğretmenlerin) gayretiyle ulaşmaktadır. Öğretmen ve eğitim yöneticileri, eğitim örgütlerindeki çalışan gücünün temel iki unsurudur. Bu iki unsurdan beklenen, toplumunu anlayan, yorumlayabilen, topluma değer katabilen bireyler olmalarıdır (Can, 1998).

Yönetim bilimi açısından değerlendirildiğinde küresel değişimler sadece iş dünyasını ve kâr odaklı örgütleri etkilemediği aynı zamanda eğitim kurumlarında da bir değişimi zorunlu kılmıştır. Eğitim örgütlerinde son yıllarda yaşanan değişimle özellikle kurumsal performansa verilen önem de artmıştır. Örgütsel davranış biliminde yaşanan gelişmelerden etkilenen eğitim örgütlerinde başta personel politikaları olmak üzere birçok değişim zorunlu hale gelmiştir. Bu araştırmada eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, algılanan örgütsel destek düzeyinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisi incelenmiştir (Barutçu, 2015).

Araştırmanın problem cümlesi: Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel özdeşleşmelerine ne düzeyde etkilemektedir? şeklinde belirlenmiştir.

1.2.Problem Cümlesi

“Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında ilişki var mıdır?

Bu problem doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ne düzeydedir?

2-Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?

3- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme algıları ne düzeydedir?

4- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme algıları,

a-Yaş

b-Cinsiyet

c-Medeni durum

d-Mesleki kıdem

e-Çalıştığı okuldaki görev süreleri değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

5- Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algıları arasında ilişki ne düzeydedir ?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı İstanbul İli, Avcılar ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme algılarını saptayarak aralarında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

1.4.Araştırmanın Önemi

İçinde bulunulan yüzyılda, dünyanın hızlı değişimine ve küreselleştğine tanıklık etmekteyiz. Bu değişime toplumların her kesiminin ayak uydurmak zorunluluğu olduğu gibi eğitim kurumları da üzerine düşeni almıştır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda örgütlerin, verimliliğini artmasında insanın duygusal bir varlık olduğu göz ardı edilmeden çalışmaların yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların adil muamele gördükleri, örgüt içinde mümkün olan en iyi şartlarda çalışabildikleri, kendilerini o örgütün birer ferdi kabul ettikleri, yöneticilerinden her anlamda destek gördükleri bir örgüt oluşturabilmek yüksek potansiyelli bir iş yaşamını beraberinde sunacaktır (Küçükaltan, Tükeltürk ve Gürkan, 2015).

Örgütlerin, ortak amaçlara ulaşmak için gerekli olan nitelikli iş gücünün örgütle kurulacak psikolojik bağdan geçtiği söylenebilir. Çalışanların, yöneticilerinden aldıkları desteğin kurumlarına olan aidiyet duygularını beslediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Öğretmenlerin eğitim örgütlerinin başarıya ulaşmalarında önemli bir unsur olduğu bilinmektedir. Çalıştıkları kurumda algıladıkları destek ile öğretmenlerin kurumsal bir kimliğe (Tüzün ve Çağlar, 2006) bürünmeleri ve örgüte bağlılıklarının artması sağlanabilir. Bu nedenle öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi olduğu söylenebilir.

Bu araştırma ile İstanbul İli Avcılar ilçesinde ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi incelenecektir. Elde edilen bulguların okulların kurumsal olarak performanslarının artmasında etkili olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerine etkisini ortaya çıkararak farklı bir bakış açısıyla literatüre bir kaynak kazandıracağı umulmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2016–2017 Eğitim yılında İstanbul İli Avcılar İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullardaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ile ilgili görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Algılanan Örgütsel Destek: İş görenin örgütte var olduğunu hissetmesi, örgütün iş görenin farkında olması ve kendisini rahat, huzur ve güvende hissetmesi olarak tanımlanabilir (Nayır, 2014).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel başarının sağlanması için çalışanların sadakatinin yanında, ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmaları için çaba gösterilen bir süreçtir (Sığırı, 2007).

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme; bireyin belli bir örgütteki diğer üyelere dayanarak kendini tanımladığı toplumsal kimliğin özgün bir biçimidir (Ashforth ve Mael, 1989; aktaran Celep, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularına ilişkin kuramsal çerçeveye yer verilmiştir.

2.1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Bu bölümde, algılanan örgütsel destek kavramının tanımına, literatürde yer alan algılanan örgütsel destek algısının kuramlarına ve algılanan örgütsel desteğin özelliklerine değinilmiştir.

2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Tanımlanması

Kişinin dış dünyayı tanıması ve anlamlandırması algı olarak tanımlanır. Algılama, kişinin etrafından öğrendiği bilgileri alarak çeşitli değişkenlere bağlı olarak öğrenme sürecidir. Algılama süreci kişiden kişiye göre farklılık gösterir. Bu değişkenleri; yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel ortam, beklentiler, deneyimler gibi etmenler olarak sıralayabiliriz (Eren, 2004).

Çalışan açısından örgütün imajı veya örgütte meydana gelen meselelerin algılanış şekli kişiden kişiye göre değişmektedir. Örgüt çalışanlarından birinin normal algıladığı bir uygulama, başka bir çalışan açısından anormal algılanabilir (Özdevecioğlu, 2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, algılanan örgütsel destek esasında örgüt içinde gerçekleşen bir alış-veriş mekanizmasıdır. Şöyle ki, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkide örgütün çalışana gösterdiği bağlılığın, çalışan açısından algılanma şeklidir (Akalin, 2006).

Kişinin çalıştığı kurum tarafından dikkate alınması, duygu ve düşüncelerinin önemsenmesi, kişinin değerli hissetmesi, çalışanın algıladığı örgütsel desteğin göstergeleridir. Bireyler, çalıştıkları örgütte çalışmalarının ödüllendirildiği, örgüte sağladıkları katkıların dikkate alındığını düşündükleri zaman örgütlerine karşı duydukları inanç algılanan örgütsel destek şeklinde isimlendirilebilmektedir (Özer, 2016). Algılanan örgütsel destek, bir takım yazılı kurallar, anlaşmalar gibi dış etmenlerden çok gönüllülük esasına dayalı yapılan çalışmalar neticesinde ortaya

çıkan tutum ve davranışlar ile oluşmaktadır. Örgütün sunduğu ödüller, çalışma koşullarında bu algının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanlar açısından örgütün iyi olarak algılanması, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olmasıyla açıklanabilir. Destek algısı yüksek bir birey karşılaştığı zorluklar karşısında örgütünün ona yardım edeceğini bilir. Bu tür yüksek bir algı sayesinde örgüt ile birey arasındaki bağ pozitif yönde artacaktır. Oluşan bu pozitif algı sayesinde örgüt çalışanın iş gücü ve motivasyonu artmaktadır (Eisenberger ve arkadaşları, 1986).

2.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Algısının Kuramları

Algılanan örgütsel desteğin kuramlarını şu başlıklar halinde ele alınmaktadır: Sosyal Takas Kuramı, Karşılıklılık Kuramı, Örgütsel Destek Kuramı, Lider-Üye Değişimi Kuramı ve Erg Kuramı. Belirtilen bu kuramlar hakkında aşağıda bilgi verilmeye çalışılmıştır.

2.1.2.1 Sosyal Takas Kuramı

Algılanan örgütsel destek kavramının temellerinden olan sosyal takas kuramı Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Blau'ya (1964) göre karşılıklı desteğin değişimine bağlı olarak sosyal takas (değişim) ilişkileri ortaya çıkar. Örgüt üyeleri, örgütlerinde bu kuramını kabul ederek çalışmaya başlarlar. Sosyal değişim ilişkisi, örgüt yöneticileri ile çalışanlar arasında, örgüt yöneticilerinin çalışanlarına uygun iş ortamı sağlamalarıyla oluşmaktadır. Sosyal değişim kuramı, çalışanın örgütünde öz verili ve fedakâr çalışması; örgüt yöneticisinin de çalışanın bu tutumundan dolayı ödüllendirmesi sonucu ortaya çıkan kaynak değişimiyle oluşmaktadır (Kalağan, 2009). Örgüt yöneticileri ve çalışanlar arasında gerçekleşen bu sosyal değişim, çalışanların yaptıkları işlerde daha etkin ve üretken, daha fazla yükümlülük almaya ve fazla zaman harcamaya itmektedir (İşbaşı, 2000). Shore ve Shore'a (1995) göre sosyal değişim ilişkisinin kuvvetli olması, örgütün çalışanına olan olumlu tutumunun sürekli olacağını işaretini verdiği için, örgüt çalışanına mesleğinde ilerlemesi adına destek olacağı inancını sağlamaktadır (Mimaroglu, 2008).

Sosyal değişim kuramının bir takım özellikleri aşağıdaki Şekilde belirtilebilir (Gürbüz, 2006):

- Tarafların birbirlerine sundukları karőılıęın zamanlaması ve niteliği gönüllülük esasına dayanmaktadır. Gönüllü olarak uygulanan davranışlar zorunlu olarak yapılan davranışlar değildir.
- Değiş-tokuő sonucunda tarafların elde edeceği kazanımlar için pazarlık yapılmaz. Bireylerin takdirine bırakılır.
- Elde edilen kazançlar ekonomik kaynaklarla (para) ile ifade edilmemektedir.
- Gelecekte niteliği belirlenmemiő yükümlülükler oluőurmaktadır.
- Sosyal değişimden elde edilen sonuçlar, karşılıklı güven ve arkadaőılıęın birer göstergesidir.

2.1.2.2 Karşılıklı İlişki Norm Kuramı

Gouldner tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılan bu kuram, sosyal değişim kuramına benzer özellikler göstermektedir. Karşılıklılık kuramının temelini, çalışanın örgüte sağladığı faydaya karşılık olarak örgütün gösterdiği olumlu davranışlar oluőurmaktadır.

Karşılıklılık normunun Gouldner'a göre evrensel bir yanı vardır. Ancak karşılıklılık normu çeşitli etmenlere bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Örneğin, karşılaşılan olayın durumu, çalışanın kişilik özellikleri gibi. Örgütün çalışanına yaptığı olumlu davranışa, çalıőanının ihtiyacına bağlı olarak değer kazanır ya da kaybeder (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

2.1.2.3 Algılanan Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek teorisi, örgütün, bireylerin gösterdikleri üstün performansın ödüllendirilmesi, sosyal ve duygusal gereksinimlerini karőılamaya, bireylerin örgütlerinin başarısında buldukları payı önemsemediği ve onların rahatını göz önünde bulundurduğu inancını öngörür (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel destek, iőverenin İş görene gösterdiği bir takım tutumlardan etkilenir. Bu, iş görenin örgütünden beklediği desteğin derecesi bakımından bir anlamda anlaşma olarak görülür. Bu durum, çalışanın başına gelebilecek olumsuz durumları, artan performansı ile iőverenin adaletli ücret dağıtımı ve iőverenin

yapılan işi cazip hale getirmesini de kapsamaktadır. Algılanan destek, örgütün yükselmesi için gösterilen ekstra performansın ödüllendirileceğine yönelik çalışandaki beklentiyi artıracaktır (Eisenberger ve Huntington, 1986).

2.1.2.4 Erg Kuramı

Erg Kuramı Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisine olan benzerliği ile dikkat çeken örgütsel destek algısı kuramlarından biridir. Erg kuramı, 1970'li yıllarda Clayton ve Alderfer tarafından ortaya konulmuştur (Ergeneli, 2006). Daft (2000), erg yaklaşımındaki ihtiyaçları 3 başlıkta ele almıştır: Bu kuramda; Varolma (existence), ait olma-ilişki (relatedness) ve büyüme-gelişme (growth) kelimeleri vardır. Bu kelimelerin baş harfleri Erg'i oluşturur. Kuramda alt düzeydeki ihtiyaçların giderilmesinin öncelikli olduğu vurgulanmaktadır. Erg Kuramında, ekonomik olarak beklentisi karşılanamamış çalışanın aidiyet-ilişki kurma ihtiyacı ya da gelişme ihtiyacı geri planda kalacaktır. Çünkü maddi olarak tatmin olmayan çalışan kendisini geliştirme gibi bir çabada bulunmayacaktır (Köse, 2015).

2.1.3. Algılanan Örgütsel Destek İçin Gerekli Koşullar

Rhoades ve Eisenberger (2002), çalışanların örgütsel destek algıları için gerekli öncülleri şöyle tasniflemişlerdir:

- Örgütsel Adalet,
- Yöneticinin Desteği,
- Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları,
- Kişisel Özellikler

2.1.3.1 Örgütsel Adalet

Örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin ne şekilde uygulanacağı, önemli kararların alınma durumu ve çalışana söylenme biçimi ve tüm bunların örgüt içinde iş görenler tarafından algılanma biçimi örgütsel adalet olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010). Örgütün tüm çalışanlarına her anlamda adil

olması, örgüt içerisinde olumlu bir iletişimin oluşmasını ve çalışanların örgütsel adalet algısını tesis edecektir (Köse, 2015).

Örgütlerde çalışanların adalet algıları örgütsel adalet kavramıyla açıklanmaktadır. Araştırmacılar, örgütsel adaleti üç başlıkta incelemişlerdir. Bunlar: dağıtımsal adalet, prosedürel (işlemsel) adalet ve etkileşimsel adalet (Robbins ve Judge, 2012; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Dağıtımsal adalette, neticenin ya da elde edilen ürünün adaletli dağıtılmasından bahsedilir (Beugre, 2002). Dağıtımsal adaletin yüksek olması halinde, yüksek performans gösteren çalışan fazla ödül; performansı az bulunan çalışanın az ödül alması söz konusudur (Rhodas, Eisenberger ve Armeli, 2001). Bu şekilde, yüksek performans gösteren çalışan, aldığı ödülle de orantılı olmuş olacaktır. İşlemsel adalet, elde edilen sonuçların (ürünlerin) ya da ödüllerin dağıtılmasına yönelik kararların alınmasında kullanılan yöntemlerin adaletidir (Beugre, 2002). İşlemsel adalette çalışanlar, karar verme ve performanslarını doğru değerlendirmelerini içeren süreçlerle karşılaşmaktadırlar (Özek, 2016).

Bir örgütte adaletin varlığı, örgütteki çalışanlar bakımından, memnuniyet, bağlılık, güven ve vatandaşlık duygusuyla; işveren açısından da yüksek verimlilik, olumlu iş ortamı ve güçlü bir örgüt kültürü ile sonuçlanacaktır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013).

2.1.3.2 Yönetici Desteği

Örgütlerdeki çalışanların gönüllü çalışmalarını ve motivasyonlarını artırmak için çaba harcayan kişiye yönetici denir. Örgüt içinde yöneticiye tüm çalışanlar güvenir ve saygı duyar. Yönetici, iş göreninden sadece iş beklememekte aynı zamanda onların her türlü sorunlarıyla da ilgilenmektedir (Kalağan, 2009). Yöneticiler, örgütlerindeki tavır ve davranışlarını çalışanların davranışlarına göre şekillendirmektedirler. Yöneticiler, çalışanlarıyla ilgili görüşleriyle örgütün amaçlarını gerçekleştirmeyi umar, bunun yanında ödül ve cezaları saptayacak yöntemleri de geliştirmektedirler (Güney, 2001).

Yönetici desteği ise genel bir tanımla çalışanın birincil yöneticisinin gösterdiği destek olarak tarif edilir. Tanımı daraltacak olursak yönetici desteği, yönetici ile çalışan arasındaki olumlu iş ilişkisini ve alt birimlerde çalışanların ihtiyaçlarının

karşılanması halinde yüksek performans göstermelerini ifade etmektedir. Yönetici desteğinin başlıca öğeleri olarak ise güven, saygı ve yöneticinin çalışana yardım etme konusundaki istekliliği belirtilmiştir (Giray ve Şahin, 2012).

Yönetici desteği, örgütsel desteğin meydana gelmesinde büyük rol oynuyor olsa da bu iki kavram birbirinden oldukça farklıdır. Bir örgütte iş görenin örgütsel destek algısı yüksek olduğu halde algıladığı yönetici desteği ters oranda oldukça düşük olabilir. Bunun tam tersi şekilde çalışanların algıladıkları yönetici desteği yüksek, örgüt desteği düşük olabilir. Çalışanlarda görülen bu farklı algılamaların sebebi, örgüt içinde yöneten-yönetilen arasında olabilecek her türlü problemi kalıcı görmemeleri ayrıca bu problemlerin çözülebileceği fikrinde olmalarıdır (Akın, 2008).

2.1.3.3 Örgütsel Ödüller Ve İş Koşulları

Örgütsel destek teorisine göre, ödüller için uygun fırsatlar çalışanların katkılarına pozitif değer katmakta ve dolayısıyla algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır. Greenberg'in yaptığı çalışmalarda, örgütsel ödüllerin adil şekilde dağıtılmasının örgütsel ödüllerin var olmasından daha önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Özek, 2016).

Mesleğinde kariyer sahibi olma imkânı, yüksek ücret, verilen ödüller çalışanın örgüte katkılarına olumlu yönde etkilemekte ve algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Kalağan, 2009).

İnsan kaynakları; hem bireyin örgütte yüksek performansla çalışmasını, hem de hayat standardının arttırılmasını hedefler. Buradan hareketle insanı üretim aşamasının bir parçası olarak gören klasik yönetim anlayışından ayırmakta, tam tersine huzurlu ve mutlu çalışanların daha verimli olabileceği görüşünü benimsemektedir(Uğur,2017).Tüm bunların ışığında şu sonuç ortaya çıkmaktadır; İnsan kaynakları uygulamalarının, işgücü performansını arttırmakla ve çalışanın yaptığı iş ile ilgili olarak iş doyumunu sağlamak arasında bir orta noktada yeni yerini bulduğu ifade edilebilir (Sabuncuoğlu, 2011).

2.1.3.4. Kişisel Özellikler

Örgütsel desteğe ilişkin algılamaalarda, çalışanların kişilik özellikleri farklılıklara neden olabilmektedir. Aynı yerde yapılan bir iş, bir çalışan açısından örgütsel destek algısını çok yüksek düzeyde oluşturmaktayken bir diğer çalışanda daha düşük düzeyde bir örgütsel destek algısı oluşturabilir. Kişilik, çalışanın davranışlarını ve dolayısıyla çalıştığı örgüte ilişkin tutumlarını etkilemekte ve algılanan örgütsel desteği belirlemektedir (Kaplan, 2010). Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel destek algılarını; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresinin etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010).

Yaş: Araştırma sonuçlarında algılanan örgütsel destek ve yaş arasında kesin bir ilişkinin varlığından bahsedilmemiştir. Yapılan bazı araştırmalarda örgütsel destek ile yaş arasında doğru orantı olduğunu tespit edilirken; diğer bazı araştırmalarda ise bu orantının ters olduğu sonucuna varılmıştır.

Cinsiyet: Yapılan araştırmalarda, yaşın aksine cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma ortamlarında kadınlar ile erkeklerin beklentileri birbirlerinden oldukça farklı olduğu, kadın çalışanların örgütlerde genellikle, yöneticileri ve mesai arkadaşları ile olan ilişkilerini, erkeklerse kişisel gelişim imkânları ve ödülleri daha destekleyici buldukları görülmüştür (Parasuraman ve diğerleri, 1992).

Hizmet Süresi: İş görenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütlerindeki hizmet süreleri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Özek,2016).

Kalağan (2009) yaptığı araştırmada; araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuş, ayrıca üç yıldan fazla hizmet süresi bulunanların daha fazla örgütsel destek algıladıklarını tespit etmiştir.

Akalın'ın (2006) yaptığı çalışmada, kurumdaki çalışma süresi, algılanan örgütsel destek ile negatif yönlü bir eğilim göstermektedir. Yani, çalışma süresi arttıkça, algılanan örgütsel destek azalmaktadır. Bu durumun sebebi ise, başlangıçta kurumun da, işgörenlerin de birbirlerine karşı daha hoşgörülü, iyi niyetli ve destekçi iken, zamanla tüm toplumsal düzenlerde olduğu gibi karşılıklı

anlaşmazlıkların, çatışmaların ve memnuniyetsizliklerin devreye girmesine bağlanmaktadır (Akalin, 2006).

