

MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL PRESTİJ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE
ÖĞRENCİ BAŞARISI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

Elif Özlem ÖZGÜR

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK

KONYA

Ağustos, 2015

MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL PRESTİJ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE
ÖĞRENCİ BAŞARISI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

Elif Özlem ÖZGÜR

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK

KONYA

Ağustos, 2015

BİLİMSEL ETİK

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Elif Özlem ÖZGÜR

27.08.2015

TEZ KABUL FORMU

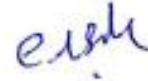
Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü' ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 27/ 08/ 2015

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK



Üye : Doç. Dr. Erkan IŞIK



Üye : Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZARSLAN

**Onay**

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Doç. Dr. İsmail Özgür ZEMBAT
Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Uzun bir çalışma süresi ve yoğun bir emekten sonra tezimi bitirmenin sevincini yaşıyorum. Bu süreçte benden yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım Ayşe Negiş IŞIK'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Benim en kuvvetli yanım ve en temel dayanağım tüm aile bireylerime gönülden teşekkür ediyorum...

Çok yoğun emek harcadığım bu süreçte bana sabır gösteren, benden desteğini esirgemeyen, birlikte geçirmemiz gereken en değerli zamanlarımı aldığım eşim Burhan ÖZGÜR'e ve kızlarım Ayşe Zeynep ve Afife Beyza'ya gönülden teşekkürler...

ÖZET

Yapılan bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel prestij, öğrenci başarısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Ashforth ve Mael (1992) tarafından geliştirilen ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Ashforth ve Mael (1992) tarafından geliştirilen ve Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram ve Selçuklu) bulunan 517 resmi ortaokul ve 28 özel ortaokulda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu okullarda görev yapan toplam branş öğretmeni sayısı ise 4537'dir. Örneklem seçiminde iki aşamalı örneklem seçimine gidilmiştir. Birinci aşama tabakalı örneklem, ikinci aşama basit seçkisiz örneklemidir.

Araştırma sonuçlarına göre ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyet, eğitim durumları, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresine göre farklılaşmadığı, fakat çalışılan okul türü ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaştığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyi ortalamaları incelendiğinde orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı, çalıştıkları okul türüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij arasında pozitif ve orta düzeyde, örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasında pozitif ve düşük düzeyde, örgütsel prestij ile öğrenci başarısı arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin % 11'i algılanan örgütsel prestij ile açıklandığı, % 5'inin ise öğrenci başarı ile açıklandığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Prestij, Öğrenci Başarısı

ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate the relationship between perceived external prestige, student success and organizational identification. The scale used for this study consists of three parts. The first part contains questions to determine the personal information of teachers participated in the study. Organizational Identification Scale which was developed Ashforth and Mael (1992) and adapted to Turkish by Tak and Aydemir are used in the second part of the study. In the third part of the study, it is used Perceived Organizational Prestige Scale which was developed by Ashforth and Mael (1992) and was adapted into Turkish by Tak and Çiftçioğlu (2009). The population of this study consists of 517 public secondary school teachers and 28 private secondary school teachers who work in three central districts of Konya (Karatay, Selçuklu and Meram) in 2014-2015 academic year. The total numbers of teachers in these schools are 4537 branches. It is used two-stage sampling in selection of the sampling. The first phase is stratified sampling, the second phase is simple random sampling.

According to the results of the study, the teachers' organizational identification levels have been moderately medium when the averages are surveyed. And the results showed that there is no differences between teachers no differences between teachers organizational identification levels according to their gender, education level, job experience, working period in school but also the results showed that there are differences between the teachers organizational identification levels' according to their kinds of schools and the number of teachers in their schools. It is determined that the perceived organizational prestige levels of teachers don't differ according to the gender , but it differs according to the type of the school they work. The results show that there is a positive moderate level between organizational identification and organizational prestige and there is a positive low level between organizational identification and student achievement and there is also a positive moderate level between organizational prestige and student achievement. In this study, it is concluded that 11 % of the teachers' organizational identification levels is described by perceived organizational prestige while 5 % of this level is accounted for student's success.

Key Words: Organizational Identification, Perceived External Prestige, Student's Success.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK.....	I
TEZ KABUL FORMU.....	II
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	IX
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X

1. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Sayıtları.....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6. Tanımlar.....	4

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Özdeşleşme.....	6
2.1.1. Kimlik, Sosyal Kimlik ve Sosyal Kimlik Kuramı.....	8
2.1.2.Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımları.....	10
2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	14
2.1.4. Örgütsel Özdeşleşmeni İlişkili Olduğu Kavramlardan Farkı.....	16
2.1.4.1. Örgütsel Özdeşleşme- Örgütsel Bağlılık.....	16
2.1.4.2. Örgütsel Özdeşleşme-Kimlik.....	17
2.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları.....	18
2.1.5.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri.....	18
2.1.5.1.1. Bireysel Nitelikteki Öncüller.....	18
2.1.5.1.1.1. İş Tatmini.....	18

2.1.5.1.1.2. Değerler	18
2.1.5.1.2. Örgütsel Nitelikteki Öncüller	18
2.1.5.1.2.1. Örgütsel Adalet Algısı	18
2.1.5.1.2.2. Örgütsel Bağlılık.....	19
2.1.5.1.2.3. Liderlik	19
2.1.5.1.2.4. Algılanan Örgütsel Prestij	20
2.1.5.1.2.5. Grubun Büyüklüğü	20
2.1.5.1.2.6. İletişim	20
2.1.5.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Ardılları.....	20
2.1.5.2.1. Bireysel Nitelikteki Ardıllar.....	20
2.1.5.2.1.1. İşten Ayrılma Niyeti	20
2.1.5.2.1.2. İşe Yönelik Olumlu Tepkiler	20
2.1.5.2.2. Örgütsel Nitelikteki Ardıllar	21
2.1.5.2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	21
2.1.5.2.2.2. İş Performansı.....	21
2.2. Algılanan Örgütsel Prestij	21
2.3. Örgütsel Özdeşleşme- Algılanan Örgütsel Prestij-Okul Başarısı İlişkisi.....	26
2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme İle Algılanan Örgütsel Prestij İlişkisi	26
2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme İle Okul Başarısı İlişkisi	27
2.3.3. Algılanan Örgütsel Prestij İle Okul Başarısı İlişkisi	28
2.4. İlgili Araştırmalar	29

3. BÖLÜM YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	32
3.2. Evren ve Örneklem	32
3.2.1. Tabakalı Örneklem	32
3.2.2. Basit Seçkisiz Örneklem	33
3.2.3. Araştırmaya Katılan Okullara ve Öğretmenlere İlişkin Genel Veriler	33
3.3. Veri Toplama Araçları.....	35

3.3.1.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	35
3.3.2.Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği.....	36
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	38

4. BÖLÜM BULGULAR

4.BULGULAR	32
-------------------------	-----------

5. BÖLÜM TARTIŞMA VE YORUM

5. TARTIŞMA VE YORUM	47
-----------------------------------	-----------

6. BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç	57
6.2. Öneriler	58
6.2.1. Araştırmacıya Öneriler	58
6.2.2 Uygulamacıya Öneriler.....	58

KAYNAKÇA	60
-----------------------	-----------

EKLER

Ek A - Konya Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Uygulama Onayı	69
EK B - Anket Örneği	70
EK C - Enstitü Ölçek Uygulama Onayı.....	72
EK D - Ölçek Kullanma İzni	73
ÖZGEÇMİŞ.....	74

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 - Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	13
Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	33
Tablo 3: Araştırma Yapılan Ortaokulların Öğretmen Sayıları Değişkenine Göre Dağılımı....	34
Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayısı	35
Tablo 5: Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayısı.....	37
Tablo 6: Ölçeklerin Puan Aralıkları	38
Tablo 7: Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalaması Ve Standart Sapmaları.....	39
Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamaları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu.....	40
Tablo 9: Eğitim Durumları Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamalarını Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu	40
Tablo 10: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Örgütsel Özdeşleşme Puanları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu	41
Tablo 11: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamalarını Belirlemeye Yönelik One-Way Anova Tablosu	41
Tablo 12: Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puanları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik One-Way Anova Tablosu)	42
Tablo 13: Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamalarını Gösteren Anova Tablosu.....	42
Tablo 14: Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenleri Algılanan Örgütsel Prestij Düzeyleri Puan Ortalamaları Ve Standart Sapmaları.....	43
Tablo 15: Cinsiyet Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Prestij Puan Ortalamalarını Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu.....	44
Tablo 16: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Algılanan Örgütsel Prestij Puanları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu	44
Tablo 17: Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Prestij Ve Okul Başarısı Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Tablosu	45
Tablo 18: Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları.....	45
Tablo 19: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analiz.....	46

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1:Örgütsel Özdeşleşme Modeli (Ashforth ve Mael, 1992, s.107)	11
Şekil 2: Grupla Özdeşleşmeyi Etkileyen Etmenler (March ve Simon, 1975, s.75).....	23
Şekil 3: Grubun Algılanan İtibarını Etkileyen Etmenler (March ve Simon, 1975, s.78).....	24
Şekil 4: Araştırma Modeli	32

1. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırma kapsamında oluşturulan problem durumu, araştırmanın amacı ve alt problemler, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın sayıltıları ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde örgütsel hedeflerini gerçekleştirmek isteyen kurumlar, örgütlerin en önemli ve en temel faktörü olan insan faktörünü duyarlılıkla ele almak zorundadır. Söz konusu eğitim ve öğretim kurumları olduğunda ise bu kurumların iş görenleri olan öğretmenlerin en temel etken olduğu bilinmeli ve onların temel ihtiyaçlarından olan ait olma ihtiyacı başka bir deyişle güçlü bir kimliğe bağlanma ihtiyacı karşılanmalıdır. Örgütler, günümüz iş yaşamında iş görenlerden işyerini sevmeye, sadakat duygusuna sahip olma ve işyerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi bir takım duyguların ötesine geçmelerini beklemekte; örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemektedir (İşçan, 2006, s.161). Yabancı ülkelerdeki kurumlar bunu başarmış durumda iken ülkemizde ise kurumuna ait olduğunu hissedemediği halde kurumda çalışmaya devam etme söz konusudur. Chang (2009), öğretmenlerin tükenmişliği üzerine yaptığı çalışmasında, gelişmiş ülkelerdeki, öğretmenlerin iş bırakma oranlarını belirtmiştir. Buna göre Amerika'da öğretmenlerin %25'i ilk 3 yılında %40'ı ise ilk 5 yılında öğretmenliği bırakmaktadır. Almanya'da ise emekliliğe kadar mesleği devam ettiren öğretmen sayısı %10'un altında kalmaktadır. İngiltere'de de benzer bir biçimde işi bırakan öğretmenlerin sayısı devam ettirenlerden fazladır. Bu ülkelerde kurumları ya da meslekleri ile gerekli bağı kuramadıkları için öğretmenlerin iş bırakma oranları yüksek olabilir, bu durumda gerçekten daha sevecekleri ve daha verimli olacakları işler yapma olasılıkları artacaktır. Ülkemizde ise öğretmen olarak mesleğe başlayan bireylerin büyük çoğunluğu öğretmen olarak emekli olmaktadır, ancak ne yazık ki bu durumu öğretmenlerin mesleğe bağlılığı ya da okul ile özdeşleşmeleri ile açıklamak iyimser bir yorum olacaktır. Eğitim-İş sendikasının yaptığı bir araştırmada Türkiye'deki öğretmenlerin %69'u daha iyi para kazanabilecekleri bir iş bulmaları halinde mesleği bırakacaklarını belirtmiştir (www.hurriyet.com.tr 24.11.2014).

Örgütsel özdeşleşme bu anlamda çalışan ile örgüt arasında bir köprü veya bir bağ görevi görmekte, bireyin ait olma ihtiyacı giderilirken örgüt de kendine bağlanan çalışanlara sahip olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme araştırmacılar tarafından bireyin örgütle istenilen bağı olarak tanımlanmıştır (Reade, 2001, s.1269). Örgütüyle özdeşleşen birey kurumuna duygusal bir bağ ile bağlanır, kendi kimliği ile örgütünün kimliğini özdeşleştirir, örgüte ait başarı ve başarısızlıkları benimser. Foote (1951)'e göre bir kurumun etkili bir biçimde yaşayabilmesi için önemli kavramlardan biri de özdeşleşmedir. Foote, özdeşleşme ile bir kimliğe veya kimlikler dizisini benimseme, bu kimlik veya kimlikler dizisine bağlanma durumunu anlatmaktadır.

Kurumuyla özdeşleşen birey memnuniyet ve huzur hisseder, eğitim kurumları olan okullarda da aynı durum geçerlidir. Okuluyla özdeşleşen öğretmenlerde memnuniyet ve okulu adına çaba gösterme isteği artacaktır. Özdeşleşme, insanları hedeflere başarmaya yöneltmede, motive etmede, örgüt adına daha fazla çaba sarf etmede, örgüt adına fayda sağlayan bir neden haline gelmiştir (Bhattacharya ve Sen, 2003, s.77). Kurumlarıyla özdeşleşen bireyler, kurumlarının hedefleri doğrultusunda hareket edip, kurumlarının daha iyi noktaya gelmesi için çaba sarf ederek kurumlarının başarılarına katkıda bulunmuş olacaklardır, başarının elde edilmesinde özdeşleşme önemli bir etkidir.

Eğitim sistemi, varlık gerekçesini sürdürebilecek yeni amaçlar belirlemek ve yeni yüzyılda işlevsel olmanın yollarını aramak zorundadır (Özden, 1998, s.132). Eğitim kurumlarının beklenen işlevi yerine getirebilmesi için eğitimde niteliğin artırılması gerekmektedir (Özdemir, 2003, s.45). Okullar ise eğitimden beklentileri karşılamak üzere oluşmuş en küçük alt birimlerdir. Okulların amaçları değerlendirildiğinde ise, okulların ülke genelinde yapılan sınavlarda başarı düzeylerinin yüksek olmasının önemi ön plana çıkmıştır. Akademik olarak başarılı olan okullar en önemli kurum hedeflerini gerçekleştirmiştir. Başarı seviyesi yüksek olan okulların çevrelerinde tanınma düzeyleri de artacak; veliler, öğrenciler ve öğretmenler bu okulları diğer okullardan farklı algılayacaktır. Bu farklılık okulun itibarını olumlu etkileyecek, bu okulların talep edilme düzeyleri de artacaktır. Öğretmenler ise bu okulları prestijli algılayacak ve bu okullarda görev yapmak isteyeceklerdir.