Algılanan örgütsel destek ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı çalışmalar da bulunmaktadır (Erkol, 2015; Gül, 2010).

Erkol'un (2015) Kocaeli'nde ortaöğretim öğretmenlerine yönelik algılanan örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesini konu aldığı araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

2.1.5. Eğitim Kurumlarında Algılanan Örgütsel Destek

Sosyal olan tüm sistemlerin değişiklikler göstermekle birlikte, yaptıkları çalışmaları ve görevleri vardır. Örneğin, bir sosyal sistem olan toplumun eğitim, güvenlik, sağlık gibi rutin olması gerekli tüm çalışmalar yasal olan kurumlar tarafından yerine getirilmektedir. Sosyal sistemin tabiatına bakmadan tüm çalışmalar düzenli ve rutindir (Hoy ve Miskel, 2010). Okullarda bu şekilde kurulmuş, öğretme ve öğrenmeye adanmış hizmet örgütleridir. Okulun yegâne amacı ise öğrenci öğrenmesidir (Hoy ve Miskel, 2010).

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelenmek için Denizli'de ilköğretim okullarında çalışan 2924 öğretmenle yapılan çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları en yüksek örgütsel desteğin öğretimsel destek olduğu, en düşük desteğin ise yönetsel destek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada örgütsel destek yaş, kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterirken; cinsiyet, branş, eğitim durumu ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Derinbay, 2011).

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algısını ve bu algılarının örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisini saptamak için yapılan çalışmada ise Türkiye evren olarak kabul edilmiş, 1565 yönetici ve öğretmen ile çalışılmıştır. Bu araştırma sonucunda, yöneticiler tarafından öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet boyutunda yüksek olduğu belirtilmektedir. Özel okullarda çalışan yöneticilerin öğretmenlere sağladıkları

örgütsel desteğin örgütsel adalet boyutuna ilişkin görüşleri, kamu okullarında çalışan yöneticilerin görüşlerine göre daha yüksektir. Ayrıca yöneticilerin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğin örgütsel adalet boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmada sonuçlar örgütsel destek ve örgütsel adalet değişkenlerini bütün boyutlarına göre yorumlanmıştır (Nayır, 2011).

Okullardaki örgütsel desteğin varlığından söz edebilmek için bir takım ana unsurların varlığına ihtiyaç duyulabilir. Bunlar (Karakurt, 2012).

- Okul yöneticileri öğretmenlerine değer vermeli, öğretmenlerinin mutluluğunu ve huzurunu önemsemelidirler.
- Okul yöneticileri tüm öğretmenlerine adil davranmalıdır.
- Okul yöneticileri olumlu öğrenme ortamına zemin hazırlamalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin yaratıcı fikirlerini, önerilerini dikkate almalı ve öğretmenlerinin katkısına değer vermelidir.

Bu bağlamda okullarda yöneticilerin olumlu ve olumsuz her bir davranışı öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyini etkilemekte, öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek de okulun akademik başarısını doğrudan etkilemektedir (Özek, 2016).

2.1.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Konu ile ilgili literatür taraması yapıldığında algılanan örgütsel desteğin çalışanın; işe bağlılığını, iş memnuniyetini, performansını, stresi ve iş değiştirmesini etkilemekte olduğu görülmüştür. Araştırmalar, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışlarının da yüksek olduğunu, bununla birlikte çalışanın işine geç gelme durumunda azalma olduğunu göstermiştir (Köse, 2015).

Algılanan örgütsel destek çalışanın kendisinden beklenen çalışma gücünü arttırmasında önemli bir rol oynamakta, örgütsel özdeşleme düzeyini anlamlı olarak arttırmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010).

Altınöz, Çöp, Çakıroğlu, Kervancı ve Keskin (2013), yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi arasında orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğunu, artan örgütsel destek algısına bağlı olarak örgütsel bağlılığın da artacağını söyleyebileceğini belirtmişlerdir.

Örgütsel destek, stres unsurlarının etkilerini azaltarak, iş gören ve örgüt performanslarını olumlu etkileyen bir unsur olarak görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel destek algısı ile ilgili uzun yıllar alan çalışması yapan Riggle, Edmondson ve Hansen (2009), tüm bu araştırmalarının ışığında, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı, iş tatminini ve çalışan performansını olumlu bir şekilde etkilediği yargısına varmışlardır (Taştan ve diğerleri, 2014).

2.1.7. Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Algılanan örgütsel destek konusu ile ilgili literatür incelendiğinde birçok doktora ve yüksek lisans tezine ulaşılmıştır. Giray (2010) hazırladığı doktora tezinde İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri ile İlişkisi konusunu işlemiş ve araştırmasında algılanan Örgütsel Destek, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Otoriter Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri araştırmacı tarafından Türkçe 'ye çevrilerek ölçeğin kısa formu hazırlanmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Derinbay (2011), yüksek lisans tezinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri incelenmiştir. Araştırmacı bu çalışmasını Denizli ili merkez ilçesinde bulunan 17 okulda ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmenle gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonunda araştırmacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin cinsiyet ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Bunun yanı sıra algılanan örgütsel desteğin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği yönünde bulgulara ulaşmıştır.

Özdevecioğlu (2003), “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma” konulu makalesinde, Kayseri’de beş büyük fabrika çalışanlarıyla yürüttüğü çalışma sonunda çalışanların örgütsel bağlılık

düzeyleri ile örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

Pabuçcu, İşcan (2017), Erzurum il merkezinde faaliyet gösteren çağrı merkezinde çalışanlar ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonunda katılımcıların örgütsel desteğe ilişkin verdikleri cevaplardan “Çalıştığım kurum işimdeki başarılarımla gurur duyar” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ile ilgili ifadelerin ortalaması sonucunda çalışanların örgütsel destek algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmış.

Nayır, Taşkın (2017), eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasındaki ilişki konulu araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışları arasındaki ilişki ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Ankara il merkezinde görev yapan 174 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, örgütsel destek algısını cinsiyet ve okul türü değişkenlerinin etkilediğini ve örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

2.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Bu bölümde, özdeşleşme kavramı alan yazında taranmış ve elde edilen bilgiler aşağıda paylaşılmıştır.

2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı

Örgütlerde çalışan ve işverenlerin arasında oluşacak duygusal bağın önemini İş ve çevre koşullarında oluşan değişimler arttırmaktadır. İşverenler günümüzde çalışanlarından sadece örgütlerini sevmelerini, yüksek performansla çalışmalarını, özveride bulunmalarını, örgütleri için emek harcamalarını beklemenin ötesinde örgütlerini benimsemelerini ve kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmeleri beklemektedir (Polat, 2009).

Özdeşleşmenin çalışanın üzerinde bir takım etkileri vardır. Bunlar; iş görenin kendi amaçlarıyla örgütün amaçları arasındaki benzerliği algılamalarını sağlamak, örgütün amaçlarını ve etkinliklerini belirleme imkânını bulmak, örgütün amaç ve hedeflerini

kabul edip belirsizliği azaltmak. Kendini örgütüyle özdeşleştiren çalışan, iş yaşamının dışındaki hayatında diğer insanlarla olan iletişimde kendini örgütünün bir temsilcisi gibi hisseder, önemli karar alma durumlarında örgütünün lehine kararlar alma eğiliminde olurlar, çalıştığı örgütün aleyhinde tutum sergileyenlerden kendilerini ayrı tutarlar (Tütün, 2006).

Herkes tarafından kabul gören bir örgütsel özdeşleşme tanımı bulunmamaktadır. Bunun sebebini ise, örgütlerin değişen çevre koşullarını, bunların etkilerini ciddiye alarak ve sürekli takip ederek örgüt üyelerine en iyi imkânları sağlamak gayreti olarak açıklamak mümkün olabilir. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili çalışmaları sosyal psikologlar yapar. Sosyal psikologlar, çalışanların kendilerini örgütleriyle kuvvetli bir ilişki kurmak istediği zaman bu kuvvetli ilişkiyi tanımlarken hissettiği mutluluğun ortaya çıkmasıyla örgütsel özdeşleşmenin belireceğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında özdeşleşmeyi, çalışanın örgütüyle olan ilişkisini tanımlama süreci olarak görebiliriz (Yıldız, 2013).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan birçok tanımın ortak özelliği, çalışanların örgütleriyle kendilerini bilişsel ve duygusal olarak ilişkilendirmeleri olarak görülmektedir. Tanımlar yapılırken birey örgüt ilişkisinde benlik kavramı üzerinde durulmuş ve benlik olgusunun örgüt üyeliği üzerinde oluşturduğu çeşitli etkilere değinilmiştir (İşcan, 2006).

İşverenler, çalıştırdıkları bireylerin örgütleriyle özdeşleşim kurmalarını isterler ve örgütüyle özdeşleşmiş bireylerle devamlı olarak çalışmak isterler. Örgütüyle özdeşleşmiş çalışan, örgütünün bir parçası olduğunu hisseder ve kendini örgütüyle tek bir vücut gibi olduklarını düşünür. Bu şekilde çalışan, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefi haline getirir ve bu hedefleri gerçekleştirmek uğruna gereken tüm fedakârlığı yapar. Motivasyonunu bu doğrultuda artırır ve işini severek yapar, örgütüyle bir bütün olur, hiçbir koşulda örgütünden ayrılmayı düşünmez. Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda sosyal özdeşleşme kavramı ile literatüre girmiş ve kabul görmüştür (Yeşiltaş, 2012).

2.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Temel Teorileri

Bu başlık altında örgütsel özdeşleşmenin temel teorileri hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

2.2.2.1.Sosyal Kimlik Kuramı

Kişinin duygu, düşünce ve davranışlarının belirlenmesinde, içinde bulunduğu sosyal çevrenin önemli bir etkisi olduğunu söyleyen sosyal kimlik kuram, bireyde oluşan sosyal kimlik olgusunun kişinin içinde bulunduğu grupların etkisiyle geliştiğini öngörmektedir. Bahsi geçen bu grupların olumlu özellikleri arttıkça bireyde olumlu sosyal kimlik oluşma durumu da paralel olarak artacaktır. Öte yandan gruplardaki olumsuz özelliklerin artması bireyde olumsuz sosyal kimliğin oluşmasına da sebep olabilmektedir (Aşkın, 2007).

Sosyal kimlik kavramı, içeriğinde birden fazla unsuru ele almaktadır: mesleki roller ve örgüt üyeliği gibi. Çalışanın mesleki rolü ve örgüt üyeliği davranışlarını yerine getirebilmeleri için sosyal kimlik kuramı, çalışana birtakım kurallar ve komutlar sunar. Bunun yanında sosyal kimlik kuramı, grup üyeliğinin kişinin tutumlarını grup ile birey arasındaki özdeşleşme arttıkça yönlendireceği üzerinde önemle durur. Kişiler davranışlarını, içinde buldukları ve kendileriyle özdeşleştirdikleri gruplara uyum sağlayarak sergilerler. Bu gerçeğe işverenler, çalışanlarının davranışlarını anlamlandırabilmek adına örgüt içinde kurulan sosyal grupları önemsemeleri örgüt için gerekli bir yaklaşım olacaktır (Karalar, 2015).

Sosyal kimlik kuramı, kişinin yalnız bir tane şahsi kimliğinin olmayacağını, bunun yanında kişilerin dahil oldukları gruplar sayısınca sosyal kimlik sahibi olabileceğini varsaymaktadır. Aynı zamanda kişinin üye olduğu gruplardan biri ile olan özdeşleşmesinin diğer grup ile olan özdeşleşmesine bir etkisi olmadığını da söylemektedir (Olkkonen ve Lipponen, 2006).

2.2.2.2.Benlik Sınıflandırma Kuramı

Sosyal kimlik kuramının literetüre girmesinden uzun yıllar sonra benlik sınıflandırma (self-categorization) kuramı Turner ve çalışma arkadaşları tarafından geliştirmiştir

(Van Dick, 2001). Benlik sınıflandırma kuramı, birbirinden farklı kişilerin ortak duyguları paylaşarak bir araya gelmeleri halinde grupların oluştuğunu söylemektedir (Van Dick ve Wagner, 2002). Sosyal kimlik olgusunun oluşma durumunu, oluşan bu sosyal kimliğin nasıl bir işlevi olduğunu, insanların toplu halde hareket etmesini sağlayan etmenlerin neler olduğuna dair geliştirilen ihtimallerin bütünü Benlik sınıflandırma kuramını oluşturur (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987) Kuram, insanların kendilerini üç düzeyde kimlikle sınıflandırdığı ihtimalini temel almaktadır (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2005):

1. Tek bir kişi olduğunda, alt düzeyde (kendini başkalarıyla kıyaslar)
2. Belirli bir grubun üyesi olduğunda, orta düzeyde (kendi grubunu ilgili dış gruplarla kıyaslar)
3. İnsanoğlunun bir üyesi olarak ele alındığında ise üst düzeyde (kendini diğer canlı türleriyle karşılaştırır) sınıflandırılır.

Bireyde bu üç kimlikten herhangi birinin öne çıkması durumunda, kişi o kimliğin gerektirdiği çıkarlarını gözetmek durumunda olması kaçınılmazdır (Haslam, Eggins ve Reynolds, 2003). Örnek olarak bireyin kendini diğer insanlardan ayrı görmesi durumunda, kıyaslayacağı ve rekabete gireceği diğer bireyler olacaktır. Bu durumda kişi önce kendini düşünecek ve öncelikli olarak şahsi çıkarlarını gözetme yoluna gidecektir. Eğer bunun aksi olursa yani birey kendini bir grubun parçası olarak sosyal kimlik açısından tanımlarsa, dahil olduğu o grubun planlarını ve ihtiyaçlarını gerçekleştirmek doğrultusunda çalışma yoluna gidecektir (Knight ve Haslam, 2010).

2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Bu başlık altında literatürde geçen örgütsel özdeşleşme modelleri hakkında bilgiler verilmeye çalışılmıştır.

2.2.3.1. Kreiner ve Ashforrh Modeli

Kreiner ve Ashforth özdeşleşmenin haricinde kişinin değişik biçimlerde de benliklerini tanımlayabileceklerini öne sürmüşler ve kişilerin kendilerini birden fazla yolla tanımlayabilmesine imkân sağlama için; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız

özdeşleşme ve yansız özdeşleşme boyutlarına sahip “Geliştirilmiş Özdeşleşme Modelini” önermişlerdir (Tokgöz ve Seymen, 2013).

2.2.3.1.1. Özdeşleşmeme Boyutu

Eğer birey bilinçli bir şekilde kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayırıyorsa, kendi kimliğinden örgütün amaç ve hedeflerini uzaklaştırıyorsa burada kişide oluşan özdeşleşmeme boyutunda söz etmek mümkündür. Özdeşleşmeme boyutunda örgütünde, olumsuz olaylar yaşamasından kaynaklı daha alt düzeyde bir konumda olması ve içinde bulunduğu sosyal grupla düşük seviyede bir özdeşleşme içinde olan bireyin tepkisi olarak görülebileceği düşünülmektedir (Bulut, 2015).

Özdeşleşme örgütün iyi yönleriyle bireyin kişiliğini bir araya getiren bir unsurken, özdeşleşmeme bireyin kendini örgütün olumsuz yönlerinden ayırması, uzaklaştırması durumu olarak tanımlanabilir. Özdeşleşme örgüt ile çalışan arasında huzursuzluğa yol açabileceğinden işverenler tarafından kesinlikle kabul edilemez bir durumdur. Özdeşleşmeme düzeyi yüksek olan bir çalışan örgütü için bir tehdit unsuru olabilir. Bunun yanında özdeşleşmeme halinin her durumu, örgüte zarar verir şeklinde bir genelleme yapmak doğru değildir. Çünkü özdeşleşmemenin örgüte fayda sağlayacak başka davranışların ortaya çıkmasında önemli rolü olduğu düşünülmektedir (Tümer, 2010).

2.2.3.1.2. Kararsız Özdeşleşme Boyutu

Günümüzde özgün bireylerin, karmaşık yapılara sahip, belirli özellikleri olmayan örgütlerin hedef ve amaçları ile güçlü bağlara sahip olmamaları nedeniyle birey örgütünün bütünüyle ya da bazı yönleriyle ayrılmaktadır. Ortaya çıkan bu durum kararsız özdeşleşme olarak adlandırılmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Başka bir ifadeyle çalışan örgütüyle özdeşleşirken aynı anda kimliksizleşmesi de olasıdır. Bunun sebebi olarak da çalışanların, örgütlerini karmaşık bir yapı olarak görmeleri olarak gösterilmektedir. Yüksek düzeyde gerçekleşen özdeşleşme aynı oranda kimliksizleşme ve kararsız özdeşleşmeyle neticelenebilmektedir. Bu durumda örgütlerin özdeşleşmenin yönünü doğru belirlemeleri gerekmektedir. Çünkü doğru

belirlenen bir özdeşleşme, kimliksizleşmenin önünü açabilecek durumların ortadan kalmasını sağlayabilecektir (Serol, 2015).

2.2.3.1.3. Tarafsız Özdeşleşme Boyutu

Elsbach(1999),tarafsız özdeşleşmeyi, çalışanın kendi kimliğini algılamasında, örgütüyle özdeşleşme ve özdeşleşmeme düzeyine bağlı olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Kreiner ve Ashfort' a (2004) göre tarafsız özdeşleşme boyutunda çalışanlar örgütüyle ne kimlik birleşmesi ne de kimlik ayrımı yaşarlar. Ayrıca çalışanlar, örgütleriyle gerek olumlu, gerekse olumsuz bağlılık kurmaktan bilinçli olarak uzak durma seçeneğini seçebilirler (Kreiner ve Ashfort 2004'dan Aktaran:Tiktaş, 2012).

Örgütlerde tarafsız özdeşleşme boyutunda olan çalışanların olması, örgüt tarafından yetersiz ve ortalama bir durum olarak ele alınmaktadır. Çünkü kendini örgütüne karşı tarafsız olarak nitelendiren bir çalışanın örgütüne olan bağlılığı ve kendini örgütüyle bütünleştirme düzeyi oldukça az olacağından böyle bir bireyin örgütüne olan katkısının da daha az olması beklenmektedir(Tiktaş, 2012).

2.2.3.2. Scott, Corman ve Cheney 'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

İlgili kaynaklar tarandığında Scott,Cheney ve Corman'ın kimliği, var olan kurallar ve kaynaklar şeklinde tanımladığı görülmektedir. Bu araştırmacılar bir süreç olarak özdeşleşmenin, kişinin diğer grup üyeleriyle olan etkileşiminde kendi kimliğinin gerekliliklerini kullandığı bir yapı yorumunu yapmışlardır. Bu modelde kimlik, kim olduğumuzu ya da kim olmadığımızı anlamaya yönelik değerlerin ve inançların bütününden meydana gelmektedir. Kimlikte oluşan veya meydana gelen süreç özdeşleşme olarak tanımlanır. İnsanların kendilerini belirli değerlere odaklamaları ve benimsemeleri neticesinde özdeşleşme süreci meydana gelir (Bulut, 2015).

Adanmışlık kavramı, yapısal özdeşleşme modeli ile yakından ilişkilidir. Bireyde oluşan örgütsel adanmışlık düzeyi örgütler için oldukça önemlidir. Çünkü örgütsel adanmışlık birçok olumlu davranışı da beraberinde getirmektedir. Çalışanın içinde bulunduğu gruba kendini ait hissetme duygusu da özdeşleşme kavramını tanımlamaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak adanmışlık ve özdeşleşme için bireyin ait bulunduğu veya bir ferdi, olduğunu düşündüğü grup ile ilgili kavramlar olduğu

söylenbilir. Bu sebeple özdeşleşme, adanmışlık sürecini, adanmışlığın türlerine nazaran çok daha iyi açıklayan bir kavram olarak görülür. Bunda özdeşleşmenin boyutlarından birinin de sadakat olması etkilidir. Yapısal özdeşleşme modeli aynı zamanda özdeşleşme ve kimlik arasında bir bağ kurarak:1-Eylem-tabanlı 2-Yapı-odaklı fikirleri kapsamaktadır (Fındık, 2011). Yapısal özdeşleşme modelinin üç boyutu bulunmaktadır(Scott ve diğerleri, 1998). Bunlar:

a-yapının ikililiği

b- yapının bölgeselliği

c- durumsal eylem

Bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır:

2.2.3.2.1.Yapının İkililiği

Yapısal özdeşleşme kuramı; birbiri içine girmiş olan sistem ve yapı kavramları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu iki kavram arasında oluşan ikilik oldukça önemli görülmektedir. Kişinin örgütüne karşı kullandığı kimlik kaynakları ve örgütsel özdeşleşmesinin dışı vurumu arasındaki algılanan bağ, kimlik ile özdeşleşme arasındaki ikililik yapısını açıklamaktadır. Bu sayede, yapısal bir anlamı olan ikililiğin, özdeşleşmenin tanımlanmasında kimliğin benimsenmesini içerir. Özdeşleşmenin oluşması benimsenen bu kimlik yapısı sayesinde gerçekleşir. Araştırmacılar adanmışlık sürecini kullanarak kimlik ve özdeşleşme ikililiğini açıklamışlardır (Fındık, 2011).

2.2.3.2.2. Yapının Bölgeselliği

Kişilerin birçok kimliği bulunabilir. Bu kimlikleri cinsiyet, meslek, etnik köken, çalışma grubu gibi sıralamak mümkün. Kişi, örgütsel kimliğinin oluşumunda etki eden kaynağı kullanarak örgütsel özdeşleşmeyi ifade edebilir. Bireyin, kimliklerinde oluşan bu farklılığın nedeni özdeşleşme hedefleriyle veyahut kimlik kaynaklarıyla ilgilidir (Fındık, 2011).Bölgesellik kavramı, sosyal farklılıkların daha büyük hali olarak görülür. Bölgesellik, kimlik ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini tanımlamada, kimliği tanımlama yolları şeklinde açıklanabilir. Toplumlara da bir anlamda içlerinde birçok kültürü barındıran örgütler olarak görebiliriz. Toplumlara oluşturan bu

kültürler arasında bir bütünleşme bulunmaz. Yapının bölgeselliği ise örgütleri bütünleştirme ve özdeşleşmelerini sağlamada rol oynar (Fındık, 2011).

2.2.3.2.3. Durumsal Eylem

Özdeşleşmenin durumsal eylem unsuru, yapısal özdeşleşme kuramının üçüncü basamağını oluşturmaktadır. Yapısal özdeşleşmenin durumsal eylem boyutu, özdeşleşmenin bölgeselliğinden sonra özdeşleşmeyi oluşturan diğer durumların neler olduğu konusu ile ilgilenmektedir. Kimlik, yapısal sürecin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu kimlik, kişinin kendini ait hissettiği gruplardaki diğer bireylerle olan etkileşimi sayesinde bir şekil alır. Kimlik, sosyal yapıdaki içi güdüler sayesinde meydana gelir, kimlik dış uyaranlardan etkilenen bir olgu değildir. Bahsi geçen bu sosyal yapılar kişilerin tutum ve davranışlarını şekillendirir. Örgüt yapısı çalışanın örgüt içindeki rolünü ve konumunu etkiler. Aynı zamanda çalışanın örgüt içindeki algıladığı rolü, kendini hangi grupla özdeşleştiriyorsa o grup tarafından etkilenir (Fındık, 2011).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde, literatürdeki örgütsel bağlılık tanımlarına ve örgütsel bağlılığın önemi hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

2.3.1 Örgütsel Bağlılık Tanımı Ve Önemi

Örgüt çalışanlarını örgütte kalmak için yönlendiren örgüte karşı hissettiği bağlılık, örgütsel bağlılık şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık kavramı diğer yönetim kavramı gibi ortak bir tanımı yoktur. Bu durum değişik disiplinlerde (psikoloji, sosyoloji gibi) çalışan araştırmacıların farklı bakış açılarından meseleyi yorumlamasından da kaynaklanmaktadır (Karagüzel, 2012). Yapılan tanımlardan birkaçı aşağıda verilmiştir:

Celep (2000), bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır şeklinde tanımlamaktadır.

Durna ve Eren'e göre (2006) , Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren, 2006).

Bayram'ın yaptığı tanıma göre; çalışanların örgütte devam etmeleri, örgütün amaç, hedef ve başarısını içselleştirmesi, örgütüne karşı sadık bir çalışan olması ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba ve gayret şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir (Bayram, 2008).

Mowday, Steers ve Porter'ın (1979) bağlılık tanımına göre, sahip olunan ortak amaçlar, örgütte devamlılık ve örgüt adına çabalama istekliliği ile tarif edilen ve bir örgüte duygusal olarak yakınlığı ifade eden bir kavramdır (Seymen, 2008).

Farklı zihinsel durumlar tarafından şekillendirilen örgütsel bağlılık, kişiyi belli bir amaca doğru yönlennesini sağlayan davranışların tümü örgütsel bağlılık olarak tanımlanır (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Özdevecioğlu, 2003).

Modern öğrenen örgütlerdeki çalışanların çaba, motivasyon ve girişimciliklerini artırmaları beklenilmektedir. Bir örgütün başarısı sadece insan rekabetini nasıl sağladığına değil aynı zamanda bağlılığın asıl sağladığına bağlıdır. Son 15–20 yıl içerisinde örgütlerin ihtiyaç duyduğu yetenekler yeni teknolojilerin ve otomasyonun neticesinde büyük bir değişime uğramıştır (Gül, 2002).

Örgüte bağlılık konusuyla ilgili yapılan çalışmaların artmasına bağlı olarak, bu alanda hem kuramsal hem de özgün araştırmalarda önemli gelişmeler olmuş, örgüte bağlılığın çok yönlü ve karmaşık bir yapı olduğu ortaya konmuştur. Bu konu hakkında çalışan araştırmacılar uzun bir müddet, örgüte bağlılığı işe dönük olarak farklı biçimlerde tanımlamışlardır (Budak, 2009). Bugün bağlılığın değişik şekillerde karşımıza çıktığı görülmektedir. Bu sebeple, araştırmacıların araştırmak istedikleri bağlılık çeşidini ve kullanacakları ölçekleri netleştirerek araştırmalarını daha sağlıklı yapmaktadırlar. Tüm bu çalışmaların ışığında örgüte bağlılığın daha iyi anlaşılabilmesi için bağlılığın çok boyutlu bir kavram olarak ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir (Budak, 2009).

Bugün modern toplumlarda insan, sosyal yaşama ve iş yaşamına günden güne daha çok kişilik katmak istemektedir. İnsani özellikler iş ve özel hayatta daha önemli hale gelmekte, duygular, ilgiler ve güdüler başta olmak üzere iş yaşamında çok daha önemli olmuştur. Bu sebeple modern insan, teknolojik imkânları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün şekillenmesine kuvvetli katılım arzulamaktadır. Bu konudaki bulgular, modern insanın maddi kazançtan ziyade bağımsızlık, karar alma ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel başarıya ulaşmada en önemli etmenin iş görenin işe bağlılığı olarak görülmektedir. Tüm örgütler çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak için çalışmaktadır. Bunun sebebi örgütsel bağlılığın çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürmesidir. Örgütler üretim ve verimlilik alanlarında yüksek performansa sahip olabilmek istiyorlarsa çalışanlarının örgütlerine bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılığın örgütler için hayati önem taşımasının beş nedeni vardır. Birincisi örgütsel bağlılık, işi terk etme, işe devam etmeme, geri çekilme ve iş arama faaliyetleriyle; ikincisi iş tatmini, işe asılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, iş disiplini gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncüsü yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanın kişisel özellikleriyle yakından ilişkili görünmektedir (Samadov, 2006).

2.3.2.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Birçok araştırmacı tarafından farklı bakış açılarıyla örgütsel bağlılık kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmalar neticesinde sonuçlar birbirlerine yakın görülse de ortak bir sonuca varılamamıştır. Bu yaklaşımlar sınıflandırma olarak farklı şekilde karşımıza çıkmıştır. Fakat yaklaşımların temeline bakıldığında birbirlerini destekler özellikte oldukları ve içerik olarak benzerlik gösterdikleri görülmektedir (Vurdu, 2017).

Örgütsel bağlılık, alan yazında en çok karşılaşılan haliyle tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımları ile çoklu bağlılık yaklaşımı olarak üç başlık altında sınıflandırıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın neden ve sonuçları üzerinde duran

yaklaşım tutumsal yaklaşım olarak değerlendirilir. Davranışsal yaklaşım ise bu tutumların sonucu olarak tanımlanan davranışlar bir kez sergilendiğinde, bu davranışın tekrarlanmasını sağlayan faktörler ve bu davranışların çalışan tutumları üzerindeki etkisini incelemeye odaklanmıştır (Gülova ve Demirsoy, 2012).

2.3.2.1.Tutumsal Bağlılık

Araştırmacıların çoğu tutumsal bağlılıkla ilgili birbirinden farklı yaklaşımlar öne sürmüşler; tutumsal bağlılığın çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceğini ve farklı öğelere sahip olabileceğini belirtmişlerdir (Gül, 2002).

2.3.2.1.1 Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütün ihtiyaçları ile kişisel deneyimler sonucunda bağlılık ortaya çıkar. İhtiyaçlarını karşılamak için organize olan sosyal sistemlere karşın insanlar kendilerini yönlendirerek olumlu ya da olumsuz, duygusal ve zihinsel olarak çeşitli davranışlar ortaya koyarlar. Bağlılığı kişilik ve sosyal sistem olmak üzere iki farklı şekilde ele alan Kanter'e göre kişilik sistemi; bilişsel, duygusal ve normatif bağlılıktan oluşmasına karşın, sosyal sistem; sosyal kontrol, grup birliği ve devamlılık odaklıdır (Cengiz, 2001).

Devama Yönelik Bağlılık: Devama yönelik bağlılıkta, iş gören için örgütten ayrılmanın pahalıya mal olduğunu düşünmesi, örgüte yaptığı yatırımların çokluğu ve yapılan diğer özveriler sonucuna ortaya çıkmaktadır. Kısacası iş görenler, örgütlerine dahil olmak ve devamlılığını sağlamak için önemli ölçüde gayret göstermişler ve özveride bulunmuşlar ise örgütlerinden ayrılmak istememektedirler (Varoğlu, 1993).

Kenetlenme Bağlılığı: Örgütü bir arada tutan ve bireylerde bağlanmayı sağlan törenlere katılım ve çeşitli örgütsel simgeler vs. ile örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma kenetlenme bağlılığı olarak belirtilmektedir (Varoğlu, 1993). "Başka bir deyişle bireyin bir gruba ve gruptaki ilişkilere bağlanmasıdır. Örgütler üyelerinin psikolojik bağlılıklarını ve örgüte kenetlenmelerini sağlamak amacıyla oryantasyon yapma, üniforma, rozet, çeşitli tören ve kutlamalar gibi yöntemlere başvurumaktadırlar" (İnce ve Gül, 2005).

Kontrol Bağlılığı: Kontrol bağlılığı emirler ve kurallar etrafında oluşan bağlılık türüdür. Örgüt çalışanları bu bağlılık türünde, yöneticilerinin verdiği emir ve yasaklar uyarlar ve örgüte karşı pozitif yönlü normatif yönelimler oluşur. Kontrol bağlılığında çalışan örgütün normlarına, amaç ve değerlerine karşı olumlu tutumlar geliştirmektedirler (İnce ve Gül, 2005).

Sonuçta; Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımındaki bağlılık türleri birbirlerinden farklılıklar gösterse birbirleriyle ilişkili olduğu ve bağlılık açısından örgütlerin başarısı açısından bu yaklaşımların bir arada bulunmasının gerektiği belirtilmektedir (Bakan, 2011).

2.3.2.1.2. Allen Ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık alanında birçok model geliştirilmiş, fakat Allen ve Meyer tarafından geliştirilen model en çok bilinen olmuştur. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını ilk etapta iki boyutlu olarak ele almış; duygusal ve devam bağlılığı olarak adı altında ölçeklendirmiş (Aslan, 2017). Sonraları ise ölçeğe normatif bağlılığı da ekleyerek ölçeği üç boyutlu olarak yeniden ele almıştır. Şimdilerde örgütsel bağlılık duygusal, devamlı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenmektedir (Balay, 2000).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık örgütsel bağlılık çalışmalarında en çok üstünde durulan bağlılık türüdür ve bireyin örgütü ile olan duygusal bağlılığını ifade etmektedir (Çırpan, 1999). Çalışanların iş deneyimi duygusal bağlılıkta önemli bir unsurdur. Örgüt içinde işe daha önceden başlayan işgörenin, işe yeni başlayan iş görene göre örgütüyle arasına daha fazla duygusal bağlılığının olduğu bilinmektedir. Deneyimi fazla olan birey işine ve örgütüne duygusal olarak da bağlanmaktadır. Örgüte yeni katılan çalışanların örgütleri ile olan bağları duygusallıktan ziyade daha çok maddi beklentiler üzerinde olma ihtimali yüksek olabilir (Uygur, 2004).

Duygusal bağlılık aynı zamanda çalışanların örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır Bu bağlılıkta çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgüte ait olmayı ister (Budak,

2009). Bu durum, çalışanın örgüte bağlılığının halidir. Aslında bu çalışan profili örgütler için en ideal çalışan profilidir. Yani kendini işine ve çalıştığı örgüte adanmış hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, özveriyle çalışan iş görenlerdir. Bu tür çalışanlar, işlerine karşı olumlu tavır içindedirler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Bayram, 2005).

Devamlılık Bağlılığı: Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu, 2003). İş görenlerin, örgütleri için yaptığı çalışmalar sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda çalışan, örgütü için harcadığı zaman, emek ve yaptığı fedakârlıklar sonucu olarak örgütte kalmasının bir gereklilik olduğunu düşünmektedir (Bayram, 2005).

Kısacası devamlılık bağlılığı, çalışan örgütündeki mesleki kıdemi, ileriye dönük kariyer hedeflerini ve örgütünden yararlanma isteğini üst seviyede hissediyorsa ortaya çıkmaktadır. Çalışan örgütünde bütün bunları düşünerek istemese de çalışmaya devam edecektir. Bu yaklaşımda iş gören örgütünde ne kadar çok ödüllendirilirse o kadar çok örgütüne bağlılığı artacak şeklindedir (Gül, 2002).

Normatif Bağlılık: Duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak Meyer ve Allen 1984 yılında, Weiner ve Vardi (1980) tarafından öne sürülen ve Weiner (1982) tarafından geliştirilen “normatif” diğer bir adıyla “ahlaki” boyutunu da eklemek suretiyle örgütsel bağlılık modelini üç boyutlu olarak geliştirmişlerdir. Normatif bağlılık, ahlaki bir bakış açısıyla çalışanın yaptığı işi değerlendirmesi, görev sorumluluk duygularını ön planda tutarak örgütünden ayrılmasının doğru olmayacağına olan inançları ile örgütlerine olan bağlılıklarıdır (Gül, 2002).

Bu yaklaşımların üçünde de esas unsur olarak çalışanın örgütlerinde çalışma isteklerinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında kişileri çalıştıkları örgütlere bağlayacak kişisel unsurlar ve çalışma ortamları da etkili olmaktadır. Sonuç olarak, örgütsel bağlılığı artıracak etmenlerle alakalı sadece genel değerlendirmeler yapılabilir (Özdevecioğlu, 2003).

2.3.2.1.3 Etzioni 'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan bir diğeri de Etzioni'ye aittir. Örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, çalışanın örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri süren Etzion, çalışanın örgüte alışması bakımından, örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır. Bunlar (Balay, 2000):

- a) ahlaki açıdan yakınlaşma
- b) çıkara dayalı yakınlaşma
- c) yabancılaştırıcı yakınlaşmadır.

Ahlaki açıdan yakınlaşma veya diğeri bir ifadeyle *moral bağlılık* (Balay, 2000) çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını benimsemesine ve yönetime bağlılığa, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir (Varoğlu, 1993). Moral bağlılığa sahip olan iş gören örgütünün tüm değerlerini ve örgütteki yerini benimsemekte, yaptığı işini önemseydiği için yapmaktadır (Gül, 2002).

Yabancılaştırıcı bağlılık, örgütte, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda iş görenlerde oluşan bir durumdur. Bu bağlılıkta çalışanda örgüte doğru olumsuz bir yönelim oluşmaktadır. İş gören, duygusal anlamda örgüte bağlılık hissetmemekte buna rağmen çalışmasını sürdürmektedir (Karagüzel, 2012).

Çıkara dayalı bağlılıkta, çalışan ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisi esas alınmaktadır. Örgütlerinin başarısı için çalışmalarda bulunmalarının karşılığında alacakları ödüllerden dolayı çalışanlar bağlılık duymaktadırlar (Karagüzel, 2012).

2.3.2.1.4. O'Reily ve Chatman'in Sınıflandırması

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı bireyin geçmiş, gelecek ve şimdiki yaşamlarıyla ilgili düşünceleri ve beklentileriyle ilgili olarak ele alındığı görülmektedir. O'reily ve Chatman ise, örgütsel bağlılığı çalışanın örgütüne olan psikolojik bağlılığı açısından incelemiştir. O'Reily ve Chatman örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almışlardır. Bunlar (O'Reilly ve Chatman, 1986):

Uyum: Çalışanın davranışlarında ve hareketlerindeki uyum, çalışanın çeşitli maddi kazançlar sağlamak için gerçekleştiği düşünülebilir. Böyle bir durumda genel tutumlar ve özel tutumlar değişiklik gösterebilir.

Özdeşleşme: Kelman'a (1956) göre özdeşleşme, bir grubun parçası-üyesi olarak bireyin değer görmesi ve çalışmanı mutlu eden bir bağın inşa edilip devamı neticesinde ortaya çıkar.

İçselleştirme: Çalışanın değer yargılarının çalıştığı örgütün değer yargılarıyla örtüşmesi neticesindeki tutum ve davranışlardaki uyum olarak nitelendirilir.

2.3.2.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar tutumsal bağlılığı kullanırlar. Davranışsal bağlılığı ise bağlılığın psikolojik yanı ile ilgilenen sosyal psikologlar incelemektedir (Gül, 2003). Mowday ve diğerleri'ne (1982) göre davranışsal bağlılıkta, çalışanın örgüte bağlı kalma nedeni, geçmişteki davranışları ilgilidir. Davranışsal bağlılıkta bahsedilen örgüte bağlılık aslında çalışmaya devamda niyetli olma, işten ayrılmama, devamsızlık yapmama durumlarıdır (İnce ve Gül, 2005). Bu bağlılık türünde çalışan yaptığı işe bağlanmaktadır örgütüne değil. Çalışanın geçmişteki tecrübeleri, tutum ve tavırları örgüte bağlılığını beraberinde getirir (Türkmen, 2016).

2.3.2.2.1 Becker'in Yan Bahis Kuramı

Becker'e (1960) göre örgütsel bağlılık, çalışanın bir takım yan bahisler içinde olarak tutarlı bir davranışlar bütünü, o davranışlarla direk alakalı olmayan menfaatleri ile ilişkilendirmesidir (Kardeş, 2009). Becker (1960) tutarlı davranışlarla kişinin davranışlarına olan bağlılığı ile ilişkilendirmektedir. Bireyin uzun süredir devam eden ve farklı etkinlikleri içeren, aynı amaca hizmet eden tutarlı davranışlar şeklinde ifade edilir (Gül, 2003).

Tutarlı davranışlarına devam etmenin kişisel amaçlarına ulaşmanın en doğru yolu olduğunu gören birey farklı şekilde davranmayı düşünmez. Birey Örgütüne duygusal bir bağlılık hissetmez, örgütünün amaç ve değerleri ile kendini özdeşleştirmez fakat örgütünde işini yapmaya devam eder (Bakan, 2011).