Okulların yukarıda belirtilen başarıyı elde etmesinde okullarıyla bütünleşmiş öğretmenlerle çalışmaları önemli bir etkidir. Okullarıyla özdeşleşen öğretmenlerin ait olma ihtiyaçları giderilirken, öğretmenler prestijli algıladıkları okulların başarılarına olumlu katkı sağlayacaktır. Okul başarısının ardında kurumun itibarı artacak, çevrede tanınma derecesi artacak, öğretmenlerin ise güçlü bir kimliğe bağlanma ihtiyacı giderilecektir.

Okulların bu beklenenleri gerçekleştirmesi ve okulların en önemli işlevi olan akademik başarının artması için öğretmenlere ve okul yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullar ile güçlü bir bağ kurmamaları okulun hedeflerine ulaşmasını da zorlaştıracaktır. Örgütsel özdeşleşme bu noktada kurumlarda çalışanların daha fazla motive olmasını ve buna bağlı olarak da daha fazla performans sergilemelerini sağlayan önemli yeni yeni fark edilen bir unsurdur (Köse, 2009, s.1). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların davranışlarının nedenlerinin açıklanması ve çalışanların ihtiyaçlarını belirlenmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin anlaşılması çalışanlar kadar örgüte de fayda sağlayan bir kavramdır. Örgütüyle özdeşleşen bireylere sahip kurumlar, çalışanların performansları artması nedeniyle başarılı olmuş, kendine bağlı çalışanları olduğu için güçlü kurumsal bir kimlik kazanmış olurlar. Günümüz okullarında görev yapan öğretmenlerin, üyesi oldukları okulda algıladıkları örgütsel özdeşleşme düzeyleri ise okulun başarısını ve öğretmenin iş tatminini de etkileyecek, öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda daha etkili ve daha verimli olmalarını katkı sağlayacaktır.

Örgütsel özdeşleşme ile öncülleri ve ardılları arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya koyan birçok çalışma vardır. Öğrenci başarısı ya da verimlilik özdeşleşmenin ardılı, prestij algısı ise özdeşleşmenin öncülü olarak değerlendirildiğinde bu noktada örgütsel prestij, öğrenci başarısı ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olması beklenir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Yapılan bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel prestij, öğrenci başarısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan kuramsal çerçeveye göre alt problemler şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri nedir? Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri;
 - a. cinsiyet,
 - b. eğitim düzeyi,
 - c. çalıştıkları okul türü,
 - d. mesleki kıdem,
 - e. okuldaki çalışma süresi,
 - f. okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel prestij algı düzeyi nedir? Öğretmenlerin örgütsel prestij algı düzeyleri;
 - a. cinsiyet,
 - b. çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel prestij ve öğrenci başarısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Algılanan örgütsel prestij örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
5. Örgütsel özdeşleşme öğrenci başarısının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel özdeşleşme kavramının ilk kullanıldığı çalışma Laswell (1935)'in çalışmasıdır. Tolman (1943), Foote (1951), Simon (1957), Kelman (1958) ve Brown (1969) da örgütsel özdeşleşmeden ilk bahseden araştırmacılar olmuştur. Bu tarihten 1990'lı yılların başlarına kadar fazla ilgi görmeyen örgütsel özdeşleşme kavramı, 1989'da Mael ve Ashforth'un bu kavramı Sosyal Kimlik Kuramı'na temellendirmesiyle kuramsal alt yapı kazanmıştır. Bu tarihten sonra ise örgütsel özdeşleşmeyi konu alan çalışmalar hız kazanmıştır.

Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi önemseyen bir kavramdır. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin algılanması ise birçok sebepten dolayı önemlidir. Çalışan ve örgütlerin algılamalarındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek, bu iki yapı arasındaki ilişkinin doğasını bilmek anlamına da geleceğinden, bireyin kurumsal hedeflere yönelik tutum ve davranışlarını tahmin edebilmenin bir yolu olarak gözükmektedir. Eğitim kurumlarının belirlenen hedeflere ulaşmasında öğretmenlerin buldukları kurumdan memnun olmaları,

kuruma aidiyet hislerinin güçlenmesi ve kurumlarıyla özdeşleşmeleri önem kazanmıştır. Öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmeleri daha az maliyeti olan ve uzun süreli hedeflere ulaşmada önemli bir yöntem olacaktır.

Örgütsel Özdeşleşme kavramının kullanıldığı çok sayıda yabancı çalışma bulunmaktadır. Türkiye örneğinde özdeşleşmenin konu alındığı az sayıda çalışma olduğu görülmektedir (Aliyev, 2014; İşçan, 2006; Karayiğit, 2008; Köse, 2009; Polat, 2009; Tak ve Aydemir, 2004; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Tiktaş, 2012; Tokgöz, 2012; Tüzün, 2006; Tüzün ve Çağlar, 2008). Eğitim alanında ise yakın zamanlı birkaç çalışma bulunmaktadır (Erdoğan ve Aydın, 2013; Meydan ve Polat, 2013; Nartgün ve Kalay, 2014; Özdemir, 2010; Yetim, 2010; Yıldız, 2013). Bu çalışma, algılanan örgütsel prestij, öğrenci başarısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda bu araştırma örgütsel prestij, öğrenci başarısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin belirlemesi açısından ilk çalışmalardan biri olmasından dolayı önemlidir. Bu çalışma Türkçe literatürdeki önemli bir boşluğu doldurma, araştırmacılara bu yönde ışık tutma, eğitim yönetimi ile ilgilenen uygulamacılara yardımcı olma çabasıyla oluşturulmuş bir çalışmadır.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

1.Örnekleme oluşturan tüm öğretmenlerin, veri toplama araçları içtenlikle ve dürüstçe cevap verdikleri kabul edilmektedir.

2.Okulda görevli öğretmenlerin okuldaki örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve örgütsel prestij algılarına ilişkin belirli bir algı ve farkındalık düzeyine sahip oldukları kabul edilmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1.Araştırma ortaokulda görev yapan branş öğretmenlerin görev yaptığı okulları ile sınırlıdır.

2. Araştırmada elde edilen veriler araştırmada kullanılacak veri toplama aracı ile sınırlıdır.

3.Araştırma 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Konya ilinin merkez ilçeleri (Karatay, Meram, Selçuklu) ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin algıları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Özdeşleşme: Kurum amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir (Mael ve Ashforth, 1992).

Algılanan Örgütsel Prestij: Çalışanın kendisini ve diğer bireylerin örgütü nasıl gördüğüne ilişkin düşünceleridir (March ve Simon, 1975).

Ortaokul: Zorunlu eğitim kapsamında dört yıl süreli ilköğretimdir. Kadın ve erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine hizmet eden temel eğitim ve öğretimi gerçekleştirmek için kurulmuş dört yıl süreli ve zorunlu okullardan oluşan bir milli eğitim-öğretim kurumudur (İlköğretim ve Eğitim Kanunu, madde 1 ve madde 2). Başka bir ifadeye göre ortaokul, ilköğretim kurumlarından dört yıl süreli, zorunlu ve farklı programlar arasında tercihe imkân veren resmi ve özel ortaokullar ile imam-hatip ortaokullarından oluşur.

Öğrenci Başarısı: Başarı; program hedefleriyle tutarlı davranışlar bütünüdür (Demirtaş ve Güneş 2002, s.15). Bu çalışmada öğrenci başarısı TEOG sınavından elde edilen başarıyı ifade etmektedir.

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme kelimesi “bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması süreci, bireyin bu yolla kendi kimliğini tanıması ve tanımlaması süreci” (TDK, 2014) şeklinde tanımlanmıştır. Özdeşleşme, bireyin bir grup ya da başka bireylerle kaynaşmasını, bir grubun parçası olarak kendini tanımlamasını anlatan psikolojik ve sosyolojik yönü olan bir kavramdır.

Toplumsal şartların insan üzerindeki etkisini araştıran sosyal psikolojinin önemli konularından birisi olan özdeşleşme ilk olarak Laswell (1935) tarafından psikolojik ve sosyolojik bir kavram olarak kullanılmıştır. Ashforth ve Mael (1989) tarafından örgütsel alana uyarlanan örgütsel özdeşleşme her an güncelliğini koruyan ve araştırmacıların ilgisini çeken bir kavram olmuştur. En açık ifadeyle bireyin örgütle bağı olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt içindeki tutum ve davranışları ile tutum ve davranışların altında yatan nedenleri açıklamaya ve anlamaya çalışır.

Özdeşleşme terimi, yazınsal alanda ilk olarak politik bilimler alanında çalışma yapan Laswell (1935) tarafından psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilgili bir kavram olarak kullanılmıştır. Laswell, özdeşleşme kavramını, diğer insanlarla oluşan duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzer olma algısının oluştuğu süreç olarak tanımlamış ve böyle bir başarının ancak paylaşılan ilişkilerin ve sembollerin çokluğu ile olabileceğini belirtmiştir (Silva, 2007 akt. Tokgöz, 2012, s.34). Bu tanıma göre özdeşleşme, benzerlik ve farklılıkları ayırt etmeye yarayan algısal bir süreçtir, paylaşılan ilişkilerin çokluğu ile açıklanmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili en çok kabul gören tanımlar Ashforth ve Mael (1989) ile Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) tarafından yapılan tanımlardır. Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmeyi bireyin örgüte ait olma ve onunla bir olma algısı olarak tanımlarken, Dutton v.d. (2004) örgütsel özdeşleşmeyi bireyin örgütü tanımladığına inandığı aynı tutumlarla kendisini tanımlama derecesi olarak tanımlamıştır. Bu tanımlarda örgütsel özdeşleşme ile iş gören ve örgüt arasındaki bağın altı çizilmiş, iş görenin örgüte ilişkin algısı, iş görenin örgütünü kendine göre tanımlamasından söz edilmiştir.

Örgütler günümüzde çalışanlardan; onların kendilerini örgüte üye olmakla tanımlarken gurur duymalarını (İşcan, 2006, s.161), örgütsel perspektiften hareket etmelerini ve düşünmelerini (Tüzün ve Çağlar, 2008, s.1022), örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini isterler (Yıldız, 2013, s.252). Böylece çalışanların örgütle özdeşleşmeleri daha az maliyeti olan ve uzun süreli hedeflere ulaşmada önemli bir yöntem olacaktır.

Aşağıda örgütsel özdeşleşme ile ilgili yazınsal alandaki ilk tanımlamalara ve ilk çalışmalara yer verilmiştir.

Özdeşleşme ve Savaş Sonrası Dünya Düzeni çalışmasında Tolman (1943) özdeşleşmeyi, bireyin kişisel amaçları ile grubun amaçlarını birleştirdiği, bireyin bir grubun parçası olarak

hissettiği bir bağ olarak tarif etmiştir (Köse, 2003). Foote (1951) geliştirdiği teoride özdeşleşmenin motivasyonu etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca özdeşleşme tanımı ile bir örgütün üyesi olarak kendini tanımlama ve özgün bir örgüt kimliğine bağlanma anlatılmak istemiştir. March ve Simon (1975), *Örgütler (The Organization)* isimli kitabında özdeşleşmeyi detaylı bir biçimde incelemiş, bu alandaki ilk model önerisini geliştirmiştir. Bireylerin önceden amaçları belli olan örgütlere dâhil olduklarında bu yapıya dayanarak karar almaya devam ettikleri belirtilerek özdeşleşme tanımı yapılmıştır. March ve Simon, ayrıca grupla özdeşleşmeyi etkileyen değişkenleri giderilen bireysel ihtiyaçların sayısı ve grup üyeleri arasındaki yarışmanın yoğunluğu olduğunu belirtmişlerdir (March ve Simon, 1975). Kelman (1958) örgütlerde değişim yaşandığında bireylerde üç ana özellik bulunması gerektiğini belirtmiştir. Bunlar; uyum, içselleştirme ve özdeşleşme (özdeşleşme) dir. Burada da belirtildiği gibi üç ana özellikten biri de özdeşleşmedir. Ayrıca Kelman (1958) bireylerin örgütleri ile ilişkilerinde memnuniyet verici olarak sürdürdüklerinde özdeşleşmenin oluşacağını belirtmiştir. Bu açıdan örgütsel özdeşleşmenin bireyler için duygusal ve tatmin verici bir bağ olduğunu söylemek mümkündür. Brown (1969), yaptığı deneysel çalışmada örgütsel özdeşleşmeyi birey ile örgüt arasındaki belirli bir ilişkiden kaynaklanan bireyin kendini tanımlama biçimi olarak tarif etmiştir (Almeda, 2009, s.22, akt. Aliyev, 2014, s.50).

Hall, Schneider ve Nygren (1970) bireyin amaçları ve değerleri ile örgütün amaçları ve değerleri birleştiğinde birey ile örgüt arasında duygusal bir bağ oluşacağı bu yolla bireyin örgüt ile özdeşleşmesinin olacağını belirtmiştir. Hall v.d. (1970) bu tanımlarında özdeşleşmenin duygusal yönüne vurgu yapılmıştır. Lee (1971), örgütsel özdeşleşme ile ilgili deneysel bir çalışma yapmıştır. Lee'ye göre özdeşleşme; ait olma, sadakat ve paylaşılan özellikleri içermektedir (Lee, 1971). Rotondi (1975) yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşmeyi, bireylerin çalıştıkları organizasyon ile özdeşleştikleri bir süreç olduğunu belirtmiştir, organizasyonu ile özdeşleşen bireylerin, organizasyonlara önemli katkıları olduğunu belirtmiştir. Bu katkılardan bazıları ise amaç bağlılığı ve örgütlerin başarısıdır. Bir başka özdeşleşme tanımı ise Simon (1976) tarafından yapılmıştır. Simon tanımında, bir grupla birçok seçim alternatiflerinin sonuçlarını o gruba dayandırarak değerlendirdiğinde bireyin karar verme sürecinde örgütle özdeşleştiğini belirtmiştir. Bu tanıma göre birey karar verme sürecinde, örgütün çıkarlarını (amaçlarını) göz önünde bulundurursa birey örgütüyle özdeşleşecektir. Patchen (1970) çalışmasında özdeşleşmenin üç önemli bileşeninden bahsetmiştir. Bunlar; **(a)** Benzerlik ya da ortak özellikleri algılama, **(b)** Üyelik ya da birlik olma duygusu, **(c)** Sadakat ya da organizasyonu desteklemedir.

1980'lere gelindiğinde Cheney örgütsel özdeşleşme ile çalışma yapan başlıca araştırmacılardan olmuştur. 1982 yılında geliştirdiği Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği örgütsel özdeşleşmeyi ölçen ilk ölçektir, bu ölçek 30 madde ve 7 faktörden oluşmakta ve örgüt üyelerinin karara verme öncüllerini belirlemede kullanılmaktadır. Patchen (1970) yılında belirlediği örgütsel özdeşleşme bileşenleri Cheney'in geliştirdiği Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (OIQ)'nin temelini oluşturmaktadır. Cheney (1983) yaptığı bir başka çalışmada örgüt çalışanlarının örgütlerinin çıkarları doğrultusunda karar vermelerinin bireylerin örgütle özdeşleşmesini sağladığını söylemiştir.

Henri Tajfel ve John Turner tarafından ileri sürülen Sosyal Kimlik Kuramı, Ashforth ve Mael (1989) tarafından örgütlere uygulanmasıyla örgütsel özdeşleşme kavramı Sosyal Kimlik

Kuramı ile açıklanmaya başlanmıştır. Bu tarihten sonra yapılan çalışmalar örgütsel özdeşleşmeyi Sosyal Kimlik Kuramına temellendirmiştir. Bu nedenden yukarıda Sosyal Kimlik Kuramı öncesi örgütsel özdeşleşme tanımlarına ve çalışmalarına yer verilmiştir fakat bu tez çalışmasında örgütsel özdeşleşme Sosyal Kimlik Kuramı'na göre incelenmiştir.

2.1.1. Kimlik, Sosyal Kimlik ve Sosyal Kimlik Kuramı

M.Ö. 5. yüzyılda yaşayan ilk Yunan filozofu Sokrates'in ünlü "kendini tanı" sözü insanlığın yüzyıllar boyu yaşadığı ve üzerinde kafa yorduğu bir sorunun kimlik sorununun özlü bir ifadesi olmuştur (Bilgin, 1996, s. 7). Kimlik (Identity), bir kişi veya grubun kendisini tanımlaması ve kendini diğer kişi veya gruplar tarafından konumlaması (Bilgin, 2007, s.11) veya bir kişi ya da bir grubun diğer kişi ve gruplardan farklı yapan özellikler bütünüdür. Bu özellikler başka kişi ve gruplar tarafından kabullenilir, bu kişi ve grupları tanımlarken kullanılır.

Kimlik 1950'li yıllardan itibaren gruplar arası davranışlar ve çatışma başlığı altında ele alınmaya başlanmıştır. Muzaffer Sherif'in bu sahada yaptığı teorik ve yöntemsel çalışmalar gruplar arası ilişkileri incelemiş olmasına rağmen doğrudan kimlik ile ilgili değildir (Arkonaç, 1997, s.393). Kimlik kavramında birey ve grup olguları, kimliğin bireysel ve sosyal yanları olması dikkat çekicidir. Grup olgusuna kısaca değinmek gerekirse, günlük konuşmada kullanılan "grup" sözcüğü en genel anlamda "çoğul olmayı" belirler ancak bir topluluğun grup olabilmesi için en az koşul "etkileşim"dir. Buna göre grup, etkileşim halinde olan birden fazla insan anlamına gelir (Kağıtçıbaşı, 2004, s.258).

Çeşitli araştırmacılar kimliğin bu iki kutupluluğunu, bireysel kimlik (identity) ve sosyal kimlik (social identity) ayrımıyla ifade etmeye çalışmışlardır (Bilgin, 1995, s.66). Turner'a göre kişisel kimlik; bireyin kişilik doğasındaki öznel tanımları içerirken; sosyal kimlik, bir kişinin çeşitli sosyal kategorilerdeki sosyal özdeşleşmelerinin toplamı olarak tanımlanabilir (Meşe, 1991, s.12). Kişisel kimlik, bireyi diğer kişilerden ayıran bireysel farklılıkları, kişisel özellikleridir. Sosyal kimlik ise kişinin ait olduğu grubun üyeliğine göre kendini tanımlaması ve bireyin o gruba olan bağlıdır. Tajfel (1972)'in tanımına göre sosyal kimlik, üyeliğine bir duygu ve değer atfedilen belirli bir sosyal gruba ait olma durumunun kişi tarafından bilinmesidir. Örgüt içinde bireyden beklenen, kişisel kimliklerinin önüne sosyal kimliklerinin geçmesi; bireyin kendini ait olduğu gruba göre tanımlamasıdır.

Kimliğe ilişkin konulara değinen kimlik kuramları olmuştur. Bunlar Erikson'un Kimlik Kuramı, Stryker ve Burke'ün Sosyoloji Kökenli Kimlik Kuramı, Sosyal Kimlik Kuramı ve Kendini Sınıflandırma Kuramıdır. Sosyal Kimlik Kuramı ve Kendini Sınıflandırma Kuramı diğerlerinden farklı olarak sosyal psikoloji kökenli kuramlardır (Hortaçsu, 2007, s.24). Burada örgütsel özdeşleşme ile ilgili daha yakından ilgili olması açısından sadece Sosyal Kimlik Kuramının ayrıntılarına yer verilecektir.

Sosyal Kimlik Kuramı Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1979 yılında gruplar arası davranışların ve grup dışındakilere uygulanan ayrımcılığın psikolojik temelini açıklamak için ortaya atılmıştır (van Dick, 2001, s.269). İkinci Dünya Savaşı'nı yaşamış bir kişi olarak Tajfel, bu kuram üzerinde çalışan Tajfel'e katılan Turner ve daha sonra bir grup arkadaşı birlikte Sosyal Kimlik Kuramını geliştirmiştir. Sosyal Kimlik Kuramı 1940'ların algı

çalışmalarından (Hortaçsu, 2007, s.25), Muzaffer Sherif'in 1966 yılında yaptığı gruplar arası davranışlar ve çatışma çalışmalarından etkilenmiştir (Arkonaç, 1997, s.393). Azınlık grupların neden olduğu kolektif eylemleri ve gruplar arası ilişkileri inceleyen Sosyal Kimlik Kuramı bir sosyal psikoloji teorisi (Arkonaç, 2001, s.258). Sosyal Kimlik Kuramı, bireyler belirli bir grubun üyesi olduklarında (Meşe, 1991, s.19), bireysel kimliğinden farklı olarak gruplarla iletişimde bulunurken kullanılan sosyal kimliğinin nasıl oluştuğunu (Karayiğit, 2008, s.3), bireyin bu gruba ait olmasından kaynaklanan tutum ve davranışları üzerinde araştırma yapmıştır. Ayrıca Sosyal Kimlik Kuramı'nın motivasyonel temelli bir içerik boyutu olduğundan söz etmek gerekir, bu ise benliği olumlu değerlendirme ihtiyacıdır. Buna göre grubun üyesi olan kişi grubunu, dolayısıyla kendisini olumlu değerlendirme ihtiyacı ile belli boyutlarda kendi grubunu daima diğer gruplar karşısında daha olumlu değerlendirme çabasıdır (Arkonaç, 1997, s.393).

Sosyal Kimlik Kuramı'nın bazı temel kavramları vardır: bunlar toplumsal bağlam (context), sosyal sınıflandırma (social categorization), toplumsal kimlik ve sosyal özdeşleşme (social identification) ve sosyal kıyaslamadır (social comparison) (Sakallı, 2010, s.182). Bu bölümde sosyal kıyaslama, sosyal sınıflandırma ve sosyal özdeşleşme kavramları açıklanacaktır.

Sosyal sınıflandırma, bilişsel işlemdir. Nasıl ki eşyalar ve maddeler belli bir sınıfa yerleştirilmişse kişiler de sosyal yaşamda çeşitli sınıflara-kategorilere yerleştirilmiştir. Bu bilişsel işlem, insanların toplum içinde nerede yer aldıklarını ve kim olduklarını anlamalarına yardımcı olur ve bu sayede kendilerini, aynı kategorideki diğer kişilerle büyük oranda benzer algılar (Sakallı, 2010, s.179). Bu sınıflandırma insanların sosyal hayatını düzene koymaya ve sosyal hayatta kendilerinin yerini bulmaya yarayacaktır. Tajfel (1982)'e göre sınıflandırmanın önemli bir sonucu kişinin kendi grubunu diğer gruplara göre daha olumlu değerlendirmesi ve kaynakları dağıtırken kendi grubunu kayırmasıdır (Hortaçsu, 2007, s.30).

Sosyal kıyaslama, bireyler sosyal kıyaslama işlemini, kendileri ile diğerleri veya kendi grupları ile diğer gruplar arasındaki farklılıkları bulmak için kullanmaya güdüldüler ve diğer gruplar göz önünde bulundurularak kendi gruplarının değerlerini belirlemek için gruplar arası kıyaslama yaparlar (Tajfel ve Turner, 1979, akt. Soylu 1999, s.53). Grup üyeleri bunu yaparken kendi gruplarının olumlu özelliklerini en üst seviyede tutmaya yönelirler, bu durumda grup üyelerinin kendilerine olan saygıları ve değerleri artacaktır.

Sosyal özdeşleşme, bireyin bir grup sınıflamasına ait olma algısıdır (Mael ve Ashforth, 1992, s.104). Bir grup kimliğine aidiyet duygusu ile bağlanma algısının sosyal özdeşleşme olduğu söylenebilir. Sosyal özdeşleşme, bireyin bir sosyal kimliğe ne ölçüde bağlı olduğunu ifade etmektedir, bu sayede bireyler kendilerini bir grubun parçası olarak algırlar.

Tajfel ve Turner (1979) Sosyal Kimlik Kuramı'nda kişinin grupla özdeşleşmesi ve bunun davranışlar üzerindeki etkisi üzerinde durmuştur. Kişi kendini bir grubun üyesi olarak algılıyorsa o grupla özdeşleşmeleri çerçevesinde kendini tarif edecek ve buna uygun davranışta bulunacaktır (Arkonaç, 1999, s.448). Farklı gruplar içinde değişik kimliklerle faaliyet gösteren insanlar, öncelikle sosyal dünyalarını biz-onlar diye çeşitli sosyal gruplara ayırma (Billig ve Tajfel, 1973,), bu grubu sosyal gruplar içerisinde diğer gruplarla karşılaştırma (Arkonaç, 1999, s.22), üyesi oldukları grupları diğer gruplardan üstün görerek;

üstün gördükleri gruplara sıkı sıkıya özdeşleşme (Demirtaş, 2003, s.1) eğilimindedirler. Özdeşleşme kavramı Sosyal Kimlik Kuramı'nın en önemli kavramlarından biridir. Sosyal Kimlik Kuramı'nın örgütsel alana uygulanması bazı açılardan yararlı olmuştur. Sosyal Kimlik Kuramı özdeşleşmenin belirteçlerini ve bileşenlerini örgütsel yaklaşımlara göre daha etkin biçimde tanımlamıştır, ayrıca Sosyal Kimlik Kuramı özdeşleşmenin durumsal ve bağlamsal değişkenliği üzerine daha verimli bir öngörü sağlayan bir kuramsal arka plan sağlamıştır (van Dick, 2001, s.266).

Örgütsel özdeşleşmenin kuramsal temelleri incelendikten sonra örgütsel özdeşleşmenin tanımı, önemi, öncülleri ve ardılları ve özdeşleşme ile sıklıkla karıştırılan bazı kavramlar arasındaki farklılıklar incelenip açıklanacaktır.

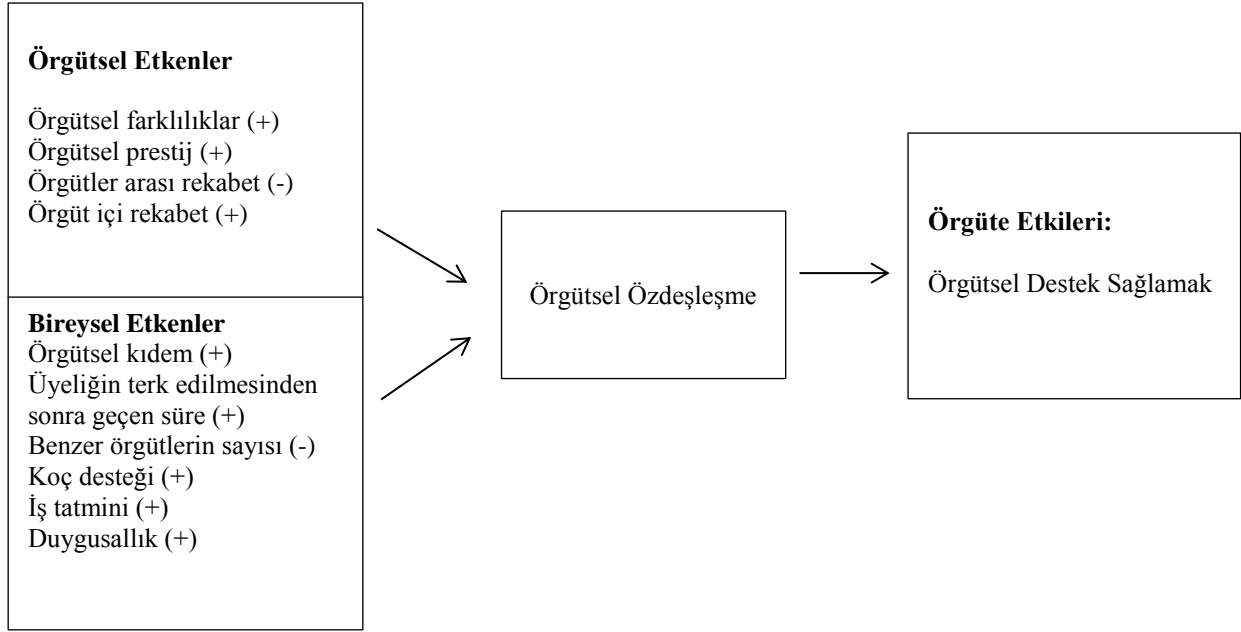
2.1.2.Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

Örgütler, sağlıklı ve başarılı bir biçimde varlığını devam ettirmek için yetenek ve becerileri üstün olan, örgüte sadık ve örgütsel amaçlara yönelik çalışanlara bağımlıdır (Bingöl, 2010, s.3). Örgütler çalışanlardan en yüksek verimliliği alarak örgütsel amaçları gerçekleştirmek isterler. Buna ulaşabilmek için örgüt her bir çalışanını güdüleyerek onun olumlu özelliklerini açığa çıkararak onu örgüte uyumlu bir çalışan haline getirmek ister.

İş ortamının çalışanların duyguları ile uyum içinde olması çalışanlar ve örgüt için önemlidir. Örgüt ile çalışanların uyumlu olması gereken tek nokta duygusal uyum değildir. Çalışanların değerleri, tutum ve davranışları ile örgütün değerleri ve amaçları da uyum içinde olmalıdır. Bu uyumu yakalayabilen örgütlerin çalışanları, işini sevme, örgüte bağlılık ve duygusal yakınlık, örgüt üyesi olmaktan gurur duyma tutum ve davranışları sergileyecektir. Bu tanımlamalar birey örgütüyle özdeşleştiğinde meydana gelir (İşcan, 2006, s.161).

Örgütsel özdeşleşme, örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir (Ashforth ve Mael, 1989, s.23). Ashforth ve Mael (1989) örgütsel özdeşleşmeyi Sosyal Kimlik Kuramı'na uygulamasıyla örgütsel özdeşleşme farklı bir boyut kazanmıştır. Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin Sosyal Kimlik Kuramı'na uygulanmasından sonraki tanımlar incelenecektir.