Bu teori için şu söylenebilir: kişi çalıştığı örgütte elde ettiği yetenekleri başka bir örgütte kullanamayacağından elde ettiği bu yeteneklerin karşılığını almak ister. Çalışan yeteneğini kazanmak için sarf ettiği gayrete karşılık bahse girer; eğer bahsi kazanırsa gayretinin karşılığını almış olur. Kazanamadığı durumda ise tüm çaba ve emeği boşa gidecektir. Sonuç olarak eğer çalışanın örgütünde çalışmaya devam etmek istemesi bahsi kazanması ile ilgilidir (İlsev, 1997).

2.3.2.2.2 Salancik'in Sınıflandırması

Salancik'e göre örgütsel bağlılık: "İş görenin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumu" dur. Çalışanın davranışlarına bağlanması bağlılığın ortaya çıkmasını sağlar. Bahsi geçen bağlılık, çalışanın belli bir davranışla özdeşleşmesi şeklindedir. Çalışanı davranışlarına bağlayan üç değişik özellik vardır. Bunları şu şekilde isimlendirilir: davranışın değişmezlik özelliği, davranışın görünürlük özelliği ve isteğe bağlı oluş özelliğidir (Cengiz, 2001).

Salancik, her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağını ifade eder. Davranışa olan bağlılığı bireyin davranışının birtakım özellikleri etkilemektedir. İş tercihinde bu etki özellikle görülmektedir. Çalışanın iş seçiminde ve örgüt tercihinde özellikler yaptığı tercihle olan bağlılığını da etkiler (Çetin, 2004).

Bunların sonucunda çalışan etki altında kalmadan kendi iradesiyle örgütünde devam etmek için sorumluluk alacak ve devam bağlılığını sürdürmek adına gayret gösterecektir. Ayrıca bu davranışını kanıtlamak için de örgütü ile özdeşleşecek ve örgütüne bağlanacaktır (Budak, 2009).

2.3.2.2.3 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre, kişilerin duyduğu bağlılıkların birbirlerinden farklılık göstereceği üzerinde durur. Çalışanlar, örgüt içi ve örgüt dışı unsurlara farklı bağlılık dereceleri gösterebilirler. Yani kişiler yöneticilerine, iş arkadaşlarına, müşterilerine, sendikalarına yönelik bağlılıkları değişkenlik gösterir (Gül, 2002). Çalışanın, örgütün diğer unsurlarına olan bağlılığın tümü, örgütüne olan bağlılığın genelini belirler (Türkmen, 2016).

2.3.2.Örgütsel Bağlılık Kavramı ile Benzer Kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramı ile birbirine karıştırılan ve çoğu zaman anlam kargaşasına yol açan kavramlardan üç tanesi incelenecektir. Bahsi geçen kavramlar: mesleki bağlılık, ise bağlılık ve iş arkadaşlarına bağlılıktır.

2.3.2.1.Mesleki Bağlılık

Bireyin isteyerek ve severek mesleğini icra etmesi, kendini mesleğiyle bütünleştirmiş olması mesleki bağlılığı ifade eder. Örgüte bağlılık ise kişinin mesleğini yaptığı kuruma, iş yerine kendini ait hissetmesi, kendini örgütüyle özdeşleştirilmesi olarak ifade edilir. Birey uzun yıllar boyunca emek verdiği, uzmanlaştığı mesleğini bırakamayacak durumda olması mesleğe devam etme isteğini; yine aynı şekilde bireyin örgütü için yaptığı fedakârlıklar, harcadığı zaman ve emek örgüte devam isteği şeklinde açıklanabilir (Budak, 2009).

2.3.2.2.İşe Bağlılık

Çalışanın işiyle kendini bütünleştirmesi durumu işe bağlılık kavramı olarak tanımlanmaktadır. İşe bağlılık kavramı psikolojik bir olgudur. Yani iş görenin sadece işini yapmaktan duyduğu mutluluk dışında bireyin zihinsel ve duygusal olarak işiyle özdeşleşmenin ölçüsü olarak da görülmektedir. İşini, çalışma saatleri dışında da zihninde canlı tutması, yaşamının her anında işiyle iç içe olması, işini iş dışı hayatına da yansıtması işe bağlılığın önemli göstergeleri arasında gösterilmektedir (Budak, 2009).

İşe bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda, bu kavram ile ilgili olan özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (İnce ve Gül, 2005):

- Kişinin kendi ile ilgili edindiği imaj ile iş arasındaki ilişki,
- Kişinin işine sarılma derecesi
- Kişinin kendisine verdiği önemin algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi
- Kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir.

2.3.2.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramı ile karıştırılan bir diğer kavramdır. Bireyin çalıştığı örgütteki diğer çalışanlarla bağ kurması ve kendini onlarla özdeşleştirmesi iş arkadaşlarına bağlılık kavramını tanımlar. Örgütlerdeki mesleki kıdem açısından yüksek olan çalışanların yeni çalışanlara rehberlik yapması, yol göstermesi çalışanın örgütü ile olan ilişkilerini önemli ölçüde etkiler (İnce ve Gül, 2005).

İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin örgüt içindeki performansını artırıcı bir etkisi olmaktadır. Bu durum çalışanın bir gruba kendini ait hissetmesinin ürünüdür. Çalışanın örgüt içinde işiyle ilgili yaşadığı herhangi bir sorunun çözümünde de iş arkadaşlarına bağlılığın önemli katkısı olmaktadır. Özetle iş arkadaşlarına bağlılık duygusu hem kişiye hem de örgüte önemli faydalar sağlamaktadır (Balay, 2014).

2.3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yaş; Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda yaş faktörü incelendiğinde örgütsel bağlılıkla yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani yaş ilerledikçe örgütsel bağlılıkta artmaktadır. Angle ve Perry (1981), çalışan yaşının ilerlemesine bağlı olarak farklı çalışma ortamları bulmasını sınırlandıracağını düşünmesi örgütüne olan bağımlılığının arttıracağını öne sürmüşlerdir (Bakan, 2011).

Cinsiyet; yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkisi ile ilgili ortak bir sonuç bulunamamıştır. Bazı araştırmaların sonucunda erkeklerin örgüt bağlılığının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bunu da şöyle bir nedene bağlamaktadırlar: erkekler kadınlara göre daha yüksek makamlarda çalışıyorlar, erkek çalışan işinin önüne başka hiçbir şeyi koymuyor; kadınlar ise önceliğini ailesindeki rolüne (eş, anne) veriyor, işini arka planda tutuyor (Türkmen, 2016). Diğer bazı araştırmalarda ise kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun sebebi olarak ise; kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları zorlukların kendilerini daha da motive etmesi, çalıştıkları yerde devamlılığı göstermeleri ve sürekli örgüt değiştirme eğilimi içinde olmamaları gösterilmektedir (İnce ve Gül, 2005; Güllüoğlu, 2011).

Eğitim Durumu; Çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık ilişkisine bakıldığında negatif bir sonuca ulaşılmaktadır (Uygur, 2009). Erken yaşlarda çalışmaya başlayan bireylerin aksine eğitimine devam eden, kendini alanında geliştirme çabası ve gayreti içinde olan, alanında donanımlı bir çalışan olarak işine başlayanların örgütlerinden beklentileri de, maddi ve manevi anlamda, daha da yüksek olmaktadır. Özetle eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütlerinden istedikleri geri dönüşümleri almadıkları taktirde örgütlerine olan bağlılıklarında azalma görülmektedir (Türkmen, 2016).

Örgütsel Ödüller; çalışana örgütünde değerli olduğunu hissettirmek, çalışanlarının desteklendiğini göstermek için verilir ödül. Ödüller Örgütsel bağlılığın tesis edilmesinde önemli bir yer tutar. Ödül çalışan açısından gelecek planlarını yapabilmesi için şimdiden sahip olacağı değerlerin karşılığında verilir. İşveren açısından bakıldığında ise çalışanın örgütüne kattığı değer karşılığıdır (İnce ve Gül, 2005). "Verilen ödül ihtiyacı karşılamıyor ya da iş görenin işine yaramıyor ise başarının artmasına bir katkı sağlamayacaktır. Bu durumda örgütün geleceği ve başarısı adına işveren, çalışanların istek ve ihtiyaçlarının farklı olduğunu bilmeli ve bu doğrultuda bir ödüllendirme sistemi geliştirmelidir" (Duman, 2011).

İşin Niteliği ve Önemi; "Çalışanların yapmış oldukları işin türü, kişisel planlarının uygulamaya geçirilmesi açısından da önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışanın kendisi açısından çekiciliği olan bir işi yapması, onun işe karşı olumlu tutum geliştirerek planlı ve yöntemli çalışmasını sağlayacaktır" (Eren, 2001). "İşin motive etme potansiyeli, zorluk derecesi, özdeşleşme, geri bildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi özelliklerinin örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda iş görenlere, iş zenginleştirme konusu altına giren planlama, örgütlenme ve denetleme gibi yetki ve sorumlulukların verilmesi ile çalışanların bağlılıklarının artması beklenebilir" (İnce ve Gül, 2005).

2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılık türüne göre Örgüte bağlılığın sonuçları olumlu ya da olumsuz olarak değiştiği görülmektedir. Örgütün amaçları çalışanın örgüte bağlılığını belirler. Çalışan tarafından kabul edilebilir seviyede bir örgüt amacından söz edildiğinde

bağlılığın yüksek olduğu görülür. Durumun tersi bir örgüt ortamında düşük bir bağlılıktan ve dağılabilecek bir örgütten söz edilebilir (Vurdu, 2017).

2.3.5.1. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Çalışanın örgüte karşı olan bağlılığı yüksek olduğu durumlarda örgütsel bağlılıkta çok güçlü olur. İş gören yaptığı işten, çalışma ortamından, mesai arkadaşlarından memnuniyeti yüksektir. Bu konudaki çalışmalar, bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütün amaçları için çok daha fedakâr çalıştıklarını ve örgütlerinde daha uzun süre çalıştıklarını göstermektedir. Çalışanların verimli çalışmaları sayesinde örgütte verimlilik yükselmektedir (Türkmen, 2016).

Tüm bu olumlu sonuçların yanı sıra yüksek bağlılık düzeyinin olumsuz yansımaları da bulunmaktadır. Yüksek bağlılığı olan çalışan kendini geliştirme ihtiyacı içinde olmaz, üretkenliği azalır, yeniliklere ve gelişmelere karşı duyarlı olmaz. Bu tür çalışanlarını da örgüt, bağlılıklarından dolayı işten çıkaramaz ve çalışmalarına göz yummak zorunda kalır (Bayram, 2005; Celep, 2014).

2.3.5.2. İlmli Düzey Bağlılık

Bu bağlılıkta, iş görenin örgütte çalışma süresi fazladır bununla beraber örgütsel özdeşleşme ve bağlılık tam değildir. İş gören Örgütün amaç ve değerlerini kısmen kabullenmekte ve içselleştirebilmektedir. Örgütün kendisinden beklentisini vermeye çalışırken öte yandan örgütü içselleştirebilmeyi ve bireysel özelliklerini muhafaza etmektedirler (Akıncı ve Coşkun, 2007).

2.3.5.3. Düşük Düzey Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde, örgütle güçlü bağları olmayan ve kendini örgütün bir parçası olarak görmeyen bir iş gören vardır. İş görenin yaratıcılığı düşük örgütsel bağlılıkta kendini gösterebilir. Düşük düzey bağlılık gösteren iş gören, kendine farklı iş imkânları arayacaktır. Böylelikle birey kaynaklarını daha aktif kullanmasını sağlayacaktır. Devamsızlık, motivasyon düşüklüğü, işe geç kalma, örgütte çalışma isteğinin olmaması, düşük verim, örgüte sadakatsizlik, performans azlığı, ev

adresinin değiştirilmesi unsurlar. Düşük düzey bağlılığa sebep olarak gösterilebilmektedir (Budak, 2009).

2.4. ÖRGÜTSEL DESTEK, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEME VE ÖRGÜTSEL BAğLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yapılan birçok araştırmada, örgütsel bağlılığın farklı kavramlarla olan ilişkisi üzerine yoğunlaşılmıştır. Bu çalışmalarında, performans artışı, çalışanın işinde devamlılığı, motivasyon ve iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık gibi konularla örgütsel bağlılığın ilişkisine değinilmiştir. Araştırmaların bulgularına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık, örgütsel destek, iş tatmini, demografik etmenler arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ancak iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin varlığı konusunda araştırmacılar arasında ihtilaf vardır. Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer unsurlar arasında iş görenin karar alma sürecine katılması ve iş güvenliğinin sağlanması unsurları da yer almaktadır (Durma, 2005).

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleme arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma görülür. Yapılan bir araştırmada örgütsel vatandaşlığın, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleme, iş durumu, iş güvencesizliği, iş tatmini ve iş değerleri ilişkisinde etkisinin araştırılmış ve örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleme arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kavram olarak birbirine oldukça benzeyen fakat farklı iki kavram olan örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleme arasında genellikle güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Sökmen, Bıyık, 2016).

Örgütsel özdeşleme ile kişi-örgüt uyumu kavramları da birbirine benzer kavramlardır. Araştırmacılar tarafından yapılan bir çalışmada hizmetkâr liderlik, örgütsel vatandaşlık, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleme ilişkisi incelenmiş ve örgütsel özdeşleme ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanında hizmetkâr liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel özdeşleme ve kişi-örgüt uyumunun aracı etkisinin olduğuna dair sonuçlara rastlanmıştır (Sökmen, Bıyık, 2016).

Örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esnekliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade eder (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılık, örgütsel destek algısının oluşturulmasının en önemli sonuçlarından biridir. Çalışanın iş yerinde başarılı olabilmesi, kedisini örgütüne ne kadar bağlı hissettiği ile orantılıdır. Çalışanın, iş yerinde edindiği olumlu tecrübelerle örgütsel bağlılığı gelişir (Çorbacioğlu, Üren, 2012). Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda; örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenirken, devam bağlılığı ile örgütsel destek algısı arasında negatif yönlü ilişki olduğu bulgusuna ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır (Kaplan, Öğüt, 2012).

2.5. YURTİÇİ VE YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalara değinilmiştir.

2.5.1. Örgütsel Destek İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Eisenberger ve diğerleri (1990), çalışanlar ve yöneticiler üzerinde yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Fındık, 2011).

Rhoades ve Eisenberger (2002), yaptıkları araştırmalarında çalışanların algıladıkları olumlu davranışların (adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve olumlu iş şartları) algılanan örgütsel desteği artırdığını yönünde bir sonuca ulaşmışlardır. Örgütsel desteğin artmasıyla iş memnuniyetinin, duygusal bağlılığın ve performansın da arttığını belirtmişlerdir.

Özdevecioğlu (2003), algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla Kayseri ilinde mobilya sektöründe çeşitli kademelerde çalışan personel ve işçiler üzerine yaptığı araştırmada algılanan örgütsel destek ile

normatif bağıllık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Allen ve diğerleri (2003),algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin gönüllü olarak işten ayrılmayı belirlemedeki etkisini araştırmak için satış elemanlarından ve sigorta temsilcilerinden oluşan bir çalışma grubuyla yaptıkları araştırmada, ödüllerin adaletli dağılımı, karar alma sürecinde söz sahibi olma gibi uygulamaların örgütsel desteğin gelişimine katkı sağladığı sonucuna varmışlardır.

Akalin (2006),duygusal örgütsel bağıllık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının aracılık rolünü incelediği çalışmasını Bursa il merkezinde özel ve kamu hastanelerinde çalışan doktor ve hemşireler üzerinde yapmıştır. Araştırmada algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağıllık ve örgüt temelli öz saygı arasında pozitif bir ilişki olduğu, bununla birlikte algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağıllık ilişkisinde örgüt temelli öz saygı düzeyiyle orantılı bir değişiklik olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2008) , örgüt kültürünün işten ayrılma niyeti ve çalışan verimliliği üzerine etkisinde örgütsel destek algısının aracılık rolünü araştırmıştır. Düzce ilinde faaliyet gösteren bir tekstil firmasında çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, örgüt kültürü ile örgütsel destek ve çalışan verimliliği arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit etmiş ve işten ayrılma niyeti ile örgüt kültürü ve örgütsel destek arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kalağan (2009),Akdeniz Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Algılanan örgütsel destek konusu ile ilgili literatür incelendiğinde birçok doktora ve yüksek lisans tezine ulaşılmıştır. Giray (2010) hazırladığı doktora tezinde İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri ile İlişkisi konusunu işlemiş ve araştırmada algılanan Örgütsel Destek, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Otoriter Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri araştırmacı tarafından Türkçe 'ye çevrilerek ölçeğin kısa formu hazırlanmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Derinbay (2011), yüksek lisans tezinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri incelenmiştir. Araştırmacı bu çalışmasını Denizli ili merkez ilçesinde bulunan 17 okulda ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmenle gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonunda araştırmacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin cinsiyet ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Bunun yanı sıra algılanan örgütsel desteğin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği yönünde bulgulara ulaşmıştır.

Pabuçcu, İşcan (2017), Erzurum il merkezinde faaliyet gösteren çağrı merkezinde çalışanlar ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonunda katılımcıların örgütsel desteğe ilişkin verdikleri cevaplardan “Çalıştığım kurum işimdeki başarılarımla gurur duyar” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ile ilgili ifadelerin ortalaması sonucunda çalışanların örgütsel destek algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmış.

Nayır, Taşkın (2017), eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasındaki ilişki konulu araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışları arasındaki ilişki ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Ankara il merkezinde görev yapan 174 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, örgütsel destek algısını cinsiyet ve okul türü değişkenlerinin etkilediğini ve örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

2.5.2. Örgütsel Özdeşleşme İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu başlık altında literatürde geçen örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili yapılmış olan araştırmalara yer verilmeye çalışılmıştır. Fakat alan yazına bakıldığında bu iki kavram hakkında farklı görüşlerin olduğu görülmüştür. Bunlardan biri, Özdeşleşme ve bağlılık kavramlarının aynı kavramlar olduğu, bir diğer görüş ise kavramların birbirine benzedikleri fakat ayrı kavramlar olduğu görüşleridir. Türk alan yazında bu iki kavramın birbirine yakın kavramlar oldukları görüşü ağır basmaktadır. Araştırmacılar bunun sebebini ise Türk Kültürünün özelliklerinden kaynaklandığı görüşünü savunmaktadırlar. Yaptıkları araştırma ile bağlılığın alt boyutlarının,

özdeşleşmenin büyük bir kısmını açıklayabildiği sonucuna ulaşan Çakınberk, Derin ve Demirel (2011), örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir belirleyicisi olduğunu savunmuşlardır. Bunun yanında, Dokuz Eylül Üniversitesi'nin akademik personeli ile çalışma yapan Karayiğit (2008), yaptığı çalışma sonunda örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının birbirine benzeyen kavramlar olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda bu çalışmada Karayiğit (2008), örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ifadeleri ile özdeşleşme ifadelerinin benzeştiğini belirtmiştir.

İşcan (2006), çalışanlar üzerinde dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ve bu ilişkide ayrılmışlık-bağlanmışlık ve olumlu-olumsuz ruh hali gibi bireysel farklılıkların rolünü belirlemek üzere yaptığı çalışmada hem dönüştürücü hem de etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını belirlemiştir.

Tüzün (2006), Ankara merkezde bulunan özel ve kamu sermayeli ticari bankaların çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel kimliğin, örgütsel özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisi ve anlamlı bulunmamış, algılanan örgütsel kimliğin, özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisi görülmemiştir.