Ashforth ve Mael (1989) Sosyal Kimlik Teorisi ve Örgütler isimli çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ve algısal bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin benlik sınıflandırma sürecinde meydana gelmektedir. Örgütüyle özdeşleşen birey kurum kimliği ile uyumlu davranışlar sergiler, bireyde gruba veya örgüte ait olma algısı oluşur. Bireyin örgütle özdeşleşmesini etkileyen bireysel ve örgütsel etkenler bulunmaktadır. Ashforth ve Mael (1992) yaptıkları bir çalışma sonucunda oluşturdukları modelde örgütsel özdeşleşmenin hem öncüllerini hem de ardıllarını ortaya koyarak, örgütsel özdeşleşme literatürüne önemli bir katkıda bulunmuşlardır. Aşağıda şekilde (Şekil 1) bu modelin ayrıntıları görülmektedir.



Şekil-1:Örgütsel Özdeşleşme Modeli (Ashforth ve Mael, 1992, s.107)

Bu modele göre örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen değişkenleri örgütsel ve bireysel etkenler olarak iki gruba ayırmak mümkündür. Örgütsel etkenlerden örgütsel farklılıklar, örgütsel prestij ve örgüt içi rekabet örgütsel özdeşleşmeyi olumlu olarak etkilerken; örgütler arası rekabet örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz etkilemektedir. Bireysel etkenler incelendiğinde ise örgütsel kıdem, örgüt üyeliğinin terk edilmesinden sonra geçen süre, koç desteği (danışman desteği sağlama), iş tatmini ve duygusallık olumlu olarak etkilenirken; benzer örgütlerin sayısının varlığı ise örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşme gerçekleştiğinde ise örgüte olumlu etkisinin örgütsel destek sağlama olması beklenir.

Bu dönemlerde Sosyal Kimlik Kuramı'nın örgütsel özdeşleşmeye uygulayan başka bir çalışma Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) tarafından yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşme, iş görenin kendi ile aynı niteliklere sahip olduğunu düşündüğünde örgütüne göre kendini tanımlama derecesidir (Dutton ve vd.,1994). Bireyler çalıştıkları örgütün özelliklerini ne kadar benimserse ve bireyin örgüt üyesi olmasından kaynaklanan kimliği ne kadar belirgin hale gelirse birey örgütüyle daha güçlü özdeşleşecektir.

Pratt (1998)'a göre, bireyin üye olduğu örgüt hakkındaki inançları kendini tanımlayan ve kendine referans olan niteliğe sahip olursa örgütsel özdeşleşme ortaya çıkmış olur (Pratt, 1998, s.172). Ayrıca Pratt (1998) bireyin güvenlik ve ait olma gibi ihtiyaçları giderilirse ve çalışma hayatı birey için anlamlı hale gelirse bireyin bütünsel ihtiyaçları giderileceğini belirtmiştir (Pratt, 1998). Rousseau (1998)'ye göre örgütsel özdeşleşme; bireyin kendi benliğini örgüte bağlı olarak kavramasıdır. Özdeşleşme bilişsel bir sürece karşılık gelir ve benliğin örgüt ile ilişkide olduğunu kavranışıdır (Karayığıt, 2008, s.29).

21. yüzyıl ile birlikte örgütsel özdeşleşme çalışmalarının hız kazandığı söylenebilir. Bergami ve Bagozzi (2000)'ye göre örgütsel özdeşleşme, örgütün ve örgüt üyelerinin faydasına olan davranışları yapmaya teşvik eder. Bergami ve Bagozzi (2000) bu çalışmalarını kapsamında örgütsel özdeşleşmeyi görsel bir ölçek yoluyla ölçmüşlerdir. Bu ölçekte çalışanlar

kendilerinin örgütlerine uzaklığına göre en yakın konumdan en uzak konuma doğru görsel yolla ifade etmektedirler. En son aşama olan 8. aşamada birey örgütü ile özdeşleşmektedir.

Reade (2001) örgütsel özdeşleşmeyi bireyin örgütüne psikolojik bağı olarak tanımlamıştır. Bireyin örgütü ile psikolojik bağı olarak görülen örgütsel özdeşleşme bireyin davranışları ile örgüt içindeki performansını etkilenmektedir (Reade, 2001). Reade yaptığı çalışmada örgütün ayırt ediciliğinin-farklılığının örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir, ayrıca bireyler yöneticilerinden destek gördüklerinde ve değer verildiklerini algıladıklarında örgütsel özdeşleşme düzeyinin olumlu yönde etkileneceği belirtilmiştir.

Daha sonralarda örgütsel özdeşleşme literatürünün en önemli yazarlarından biri de Van Dick olmuştur. Van Dick, Sosyal Kimlik Kuramı'nı örgüt içindeki bireysel davranışları açıklamak için güçlü kuramsal bir yapı olduğunu belirtmiştir. Van Dick'e göre örgütsel özdeşleşme çalışanların ve örgütlerin gelecek ile ilgili algılamaları paylaşmalarıdır. Van Dick'in 2004 yılında geliştirdiği 25 madde ve tek boyuttan oluşan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği sıklıkla kullanılan ölçeklerden olmuştur.

Edwards (2005) örgütsel özdeşleşmeyi çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik durumu yansıtan ve davranışların altında yatan bağ olarak tanımlamıştır. Edwards'a göre çalışanların iş yerindeki tutum ve davranışlarını bilmek ve bunu açıklamaya çalışmak örgütsel özdeşleşme ile mümkündür, örgütsel özdeşleşme bu davranışları açıklamaya çalışan anahtar bir kavramdır.

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan son çalışmalar, bireyin kimliğini örgütten türetmesinin yollarını daha net gösterecek iyileştirmeleri içeren genişletilmiş bir özdeşleşme modeli ortaya koymaya çalışmışlardır (Karayigit, 2008, s.31). Kreiner ve Ashforth (2004), örgütsel özdeşleşme ile ilgili genişletilmiş bir model geliştirmiştir, özdeşleşmenin dar tanımlarla verilemeyeceğini, birey ve örgüt arasındaki ilişkilerin üzerinde daha fazla durulması gerektiğini belirterek yaptıkları deneysel araştırmada dört farklı özdeşleşme durumu olduğunu tespit etmişlerdir.

Özdeşleşmeme; bireyin örgütü tanımladığına inandığı tutum ve değerlere sahip olmayacak biçimde kendini tanımlaması ile ortaya çıkar (Kreiner ve Ashforth,2004, s.2). Özdeşleşmeme durumunda birey kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayıracaktır. Örgütte özdeşleşmeme istenmeyen bir durum gibi gözükse de örgütün yararına olacak sivil erdem (whistle-blowing), yenilikçilik ve vicdani red davranışı gibi davranışların ortaya çıkmasını sağlayabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.3).

Kararsız-nötr özdeşleşme; bireyin örgütle hem özdeşleşmesi hem de özdeşleşmemesidir, kararsız özdeşleşme örgütlerin belirsiz yapıları, bireylerin gevşek değerleri ve hedefleri birleştiğinde ortaya çıkacaktır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.4).

Tarafsız özdeşleşme; bireyin kendini algılamasında örgütüyle özdeşleşme ve özdeşleşmemenin yokluğuna dayanarak gerçekleşir (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.5). Bu durumda birey örgütüyle ne kimlik birleşmesi ne de kimlik ayrımı yaşamaz, birey örgütüne ne yakın ne de uzak olacaktır.

Güçlü özdeşleşme; özdeşleşmemenin tam tersi durumdur (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.5).

Aşağıdaki tabloda (Tablo 1) 1935’lerden günümüze kadar örgütsel özdeşleşme üzerine yapılmış tanımlara yer verilmiştir. Bu tanımlar incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin, örgüte duygusal bağlılık, bireyin kendini örgüte göre tanımlaması, amaç birliği ve bireyin örgüte ve örgüt amaçlarına sadık olması gibi değişkenler etrafında tanımlandığı görülmektedir.

Tablo 1 - Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

Yazar	Tanım	Ana Kavram
Laswell (1935)	Diğer insanlarla oluşan duygusal bağın eşlik ettiği ve benzer olma algısının oluştuğu süreçtir.	Duygusal bağ-benzer olma
Tolman (1943)	Bireyin kendini bir grubun parçası hissetmesi ve o gruba bağlı olmasıdır.	Bağlılık
Foote (1951)	Bir örgütün üyesi olarak kendini tanımlama ve özgün bir örgüt kimliğine bağlanmasıdır.	Bağlılık
Simon (1957)	Bireyin ve örgütün amaçlarının bütünleştiği ve benzediği süreçtir.	Amaç birliği
March ve Simon (1958)	Bireyler önceden amaçları belli olan örgütlere dâhil olduklarında bu yapıya dayanarak karar almaya devam ettiklerinde örgütleriyle özdeşleşirler.	Amaç birliği
Hall v.d. (1970)	Bireyin amaçları ile örgütün amaçları birleştiğinde birey ve örgüt arasında kurulacak bağıdır.	Amaç birliği-bağlılık
Lee (1971)	Özdeşleşme; ait olma, sadakat ve paylaşılan özellikleri içermektedir.	Sadakat-bağlılık-paylaşılan özellikler
Patchen (1970)	Özdeşleşmenin üç ana bileşeninden bulunmaktadır. 1. Benzerlik ya da ortak özellikleri algılama 2. Üyelik ya da birlik duygusu 3. Sadakat ya da organizasyonu destekleme.	Benzerlik-sadakat-birlik duygusu
Brown (1969)	Birey ile örgüt arasındaki belirli bir ilişkiden kaynaklanan bireyin kendini tanımlama biçimidir.	Örgüte göre kendini tanımlama
Cheney (1983)	Çalışanların örgütlerinin çıkarlarına göre karar vermeleri bireyin örgütle özdeşleşmesi sağlar.	Amaç birliği
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir.	Amaç birliği
Dutton (1994)	v.d. Bireyin benliğinin algılanan örgütsel kimlikle aynı nitelikleri içermesidir.	Uyum

Rousseau (1998)	Bireyin kendisini bir bütünün parçası olarak gördüğü psikolojik durumdur.	Uyum
Edwards (2005)	Bireyin örgütü ile ilişkisini yansıtan anahtar psikolojik kavramdır.	Bağlılık
Reade (2001)	Bireyin örgütü ile duygusal bağıdır.	Duygusal bağlılık
Scott, Corman ve Cheney (1998)	Özdeşleşme, bireyin kendini üyesi olduğu örgüte göre tanımlaması ve bireyin grubu ile birlik ve aitlik duygusu içinde olmasıdır.	Örgüt kimliği ve ait olma duygusu
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme, birey örgütü kendisi için referans niteliğinde olması ve örgütün kimliği ile bireyin kimliğinin bütünleşmesi sonucu ortaya çıkar.	Uyum
Van Dick (2005)	Çalışanların ve örgütlerin gelecekle ilgili algılamalarını paylaşmalarıdır.	Amaç birliği

Yukarıdaki tabloda (Tablo 1) görüldüğü gibi farklı yıllarda farklı yazarlar tarafından örgütsel özdeşleşme tanımları yapılmıştır, bu tanımların bazı kavramlar etrafında toplandığı görülür. Bağlılık, amaç birliği, ait olma duygusu ve uyum bu kavramlardandır. Bu kavramları kullanarak özdeşleşme için “Bireyin örgütüne karşı hissettiği bağlılık ve ait olma hissi, bireyin örgütü ile amaç birliği içinde olması, birey ve örgütün bu bağlamda uyum içinde olması durumudur.” tanımı yapılabilir.

2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Psikolojik, sosyal, duygusal ve bilişsel yönleri olduğu tanımlardan çıkarılan örgütsel özdeşleşmenin örgüt ve birey açısından önemi büyüktür, örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgüt açısından önemi kavrandıkça bu alanda yapılan yerli ve yabancı çalışmalar da artmaktadır. Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgüt açısından önemi incelenecektir.

Örgütsel özdeşleşme örgütsel davranış alanında çok eski çalışma konularından olmuştur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır: Brown (1969), Foote (1951), Hall v.d. (1970), Lee (1971), Kelman (1958), Rotondi (1975). Fakat örgütsel özdeşleşmenin örgütsel davranış alanındaki yeri ve önemi 1989 yılında Ashforth ve Mael tarafından Sosyal Kimlik Kuramının örgütlere uyarlanmasıyla artmıştır, bu günden sonra yapılan çalışmalar teorik bir alt yapı kazanmıştır. Çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını yönlendiren mekanizmaların neler olduğunu anlayabilmek, çalışanların çalıştıkları örgütlerle ilgili algılamalarını tespit etmekle mümkün olabilecektir. Bu algılamaların temelinde de belki de çalışanın çalıştığı kurumla ne kadar özdeşleştiği yatmaktadır (Polat, 2009, s.19). Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme, bireyin belirli bir örgüte ait olmasına yönelik algısı ve kendini üyesi olduğu örgüte göre tanımlamasıdır. Bu düşünceden hareketle örgütsel özdeşleşme hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar oluşturacaktır. Birey açısından bireyin ait olma ihtiyacı giderilecek, bireylerin öz saygı ve öz değerleri gelişecektir. Örgüt açısından daha yüksek

motivasyon ve iş performansı üzerinde olumlu etki edecek, bireylerin işten ayrılma niyetleri azalacak, örgütler daha uzun vadeli hedeflerine ve örgütsel başarılarına örgütleriyle özdeşleşen bireyler sayesinde ulaşacaktır. Örgütsel özdeşleşmenin en temel etkisi, örgütü ile özdeşleşen bireylerin örgütlerinin çıkarları doğrultusunda hareket edecek olmasıdır.

Örgütler uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmek için örgütleriyle özdeşleşmiş bireylerle çalışmak ister. Bireyin örgütü ile özdeşleşmesi için neler yapılması gerektiği sorusu önemli bir soru olarak karşımıza çıkar, örgütlerin bu soruya cevap ararken dikkat etmeleri gereken nokta bireylerin örgütle özdeşleşmesinin ekonomik eylemlerden öte bir durum olmasıdır (Dutton v.d. 1994). Bireylerin örgütsel özdeşleşme algılarının artırması için bireylerin örgütlerine aidiyet duygusunun geliştirilmesi, bireysel hedefler ile örgütsel hedeflerin uyum içinde olması sağlanmalıdır. Bireyin bir gruba özdeşleşmesi ne kadar kuvvetliyse, amaçlarının grup normlarını algılayış biçimiyle uygunluk içinde bulunması o kadar mümkündür (March ve Simon, 1975, s.74). Örgütsel özdeşleşme, bireyin çalışma hayatını daha anlamlı hale getirir, onun örgüte aidiyetini güçlendirir, kontrol faaliyetlerini destekler, bireyin potansiyelini en üst düzeye çıkarır (Ashforth ve Mael, 2001). Örgütüyle özdeşleşen birey kendini örgütün bir parçası olarak algıladığı için örgütü adına daha çok çaba sarf eder. Örgütler, özdeşleşmenin çalışanların performansı üzerinde etkili olduğuna inandıkları için çalışanların özdeşleşme hissini güçlendirmek isterler (Tüzün ve Çağlar, 2008, s.1012). Birey bir gruba katılınca gereksinimlerinin karşılanacağına ne kadar inandırılırsa, bireyin gruba birleşme gücü de o oranda artar (Bursalıoğlu, 1982, s.209). Okulun amaçlarına ulaşmada okul yöneticisi öğretmenlerde okul kimliğine karşı ait olma duygusu geliştirmelidir. Öğretmenlerin ait olma ihtiyacının giderilmesi öğretmenlerin okulları ile bütünleşmesini sağlayacaktır. Okul kapsamında okul yöneticisinin öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmelerini sağlayacak etkinlikler düzenlemesi gerekir, okul yöneticisinin ayrıca okul hedeflerini belirlemesi ve bunu öğretmenlere açıklaması gerekir. Öğretmenlerin üyesi oldukları okulda algıladıkları örgütsel özdeşleşme ise, öğretmenlerin iş tatminini etkileyecek, öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda daha etkili ve verimli çalışmalarına katkı sağlayacaktır, öğrencilerin başarısı ve başarının sürekliliğinin ise buna bağlı olduğu söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme, birey ve örgüt arasındaki değişim ilişkisini anlamak için yararlı bir yapıdır. Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artar (Tüzün ve Çağlar, 2008, s.1022). Bunun nedeni, örgütüyle özdeşleşen birey örgütüne yarar sağlayacak davranışların kendisine de yararlı olacağına inanmasıdır. Böyle bir çalışan örgütsel değer ve amaçlara güçlü bir şekilde inanır ve onları kabul eder veya işini isteyerek yapar (Meydan ve Polat, 2013, s.30). Gerçek bir duyguyla örgütle özdeşleşen iş gören kendisini örgütü ayakta tutan bir üye olarak görebilmektedir (Celep, 2014, s.2). Bireyler örgütleriyle özdeşleştiklerinde bir bakıma kendilerini örgütle kişileştirmektedir (Mael ve Ashforth, 1995, s.312).

Demirel, Çakınberk ve Derin (2011)'e göre örgütsel özdeşleşme, birey örgütün kabul ettiği davranış kalıplarını benimsediğinde ve örgütüne bağlı olduğunu hissettiğinde ortaya çıkar. Bu durumda birey ve örgütün değer ve amaçları örtüşecektir, bireyin ait olma ihtiyacı giderilecektir. Örgütüyle özdeşleşen birey örgüt kararlarını kabul eder, örgütsel normlara uygun davranış biçimlerini benimser ve örgütün amaç ve değerlerini kendilerinininkiyle karşılaştırıp benzer olanları algılar (Tüzün ve Çağlar, 2008, s.1012). Özdeşleşme düzeyinin

yüksek olduğu örgütlerde çalışanların istek ve arzuları yerine getirildiği için çalışanların işlerinden memnuniyetleri de artacaktır.

Örgüt ile özdeşleşen bireylerin örgüt içinde kalma eğilimlerinin arttığı, diğer çalışanlarla ortaklaşa çalışabildikleri (Edward, 2005, s.208), örgütsel karar önermelerini kabul ederek örgütün fonksiyonlarına göre davrandıkları (Tompkins ve Cheney, 1985, s.2), örgütün hedeflerini kabul ederek örgüte daha sadık ve uyumlu oldukları görülmüştür (Dutton ve v.d., 1994, s.240). Okul ortamında ise öğretmenler, okulu bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemeleri ve okulu ile gurur duymaları meslekte başarının anahtarlarından biridir (Celep, 2014, s.22). Öğretmenlerde özdeşleşmenin gerçekleşmesi için okul yöneticisine önemli görevler düşmektedir. Okul yöneticisi okul içinde öğretmenleri desteklemeli, başarılarını takdir etmelidir. Örgütleriyle özdeşleşen öğretmenler amaca inanarak, yüksek moral ve istekle çalışacaklardır. Bunlar da okula başarı olarak yansıtacaktır (Özdemir, 2010, s.247). Ayrıca okul yöneticisi ve örgüt ortamı, öğretmenleri etkileyerek, hizmete katılımı sağlayıp, verimliliği artırmalıdır. Böylece öğretmen başarılı olma duygusu ile moralini yüksek düzeylere çıkararak mesleğine bağlanır (Silah, 2001, s.96).

2.1.4. Örgütsel Özdeşleşmeni İlişkili Olduğu Kavramlardan Farkı

2.1.4.1. Örgütsel Özdeşleşme-Örgütsel Bağlılık

Foote (1951) özdeşleşmeyi “belli bir kimliği kendine mal etme ve ona bağlılık” olarak tanımlamış ve özdeşleşme bağlılık ile eş anlamlı olarak tanımlamıştır. Ashforth ve Mael (1989) yaptıkları çalışmadan sonra örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramları birbirinden farklı olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Özdeşleşmeyi bağlılıktan ayırmanın başlıca sebebi özdeşleşmenin bilişsel temelli olmasıdır (Herrbach, 2006, s.632, akt.Aliyev, 2014, s.83). Örgütsel bağlılık ölçeği yazarları Mowday, Steers, Parter (1979) örgütsel bağlılığı şu şekilde belirtmiştir:

- a. Bireyin örgütün amaçları ve değerlerine inanması ve onları kabul etmesi,
- b. Birey örgüt adına çaba sarf etme istekliliği,
- c. Bireyin üyeliği sürdürme isteğidir.

Bu bakış açısından yola çıkarak örgütsel bağlılığın özdeşleşmeyi içermediği; içselleştirme, örgüt adına çaba ve üyeliği devam ettirme isteğini içerdiği belirtilebilir.

Özdeşleşme, Sosyal Kimlik Kuramı'nın en önemli kavramlarından birisidir ve bağlılık (commitment) kavramına benzer. Sosyal Kimlik Kuramı için grup bağlılığı özdeşleşmenin önemli bir bileşenidir (Ellemens, Kortekaas ve Quwerkerk, 1999, akt. Hortaçsu, 2007, s.133). Bağlılık, bireyi çalıştığı kuruma bağlayan ve işten ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer, 1990, s.14). Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyler deneyimlerini paylaştıkça ve grubun diğer üyeleriyle ortak olan değerlere sahip olmalarıyla gelişen duyguları içerir (Celep, 2014, s.15). Bağlılığın üç bileşeni olduğu kabul edilmiştir:

a. Duygusal Bağlılık, bireyin hissi olarak örgüte bağlanma isteği (Karabey, 2005, s.30), bireyin örgütte kalmaya yönelik içsel güdüsü (Allen ve Meyer, 1990, s.14), iş görenin örgütüyle özdeşleşmesi ve örgüt amaçlarıyla bütünleşmesidir (Mowday, Porter ve Steers, 1979, s.225).

b. Devamlılık Bağlılığı, bireyin örgütte kalma eğilimidir (Allen ve Meyer, 1990, s.14). İş görenler zorunluluk hissettikleri için örgütteki üyeliğini sürdürürler (Karabey, 2005, s.30).

c. Normatif Bağlılık, çalışanlar örgüte minnettar oldukları için örgütte kalırlar (Karabey, 2005, s.30). Bireyler daha ahlaki ve doğru davranış olduğuna inandıklarından örgütlerine adanmışlık duyarlar (Allen ve Meyer, 1990, s.14).

Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi, duygusal bağlılık kavramı ile örgütsel özdeşleşme kavramları örtüşmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme tanımlarının örtüşmesi uygulayıcılar için zor bir konu olmuştur (Riketta, 2005, s.361). Riketta'nın meta analiz çalışmasına göre özdeşleşme ve bağlılık kavramları değişik olguları ölçmektedir (Riketta, 2005, s. 373). Özdeşleşmenin odak noktasını örgüt oluştururken, bağlılığın odak noktasını örgütün amaç ve değerleri oluşturmaktadır (Celep, 2014, s.22).

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık farkını Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ (2004) şu şekilde belirtmiştir. Bağlılık birey ve örgüt arasında maddi ilişkisi olan değişim temelli faktörler sebebiyle gelişirken; özdeşleşme örgüt ile algılanan benzerlik ve paylaşılan kader temelli olarak gelişmektedir. Örgütsel özdeşleşme çalışanın ben kimim sorusunun yanıtını etkiler ve örgütle birliktelik veya aitlik, bireyin kendisini örgütün üyesi olarak belirlediği terimlerle tanımlamasını yansıtır (Mael ve Ashforth, 1992, s.104).

Sonuç olarak kökeni örgütsel psikolojiden olan örgütsel bağlılık ve kökeni sosyal psikolojiden olan Sosyal Kimlik Kuramı'na temellenen örgütsel özdeşleşme kavramları birbiriyle ilişkili fakat birbirinden farklı kavramlardır.

2.1.4.2. Örgütsel Özdeşleşme-Kimlik

Kimlik ve özdeşleşme kavramlarını birbirine karıştırmamak gerekir. Kimlik, örgüt üyelerine yönelik var olan kurallar ve kaynaklardır. Özdeşleşme ise kimlikte gelişen ve ortaya çıkan bir süreçtir (Scott, Cormon ve Cheney, 1998, s.304). Kimlik ve özdeşleşme birbiriyle ilişkili fakat birbirinden farklı kavramlardır. Kimlik örgüt üyelerine yönelik kurallar ve kaynaklardan oluşan yapısal bir unsur iken, özdeşleşme bireyin örgütle etkileşimini kapsayan süreçtir.

Cheney ve Tompkins (1987) özdeşleşmeyi bireyler ya da gruplar tarafından kimliği benimsemiş olabileceğini belirtmişlerdir. Örgütsel özdeşleşme bireylerin örgüt kimliğini benimsemeleridir. Bu durumda birey kendini bir kimliğin üyesi olarak diğer bireylerden ayırmış olur, bireyler kimliklerine göre konum kazanırlar. Diğer taraftan örgütsel özdeşleşme için şu tanımları yapmak mümkündür, örgüt üyesinin, örgütün örgütsel kimlik özellikleri ile bireyin kendi kimliğini birleştirme derecesidir (Dutton ve vd.,1994). Sosyal Kimlik Kuramı'nda sıklıkla kullanılan kavramlardan olan kimlik ise, bireyin kendini sosyal bir çevreye göre tanımlaması ve konumlamasıdır (Turner, 1982, s.7). Kimlik "ben kimim" ya da "biz kimiz" sorusuna cevap ararken örgütsel özdeşleşme örgütün başarılı ya da başarısız olma durumunda örgüte aidiyet, birlik olmanın algılanması şeklinde tanımlanabilir (Tüzün ve Çağlar, 2008, 1012). Kişinin belirli bir grup üyesi olarak tanımlanması, hem onun kimliğini belirleyerek doğrudan, hem de onun aynı gruptan kişilerle ilişkide bulunmasına neden olarak dolaylı yoldan özdeşleşmeyi etkiler (Hortaçsu, 2007, s.67).

2.1.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlayan birçok neden vardır, örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini, özdeşleşmeyi etkileyen faktörleri ve özdeşleşmenin sonuçlarını anlamak örgütler açısından çok önemlidir (Tıktaş, 2012, s.50). Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel öncülleri ile ardılları incelenecektir.

2.1.5.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri

Örgütsel özdeşleşmenin birçok değişkenin öncülü olduğu bilinmektedir. Bu öncülleri bireysel ve örgütsel öncüller olarak ayrı ayrı incelemek mümkündür.

2.1.5.1.1. Bireysel Nitelikteki Öncüller

2.1.5.1.1.1. İş Tatmini

İnsanların yaptıkları işlere karşı olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce, inanç, davranış ve değerlendirmelerini içeren tutumlardır (Polat, 2009, s.42). Çalıştıkları örgüt ile ilgili olumlu iş tatminine sahip çalışanların örgütleri ile arasındaki uyum derecesi de iyi düzeyde olacaktır. Bu uyum bireyin örgütüyle özdeşleşme düzeyini de artıracaktır. İş tatmini bireyin örgütüyle özdeşleşmesinde önemli bir öncüdür. Korkut (1990) örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi benimseyen kişinin, bu amaçların gerçekleştirmeye çalışırken bir doyum sağladığını ve bu doyum süreci içinde bireyin yaptığı işten hoşlanma derecesinin de örgüt ile özdeşleşme derecesi ile doğru orantılı bir ilişki gösterdiğini belirtmiştir.

2.1.5.1.1.2. Değerler

Çalışanların yüksek düzeyde özdeşleşmelerine sebep olan durumlar örgüt ve üyesi arasındaki değerlerin uyumu ile güçlenmektedir (Dutton v.d., 1994). Bireysel değerler ile örgüt değerlerinin uyumu örgütsel özdeşleşmenin önemli bir öncüdür, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumun derecesi arttıkça bireyin örgütüyle özdeşleşmesi de artacaktır.

Örgütteki bütün iş görenlerin paylaştığı olduğu temel değerler, taban ile tavan arasındaki birlikteliği sağlar. Paylaşılan değerler yoluyla ast ile üst arasında ortak bir yön duygusu oluşur (Çelik, 2012, s.84). Örgütün değerleri çalışanlar tarafından ne kadar benimsenirse, çalışanın örgüt ile özdeşleşme düzeyleri o kadar artacaktır. Çünkü örgüt ile bireyler arasındaki bağ duygusal bir boyut kazanacaktır.

2.1.5.1.2. Örgütsel Nitelikteki Öncüller

2.1.5.1.2.1. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet kavramı, örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010, s.69). Örgüte ilişkin bir durum olan örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili bir faktör olması beklenmektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel adaleti örgütsel özdeşleşmenin önemli bir belirleyicisi olarak görmüşlerdir. Çünkü adalet algısı bireylerin düşünme biçimlerini, duygularını ve yaptıkları etkinlikleri şekillendirir (Tümer, 2010, s.84). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki olması beklenmektedir.

Çetinkaya ve Çimenci (2014) yaptıkları çalışma ile örgütsel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Örgütsel adalet algısının konu olduğu bir başka çalışmada ise Ertürk (2003, s.127) çalışanların dağıtımsal adalet (ödüllerin tüm çalışanlar arasında adil olarak dağıtıldığını düşünmeleri) ve etkileşimsel adalet (çalışanların maruz kaldığı davranışların kalitesi) algılarının yüksek olması durumunda örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olacağı sonucuna ulaşmıştır.