Tüzün ve Çağlar (2008), örgütsel özdeşleşme kavramı ile iletişim etkinliği ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, herhangi bir önerme içermemekte olup, konu ile ilgili literatür incenmiş ve örgütsel iletişimin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendiren bir unsur olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Polat (2009), çalışmasını Ankara'da faaliyet gösteren Gazi Fişek Fabrikası çalışanları ile Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı personeli üzerine yapmıştır. Çalışma sonunda, araştırmaya katılanlardan iç kontrol odağına sahip çalışanların, dış kontrol odağına sahip çalışanlara göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüzün ve Çağlar (2009) "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi" konulu araştırmalarında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kurumlarıyla orta düzeyde özdeşleştiklerini tespit etmişlerdir. Araştırmacılar elde

ettikleri bu sonuçla, öğretmenlerin görev yaptıkları okulları ile olması gerektiği şekliyle özdeşleşemedikleri yorumunu yapmışlardır. Genel Liselerde Öğretmenlerin Örgütsel İletişim ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki araştırmasında Yetim (2010), genel lise öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme algılarıyla örgütsel iletişimin pozitif yönü ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Çakınberk, Derin ve Demirel (2011),örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğunu tespit ettikleri çalışmalarını özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerle yapmışlardır. Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılık ile normatif bağlılık algılarını ve özdeşleşme düzeylerini yüksek, devam bağlılıklarını ise orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir.

Turunç ve Çelik (2010), Ankara’da faaliyet gösteren küçük ölçekli savunma sanayi firmalarında çalışanlar üzerinde çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılmasında örgütsel destek, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Çakınberk, Derin, Demirel (2011), Tunceli ve Malatya illerinde faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler ile yaptıkları araştırmalarının sonucunda örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğunu tespit etmişlerdir.

Erdoğan, Aydınoğ (2013),Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelenmesi amacıyla yaptıkları araştırmalarını İstanbul İli Küçükçekmece İlçesinde bulunan 190 öğretmenle sürdürmüşlerdir. Araştırmacılar elde ettikleri bulgular ışığında kadın öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmelerinin erkek öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğunu, yaşın artmasıyla özdeşleşmenin de arttığını ve okul yöneticilerinin olumlu tutum ve tavırlarının örgütsel özdeşleşmeyi ve örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna varmışlardır.

Eğitim kurumlarında özellikle, örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Eğitim kurumlarında özdeşleşmeye yönelik yapılan çalışmaları şu şekilde sıralayabiliriz:

2.5.3. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık hakkında birçok çalışma olduğu görülmüştür. Yüksek lisans ve doktora düzeyinde yapılan çalışmaların alan yazına olan katkıları gözlemlenmiştir.

Monchak (1994), ilköğretim okullarındaki bürokratik ve mesleki yapılar, yöneticilerin çatışmayı çözme yöntemleri ile ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin algılarına göre belirleyen yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışmıştır (Balay, 2000).

İbicioğlu (2000), "Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri" başlıklı çalışmasında örgüt ile çalışanın amaçlarının aynı doğrultuda olması durumunda sağlanacak örgütsel bağlılığın çalışanın örgütüyle bütünleşmesini ve motivasyonunu artırıcı bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir.

Balay (2000), özel ve resmi liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığını araştırdığı çalışmasında resmi liselerin özel liselere; öğretmenlerin ise yöneticilere göre daha yüksek uyum bağlılığı gösterdiklerini tespit etmiştir. Özdeşleşme bağlılığında, özel lise yöneticileri resmi lise yöneticilerine; özel lise öğretmenleri de resmi lise öğretmenlerine göre daha üst düzeyde örgütsel bağlılık algısına sahiptirler.

İbicioğlu (2000), örgütsel bağlılığın sağlanmasında iş görenler ve organizasyon arasındaki paradigmatik uyumun yeri, çalışmada, organizasyon işe çalışan arasında paradigmatik uyumun sağlanabilmesi için; organizasyon üyelerinin beklentilerinin belirlenmesi ve bu beklentiler ile organizasyonun beklentilerinin örtüşmesi, üyeleri bir arada tutacak olan örgüt kültürünün tesis edilmesi gereklidir sonucuna varılmıştır.

Özdevecioğlu (2003), algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla Kayseri ilinde mobilya sektöründe çeşitli kademelerde çalışan personel ve işçileri dâhil ederek yaptığı araştırmada bağlılık üç düzeyde incelenmiş olup duygusal, normatif ve devam bağlılıkları ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Özkaya, Kocakoç ve Kara'nın (2006) yaptıkları araştırmada iki amaç doğrultusunda çalışmışlardır. Bu amaçlardan ilki demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığın boyutlarını hangi düzeyde etkilediğidir. Diğer amaçları ise örgütsel bağlılığın boyutlarının yaşanılan şehir ve çalışılan kurum arasında anlamlı bir farka yol açıp açmadığını tespit etmek olmuştur. Bu doğrultuda araştırmacılar İzmir ve Manisa'da çalışan 16 kurum ve 160 yöneticiyle yapılan çalışma sonunda demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Özevecioğlu ve Aktaş (2007), Antalya ve Nevşehir illerindeki turistik tesislerde çalışan 406 kişiyle yaptıkları çalışmada kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık, örgütsel bağlılık türlerinin yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Demirel (2009), örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım konulu çalışmasında örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında etkili olan faktörler; üretkenlik karşıtı kapsamına giren davranışlar ve bu davranışlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmacı, örgütsel bağlılığın artırılmasında rolü olan faktörlerin oluşması halinde iş görenlerin olumsuz davranışlarında azalma olduğunu belirlemiştir. Örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olan faktörler (iletişim, güven destek, adalet gibi) iş görenlerin işe bakış açılarını olumlu yönde etkilediği, aksi durumda çalışanların beklentilerine cevap verilmediği durumlarda ise işe karşı olumsuz tutumların sergilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle araştırmacı, üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi için öncelikle örgütsel bağlılığın sağlanması gerektiğini vurgulamıştır.

Yahchouchi (2009), "Lübnanlı Yönetici Liderlik Stilleri ve Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algıları" başlıklı araştırmasının bulgularına dayanarak, yöneticilerin dönüşümcü liderlikleri ile çalışanların örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişkinin var olduğunu belirlemiştir (Ergen, 2015).

Kipkebut (2010), yükseköğrenim enstitülerinde iş/görev tatmini ve örgütsel bağlılık konulu araştırmasında, özel üniversitelerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin devlet üniversitelerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine göre düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Kılınç, 2013).

Uğurlu,Üstüner (2011),ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılığına yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisini incelemek amacıyla Hatay İlindeki bütün ilçelerde öğretmen sayısı 10'un üstünde olan okullarda çalışan öğretmenlerle yaptıkları araştırmada örgütsel adaletle örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir. Bununla birlikte yöneticilerin etik liderlik davranışı sergileyerek örgütsel adaleti tesis etmeleri durumunda öğretmenlerde örgütsel bağlılığın oluşumunda oldukça etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Tan (2017), araştırmasında, Elazığ il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik elde edilen bulgulara göre, örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığı yüksek oranda yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar; çalışanın örgütünün amaç ve değerlerini içselleştirme, örgütüyle bütünleşme, üretimi arttırma çabaları, gönüllülük esasına dayalı çalışma, diğer çalışanlarla birlikte hareket gibi sergilenen davranışların bağlılık kavramı ile yakından alakalı olduğunu göstermektedir (İnce ve Gül, 2005).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada korelasyonel (ilişkisel) araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel çözümleme iki türlü yapılabilir. Bunlar; korelasyon ve karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilere (Karasar, 2005). Korelasyonel araştırmalar, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin, herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelenmesini sağlar. Korelasyonel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkilerin açığa çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde etkili ve bu ilişkilerle ilgili daha üst düzey araştırmaların yapılması için gerekli ipuçlarını sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk vd. 2013).

3.2. Çalışma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2016–2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde İstanbul ili Avcılar ilçesinde görev yapan toplam 941 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Çalışma evreninin hepsine ulaşılmayacağından dolayı çalışmada örneklem alma yoluna gidilmiştir. Ulaşılabilir kolay örneklem yolu tercih edilmiştir. Farklı okullarda görev yapan 500 öğretmene ölçekler dağıtılmıştır. Ancak analiz işlemlerine 372 öğretmen dahil edilmiştir. Bu nedenle araştırma örneklemi 372 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) göre, “0,05 hata payı ile 278 kişilik bir örneklem 1000 kişilik bir evreni temsil etmektedir.” Dolayısıyla bu çalışmada

ulaşılan örneklemin evreni temsil edebileceği düşünülmektedir. Örneklem çalışma evreninin % 39.5'ine isabet etmektedir.

Çalışma grubunun demografik özellikleri Tablo1 'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

| Cinsiyet | f | % | Yaş | f | % |
|---------------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| Kadın | 232 | 62,4 | 21-30 Yaş | 85 | 22,8 |
| Erkek | 140 | 37,6 | 31-40 Yaş | 140 | 37,6 |
| Medeni Durum | | | 41-50 Yaş | 96 | 25,8 |
| Evli | 279 | 75,0 | 51 ve üstü | 51 | 13,7 |
| Bekar | 93 | 25,0 | | | |
| Toplam | 372 | 100 | Toplam | 372 | 100 |

| Mesleki Kıdem | | | Kurumdaki Kıdem | | |
|----------------------|------------|------------|------------------------|------------|------------|
| 1-5 Yıl | 85 | 22,8 | 1-5 Yıl | 203 | 54,6 |
| 6-15 Yıl | 122 | 32,8 | 6-15 Yıl | 80 | 21,5 |
| 16-25 Yıl | 111 | 29,8 | 16-25 Yıl | 62 | 16,7 |
| 26 Yıl ve Üstü | 54 | 14,5 | 26 Yıl ve Üstü | 27 | 7,3 |
| Toplam | 372 | 100 | Toplam | 372 | 100 |

Tablo 1'de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri yer almaktadır. Öğretmenlerin % 52,4'ü "kadın", % 37,6'sı "erkek"tir. Öğretmenlerin % 75'i "evli", % 25 ise "bekar"dır. Yaş dağılımında öğretmenlerin en fazla yığılma % 37,6 ile "31-40 Yaş" grubunda olmuştur. Öğretmenlerin % 13,7'si ise "51 yaş ve üstü"ndedir. Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin % 32,8'i "6-15 yıl" mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin % 54,6'sı "1-5 yıl" aynı okulda çalışmaktadır. Öğretmenlerin % 7,3'ü "26 yıl ve üstü"nde aynı okulda çalışmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri Giray (2012) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği", Tüzün (2006) tarafından geliştirilen "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve Karagüzel (2012) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma için önce literatür taraması yapılarak en uygun ölçme araçlarına karar verilmiştir. Daha sonra belirlenen ölçeklerin kullanımı için araştırmacılardan izin alınmıştır (EK:3 EK:4 EK:5). İzin alındıktan sonra üniversite etik kuruluna müracaat edilerek etik kurul izini alınmıştır. Ölçekler, 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar

döneminde İstanbul ili Avcılar İlçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. Öğretmenlere ölçekler hakkında genel bilgi verilerek çalışmanın yapılma amacına ilişkin açıklama yapılmıştır. Kişisel bilgilerin gizli tutulacağı ve uygulama için etik kurul izninin olduğu belirtildikten sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlere ölçek uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına ilişkin bilgi almak isteyen öğretmenlere iletişim bilgileri alınmış olup çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda bilgilendirilmiştir. 2016–2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde İstanbul ili Avcılar ilçesinde toplam sınıf öğretmen sayısı 941’dir. Uygulama aşamasında görev yapan (devam etmeyen, hasta ya da okula gelmeyen öğrenciler dışında) 500 sınıf öğretmenine ölçekler araştırmacı tarafından elden dağıtılmış ve tekrar araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Toplanan ölçeklerden boş, eksik işaretlemeler, birden fazla işaretleme olanlar vb. ölçekler ayrılarak kalan toplam 372 ölçek istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

3.1.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile toplanmıştır.

a) Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Bu ölçek çalışmaya katılanların kurumlarından gördükleri destek algılarının düzeyini belirlemek amacıyla kullanılacaktır. Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa tarafından orijinali 36 madde olarak geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlaması Giray (2010) tarafından yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçek 5 basamaklı Likert tipi (1 = kesinlikle katılmıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum) olarak düzenlenmiş ve 12 maddeden oluşmuştur. Yeni oluşturulan 12 maddelik ölçek, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi olumlu ve olumsuz ifadeli maddelerin eşit sayıda olması ve madde-toplam korelasyonları dikkate alınarak yapılandırılmıştır (Giray, 2010).

Yapılan bu araştırmada örgütsel destek ölçeğinin güvenilirlik katsayısı, 87 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu ölçme aracının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Alpar, 2014).

b) Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek amacıyla 6 maddeden oluşan, Mael ve Ashforth tarafından geliştirilen ölçek kullanılacaktır. Türkçeye tercümesi Tüzün (2006) tarafından yapılmış, geçerliliği ve güvenilirliği olan ölçme aracıdır.

Yapılan bu araştırmada Örgütsel Özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik katsayısı, .79 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu ölçme aracının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Alpar, 2014).

c) Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeği, öğretmenlerin kurumlarına bağlılık düzeylerini ölçmek için ölçmek amacıyla kullanılacaktır. 18 maddeden oluşan, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçek kullanılacaktır. Türkçe tercümesi muhtelif tercümelere de yararlanılarak Karagüzel (2012) tarafından yapılmış ve geçerlilik ve güvenilirliği olan ölçme aracıdır.

Yapılan bu araştırmada *Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin* güvenilirlik katsayısı 80 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından; Duygusal Bağlılık boyutu güvenilirlik katsayısı 87, Normatif bağlılık boyutu güvenilirlik katsayısı 78 ve Devam Bağlılığı boyutu güvenilirlik katsayısı 69 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular ölçme aracının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Alpar, 2014).

3.5. Verilerin Analizi

Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinden elde edilen verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek amacıyla öncelikle ölçeklerin ve alt boyutlarının normallik dağılımları incelenmiştir. Ölçeklerin ve alt boyutların incelenecek değişkenlere göre çarpıklık katsayıları ve basıklık katsayıları -.945 ile 587 arasında değişmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değerleri arasında belirlenmesi ölçeklerin ve alt boyutların normal dağılımdan aşırı derecede sapmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda verilerin analizi için normal dağılım varsayımına dayalı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, daha sonra ölçeklerin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık algılarının cinsiyet ve medeni duruma göre değişimini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi analiz kullanılmıştır. Mesleki kıdem ve okuldaki çalışma süresine göre değişimlerini belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, farkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere post-hoc çoklu karşılaştırma teknikleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analiz tekniği kullanılmıştır. Tüm değişkenler korelasyon analizine tutulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. İki değişken arasındaki korelasyon ilişkisinin yönünü, kuvvetini belirtmede kullanılan korelasyon katsayılarının “+” ya da “-” olması ilişkisinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında ise “yüksek”, 0,69 ile 0,30 arasında ise “orta”, 0,29 ve daha düşük değerlerde ise “düşük” düzeyle ilişkili olarak ve 0,00 yaklaştıkça ise ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2013). Verilerin istatistiksel çözümlenmeleri SPSS programında yapılmış, manidarlıklar minimum $p < ,05$ düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmada alt problemlerin çözümlenmesine dönük olarak elde edilen bulgular yorumlanırken aşağıda değerler kullanılmıştır.

| Ölçek Seçeneği | Aralıklar | Düzye |
|-------------------------|------------------|--------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum | 1.00 – 1.80 | Çok Düşük |
| Katılmıyorum | 1.81 – 2.61 | Düşük |
| Karasızım | 2.62 – 3.42 | Orta |
| Katılıyorum | 3.43 – 4.23 | Yüksek |
| Kesinlikle Katılıyorum | 4.24 – 5.00 | Çok Yüksek |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri, öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve okuldaki kıdem değişkenlerine göre algılarına ilişkin bulgular ile öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular yer almaktadır.

1. Alt Probleme Yönelik Bulgular

Öğretmenlerinin örgütsel destek algılarına ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri

| | N | \bar{X} | ss |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Örgütsel Destek | 372 | 3.08 | .293 |

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel destek algıları “orta” ($\bar{X}=3.08$; $ss=.293$) düzeyde olduğu görülmektedir.

2. Alt Probleme Yönelik Bulgular

Öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme algılarına ilişkin bulgular Tablo 3 verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

| | N | \bar{X} | ss |
|---------------------|-----|-----------|------|
| Örgütsel Özdeşleşme | 372 | 3.50 | .678 |

Tablo 3 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme algıları “yüksek” ($\bar{X}=3.50$; $ss=.678$) düzeyde olduğu görülmektedir.

3. Alt Probleme Yönelik Bulgular

Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bulgular Tablo 4 verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

| | N | \bar{X} | ss |
|----------------------------|-----|-----------|------|
| Duygusal Bağlılık | 372 | 2.94 | .407 |
| Normatif Bağlılık | 372 | 2.85 | .595 |
| Devam Bağlılığı | 372 | 2.69 | .611 |
| Örgütsel Bağlılık (Toplam) | 372 | 2.83 | .368 |

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri tüm boyutlarla birlikte “orta” (\bar{X} =2.83; ss=.368) düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel Bağlılığın boyutlarına göre de öğretmen algıları; Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı boyutlarında da “orta” düzeydedir. Örgütsel Bağlılığın boyutlara göre öğretmenlerin algıları en yüksek bağlılık Duygusal Bağlılık boyutunda (\bar{X} =2.94; ss=.407), en düşük bağlılığı ise Devam Bağlılığı boyutunda (\bar{X} =2.69; ss=.611) olmuştur.