2.1.5.1.2.2. Örgütsel Bağlılık

Bireyin belli bir organizasyon ile özdeşleşmesine bağlı gücü ve o organizasyona katılımı, bireyin örgüt adına önemli çaba gösterme isteği (Mowday v.d., 1979, s.224) olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel özdeşleşme kavramından ayrılmakta ve örgütsel özdeşleşmenin önemli bir öncülü haline gelmektedir. Riketta (2005) meta analiz çalışmasında pek çok değişken ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Bu değişkenler içinde en yüksek ilişki örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında çıkmıştır.

2.1.5.1.2.3.Liderlik

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesini etkileyen önemli örgütsel öncüllerden birisi de liderin tutum, değer ve davranışlarıdır. Liderlerin tutum, değer ve davranışları çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeylerini etkileyen önemli bir öncüdür.

Dönüştürücü ve karizmatik lidere atfedilen etkilerden birisi de üyelerinin örgütle özdeşleşme düzeyini artırmalarıdır (Shamir ve Kark, 2004). Dönüştürücü liderlik davranışının sosyal etkisinin “özdeşleşme” olduğu araştırmacılar tarafından saptanmıştır (Meindl, 1995). Bu durumda liderin ortak amaçlar doğrultusunda çalışanları işbirliği yapmaya teşvik ettiği, çalışanların bu yolla örgütleriyle özdeşleştikleri söylenebilir. Ayrıca liderler örgüt çalışanlarının özdeşleşmesini güçlendirmek isterler, bu yolla çalışanların performansı üzerinde olumlu etki yapacağına inanırlar (Fiol, 2001, 691).

Yapılan bazı çalışmalar da dağıtımcı liderlik ve etik liderliğin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini olduğunu ortaya koymuştur. Walumbwa, Crapanzona ve Hortnell (2009) çalışmalarında örgütsel adalet, gönüllü öğrenme davranışı ve iş performansının özdeşleşme ve dağıtımcı liderlik aracılığı ile etkilerini bir model ile test etmişlerdir. Dağıtımcı liderlik ile özdeşleşme arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman ve Christensen (2011), çalışanların performansında etik liderliğin ve dağıtımcı liderliğin özdeşleşme ve öz yeterlilik rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif, dağıtımcı liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ülkemizde yapılan bir çalışmada da Turgut, Tokmak ve Güçel (2012, s.251) dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

2.1.5.1.2.4. Algılanan Örgütsel Prestij

Örgütün prestijinin yüksek olması, örgütün farklılığına olan inancın çalışanlar tarafından yüksek düzeyde algılanmasının çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerinde etkili olması beklenir. Grubun algılanan itibarı ne kadar fazlaysa, bireyin onunla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetlidir, bunun tersi de doğrudur (March ve Simon, 1975, s.74). Bu durumda örgütsel prestij algısı örgütsel özdeşleşmenin önemli bir belirleyicisidir. Bu araştırmadaki değişkenlerden biri olan algılanan örgütsel prestij ilerideki bölümlerde daha ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

2.1.5.1.2.5. Grubun Büyüklüğü

Grubun büyüklüğü özdeşleşmenin belirleyicilerindendir. Topluluk ne kadar küçükse onunla özdeşleşmenin o kadar kolay olacağı söylenebilir (March ve Simon, 1975, s.82).

2.1.5.1.2.6. İletişim

Örgütsel iletişim literatürü özdeşleşmeyi, örgüt içinde paylaşılmış dile dayanan bir süreç olarak tanımlamıştır (Sass ve Canary, 1991, s.275). İletişim, örgüt üyelerinin paylaşılan değerleri ve örgüt kültürü gibi özellikleri algılamalarını sağlar. Etkin örgütsel iletişim ile üyenin örgütle özdeşleşmesi güçlenmektedir. Çünkü iletişim yoluyla, çalışanlara örgüt değerleri, özellikleri, hedefleri aktarılır (Tüzün ve Çağlar, 2008, s.1012). Paylaşılan bu özelliklerin oluşturduğu bilgi, çalışanların ortak bir anlam oluşturmasını sağlayarak, örgütle özdeşleşmelerini kuvvetlendirmektedir (Ertürk, 2003, s. 577).

2.1.5.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Ardılları

Örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgütle ilgili pek çok değişken üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir. Aşağıda bireysel ve örgütsel ardılları ayrı başlıklar altında ele alınacaktır.

2.1.5.2.1. Bireysel Nitelikteki Ardıllar

2.1.5.2.1.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütte kalma ya da örgütten ayrılma niyetidir. Bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azalmasına ya da gelişmemesine neden olabilecek örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Çalışanların örgütleriyle bir ve benzer olduklarına ilişkin algılarını ifade eden örgütsel özdeşleşme bu faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Polat ve Meydan, 2010, s.146).

Örgütüyle güçlü özdeşleşen çalışanlar, kendi kimliklerinin örgüte bağlı olduğuna ve işten ayrılma ile örgüte zarar getireceğini algıladığı için işte kalma niyeti yüksek düzeyde olacaktır (Van Knippenberger, van Dick ve Tavares, 2007, 462). Bunun tam tersi durumlarda da birey kendini örgüte ait hissetmezse örgütle özdeşleşme düzeyi azalacaktır ve işten ayrılma niyeti artacaktır.

2.1.5.2.1.2. İşe Yönelik Olumlu Tepkiler

Çalıştığı örgütle özdeşleşen birey çalışma ortamından memnun olacak ve işine sevecek gelecektir. Gerçek bir duyguyla örgütle özdeşleşen iş gören, kendisini örgütü ayakta tutan bir öge olarak görebilmektedir (Celep, 2014, s.21). Memnuniyet, bireyin örgütüyle özdeşleşmesinin önemli bir sonucudur.

2.1.5.2.2. Örgütsel Nitelikteki Ardıllar

2.1.5.2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Herhangi bir emre dayalı olmayan ve örgüt için fayda sağlayan davranışlar (Basım ve Şeşen, 2008, s.1) olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı bireyin örgütü için zorunlu olmadığı halde yaptığı gönüllü davranışlardır.

Bireyin örgütüyle özdeşleşmesi sonucunda motivasyonu ve iş performansı artacak, iş performansının önemli sonucu da örgüt için faydalı davranışlar ya da örgütsel vatandaşlık davranışı artacaktır. Örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşen birey yüksek derecede örgütsel vatandaşlık davranışında bulunacaktır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar kendi istekleri ile örgütlerini destekleyici davranışlara yönelir ve örgüt yararına gönüllü çaba sarf ederler (İşcan, 2006, s.161). Bu durumda örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi olacaktır.

2.1.5.2.2.2. İş Performansı

Yüksek düzeyde iş performansının en önemli örgüt amacı olduğu düşünüldüğünde iş performansının en önemli öznesi olan çalışanların örgüt içindeki davranışlarına olan ilgi de artmıştır. Çalıştıkları kurumda ortak amaçları benimseyen bireylerin kurumlarına her türlü desteği verip elinden gelen çabayı göstereceği kabul edilmektedir. Tüm bu davranışlarda verimliliği ve iş performansını etkileyecektir.

Örgütsel özdeşleşme ile pozitif örgüt çıktıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu yapılan birçok araştırmada ortaya konmuştur (Meydan ve Polat, 2013, s.32). Verimlilik ya da iş performansının da örgütsel özdeşleşme ile arasında olumlu ilişki olduğunu belirleyen çalışmalar vardır (Lee, 1971). Birey örgütle özdeşleştiğinde daha etkin çalışacak ve daha yüksek performans sergileyecektir. Örgütleriyle özdeşleşen bireylerin örgüt adına daha fazla çalışma davranışı gösterecekleri, eşgüdümlü kurumsal eylem ile örgütün başarısını artıracakları düşünülmektedir (Edward, 2005, s.208). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması işlerinden duydukları tatmini artıracak bu da performanslarına olumlu etki yapacaktır. Eğitim sisteminin kalitesinin ve öğrenci başarısının artırılması için öğretmenlerin daha fazla örgütsel özdeşleşme hissetmeleri önemlidir (Yıldız, 2013, s.260). Bu araştırmadaki değişkenlerden biri olan öğrenci başarısı (iş performansı, verimlilik) ilerideki bölümlerde daha ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

2.2. Algılanan Örgütsel Prestij

İçinde bulunduğumuz yüzyıl, her alanda olduğu gibi eğitim alanında da yeni anlayış ve yaklaşımları beraberinde getirmiştir. Günümüzde yaşanan bu değişimin odak noktası insanın artan ihtiyaçları ve değişen çevre koşulları olmuştur. Açık sistemlerin tüm özelliklerini yansıtan okullar, bu değişim ve gelişmelerden en çok etkilenen örgütlerdir. Bugünün eğitim örgütleri saygın, çekici ve başarılı bir kimlik oluşturmak istiyorlarsa hem iç paydaşların hem de dış paydaşların ihtiyaçlarına cevap vermek zorundadır. Saygın, başarılı ve çekici bir kimlik oluşturmuş okulların öğretmenlerinin algıları da bu durumdan etkilenecektir. Öğretmenler

kurumlarını saygın algılayacaklar, o okulda çalışma istekleri ve işe yönelik performansları artacaktır.

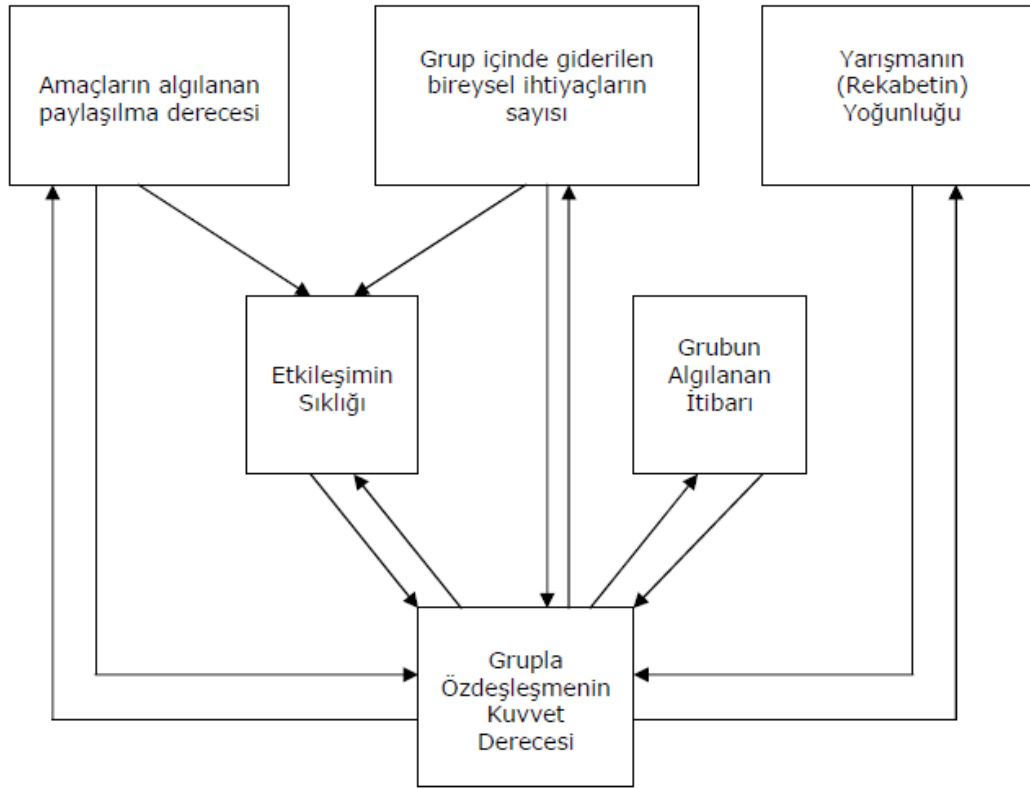
Gündelik hayatımızda toplum, kimi kurum ve kuruluşlara bazı sıfatlar yükleyerek o kurumdan uzaklaşır ya da daha fazla ilgi ile yaklaşır, işte kurumlara yüklenen bu sıfatlardan biri de prestijdir. Başlangıç itibari ile psikoloji ve sosyoloji de kullanılan daha sonra yönetim ve organizasyon alanlarına giren prestij kavramı, bireye ya da bir toplumsal kümeye başka birey ya da kümelerle olan ilişkilerinde üstünlük sağlayan toplumsal ve ekonomik durum (TDK, 2014) anlamına gelmektedir. Prestij kelimesi kökeni itibari ile “prestige” Fransız kökenli bir kelimedir, bu dildeki anlamı ise saygı görme, değerli ve güvenilir olma durumu, saygınlıktır. Prestij kelimesini Türkçe karşılığı ise saygınlıktır fakat bu çalışmada araştırmacı ve uygulayıcılara kolaylık olması açısından prestij kelimesi kullanılmıştır.

Sosyoloji ve işletme alanında, prestij kavramını önemli bir değişken olarak ele alan pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda değişik kelimeler kullanılmıştır. March ve Simon (1975) itibar, Mael ve Ashforth (1992) algılanan örgütsel prestij, Carmelli ve Freund (2002) algılanan dış prestij, Tak ve Çiftçioğlu (2009) algılanan örgütsel prestij, Polat (2009) algılanan dışsal prestij, Göktepe (2012) dışsal prestij algısı kelime gruplarını kullanmışlardır. Bu çalışmada ise “algılanan örgütsel prestij” kavramı kullanılacaktır.

March ve Simon (1975) örgütsel prestij kavramından ilk söz eden yönetim bilimciler olmuştur. March ve Simon (1975) geliştirdikleri özdeşleşme modelinde bireyin örgütle özdeşleşmesinde beş temel varsayım önermiştir, bu önerilerden birisinde de grubun algılanan itibarından bahsedilmiştir. March ve Simon (1975)'un özdeşleşme modelinde açıkladıkları bu beş temel varsayım ise şunlardır;

1. Grubun algılanan itibarı ne kadar fazlaysa, bireyin onunla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetlidir.
2. Amaçların grup üyelerince algılanan paylaşılma derecesi ne kadar geniş olursa, bireyin gruba özdeşleşme eğilimi o kadar yüksektir.
3. Bir birey ile bir grubun üyeleri arasındaki etkileşim ne kadar sık ise, bireyin gruba özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetli olacaktır.
4. Grup içinde giderilen bireysel ihtiyaçlar sayısı ne kadar çok olursa, bireyin gruba özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetli olacaktır.
5. Bir grubun üyeleri ile birey arasında yarışmanın yoğunluğu ne kadar az olursa bireyin gruba özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetli olacaktır (March ve Simon, 1975, s.74).

Aşağıdaki (Şekil 2) model önerisi March ve Simon'un geliştirdiği ve gruba özdeşleşmeyi etkileyen temel etmenleri açıklamaktadır.

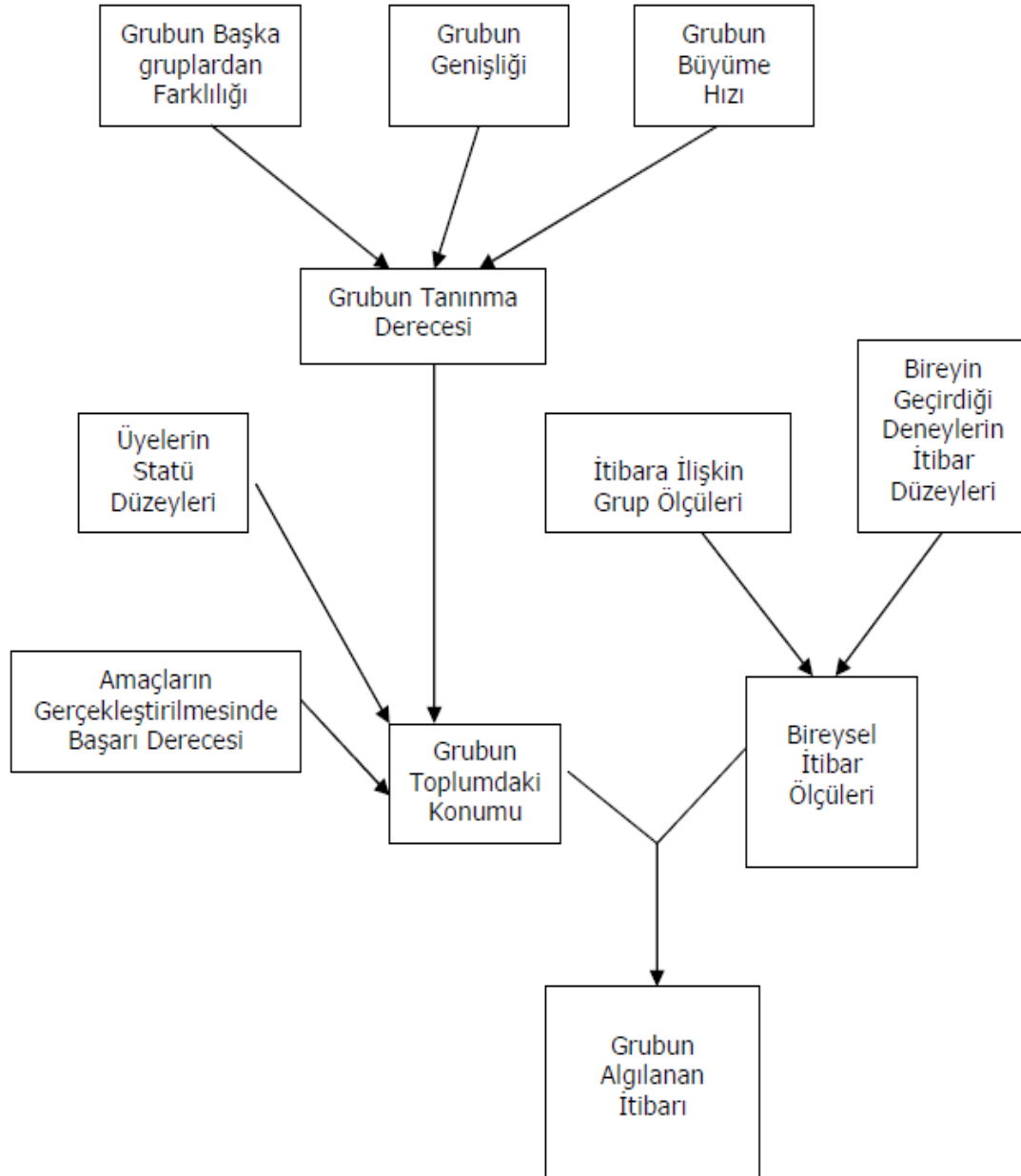


Şekil 2: Grupla Özdeşleşmeyi Etkileyen Etmenler (March ve Simon, 1975, s.75)

Bu model önerisi ile March ve Simon (1975) prestiji bireyin grupla özdeşleşmesi için temel unsurlardan olduğunu varsaymışlardır. March ve Simon bu alana öncülük etmişlerdir, bu tarihten sonra örgütsel prestiji konu alan çalışmalar yapılmış ve örgütsel prestij tanımları yapılmıştır.

Dutton ve Dukerich (1991) literatürde önemli bir yere sahip olan çalışmalarında algılanan örgütsel prestij yerine algılanan imaj kavramını kullanmışlardır, algılanan dışsal imaj algısı için “çalışanların örgüt dışındaki kişilerin örgütü nasıl algıladıklarına ilişkin değerlendirmeleri” tanımını yapmışlardır (Dutton ve Dukerich, 1991, s.517). Ashforth ve Meal ise algılanan örgütsel prestiji “çalışanın üyesi olduğu örgütü diğer örgütlerle karşılaştırarak yaptığı değerlendirme” olarak ifade etmektedirler (Meal ve Ashforth, 1992). Bir başka algılanan örgütsel prestij tanımı ise Smidts, Pruyn ve Van Riel (2001) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre algılanan örgütsel prestij, bireyin örgütün prestijini kendi edindiği bilgilere dayanarak yorumlaması ve değerlendirmesidir (Smidts vd., 2001, s.1051). Carmelli ve Freund (2002)’e göre ise örgütsel prestij, dışarıdakilerin örgütün itibarına ilişkin yorumlarının örgüt çalışanları tarafından değerlendirmesidir.

March ve Simon (1975, s.78) grubun algılanan itibarını etkileyen etmenleri aşağıdaki şekil (Şekil 3) ile açıklamıştır.



Şekil 3: Grubun Algılanan İtibarını Etkileyen Etmenler (March ve Simon, 1975, s.78)

March ve Simon'a göre grubun algılanan itibarını etkileyen etkenler (Şekil 3) şöyledir: Grubun algılanan itibarı grubun toplum içindeki konumunun ve kişilerin bu kuruma ait görüşleri ve tutumları (bireyin itibar ölçütleri, bireyin geçirdiği deneyimler) grubun algılanan itibarını etkilemektedir. Başka bir deyişle kurumda çalışanların algıları ile çevredeki kişilerin algıları kurumun prestijini etkilemektedir. Diğer taraftan grubun amaçlarını gerçekleştirmedeki başarısı, grup üyelerinin statü düzeyleri, grubun tanınma derecesi, grubun başka gruptan farklılığı (amaç, üye, kurumun etkinlikleri bakımından) grubun genişliği, grubun büyüme hızı grubun tanınma derecesini yani grubun algılanan prestijini etkileyecektir.

Prestij kavramını daha iyi anlamak için prestij kavramı ile karıştırılan kavramlarla farklarını belirlemek gerekir. Örgütsel prestij ile en sık karıştırılan kavramlardan birisi

“imaj”dır. İmaj kelimesi TDK sözlüğünde imge, genel görünüm, izlenim şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2014). Örgüt literatüründe imaj, genellikle bireyin bulunduğu örgütü diğerlerinin görüşleri doğrultusunda ne şekilde algıladığını ifade etmektedir. Bu bakış açısıyla imaj aynı zamanda “yapılandırılmış dışsal imaj” olarak da nitelendirilebilir (Yeşiltaş, Türkmen ve Ayaz, 2011, s.172). İmajlar; zihnimizde yeterince yer etmiş, dünyayı algılayışımızı ve davranışlarımızı etkiler hale gelmiştir. Her işletmenin kendine özgü bir kimliği vardır, bu kimlik örgütü diğer örgütlerden ayıran ve onun özgünlüğünü ifade eden özelliktir. Örgüt kimliğinin dış çevre tarafından algılanış biçimi imaj olarak nitelendirilmektedir (Şişman, 2011, s.164). Bakan (2005)’e göre kurum imajı, bir kurumun genel olarak kamuoyunda oluşturduğu kanaat, bir firmanın çevresel aktörlerinin o firmaya ilişkin görüşü, kuruluşun hedef kitlelerinin zihninde oluşturduğu resimdir (Kılıçaslan, 2011, s.18). Örgütsel imaj örgütün örgüt dışındakilere bıraktığı etkidir, bu etki ile örgüt dışındaki bireylerde o örgüte ilişkin izlenim oluşur.

Tanımlanması gereken bir diğer kavram ise örgütsel çekiciliktir. Örgütler günümüz rekabet ortamı içerisinde kendilerini başarıya taşıyacak insan gücünü elde edebilmek ve koruyabilmek için, mevcut ve potansiyel çalışanlarının gözünde “çekici” olarak nitelendirilmelerini sağlayacak faktörleri belirlemek ve geliştirmek durumundadırlar (Akçay, Timur ve Ulukan, 2013, s.320). Örgütsel çekicilik, yetenekli insan kaynağını bulma ve elde tutma anlamına gelmektedir.

Açıklanması gereken bir diğer kavram da saygınlıktır. Prestij kelimesinin Türkçe karşılığı için saygınlık kelimesi kullanılmaktadır. Saygınlık için saygı görme, değerli, güvenilir olma durumu, itibar (TDK, 2014) tanımını yapmak mümkündür. İtibar ya da kurumsal itibar kavramı da örgütsel prestij kavramından oldukça farklıdır. İtibar, kurumun paydaşlarının gözündeki değerinin göstergesidir (Sabuncuoğlu, 2004, s.73). Bir kurumun itibarını; kurumun sahip olduğu mevcut varlıklarının genel değerlendirmesi, mevcut konumu ve gelecekte kendisinden beklenen davranışlar olarak tanımlamak ve bu kriterler göz önüne alınarak dışarıda bulunan kişilerin kuruma olan inanç ve görüşleri şeklinde ifade etmek mümkün olmaktadır (Carmelli, 2005). İtibar, hem bireylerin hem de örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde önemli bir etkendir çünkü toplum veya kamuoyu, bireylere ve örgütlere itibarı ölçüsünde güvenir ve destek verir (Karaköse, 2007, s.5). İtibar ve prestij birbiriyle ilişkili kavramlar olmakla birlikte itibar örgütün saygınlığını ve bu algının oluşması için geçirilen uzun bir süreyi ifade eder. Ün kavramının da örgütsel prestij kavramından farklı olduğunun açıklanması gerekir. Kelime anlamı olarak herkesçe bilinme, tanınma durumu, san, şöhret, şan anlamına gelen ün; örgütün sahip olduğu değerleri, şu andaki konumunu ve gelecekteki davranışlarını ifade eden bir kavram olarak tanımlanmıştır. Örgütün sahip olduğu ün, örgütle bağlantısı olmayanların örgüt içindeki fikirlerini yansıtmaktadır. Algılanan örgütsel prestij ise örgüt çalışanlarının örgüt hakkındaki fikirlerini oluşturmaktadır (Carmelli ve Freund, 2002). Ün örgütün konumunu ve gelecekteki davranışları örgüt dışındakiler tarafından ifadesi iken örgütsel prestij örgütün dış çevrenin düşünceleri sonucunda örgüt bireylerinde oluşan inanç ve algılamadır.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme-Algılanan Örgütsel Prestij-Öğrenci Başarısı İlişkisi

Bu bölümde araştırmanın değişkenlerinin birbiriyle ilişkileri farklı açılardan ele alınıp incelenmiştir.

2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme İle Algılanan Örgütsel Prestij İlişkisi

Örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij değişkenlerini konu alan bir çok çalışma yapılmıştır, bu çalışmalarda bu iki değişken farklı açılardan ele alınmıştır. Bu çalışmalardan ilk bölümünde algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme bir öncülü olarak görülmüştür. Polat (2009) yaptığı çalışmada algılanan örgütsel prestiji örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nitelikteki öncüllerinden kabul etmiştir. March ve Simon (1975)'a göre özdeşleşme üç açıdan önem taşır, bunlardan birisi de grubun tanınma derecesinin yüksek olmasıdır. March ve Simon bu çalışmalarında algılanan örgütsel prestiji örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinden kabul etmiştir. March ve Simon (1975, s.75) grupla özdeşleşmeyi etkileyen etmenleri açıkladığı model ise daha önce (şekil 3) açıklanmıştır.

Bu şekilde (Şekil 3) March ve Simon (1975), grubun algılanan itibarının, grupla özdeşleşmenin kuvvet derecesini etkilediğini belirtmiştir. Grubun algılanan itibarı ne kadar fazlaysa, bireyin grupla özdeşleşme eğilimi o kadar kuvvetlidir, bunun tersi durum da doğrudur. Grubun algılanan itibarı ne kadar az ise bireyin grupla özdeşleşme eğilimi de o kadar zayıf olacaktır.

Meal ve Ashforth (1992) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme üzerinde bireysel ve örgütsel öncüllerin etkisini incelemişlerdir. Bu öncüllerden örgütsel prestijin ve örgütün ayırt ediciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lipponen, Helkama, Olkkonen ve Juslin (2005) örgütsel özdeşleşmenin önemli yordayıcısı olarak kabul ettikleri örgütsel prestij ile çalışmışlar ve iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Iyer, Bomber ve Barefield (1997) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olan örgütsel ve bireysel öncülleri ve ardılları belirlemişlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel faktörlerden algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij değişkenlerinin farklı açılardan ele alındığı çalışmaların diğerinde ise bu iki değişkenin ilişkisi incelenmiştir. Yapılan birçok araştırmada algılanan örgütsel prestijin bireyin kurumu ile özdeşleşmesinde etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Smitds vd. (2001) yaptığı araştırmada algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerindeki etkisini incelemiştir. Algılanan örgütsel prestijin örgüt üyelerinin özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Carmelli, Gilat ve Weisberg (2006) çalışmasında firma çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile bu firmanın paydaşlarının (müşteri, rakipler ve sağlayıcılar) bu firmaya ilişkin dış prestij algıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Dış prestij algısı ile çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Carmelli, Gilat ve Waldman (2007) örgütsel özdeşleşmenin örgütsel uyum sağlama, iş performansı ve örgütsel başarı üzerindeki rolünü araştırmıştır. Araştırma

sonuçlarına göre, algılanan örgütsel prestij, iş performansı anlamında örgütsel özdeşleşme ile yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur. Dukerich, Golden ve Shortell (2002) algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir, örgütsel özdeşleşmeyi anlamak için bir model önerisinde bulunmuşlardır, araştırma sonucunda algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Ülkemizde ise örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel prestij arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma vardır. Karabey ve İşcan (2007) çalışmalarında örgütsel prestij algısının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki etkisini araştırmıştır, bu araştırma ile algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) ise çalışmalarında örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel prestij ile ilişkili olabileceğini savunmuşlardır fakat çalışmalarında algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve doğrudan bir sebep-sonuç ilişkisi tespit edememişlerdir.