4. Alt Probleme Yönelik Bulgular

Öğretmenlerinin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık algıları, Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum, Mesleki Kıdem ve Çalıştığı Okuldaki Kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

a) Cinsiyet

Öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarının Cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 5 verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

| | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | sd | t | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------|-----|-----------|--------|-----|--------|-------|-----------------------------------|-------|-----|------|--------|-----|--------|-------|-------|-----|------|--------|-----------------------------------|-------|-----|------|--------|-----|--------|-------|-------|-----|------|--------|-----------------------------------|-------|-----|------|--------|-----|--------|-------|-------|-----|------|--------|-----------------------------------|-------|-----|------|--------|-----|--------|-------|-------|-----|------|--------|-----------------------------------|-------|-----|------|--------|-----|--------|-------|
| Örgütsel Destek | Kadın | 232 | 3.07 | .26107 | 370 | -0.916 | .360 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 140 | 3.09 | .33866 | | | | Örgütsel Özdeşleşme | Kadın | 232 | 3.43 | .66349 | 370 | -2.636 | .009* | Erkek | 140 | 3.62 | .68689 | Duygusal Bağlılık | Kadın | 232 | 2.94 | .39130 | 370 | -0.248 | .804 | Erkek | 140 | 2.95 | .43365 | Normatif Bağlılık | Kadın | 232 | 2.79 | .58270 | 370 | -2.780 | .006* | Erkek | 140 | 2.96 | .60163 | Devam Bağlılığı | Kadın | 232 | 2.65 | .59039 | 370 | -1.714 | .087 | Erkek | 140 | 2.76 | .63953 | Örgütsel Bağlılık (Toplam) | Kadın | 232 | 2.79 | .34726 | 370 | -2.543 | .011* |
| Örgütsel Özdeşleşme | Kadın | 232 | 3.43 | .66349 | 370 | -2.636 | .009* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 140 | 3.62 | .68689 | | | | Duygusal Bağlılık | Kadın | 232 | 2.94 | .39130 | 370 | -0.248 | .804 | Erkek | 140 | 2.95 | .43365 | Normatif Bağlılık | Kadın | 232 | 2.79 | .58270 | 370 | -2.780 | .006* | Erkek | 140 | 2.96 | .60163 | Devam Bağlılığı | Kadın | 232 | 2.65 | .59039 | 370 | -1.714 | .087 | Erkek | 140 | 2.76 | .63953 | Örgütsel Bağlılık (Toplam) | Kadın | 232 | 2.79 | .34726 | 370 | -2.543 | .011* | Erkek | 140 | 2.89 | .39292 | | | | | | | | |
| Duygusal Bağlılık | Kadın | 232 | 2.94 | .39130 | 370 | -0.248 | .804 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 140 | 2.95 | .43365 | | | | Normatif Bağlılık | Kadın | 232 | 2.79 | .58270 | 370 | -2.780 | .006* | Erkek | 140 | 2.96 | .60163 | Devam Bağlılığı | Kadın | 232 | 2.65 | .59039 | 370 | -1.714 | .087 | Erkek | 140 | 2.76 | .63953 | Örgütsel Bağlılık (Toplam) | Kadın | 232 | 2.79 | .34726 | 370 | -2.543 | .011* | Erkek | 140 | 2.89 | .39292 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Normatif Bağlılık | Kadın | 232 | 2.79 | .58270 | 370 | -2.780 | .006* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 140 | 2.96 | .60163 | | | | Devam Bağlılığı | Kadın | 232 | 2.65 | .59039 | 370 | -1.714 | .087 | Erkek | 140 | 2.76 | .63953 | Örgütsel Bağlılık (Toplam) | Kadın | 232 | 2.79 | .34726 | 370 | -2.543 | .011* | Erkek | 140 | 2.89 | .39292 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Devam Bağlılığı | Kadın | 232 | 2.65 | .59039 | 370 | -1.714 | .087 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 140 | 2.76 | .63953 | | | | Örgütsel Bağlılık (Toplam) | Kadın | 232 | 2.79 | .34726 | 370 | -2.543 | .011* | Erkek | 140 | 2.89 | .39292 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Örgütsel Bağlılık (Toplam) | Kadın | 232 | 2.79 | .34726 | 370 | -2.543 | .011* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 140 | 2.89 | .39292 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

* p < .05

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ($t_{0.05:370} = -2.636$) ve Örgütsel Bağlılık ($t_{0.05:370} = -2.543$) ve Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Normatif Bağlılık ($t_{0.05:370} = -2.780$) algılarında cinsiyete göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0.05:370} = -2.636$). Buna göre erkek öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeyleri ($\bar{X}=3.62$) kadın öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeylerinden ($\bar{X}=3.43$) daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0.05:370} = -2.543$). Buna göre erkek öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık düzeyleri ($\bar{X}=2.89$) kadın öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık düzeylerinden ($\bar{X}=2.79$) daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Normatif Bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin Normatif Bağlılık düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0.05:370} = -2.780$). Buna göre erkek öğretmenlerin Normatif Bağlılık düzeyleri ($\bar{X}=2.96$) kadın öğretmenlerin Normatif Bağlılık düzeylerinden ($\bar{X}=2.79$) daha yüksektir.

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Destek ($t_{0.05:370} = -.916$) ve Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ($t_{0.05:370} = -.248$) ve Devam Bağlılığı ($t_{0.05:370} = -1.714$) algılarında cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

b) Medeni Durum

Öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

| | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|-----------------------------------|--------------|-----|-----------|--------|-----|--------|-------|
| Örgütsel Destek | Evli | 279 | 3.08 | .29792 | 370 | .034 | .973 |
| | Bekar | 93 | 3.08 | .27749 | | | |
| Örgütsel Özdeşleşme | Evli | 279 | 3.53 | .67754 | 370 | -1.556 | .001* |
| | Bekar | 93 | 3.39 | .67316 | | | |
| Duygusal Bağlılık | Evli | 279 | 2.94 | .40422 | 370 | -.196 | .845 |
| | Bekar | 93 | 2.95 | .41817 | | | |
| Normatif Bağlılık | Evli | 279 | 2.86 | .57478 | 370 | .637 | .525 |
| | Bekar | 93 | 2.82 | .65482 | | | |
| Devam Bağlılığı | Evli | 279 | 2.69 | .62113 | 370 | .237 | .813 |
| | Bekar | 93 | 2.68 | .58223 | | | |
| Örgütsel Bağlılık (Toplam) | Evli | 279 | 2.83 | .36869 | 370 | .402 | .688 |
| | Bekar | 93 | 2.81 | .36663 | | | |

* $p < .05$

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ($t_{0.05:370} = -1.556$) algılarında medeni durumlarına göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Evli ve bekar öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan

t-testi sonucunda evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0.05:370} = -1.556$). Buna göre evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ($\bar{X}=3.53$) bekar öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden ($\bar{X}=3.39$) daha yüksektir.

Tabloda öğretmenlerin Örgütsel Destek ($t_{0.05:370} = .034$) ve Örgütsel Bağlılık ($t_{0.05:370} = .402$) algılarında medeni durumlarına göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Yine öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ($t_{0.05:370} = -.196$), Normatif Bağlılık ($t_{0.05:370} = .637$) ve Devam Bağlılığı ($t_{0.05:370} = .237$) algılarında da medeni durumlarına göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

c) Yaş

Öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarının Yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Anlamlı Fark |
|---------------------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|--------------|
| Örgütsel Destek | Gruplararası | .067 | 3 | .022 | .258 | .855 | |
| | Gruplarıçi | 31.692 | 368 | .086 | | | |
| | Toplam | 31.759 | 371 | | | | |
| Örgütsel Özdeşleşme | Gruplararası | 5.619 | 3 | 1.873 | 4.182 | .006* | 1-5 |
| | Gruplarıçi | 164.798 | 368 | .448 | | | 2-5 |
| | Toplam | 170.417 | 371 | | | | 3-5 |
| Duygusal Bağlılık | Gruplararası | .796 | 3 | .265 | 1.608 | .187 | |
| | Gruplarıçi | 60.723 | 368 | .165 | | | |
| | Toplam | 61.519 | 371 | | | | |
| Normatif Bağlılık | Gruplararası | 6.971 | 3 | 2.324 | 6.870 | .000* | 1-5 |
| | Gruplarıçi | 124.465 | 368 | .338 | | | 2-5 |
| | Toplam | 131.436 | 371 | | | | 3-5 |

| | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|---------|-----|------|-------|-------|-------------------|
| | Gruplararası | 1.977 | 3 | .659 | | | |
| Devam Bağlılığı | Gruplarıçi | 136.483 | 368 | .371 | 1.776 | .151 | |
| | Toplam | 138.460 | 371 | | | | |
| | Gruplararası | 2.451 | 3 | .817 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | Gruplarıçi | 47.728 | 368 | .130 | 6.298 | .000* | 1-5 2-5 3-5 |
| | Toplam | 50.178 | 371 | | | | |

Kategoriler: 1. (21-30 Yaş); 2. (31-40 Yaş); 3. (41-50 Yaş); 4. (51 Yaş ve üstü)

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Destek ($F_{(3-368)} = .258$). Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ($F_{(3-368)} = 1.608$) ve Devam Bağlılığı ($F_{(3-368)} = 1.776$) puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tabloda öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ($F_{(3-368)} = 4.182$), Örgütsel Bağlılık ($F_{(3-368)} = 6.298$) ve Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Normatif Bağlılık ($F_{(3-368)} = 6.870$) puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yaş değişkenine göre bu farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygun olan post-hoc testini tespit etmek için gruplar arası varyans homojenliği incelenmiş ve gruplar arasındaki varyansın homojen olmadığı görülmüştür. Bu nedenle gruplar arasındaki farklılıkların kaynağını belirlemek için varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan post-hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testinin sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar

| | Yaş (I) | Yaş (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Standart Hata | p |
|----------------------------|-----------|----------------|----------------------|---------------|-------|
| ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME | 21-30 Yaş | 31-40 Yaş | -.10952 | .09674 | .835 |
| | | 41-50 Yaş | -.13507 | .10587 | .745 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.41438* | .10558 | .001* |
| | 31-40 Yaş | 21-30 Yaş | .10952 | .09674 | .835 |
| | | 41-50 Yaş | -.02555 | .09073 | 1.000 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.30486* | .09038 | .006* |
| | 41-50 Yaş | 21-30 Yaş | .13507 | .10587 | .745 |
| | | 31-40 Yaş | .02555 | .09073 | 1.000 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.27931* | .10009 | .036* |

| | | | | |
|----------------|-----------|---------|--------|-------|
| | 21-30 Yaş | .41438* | .10558 | .001* |
| 51 ve üstü Yaş | 31-40 Yaş | .30486* | .09038 | .006* |
| | 41-50 Yaş | .27931* | .10009 | .036* |

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme algıları puan ortalamalarının yaş ile birlikte arttığı görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılık düzeyi incelendiğinde, 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının (\bar{X} =3.78). 21-30 yaş (\bar{X} =3.37). 31-40 Yaş (\bar{X} =3.48) ve 41-50 Yaş (\bar{X} =3.50) grubundaki öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. 51 ve üstü yaş grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeyleri diğer yaş grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar

| | Yaş (I) | Yaş (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Standart Hata | p |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------------|---------------|-------|
| ÖRGÜTSEL BAĞLILIK | 21-30 Yaş | 31-40 Yaş | .00432 | .04609 | 1.000 |
| | | 41-50 Yaş | -.05916 | .05552 | .870 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.23900* | .06047 | .001* |
| | 31-40 Yaş | 21-30 Yaş | -.00432 | .04609 | 1.000 |
| | | 41-50 Yaş | -.06348 | .05117 | .769 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.24332* | .05650 | .000* |
| | 41-50 Yaş | 21-30 Yaş | .05916 | .05552 | .870 |
| | | 31-40 Yaş | .06348 | .05117 | .769 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.17984* | .06443 | .036* |
| | 51 ve üstü Yaş | 21-30 Yaş | .23900* | .06047 | .001* |
| | | 31-40 Yaş | .24332* | .05650 | .000* |
| | | 41-50 Yaş | .17984* | .06443 | .036* |

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık algıları puan ortalamalarının yaş ile birlikte arttığı görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılık düzeyi incelendiğinde, 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık puanlarının (\bar{X} =3.02). 21-30 yaş (\bar{X} =2.78). 31-40 Yaş (\bar{X} =2.78) ve 41-50 Yaş (\bar{X} =2.84) grubundaki öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. 51 ve üstü yaş grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel

Bağlılık düzeyleri diğer yaş grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Algularının Yaş Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar

| | Yaş (I) | Yaş (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Standart Hata | p |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------------|---------------|-------|
| NORMATİF BAĞLILIK | 21-30 Yaş | 31-40 Yaş | -.01127 | .07997 | .999 |
| | | 41-50 Yaş | -.03905 | .08662 | .977 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.41242* | .10301 | .001* |
| | 31-40 Yaş | 21-30 Yaş | .01127 | .07997 | .999 |
| | | 41-50 Yaş | -.02778 | .07706 | .988 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.40114* | .09512 | .001* |
| | 41-50 Yaş | 21-30 Yaş | .03905 | .08662 | .977 |
| | | 31-40 Yaş | .02778 | .07706 | .988 |
| | | 51 ve üstü Yaş | -.37337* | .10077 | .004* |
| | 51 ve üstü Yaş | 21-30 Yaş | .41242* | .10301 | .001* |
| | | 31-40 Yaş | .40114* | .09512 | .001* |
| | | 41-50 Yaş | .37337* | .10077 | .004* |

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Normatif Bağlılık algıları puan ortalamalarının yaş ile birlikte arttığı görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılık düzeyi incelendiğinde, 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin Normatif Bağlılık puanlarının ($\bar{X}=3.19$). 21-30 yaş ($\bar{X}=2.78$). 31-40 Yaş ($\bar{X}=2.79$) ve 41-50 Yaş ($\bar{X}=2.82$) grubundaki öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. 51 ve üstü yaş grubunda yer alan öğretmenlerin Normatif Bağlılık düzeyleri diğer yaş grubunda yer alan öğretmenlerin Normatif Bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

d) Mesleki Kıdem

Öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarının Mesleki Kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Anlamlı Fark |
|----------------------------|---------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|--------------|
| Örgütsel Destek | Gruplararası | .465 | 3 | .155 | | | |
| | Gruplariçi | 31.294 | 368 | .085 | 1.821 | .143 | |
| | Toplam | 31.759 | 371 | | | | |
| Örgütsel Özdeşleşme | Gruplararası | 3.981 | 3 | 1.327 | | | |
| | Gruplariçi | 166.435 | 368 | .452 | 2.934 | .033* | 2-5 |
| | Toplam | 170.417 | 371 | | | | |
| Duygusal Bağlılık | Gruplararası | .747 | 3 | .249 | | | |
| | Gruplariçi | 60.772 | 368 | .165 | 1.507 | .212 | |
| | Toplam | 61.519 | 371 | | | | |
| Normatif Bağlılık | Gruplararası | 3.947 | 3 | 1.316 | | | |
| | Gruplariçi | 127.489 | 368 | .346 | 3.798 | .011* | 2-3 2-5 |
| | Toplam | 131.436 | 371 | | | | |
| Devam Bağlılığı | Gruplararası | 2.504 | 3 | .835 | | | |
| | Gruplariçi | 135.956 | 368 | .369 | 2.259 | .081 | |
| | Toplam | 138.460 | 371 | | | | |
| Örgütsel Bağlılık | Gruplararası | 2.070 | 3 | .690 | | | |
| | Gruplariçi | 48.108 | 368 | .131 | 5.278 | .001* | 2-3 |
| | Toplam | 50.178 | 371 | | | | |

Kategoriler: 1. (1-5 Yıl); 2. (6-15 Yıl); 3. (16-25 Yıl); 4. (26 Yıl ve üstü)

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Destek ($F_{(3-368)} = 1.821$). Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ($F_{(3-368)} = 1.507$) ve Devam Bağlılığı

($F_{(3-368)} = 2.259$) puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tabloda öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ($F_{(3-368)} = 2.934$). Örgütsel Bağlılık ($F_{(3-368)} = 5.278$) ve Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Normatif Bağlılık ($F_{(3-368)} = 3.798$) puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre bu farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygun olan post-hoc testini tespit etmek için gruplar arası varyans homojenliği incelenmiş ve gruplar arasındaki varyansın homojen olmadığı görülmüştür. Bu nedenle gruplar arasındaki farklılıkların kaynağını belirlemek için varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan post-hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testinin sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçları

| | Mesleki Kıdem (I) | Mesleki Kıdem (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Standart Hata | P |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|------------------|-------|
| ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME | 1-5 Yıl | 6-15 Yıl | .02486 | .09916 | 1.000 |
| | | 16-25 Yıl | -.11622 | .09865 | .808 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.27346 | .11186 | .092 |
| | 6-15 Yıl | 1-5 Yıl | -.02486 | .09916 | 1.000 |
| | | 16-25 Yıl | -.14108 | .08839 | .509 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.29832* | .10292 | .027* |
| | 16-25 Yıl | 1-5 Yıl | .11622 | .09865 | .808 |
| | | 6-15 Yıl | .14108 | .08839 | .509 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.15724 | .10244 | .559 |
| | 26 ve üstü Yıl | 1-5 Yıl | .27346 | .11186 | .092 |
| | | 6-15 Yıl | .29832* | .10292 | .027* |
| | | 16-25 Yıl | .15724 | .10244 | .559 |

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme algıları puan ortalamalarının mesleki kıdem ile birlikte arttığı görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılık düzeyi incelendiğinde, 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ($\bar{X}=3.41$). 26 üstü yıl ($\bar{X}=3.71$) grubundaki öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir. 26 ve üstü yıl grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeyleri diğer

mesleki kıdem grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar

| | Mesleki Kıdem (I) | Mesleki Kıdem (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Standart Hata | P |
|------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|------------------|-------|
| ÖRGÜTSEL BAĞLILIK | 1-5 Yıl | 6-15 Yıl | .07699 | .04755 | .493 |
| | | 16-25 Yıl | -.08248 | .05325 | .545 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.11248 | .05994 | .324 |
| | 6-15 Yıl | 1-5 Yıl | -.07699 | .04755 | .493 |
| | | 16-25 Yıl | -.15947* | .04937 | .009* |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.18947* | .05652 | .007* |
| | 16-25 Yıl | 1-5 Yıl | .08248 | .05325 | .545 |
| | | 6-15 Yıl | .15947* | .04937 | .009* |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.03000 | .06139 | .997 |
| | 26 ve üstü Yıl | 1-5 Yıl | .11248 | .05994 | .324 |
| | | 6-15 Yıl | .18947* | .05652 | .007* |
| | | 16-25 Yıl | .03000 | .06139 | .997 |

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık algıları puan ortalamalarının mesleki kıdem ile birlikte farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılık düzeyi incelendiğinde, 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık puanlarının ($\bar{X}=2.74$). 16-25 yıl ($\bar{X}=2.89$) ve 26 ve üstü yıl ($\bar{X}=2.92$) grubundaki öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir. 26 ve üstü yıl grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık düzeyleri diğer mesleki kıdem grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Normatif Bağlılık Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar

| | Mesleki Kıdem (I) | Mesleki Kıdem (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Standart Hata | P |
|---------|----------------------|----------------------|-------------------------|------------------|------|
| 1-5 Yıl | | 6-15 Yıl | .14630 | .08316 | .079 |
| | | 16-25 Yıl | -.06714 | .08483 | .429 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.12687 | .10243 | .216 |

| | | | | | |
|--------------------------|----------------|----------------|----------|--------|-------|
| NORMATİF BAĞLILIK | 6-15 Yıl | 1-5 Yıl | -.14630 | .08316 | .079 |
| | | 16-25 Yıl | -.21345* | .07721 | .006* |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.27317* | .09620 | .005* |
| | 16-25 Yıl | 1-5 Yıl | .06714 | .08483 | .429 |
| | | 6-15 Yıl | .21345* | .07721 | .006* |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.05973 | .09766 | .541 |
| | 26 ve üstü Yıl | 1-5 Yıl | .12687 | .10243 | .216 |
| | | 6-15 Yıl | .27317* | .09620 | .005* |
| | | 16-25 Yıl | .05973 | .09766 | .541 |

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin Normatif Bağlılık algıları puan ortalamalarının mesleki kıdem ile birlikte farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılık düzeyi incelendiğinde, 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin Normatif Bağlılık puanlarının (\bar{X} =2.71). 16-25 yıl (\bar{X} =2.93) ve 26 ve üstü yıl (\bar{X} =2.99) grubundaki öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir. 26 ve üstü yıl grubunda yer alan öğretmenlerin Normatif Bağlılık düzeyleri diğer mesleki kıdem grubunda yer alan öğretmenlerin Normatif Bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

e) *Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri*

Öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarının Çalıştığı Okuldaki Kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

| | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Anlamlı Fark |
|----------------------------|---------------------|-----------------|-----|--------------------|-------|-------|--------------|
| Örgütsel Destek | Gruplararası | .328 | 3 | .109 | | | |
| | Gruplarıçi | 31.431 | 368 | .085 | 1.278 | .281 | |
| | Toplam | 31.759 | 371 | | | | |
| Örgütsel Özdeşleşme | Gruplararası | 3.769 | 3 | 1.256 | | | 1-5 |
| | Gruplarıçi | 166.647 | 368 | .453 | 2.775 | .041* | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|---------|-----|------|-------|------|
| | Toplam | 170.417 | 371 | | | |
| Duygusal Bağlılık | Gruplararası | .954 | 3 | .318 | | |
| | Gruplarıçi | 60.565 | 368 | .165 | 1.932 | .124 |
| | Toplam | 61.519 | 371 | | | |
| Normatif Bağlılık | Gruplararası | 2.525 | 3 | .842 | | |
| | Gruplarıçi | 128.911 | 368 | .350 | 2.402 | .067 |
| | Toplam | 131.436 | 371 | | | |
| Devam Bağlılığı | Gruplararası | .789 | 3 | .263 | | |
| | Gruplarıçi | 137.671 | 368 | .374 | .703 | .551 |
| | Toplam | 138.460 | 371 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | Gruplararası | 1.236 | 3 | .412 | | |
| | Gruplarıçi | 48.942 | 368 | .133 | 3.098 | .067 |
| | Toplam | 50.178 | 371 | | | |

Kategoriler: 1. (1-5 Yıl); 2. (6-15 Yıl); 3. (16-25 Yıl); 4. (26 Yıl ve üstü)

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Destek ($F_{(3-368)} = 1.278$). Örgütsel Bağlılık ($F_{(3-368)} = 3.098$). Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ($F_{(3-368)} = 1.932$). Normatif Bağlılık ($F_{(3-368)} = 2.402$) ve Devam Bağlılığı ($F_{(3-368)} = .703$) puanlarının Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tabloda öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ($F_{(3-368)} = 2.775$) puanlarının Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri değişkenine göre bu farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygun olan post-hoc testini tespit etmek için gruplar arası varyans homojenliği incelenmiş ve gruplar arasındaki varyansın homojen olmadığı görülmüştür. Bu nedenle gruplar arasındaki farklılıkların kaynağını belirlemek için varyansların homojen olmadığı durumlarda kullanılan post-hoc testlerinden Tamhane testi kullanılmıştır. Tamhane testinin sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algılarının Çalıştığı Okuldaki Görev Süreleri Değişkenine Göre Tamhane Testi Sonuçlar

| | Çalıştığı Okuldaki Kıdem (I) | Çalıştığı Okuldaki Kıdem (J) | Ortalama Farkı (I-J) | Standart Hata | p |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|---------------|-------|
| ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME | 1-5 Yıl | 6-15 Yıl | -.02079 | .08917 | 1.000 |
| | | 16-25 Yıl | -.17120 | .09174 | .330 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.34224* | .10814 | .017* |
| | 6-15 Yıl | 1-5 Yıl | .02079 | .08917 | 1.000 |
| | | 16-25 Yıl | -.15040 | .10635 | .648 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.32145 | .12078 | .059 |
| | 16-25 Yıl | 1-5 Yıl | .17120 | .09174 | .330 |
| | | 6-15 Yıl | .15040 | .10635 | .648 |
| | | 26 ve üstü Yıl | -.17105 | .12269 | .669 |
| | 26 ve üstü Yıl | 1-5 Yıl | .34224* | .10814 | .017* |
| | | 6-15 Yıl | .32145 | .12078 | .059 |
| | | 16-25 Yıl | .17105 | .12269 | .669 |

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme algıları puan ortalamalarının çalıştığı okuldaki görev süreleri ile birlikte farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıkların anlamlılık düzeyi incelendiğinde, 1-5 yıl çalıştığı okuldaki görev sürelerine sahip öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının (\bar{X} =3.44). 26 ve üstü yıl (\bar{X} =3.78) ve grubundaki öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir. 26 ve üstü yıl grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeyleri diğer çalıştığı okuldaki görev süreleri grubunda yer alan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme düzeylerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

5. Alt Probleme Yönelik Bulgular

Bu başlık altında öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişki ve bu ilişkinin ne düzeyde olduğuna ilişkin bulgular yer almaktadır. Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon analiz sonuçları tablo 17 ve tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

| | Örgütsel Destek | Örgütsel Özdeşleşme | Örgütsel Bağlılık | Duygusal Bağlılık | Normatif Bağlılık | Devam Bağlılığı |
|---------------------|-----------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Örgütsel Destek | 1 | .55** | .71** | .64* | -.43* | .68* |
| Örgütsel Özdeşleşme | | 1 | .74** | .68* | -.39* | .70* |
| Örgütsel Bağlılık | | | 1 | .66** | .35** | .77** |
| Duygusal Bağlılık | | | | 1 | .33** | .48** |
| Normatif Bağlılık | | | | | 1 | .56** |
| Devam Bağlılığı | | | | | | 1 |

**p<0.01 ; * p<0.05

Tablo 17’de Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular yer almaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme algıları arasında ($r=0.55$; $p<0.01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık toplam puanları arasında ($r=0.71$; $p<0.01$) pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin Örgütsel destek algıları arttıkça örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Bağlılık algıları arasında ($r=0.74$; $p<0.01$) pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin Örgütsel özdeşleşme algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ile Öğretmenlerin Örgütsel Destek algıları arasında ($r=0.64$; $p<0.05$) pozitif yönde orta düzeyde; Duygusal Bağlılık ile Örgütsel Özdeşleşme algıları arasında ($r=0.68$; $p<0.05$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Normatif

Bağlılık ile Örgütsel Destek algıları arasında ($r=-0.43$; $p<0.05$) negatif yönde orta düzeyde; Normatif Bağlılık ile Örgütsel Özdeşleşme algıları arasında ($r=-0.39$; $p<0.05$) negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Devam Bağlılığı ile Örgütsel Destek algıları arasında ($r=0.68$; $p<0.05$) pozitif yönde orta düzeyde; Devam Bağlılığı ile Örgütsel Özdeşleşme algıları arasında ($r=0.70$; $p<0.05$) pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık toplam puanları ile Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık algıları arasında ($r=0.66$; $p<0.01$) pozitif yönde orta düzeyde; Normatif Bağlılık ile ($r=0.35$; $p<0.01$) pozitif yönde orta düzeyde ve Devam Bağlılığı ile ($r=0.77$; $p<0.01$) pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ile alt boyutlardan Devam Bağlılığı algıları arasında ($r=0.48$; $p<0.01$) pozitif yönde orta düzeyde ve alt boyutlardan Normatif Bağlılık algıları arasında ($r=0.33$; $p<0.01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin tartışmalar maddeler halinde verilmiştir.

1. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde Özek (2016), Gül (2010) ve Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin örgütsel destek algıları orta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma ile paralellik göstermektedir. Bunların dışında Geçer (2015) ve Derinbay (2011) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin örgütsel destek algıları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerde örgütsel destek algısının yüksek düzeyde çıkmasının sebepleri arasında çalıştıkları kurum yöneticileri tarafından önemsendiklerinin, başarılarının takdir edilmesinin, görüş ve önerilerine değer verilmesinin olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin çalışma ortamlarında kendilerini huzurlu hissetmeleri, yöneticilerini içten tutumlarının da etkili olduğu belirtilebilir. Tüm bu sonuçlar dikkate alındığında Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yüksek çıkmasında öğretmenlerin kurum yöneticileri, çalıştığı ortam ve mesai arkadaşlarına ilişkin algıları etkili olduğu söylenebilir.

2- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğine verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alan yazına bakıldığında, Tüzün ve Çağlar (2009), Yıldız (2013) ve Leblebici'nin (2016) yaptıkları çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri orta düzeyde tespit etmiştir. Benzer diğer çalışmalardan Çakınberk, Derin ve Demirel'in (2011) araştırmalarında ise öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek düzeyde bulunduğu görülmüş, elde edilen sonuçlara dayanarak öğretmenlerin okullarıyla özdeşleştikleri ve okullarını benimsedikleri yorumu yapılabilir.

3-Araştırmamız sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. İlgili alan yazın incelendiğinde Tan (2017). Türkmen (2016) . Kalay (2015). Kılıç (2011). Gönen (2016) ve Ergen (2015)“in yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında Demir’in (2016) çalışmasında okul çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde çıkmasına sebep olarak çeşitli nedenler gösterilebilir. Okul yöneticilerinin sık sık değişmesi, ehil olmayan ve tecrübesiz yöneticilerin okulları yönetmesi sayılabilecek nedenler arasında olabilir. Ayrıca öğretmenle okul yönetimi arasında güvene hoşgörüye dayalı bir ilişkinin kurulamaması da ortaya çıkan tablo için birer neden olarak görülebilir.

4- Araştırmada öğretmenlerin yaş değişkeni ile algıladıkları örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Uğur (2017). Yıldız (2014). Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da yaş değişkeni ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte Derinbay (2011) tarafından yapılan çalışmada ise yaş değişkeni ile algılanan örgütsel destek algısı arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmamızda Öğretmenlerin yaş değişkeni ile örgütsel bağlılıklarına algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Bozkurt (2007) ve Durna ve Eren (2005) yaptıkları çalışmalarda da yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmektedir. Bunun yanında Güçlü ’nün (2006) yaptığı çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Çöl ve Gül’ün (2005) yaptıkları çalışmada da örgütsel bağlılığın hiçbir boyutunda yaşın bir etkisi olmadığı sonucuna varıldığı görülmektedir (Gülova ve Demirsoy.2012).

Araştırmamızda örgütsel özdeşleşme ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular test edildiğinde 51 ve üstü öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ulaşılan bu sonucun Polat’ın (2009) ve Çakınberk. Derin ve Demirel’in (2011) yaptıkları çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmüştür.

5-Araştırma sonucunda örgütsel destek ile **cinsiyet** arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde Erkol (2015). Kalağan (2009).

Eğriboyun (2013) ve Gül (2010) yaptıkları çalışmalarında örgütsel destek ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulmamışlardır. Literatürdeki konu ile ilgili yapılan diğer çalışmaların bulguları incelendiğinde algılanan örgütsel desteğe cinsiyetin bir etkisi olmadığı, daha ziyade örgütün yapısının destek algısı üzerinde daha etkili olabileceği sonucuna varılabilir.

Araştırmamızda örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Katılan kadın ve erkek öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda yapılan test sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Literatür incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalar olduğu görülmüştür. Tan'ın (2017) öğretmenlerle yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmıştır. Durna ve Eren'in (2005) yine öğretmenler üzerinde yaptığı bir çalışmada cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkiye rastlamamışlardır. Diğer taraftan Altınova ve Demirsoy'un (2012) hizmet sektöründe yaptıkları çalışmada erkeklerin bağlılıklarının kadınların bağlılık düzeylerinden yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Polat (2009) ve İşcan (2006) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarında da örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Barutçu'nun (2015) yaptığı çalışmada ise cinsiyet değişkeni ile özdeşleşme arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

6-Araştırma sonucunda medeni durum değişkeni ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erkol (2015) ve Uğur (2017)' da medeni durum ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur sonucuna ulaşmışlardır. Kalağan'ın (2009) yaptığı çalışmasında ise medeni durum ve örgütsel destek algısı arasında etkileşim boyutunda anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

Öğretmenleri medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit için yapılan testin sonucunda medeni durumla bağlılık arasında bir farka rastlanmamıştır. Konu ile ilgili yapılan diğer çalışmaların bulguları da bulunan bu sonucu destekler niteliktedir. Gülova ve Demirsoy'un (2012) yaptıkları çalışmanın sonucunda medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı

bir fark bulunmadığı belirtilmiştir. Güçlü'nün (2006) turizm sektöründe yaptığı çalışmada medeni durum ile bağlılık arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bozkurt'un (2007) denizcilik sektöründe yaptığı çalışmanın sonuçları da bu sonucu desteklemektedir. Nartgün ve Menep tarafından 2008 yılında Şırnak / İdil'de görev yapan 463 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre de medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Araştırmamızın sonuçlarına göre medeni durum ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazına bakıldığında. Çakınberk, Derin ve Demirel'in (2011) yaptıkları çalışmada bulunan, evli öğretmenlere göre bekârların özdeşleşme düzeyleri yüksektir sonucuyla örtüşmemektedir. Evli bireylerin özel yaşantılarında istikrarı ve düzeni çalışma ortamlarında da görmek istemeleri sonucu kendilerini kurumlarıyla daha yakın hissetme arzuları elde edilen bu sonucun nedeni olarak gösterilebilir.

7-Araştırmamızda mesleki kıdem yılı ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Barutçu'nun (2015) kamu personelleri üzerinde yaptığı çalışmada. Eğriboyun (2013)'un doktora çalışmasında. Uğur'un(2017) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada ve Geçer'in (2015) araştırmasında mesleki kıdem ile örgütsel destek arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlar ışığında öğretmenlerin, mesleki kıdemleri arasındaki farkı gözetmeksizin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, birbirlerinden farklı olmadığı sonucu çıkarılabilir.

Araştırmamızda elde edilen bulgular ışığında mesleki kıdem ve bağlılık arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Gülova ve Demirsoy (2012) çalışmalarında mesleki kıdem ile bağlılık arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Güçlü (2006) yaptığı bir çalışmada, kıdem ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Tan (2017) yaptığı araştırma sonucunda mesleki kıdem ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olmadığı yönünde bir bulguya ulaşmıştır. Mesleki kıdemi az olan öğretmenlerde örgütsel bağlılığın düşük olduğu, meslek yılı arttıkça bağlılığında arttığı görülmektedir. Bu durumu, mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin çalışma şartları ve koşullarına olan yabancılıkları, mesleki anlamda deneyim azlığının neden olabileceği söylenebilir. Meslek yılı arttıkça öğretmenlerin okullarını bir işyerinden ziyade evleri gibi görmeye başladıkları söylenebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde mesleki kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca alan yazın incelendiğinde Çakınberk ve diğerleri (2011), Gülova ve Demirsoy (2012), Leblebici (2016) yaptıkları çalışmalarında da özdeşleşme ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Diğer bir çalışmada ise Nartgün ve Kalay (2014) örgütsel özdeşleşme ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmışlardır.

8-Araştırmamızda öğretmenlerin çalıştıkları **okuldaki görev süreleri** değişkeni ile örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmamızın sonucu Uğur'un (2017) yaptığı çalışma sonuçlarıyla örtüştüğü görülmüştür.

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştığı okuldaki **görev süreleri** değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Okullarında ister yeni çalışmaya başlamış, isterse uzun yıllardır çalışmış olsun öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin bağlılık algılarında çalışılan okuldan ziyade yapılan mesleğin etkin olduğu sonucuna varılabilir.

9-Araştırma sonunda yapılan analizlerde sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme algılarında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ile anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı algıları arasında pozitif düzeyde bir ilişki bulunurken, örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında negatif düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle sınıf öğretmenlerinin algıladıkları destek düzeyinin yüksek olduğu durumlarda duygusal bağlılık düzeyinin de yüksek olacağı söylenebilir. Barutçu (2015) yaptığı çalışmada, çalışanların destek algısı düzeylerinin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri ile pozitif yönlü, devam bağlılığı düzeyi ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır. Özdevecioğlu'da (2003) yaptığı araştırmada algılanan örgütsel ile örgütsel bağlılığın alt boyutları

arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu yönüyle yapılan çalışma sonucuyla örtüşmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiye bakıldığında analiz sonuçları, örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme düzeyi ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Turunç ve Çelik'in (2010) bu konuda Ankara'da savunma sektöründe yaptıkları araştırma sonuçlarında da bireylerin örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme ve iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmacıların elde ettikleri sonuç ile bu araştırmanın sonuçlarıyla da örtüştüğü görülmektedir. Bu veriler ışığında algılanan örgütsel desteğin yüksek olması durumunda örgütsel özdeşleşme düzeyinin de yüksek olabileceği sonucu çıkarılabilir.

Tüm bu araştırma sonuçları dikkate alındığında ve konu ile ilgili literatür tarandığında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilediği söylenebilir. Okul yöneticileri okullarının başarısı için Öğretmenlerden kurumlarının amaçlarını kendi amaçları olarak görmelerini bekledikleri söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve özdeşleşme düzeylerindeki yükseliğe bağlı olarak kurum amaçlarını benimsemeleri beklenebilir. Bağlılık ve özdeşleşme düzeyindeki artışın öğretmenin okul yönetiminden gördüğü desteğe göre değişebileceği söylenebilir. Buradan hareketle okul yönetiminin öğretmenler arasında sağladığı ortak paylaşımlar, mesleki gelişimleri destekleyici çalışmalar, adil olarak yapılan görev dağılımları ve ödüllendirmelerin öğretmenlerdeki örgütsel destek algısını olumlu olarak etkileyeceği söylenebilir. Sınıf öğretmenlerine yönelik yapılan bu çalışmada elde edilen sonuca etki eden husus, eğitim kurumlarının değişime kapalı olmalarını, okul yönetimlerinde bürokrasinin fazlaca kullanılıyor olmasının ve öğretmenlerin işlerindeki devamlılığa garanti gözüyle bakmaları, olması söylenebilir.

5.2.Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre geliştirilen öneriler aşağıda belirtilmiştir:

1. Okullarda örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin artırılması adına öğretmenlerin takım halinde katılabilecekleri projeler geliştirilebilir.
2. Araştırma bulgularında mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı ve ileri yaş grubundaki öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oluşan bu farkın azalması için mesleğe yeni başlayan öğretmenlere mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mentörlük yapması, ortak çalışma zamanlarının hazırlanması gibi etkinlikler yapılabilir.
3. Yöneticiler bu ölçekleri okullarında uygulayarak, öğretmenlerden bilgi toplayıp önlem alabilir.
4. Daha farklı çalışma evrenlerinde hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleri kullanılarak öğretmenlerin örgütsel destek, bağlılık ve özdeşleşme algıları araştırılabilir.
5. Algılanan örgütsel desteğin eğitimciler üzerindeki etkisi farklı değişkenlerle incelenebilir. Örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, iş performansı, motivasyon gibi değişkenler üzerinden örgütsel desteğin ilişkileri incelenebilir.
6. Bu değişkenler arasında orta düzeyde ve pozitif ilişki bulunmuştur. Bu değişkenlerin birbirini nasıl ve hangi yönde etkilediğine yönelik araştırmalar yapılabilir.
7. Devlet okullarında yapılan bu çalışma özel okullarda da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıklalın. A.(1994). "2020 Yılında Benim Okulum". Eğitim Yönetimi. 1(1).7-21. .
Çağdaş Örgütlerde insan Kaynağının Personel Yönetimi. Ankara: Pegem Yayınları.
- Akalın.Ç.(2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Akalın. Ç. (2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz saygı. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Akın. M.(2008). Örgütsel Destek. Sosyal Destek Ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25. 141–170.
- Akıncı. V.Z.B. ve Coşkun. G. (2007). Örgüt Kültürü: İletişim. Liderlik. Motivasyon. Bağlılık. Performans Açısından Değerlendirme. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Allen. D.G.. Shore.L M.ve Griffeth. R.W. (2003). The Role of Organizational Support and Supportive Human Resource Practices In the Turnover Process. *Journal of Management*. 29 (1). 99-118.
- Alpar. R. (2014). *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altınöz. M.. Çöp. S.. Çakıroğlu. D.. Kervancı. F. ve Keskin. N. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı*. 149–163.

- Aslan. İ.(2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı.Siirt.
- Aşkın. M.(2007). Kimlik ve Giydirilmiş Kimlikler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10 (2).
- Aydın.A..Sarier.Y..Uysal.Ş..(2011).The effect of gender on organizational commtment of teachers: a meta analysis. *Educational Sciences: Theory&Practices*- 11(2). 628-632.
- Bakan. İ.(2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay.R.(2014).*Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. (2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balay. R.(2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Baltaş. A.(2010).*Türk Kültüründe Yönetmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayram. L.(2008).Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay dergisi*.(59). 125–139.
- Bek. Y.(2007). Öğretmenin Toplumsal/ Mesleki Roller ve Statüsü.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Beugre. C.D.(2002). Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 13(7). 1091–1104.
- Budak. T.(2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneğin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği).(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. İstanbul.

- Bulut. E.(2015). Personel Güçlendirme. Örgütsel Özdeşleşme Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Katılım Bankalarında Araştırma.(Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Büyüköztürk. Ş. Çokluk. Ö. ve Köklü. N. (2011). *Sosyal bilimlerde istatistik (7. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk. Ş. Kılıç-Çakmak. E.. Akgün. Ö.E.. Karadeniz. Ş.. ve Demirel. F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk. Ş.(2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (21.Basım)*.Ankara: Pegem Akademi.
- Can. N.(1998). Öğretmen ve Yöneticinin Etkililiğinin Öğretimdeki Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*.13.dergipark.ulakbim.gov.tr adresinden ulaşılmıştır.
- Celep. C.(2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Celep. C.(2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cengiz. A. A.(2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Cihangiroğlu. N. ve Şahin. B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 6(11).1–16.
- Çakınbenk. A. Derin N. ve Demirel E. T.(2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 3(1).93.
- Çetin. M. (2004).*Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Çırpan. H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. (Doktora Tezi).İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetim- Organizasyon Doktora Programı. İstanbul.
- Çorbacıoğlu.S..Üren.S.G.(2012).Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.14(1).29-52.
- Demir. T. (2016). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Demirel. Y.(2009).Örgütsel bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.8(15).115-132.
- Demirtaş.A.(2003). Sosyal Kimlik Kuramı. Temel Kavram ve Varsayımlar. İletişim: AraştırmalarıDergisi.1(1).22.<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/23/665/8472.pdf>
- Derinbay. D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*.(Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Duman. F. (2011). İşletmelerde Personelin Motivasyonunu Sağlamak İçin Oluşturulan Ödül Sisteminin Personel Açısından Beklenen ve Gerçekleşen Ödül Boyutunda Değerlendirilmesi ve Bir Alan Araştırması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.
- Durğun. S.(2006).Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.111(11).112–132.
- Durna. U. ve Eren. V. (2006). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2): 210–21.

- Eğriboyun. D.(2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven. Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.(Bolu İli Örneği).(Doktora Tezi).Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Eğriboyun.D.(2013) Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12.17-43.
- Eisenberger. Robert; Fasolo. Peter; Davis- LaMastro. Valerie (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence. Commitment and Innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75(1). 51-59.
- Eisenberger. R. Huntington. R.. Hutchison. S.. Sowa. D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3). 500–507.
- Eisenberger.R.Stinglhamber.F..Vanderberghe.C..Sucharski.L.I..andRhoades.L.(2002).Perceivedsupervisorsupport:Contributionstoperceivedorganizational supportandemployee retention. *Journal of Applied Psychology*. 87(3).565–573.
- Elsbach. Kimberly D.(1999). An Expanded Model of Organizational Identification. *Research in Organizational Behavior*. ed. B.M. Staw ve R.I. Sutton. 21. 163-200.
- Ercan. Ü.(2014). Öğrenen Örgütler. Örgütsel Değişim ve Değişime Direnç: Bir Tipoloji Önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*.1(11) .33–42.
- Erdoğan.M.Y..Aydınoğuz.Z.(2013).Öğretmenlerin Kurumsal Özdeşleşme Ve Bağlılıklarının Algılanan Yönetici Davranışları Açısından İncelenmesi.<http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/file/20130613-10>
- Eren. E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Ergen. S. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Bireysel Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*. 3(1). 1–17.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım.
- Fındık, M.(2011). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Foley, S. Hang-Yue, N. and Lui, S. (2005) The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*. 22. (3) .237–256.
- Geçer, A.(2015). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık ve Örgütsel Destek Algısı (Muğla İli Örneği).(Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Muğla.
- Giray, M. D. (2010). İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri ile İlişkisi.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Giray, M. D. ve Şahin, D.N.(2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*. 15(30). 1–9.
- Gönen, Z. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Karar Verme Süreci Arasındaki İlişki (Kars Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

- Gül. H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2 (1).
- Güllüoğlu. Ö. (2011). *Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gülova. A.ve Demirsoy. Ö.(2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*.3 (3). 49–76 [.www.berjournal.com](http://www.berjournal.com).
- Güney. S.(2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürbüz. S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(2/1). 48–7.
- Haslam. S. A. Eggins. R. A. ve Reynolds. K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76. 83–113.
- Hoy. W. K. ve Miskel. C. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori. Araştırma Ve Uygulama* (Çeviri) Turan.S. Ankara: Nobel Yayınevi.
- İçerli. L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. (5–1).
- İlsev. A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- İnce. M. ve Gül. H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İşbaşı. J.(2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama.(Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.

- İşcan. Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. Sayı 11. s. 160–177.
- Kalağan. G.(2009).Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki.(Yüksek Lisans Tezi).Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı. Antalya.
- Kalay. M. (2015). İlkokul Ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyonları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Kaplan. M. (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Kaplan.M..Öğüt.A.(2012).Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.17(1).387-401.
- Karagüzel. E. (2012). Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi (Bir Devlet Üniversitesi Örneği).(Yüksek Lisans Tezi).Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Karakurt. A. (2012). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.(Doktora Tezi).Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Karalar. S. (2015). Ödül Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme İle İşgücü Atıklığı Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma. (Doktora Tezi).Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Edirne.
- Karasar N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (15. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Karayığit. K. Y. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Üzerine Bir Araştırma.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Kardeş. G. G. (2009). Örgütsel Bağlılığın Dinamikleri.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Kelman. H. C. (1956). Compliance. Identification And Internalization Three Processes Of Attitude Change. *Journal Of Conflict Resolution*. 2. 51-60.
- Kılınç. T. D. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri ve Kendi Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları ile Okul Müdürlerinin Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarını Algılamaları Arasındaki İlişki: Mersin İli Tarsus İlçesi Örneği.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.
- Knight. C. ve Haslam. S. A. (2010). Your Place or Mine? Organizational Identification and Comfort as Mediators of Relationships Between the Managerial Control of Workspace and Employees' Satisfaction and Well-being. *British Journal of Management*. 21(3). 717-735.
- Köse. A. (2015).İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Kahramanmaraş İli Örneği.(Doktora Tezi).Zirve Üniversitesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Kahramanmaraş.
- Köse. S. ve Gönüllüoğlu. S. (2010). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (27). 85–94.
- Kreiner. E. G. and B. E. Ashforth (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification.*Journal of Organizational Behavior*. 25. 1-27.
- Küçükaltan.D.. Tükeltürk.Ş.. Gürkan.Ç.(2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Leblebici. E.(2016). Öğretmen Algılarına Göre Meslek Liselerinde Örgütsel İmaj. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi).Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi. Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı.Konya.
- Lunenburg.F.C..Ornstein.A.C.(2013). *Eğitim Yönetimi: Kavramlar ve Uygulamaları*. (Arastaman.G, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mathieu.J..ve Zajak.D.M.(1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents. Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108.171–194.
- Meyer. J. P.. Herscovitch. L. (2001). Commitment in the workplace. toward a general model. *Human Resource Management Review*. 11. 299–326.
- Mimaroğlu. H.(2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma.(Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Mumby. D. K. ve Stohl. C. (1996). Disciplining Organizational Communication Studies. *Management Communication Quarterly*. 10. 50–72.
- Nartgün. Ş. S.. Menep. İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7 (1).
- Nartgün.Ş..S..Kalay..M.(2014).Öğretmenlerin Örgütsel Destek. Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages. Literature and History of Turkish or Turkic* .9/2. 1361-1376. Ankara.
- Nayır. F. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Nayır.F.(2014). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.28.89–106.
- Nayır.F..Taşkın.P.(2017). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Destek Algısı İle İnisiyatif Alma Davranışı Arasındaki İlişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.14(1).1319-1356.
- O'reilly C. ve Chatman J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance. Identification And Internalization On Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*.71(3). 492–499.
- Olkkonen. E. M. ve Lipponen. J. (2006). Relationships Between Organizational Justice. Identification With Organization and Work Unit. And Grouprelated Outcomes..*Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 100. 202-215.
- Özdevecioğlu. M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz .Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(2). 113–130.
- Özdevecioğlu.M.ve Aktaş.A. (2007). Kariyer Bağlılığı .Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş –Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi*. 28(1). 20.
- Özek.B..Y.(2016). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.(Yüksek Lisans Tezi).Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.Ankara .
- Özkaya.M..Kocakoç.İ..Kara.E.(2006). Yöneticilerin Yönetimsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 13/2.

- Papuçcu.R..İşcan.Ö.F..(2017). Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Güvenin. Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*.5(60).414-434.
- Parasuraman. S.. Greenhaus. J.H.. Granrose. C.S. (1992). Role stressors. social support and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behaviour*. 13(4). 339–356.
- Polat. M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri Ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. (Doktora Tezi).Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim. Bursa.
- Rhoades. L.. Eisenberger. R.. ve Armeli. S.(2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86(5). 825-836.
- Rhoades. L. ve Eisenberger. R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87 (4). 698–714. <http://dx.doi.org/10.1.1.561.8147&rep=rep1&type=pdf>
- Robbins. S. P. ve Judge. T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*.(Çeviri) Erdem.İ. Ankara: Nobel
- Sabuncuoğlu. Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Sağır. M.ve Göksoy. S. (2016). *Eğitimde Denetim ve Değerlendirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Samadov.S.(2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama.(Yüksek Lisans Tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Scott. R. Craig. Corman. R. Steven ve Cheney. George (1998). Development of A Structural Model of Identification in The Organization. *Communication Theory*. 8(3): 298–336.

- Seymen. O. A. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Sığrı.Ü.(2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma: *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:7.Sayı:2.
- Sökmen.A..Bıyık.Y.(2016). Örgütsel Bağlılık. Örgütsel Özdeşleşme. Kişi-Örgüt Uyumu Ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*.9(2).
- Sökmen.A..Ekmekçioğlu.B.E.Çelik.K.(2015). Algılanan Örgütsel Destek. Örgütsel Özdeşleşme Ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*.7(1).125-144.
- Süzerler.S.N.(2013). Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek İle Eğitim Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki.(Yüksek Lisans Tezi).Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.İstanbul.
- Tan.S.(2017). Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Sağlık Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.Siirt.
- Taştan. S. İşci. E.. Arslan. B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma.*Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı 19. 121–138.
- Tiktaş. G. (2012). Örgüt Kültürü. Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Dokuz Eylül Üniversitesi.İzmir .
- Tokgöz.E.ve Seymen.O.A. (2013).Örgütsel Güven Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*. 39. 63.

- Turner. J. C. Hogg. M. A.. Oakes. P. J.. Reicher. S. D. ve Wetherell. M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford. UK: Blackwell.
- Turunç. Ö. ve Çelik. M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile. Aile-İş Çatışması. Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1). 209–232.
- Turunç.Ö.. Çelik.M . (2010).Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi.*Yönetim ve Ekonomi*.17(2).183-206.
- Tümer. E. (2010). İşletmelerde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme; Esenboğa Havaalanında bir uygulama.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Ankara.
- Türkmen. F. (2016). Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Sinop İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi. Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Tüzün. İ.K. Çağlar. İ. (2008).). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*. 3 (9). 1011- 1027.
- Tüzün. İ.K. (2006).Örgütsel Güven. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma.(Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Ankara.
- Uğur. F. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Fatih İlçesi Örneği).(Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. İstanbul .

- Uğurlu.C.T..Üstüner.M.(2011).Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.41.434-448.
- Uygur. A. (2004). Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara. İstanbul. İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi).Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Uygur. A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Van Dick. R.. Wagner U.. Stellmacher J. ve Christ O. (2005). Category Saliency and Organizational Identification. *Journal of Occupational Psychology*. 78. 273- 285.
- Van Dick R. (2001). Identification in Organizational Context: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*. 3(4). 265-283.
- Van Dick. R. ve Wagner. U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 11(2). 129-149.
- Varoğlu. D. (1993).Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları. Bağlılıkları ve Değerleri.(Doktora Tezi).Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Vurdu. U. (2017).Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.(Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı.İstanbul.
- Weiner. Y. (1982).Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*. 7(3).418-428.
- Weiner. Y. ve Vardı. Y. (1980).Relationships Between Job. Organization and Work Outcomes: An Integrative Approach. *Organizational Behavior and Human Performance*. 26.81-96.

- Yazıcıoğlu Y. ve Erdoğan S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yazıcıoğlu. İ. ve Topaloğlu. I. G.(2009). Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.*İşletme Araştırmaları Dergisi*. (1).316.http://www.isarder.org/tr/cilt1_no1/a1.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Yeşiltaş. M. (2012). Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Yetim. A. E. (2010). Genel Liselerde Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Yıldız. Ç. (2014). Okul yöneticilerinin kriz yönetim tutumları ile algılanan örgüt sağlığı arasındaki ilişkisi: Üsküdar ilçesi örneği.(Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.
- Yıldız. K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri İle Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*.13(1). 251–272.
- Yıldız. S. (2008). Örgüt Kültürünün. İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı. (Yüksek Lisans Tezi).Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
- Yılmaz. K.ve Altınkurt.Y. (2013). Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(1). 1–11.

EKLER



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.7774807

29/05/2017

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 17.05.2017 tarihli dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 23.05.2017 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Emine Emel ALCAN'ın "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algularının, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi" konulu tezi kapsamında, ilimiz Avcılar ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüze incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
29/05/2017

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İnuran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8139-3951-3ec4-9edd-777a kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İİ Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.7862768

30.05.2017

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

Sayın: Emine Emel ALCAN

İlgi: a) 17.05.2017 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 29.05.2017 tarih ve 7774807 sayılı oluru.

"Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyine Etkisi" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İİ Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İnan Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKJ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden 32a0-7a14-3ebb-a114-d699 koda ile teyit edilebilir.

Değerli Öğretmenim;

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel destek algılarını saptayarak örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisinin olup olmadığını belirlemektir.

Ölçeklere vereceğiniz bilgiler sadece araştırma analizinde kullanılacak olup, ikinci kişiler ile paylaşılmayacaktır. **Adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur.** Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Yan tarafta bu sorulara katılma derecenizi belirleyen beş seçenek yer almaktadır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenektan size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Yardımlarınız için teşekkür eder, meslek yaşamınızda başarılar dileriz.

Emine Emel ALCAN

İstanbul Sabahattin Zaim

Üniversitesi

Eğitim Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans

Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar
Yaşınız : () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 50 yıl ve üstü
Mesleki Kıdeminiz : () 1-5 yıl () 6-15 yıl () 16-25 yıl () 26 yıl ve üstü
Kurumdaki Kıdeminiz : () 1-5 yıl () 6-15 yıl () 16-25 yıl () 26 yıl ve üstü

| ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ | | (1) Hiç doğru değil | (2) Doğru değil | (3) Kararsızım | (4) Doğru | (5) Kesinlikle doğru |
|----------------------------|--|---------------------|-----------------|----------------|-----------|----------------------|
| 1 | Biri çalıştığım okulu eleştirirse bunu kişisel hakaret olarak algılayım. | | | | | |
| 2 | İnsanların çalıştığım okul hakkındaki düşünceleri benim için çok önemlidir. | | | | | |
| 3 | Çalıştığım okul hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım. | | | | | |
| 4 | Çalıştığım okulun başarısını kendi başarıma gibi hissederim. | | | | | |
| 5 | Biri çalıştığım okulu övdüğünde, bunu kendime iltifat edilmiş gibi hissederim. | | | | | |
| 6 | Medyada çalıştığım okula yönelik bir eleştiri olursa bundan rahatsızlık duyarım. | | | | | |

| | ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ | (1) Kesinlikle katılmıyorum | (2) Katılmıyorum | (3) Kararsızım | (4) Katılıyorum | (5) Kesinlikle katılıyorum |
|----|--|--|-------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir. | | | | | |
| 2 | Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz. | | | | | |
| 3 | Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür. | | | | | |
| 4 | Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar. | | | | | |
| 5 | Çalıştığım kurum bir sorunun olduğunda yardıma hazırdır. | | | | | |
| 6 | Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken. çıkarlarımı düşünmez. | | | | | |
| 7 | Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez. | | | | | |
| 8 | Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz. | | | | | |
| 9 | Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez. | | | | | |
| 10 | Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarıma değer verir. | | | | | |
| 11 | Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar. | | | | | |
| 12 | Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımı ilgilenir. | | | | | |

| | ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılmıyorum. Ne katılmıyorum (Kararsızım) | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|----|---|--------------------------------|---------------------|--|--------------------|-------------------------------|
| 1 | Akademik hayatımın geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek beni mutlu eder. | | | | | |
| 2 | Bu kurum ile ilgili sorunları kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım. | | | | | |
| 3 | Bu kurumda kendimi "ailenin bir üyesi" gibi <u>hissetmiyorum</u> . | | | | | |
| 4 | Bu kuruma kendimi "Duygusal olarak bağlı" <u>hissetmiyorum</u> . | | | | | |
| 5 | Bu kurumda görev yapmak kişisel olarak benim için büyük anlam taşıyor. | | | | | |
| 6 | Bu kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu <u>hissetmiyorum</u> . | | | | | |
| 7 | Bu kurumdaki görevime devam etmemi gerektirecek herhangi bir yükümlülük <u>hissetmiyorum</u> . | | | | | |
| 8 | Şu an başka bir kurumdan teklif alsam bile. bu okuldan şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi. | | | | | |
| 9 | Şu anda bu kurumdan ayrılısam kendimi suçlu hissederim. | | | | | |
| 10 | Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | | | | | |
| 11 | Bu kurum görev yapan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için. bu okuldan ayrılmayı düşünmem. | | | | | |
| 12 | Bu kuruma çok şey borçluyum. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | İstesem bile bu kurumdan Şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu. | | | | | |
| 14 | Bu kurumdan Şu anda ayrılırsam. hayatım alt üst olur. | | | | | |
| 15 | Bu kurumda çalışmaya devam etmem kendi tercihim olduğu kadar da bir zorunluluktur. | | | | | |
| 16 | Bu kurumdan ayrılmamamın en önemli nedenlerinden birisi. başka seçeneğimin olmamasıdır. | | | | | |
| 17 | Bu kurumda göreve devam etmemin bir nedeni de. gideceğim diğer okullarda burada sahip olduğum imkân ve avantajların tamamına sahip olamayacağımı düşünmemdir. | | | | | |
| 18 | Bu kurum için bu kadar çok fedakârlık yapmamıŐ olsaydım. başka bir kuruma geçmeyi düşünebilirdim. | | | | | |

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İzni

ölçek kullanım izni



Gelen Kutusu x



emel alcan <emelalcan@gmail.com>

10 Nis (12 gün önce) ☆



Alıcı: denizapaydin

Sayın Hocam merhaba. Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Emine Emel Alcan. Doç. Dr. Kaya Yıldız hocamın danışmanlığında tezimde tarafınızdan Türkçeye çözümlenen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"ni kullanmak için izninizi istiyorum.



deniz giray

10 Nis (12 gün önce) ☆



Alıcı: bana

Emel merhaba

Ölçeği kullanabilirsin. Ölçek bilgilerine ve maddelerine Türk Psikoloji Yazılarındaki makaleden ulaşabilirsin. Referans olarak da o makaleyi gösterebilirsin. Yine danışmak istediğin bir konu olursa bana yazabilirsin. İyi çalışmalar.

Dr. M. Deniz Giray...

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İzni

Ölçek Kullanım İzni Gelen Kutusu x

emel alcan <eemelalcan@gmail.com> 9 Nis (13 gün önce) ☆

Alıcı: tuzun

9 Nisan 2017 11:29 tarihinde emel alcan <eemelalcan@gmail.com> yazdı:
Sayın hocam merhaba.Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Emine Emel Alcan.Doç. Dr.Kaya Yıldız hocamın danışmanlığında,tezimde tarafınızdan Türkçeye çevrilmiş olan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği"ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımla sunarım

ipek kalemcı tüzün <ipekkalemcituzun@gmail.com> 10 Nis (12 gün önce) ☆

Alıcı: bana

Sevgili Emine Emel,

Ölçeği kullanabilirsin...
Çalışmalarında kolaylıklar dilerim

9 Nisan 2017 12:33 tarihinde emel alcan <eemelalcan@gmail.com> yazdı:

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Ölçek Kullanım İzni Gelen Kutusu x

emel alcan <eemelalcan@gmail.com> 9 Nis (13 gün önce) ☆

Alici: ekaraguzel

Sayın hocam merhaba. Ben İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Emine Emel Alcan. Doç. Dr. Kaya Yıldız hocamın danışmanlığında tezimde Türkçeye uyarladığınız "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni kullanmak için izninizi istiyorum.

ekaraguzel 9 Nis (13 gün önce) ☆

Alici: bana

Merhabalar,

Tezimde belirtildiği şekilde geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan anketin türkçesini kullanmanızda benim için bir sakınca yoktur.

İyi çalışmalar dilerim

Samsung Galaxy akıllı telefonumdan gönderildi.

----- Orijinal mesaj -----
Başlangıç tarihi: emel alcan <eemelalcan@gmail.com>
Tarih: 09.04.2017 12:48 (GMT+03:00)
Alici: ekaraguzel@sakarya.edu.tr
Konu: Ölçek Kullanım İzni