Örgütsel özdeşleşme, bireyin belirli bir örgüte ait olma algısı ve kendini o örgüte göre tanımlaması (Meal ve Ashforth, 1992) şeklinde tanımlanmaktadır. Algılanan örgütsel prestij bireyin kendini sınıflandırması ve örgüt ile birey arasındaki aidiyet duygusunun geliştirilmesinde etkili olabileceği ve bu yolla bireyin örgütüyle özdeşleşebileceğini söylemek mümkündür. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel prestij algısının yüksek olmasının çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Polat, 2009, s.64). Örgütün prestijinin yüksek olması ve grubun buna olan inancının olumlu yönde olması durumunda örgüt üyeleri örgütleriyle daha fazla özdeşleşeceklerini söylemek mümkündür.

March ve Simon'a göre bir bireyin yüksek itibarlı bir örgütle özdeşleşme eğilimi itibarı düşük bir örgütle özdeşleşme eğiliminden daha fazladır (Willerman ve Swanson, 1953, akt. March ve Simon, 1975, s.85). Güçlü bir kimliği olan, prestijli olarak algılanan ve bu yönüyle bilinen örgütlerin çalışanlarının örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin de olumlu olarak etkilenmesi beklenir.

2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme İle Öğrenci Başarısı İlişkisi

Hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde eğitim kurumlarının işgörenleri olan öğretmenlerle olan ilişkisi de bu değişimden etkilenmiştir. Çalışan ile örgüt arasındaki ilişki ve uyum düzeyinin algılanması, örgütler açısından önem kazanmıştır. Ayrıca, örgütsel amaçları benimseyerek insan kaynağını temin ve istihdamın sürekliliğini sağlamak örgütler açısından kritik başarı faktörlerinden olmuştur (Polat ve Meydan, 2013, s.29). Günümüzde örgütler, işgörenlerden örgütü güçlü bir biçimde benimsemelerini beklemektedir, örgütler açısından bu durumun gerçekleşmesi uzun süreli başarıya ulaşmada önemli bir yere sahiptir. Bu başarıyı elde edebilmek için örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlar gerekmektedir. Özdeşleşme, bireyin örgütle bütünleşmesinde anahtar bir ögedir. Örgüt ile özdeşleşen birey, örgütlerinin iyiliğine daha fazla ilgili olmakta, daha düşük özdeşleşme düzeyine sahip bireylere göre daha yüksek performans sergilemektedirler (Carmelli v.d. 2007). Bireysel

değerler ile örgütteki değerlerin etkileşimi sonucunda bireyin örgüt ile özdeşleşme düzeyi etkilenecektir, ait olma ihtiyacı giderilen bireyin örgütü sahiplenme düzeyi, örgütle dayanışma duyguları içinde olma, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunma (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000, s.629) düzeyi artacaktır. Kendilerini yüksek düzeyde örgüt ile özdeşleştiren bireyler, değerli çıktılar ortaya koyduğuna inanan bireylerdir (Dutton ve vd. 1994), bu bireyler kendilerini örgütlerinin önemli bir bireyi olarak daha yüksek performans gösterirler. Kendini kurumuna ait hisseden çalışanın hissettiği memnuniyet ve olumlu ruh hali kurumunda iş performansının artması ve kurumun başarılarının artmasına neden olacaktır. Aynı durum okullar açısından da önemlidir. Okullar yönünden de özdeşleşme düzeyi yüksek öğretmenlere sahip olmak önem taşımaktadır. Başarı düzeyi artırmak isteyen okullar bu yolla örgütsel hedeflerinin en önemlilerine ulaşmış olacaktır. Bu noktada okulların başarı düzeyi ile öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme düzeyi arasında önemli bir ilişki olması beklenir. Öğretmenlerin okul başarıları yüksek olan okullar ile kendilerini okullarının kimlikleriyle tanımlama düzeylerinin yüksek olabileceği söylenebilir. Carmelli v.d. (2007) araştırmalarında örgütün çalışanlar tarafından algılanan performansının (örgütün sosyal sorumluluğu ve finansal performansı) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini örgütsel özdeşleşmenin de örgüte uyum aracılığı ile çalışan performansına etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, algılanan örgüt performansının örgütsel özdeşleşme aracılığı ile örgüte uyumu, örgütsel özdeşleşmenin ise örgüte uyum üzerinden çalışan performansını etkilediği görülmüştür. Bu araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin çalışanların performansları üzerinde etkili bir unsur olduğu belirtildiği gibi aynı şekilde örgütsel özdeşleşme ile başarı arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

2.3.3. Algılanan Örgütsel Prestij İle Öğrenci Başarısı İlişkisi

Okullar hammaddesi insan olan (Bursalıoğlu, 2000, s.33), kültürel ve birey boyutu önem taşıyan örgütlerdir (Reyes, 1992 akt. Çelik, 2012, s.4). Kendine özgü özellikleri ile diğer örgüt türlerinden farklılaşan okulların (Aytaç, 2000 akt. Gürbüz, 2008, 74) hizmet kalitesi, okulun etkililiği ve öğrencilerin çok yönlü başarıları için temeldir (Güzeltik, 1999, s. 182). Bu kaliteyi belirleyen ölçütlerden biri de okulun toplum içindeki saygınlığı, çevresinde talep edilen bir kurum olmasıdır. Okulun talep edilen bir kurum olmasında etkili bir faktör de okulun öğretmen, veli ve öğrenciler tarafından başarılı olarak bilinmesi yani okulun akademik başarılarıdır. Bahsi, Sass, Katzır ve Margolin (1990)' e göre ise akademik başarı okulun asıl işi olup ve okulun istenen diğer amaçlar ile de tutarlılık gösterir. Bu durumda okullar için akademik başarı önemli bir ölçüt olacaktır (Balcı, 2011, s.111). Başka bir tanıma göre akademik başarı denildiğinde, eğitim ortamındaki öğrenci başarısından söz edilmektedir. Akademik başarı, öğrencinin programlarda öngörülen amaçları gerçekleştirme yönünde gösterdiği ilerlemeleri ifade etmektedir (Kepçeoğlu, 1973, s.6). Eğitim yatırımlarının etkililiği farklı açılardan incelense de, öğrencilerin başarı düzeyleri önemli bir gösterge teşkil etmektedir (Berberoğlu ve Kalender, 2005, s.21). Okulların başarıların artırılması yönündeki hizmet kalitesini arttırdığında bu durumdan etkilenecek bir unsur da okulun insanlar üzerinde bıraktığı olumlu havadır, insanlar başarılı bildikleri bu okulu diğerlerinden farklı algılayacak ve insanların bu okulla ilgili olumlu bir prestij algısı oluşacaktır. Okulların hedefe yönelik tutum ve davranışlarını etkilenecek, çok yönlü başarılar olumlu ve güçlü bir örgütsel prestij algısı oluşturacaktır.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma modelinde yer alan değişkenler çerçevesinde konu ile ilgili ve önemli olduğu düşünülen çalışmalara yer verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve öğrenci başarısı (başarı, iş performansı veya verimlilik) ilişkisini doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Yapılan literatür taramasında örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij ilişkisini inceleyen farklı araştırmalar bulunmuş ve incelenmiştir, bu araştırmalardan öne çıkmış çalışmalar sonuçlarıyla açıklanmıştır.

Yabancı literatürde örgütsel özdeşleşmeyi konu alan çok sayıda çalışma vardır. Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütteki davranışlarına etki edebilecek bir kavram olarak görüldüğü için bu kavrama olan ilgi de artmaktadır. Bu çalışmalarda örgütsel özdeşleşme farklı değişkenlerle birlikte araştırma konusu olmuştur. Bu değişkenlerden birisi de algılanan örgütsel prestijdir. Ülkemizde ise örgütsel özdeşleşme yeni yeni ilgi alanı haline gelen bir konu olmuştur, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij ilişkisini inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği gibi örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve öğrenci başarısı (başarı, iş performansı veya verimlilik) ilişkisini doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenden ötürü örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel prestijle ilişkisini açıklayan çalışmalar sonuçları ile birlikte incelenmiştir.

Smidts v.d. (2001) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel prestij ve örgütteki iletişimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. İletişimin, örgütsel özdeşleşmeyi açıklamada ve işgörenlerin örgüt içindeki rollerini açıklamada önemli olduğu belirtilmiştir. Algılanan örgütsel prestij ve örgütsel iletişimin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel prestij alanında önemli araştırmacılarından olan Carmelli örgütsel özdeşleşme ve prestiji konu alan çalışmada yer almıştır. Carmelli v.d. (2006) çalışmalarında bir iş yerinin paydaşlarının (müşteri, rakipler ve tedarikçiler) örgüte ilişkin prestij algıları ile örgüt çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, paydaş grupların örgüte ilişkin prestij algıları ile çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Özdeşleşmenin bireyin sosyal bir ihtiyacı olduğunu söyleyen Pratt'a göre özdeşleşmenin temelinde ait olma hissi yer almaktadır (Pratt, 1998). Pratt (1998) yaptığı çalışmanın literatür bölümünde olumlu bir prestije sahip olmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir.

Başka bir çalışmada ise özdeşleşme ile ilişkili kavramlardan örgütsel kimlik kavramı ile örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij araştırma konusu olmuştur. Bergami ve Bagozzi (1996, s.25) örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel prestij ve örgütsel kimlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel prestij ile örgütsel kimlik algısı örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Mael ve Ashforth (1992, s.25) çalışmalarında özdeşleşme ile onun öncülleri ve ardıklarını konu almışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestij arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Özdeşleşmeyi, kişinin üyesi olduğu bir örgütte algıladığı birliktelik ve aidiyet hissetmesi olarak tanımlayan Bhattacharya, Rao ve Glynn (1995) çalışma örneğinde müşterileri seçmiştir. Bu çalışmalarında müşterilerin örgütle özdeşleşme düzeylerini etkileyen etmenlerden örgütsel prestij algısını araştırmışlardır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel prestij yüksek olmasının müşterilerin özdeşleşme düzeylerini pozitif yönlü olarak etkilediğini tespit etmişlerdir.

Iyer v.d. (1997) özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları ile yaptıkları çalışmada örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Huggins, Riordan, Griffeth ve Rodger (1998) çalışmalarında çalışanların sahip olduğu dış imaj algısının çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bir başka çalışmada ise Reade (2001) örgütsel özdeşleşmenin öncüllerini belirlemek için çokuluslu bir firmanın çalışanları örneklem seçerek bu şirketin prestiji ve diğer şirketlerden farklılığının yine bu şirketin çalışanlarının örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel prestij çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Dukerich v.d. (2002) profesyonel örgütlerde işbirlikçi davranışları anlamda özdeşleşmenin etkisini incelemek için bir model geliştirmişlerdir. Bu araştırma sonucunda örgüte ilişkin kimlik algısı ve dış imaj algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Yabancı literatürde örgütsel özdeşleşmeyi konu alan çok sayıda çalışma olmasına rağmen yerli literatürde yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır. Özellikle örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve öğrenci başarısını (başarı veya verimlilik) ilişkisini doğrudan inceleyen çalışma bulunmamaktadır. Örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel prestiji konu alan çalışmalar da aşağıda açıklanmıştır.

Bu çalışmaların ilki literatürde önemli bir yeri olan Tak ve Çiftçioğlu (2009)'nun çalışmasıdır. Bu çalışmada Tak ve Çiftçioğlu (2009), algılanan örgütsel prestij, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini incelemiştir. Bu kapsamda algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan neden-sonuç ilişkisi tespit edememişlerdir.

Ceylan ve Özbal (2008) özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerinde üniversite mezunları ile yaptıkları çalışmada bireyin örgüt faaliyetlerine katılımını ve memnuniyetin artmasında özdeşleşmenin önemli bir araç olduğunu belirtmişlerdir. Üniversite ile özdeşleşme ve mezun olunan üniversiteye sadakat arasında karşılıklı ve olumlu bir ilişkinin etkisi olduğu görülmüştür. Fakat mezun olunan üniversitenin prestiji özdeşleşmeyi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Karabey ve İşcan (2007) yaptıkları çalışmada örgütsel imaj algısının bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda dış imaj algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile başarı (iş performansı ve verimlilik) ilişkisini inceleyen bazı çalışmalar da bulunmaktadır. Deconinck (2011), dağıtımcı liderliğin ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş devir hızı ve iş performansına etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin ve iş performansının çalışanların iş devir hızını doğrudan

etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İş performansı ile örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyli ve pozitif, dağıtımçı liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bir başka çalışmada ise Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman ve Christensen (2011), çalışanların performansında etik liderliğin ve dağıtımçı liderliğin özdeşleşme ve öz yeterlilik rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ve düşük ilişki olduğu belirlenmiştir. Etik liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif, dağıtımçı liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Eğitim alanı incelendiğinde ise özdeşleşme ile akademik başarıyı konu alan bir araştırmaya rastlanmıştır. Meydan ve Polat (2013), öğrencilerin okulları ile özdeşleşmeleri ile akademik başarı ve kişilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin okulda buldukları sürenin okulları ile özdeşleşmelerinde etkili olduğu ancak okul ile özdeşleşmede akademik başarının etkili bir faktör olmadığı belirlenmiştir.

Örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve öğrenci başarısı (başarı, iş performansı veya verimlilik) ilişkisini doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birisi Carmelli v.d. (2007) çalışmasıdır. Carmelli v.d. (2007,) özdeşleşmenin örgütle bütünleşmede anahtar bir öge olduğunu belirtmiştir. Bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini etkileyen en önemli faktörlerden birisinin de çalışanın örgütü dışarıdan nasıl değerlendirildiğine ilişkin görüşü olduğunu ifade eden Carmelli ve vd. (2007) prestij algısına dikkat çekmektedir. Carmelli ve vd. (2007) yaptıkları çalışmada örgüt performansı, örgütsel özdeşleşme, bireyin uyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmada araştırmacılar, örgüt performansını, örgütün sosyal sorumluluk düzeyi ve finansal başarı üzerinden ölçmüştür. Bu araştırmanın sonucuna göre örgütün algılanan sosyal sorumluluk düzeyi aracılığı ile bireyin uyumu, örgütsel özdeşleşme ise bireyin aracılığı ile iş performansını etkilemektedir.

Örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve örgütsel prestij algısının konu olduğu bir başka çalışma Dutton v.d. (1994) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada örgütsel prestij algısının bireylerin örgütleriyle özdeşleşmelerinde önemli bir değişken olduğu ve bireyin örgüte bağlanmasını ya da bağlanmamasını sağlamada önemli bir etken olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada Dutton v.d. (1994) kendilerini örgütleri ile yüksek düzeyde özdeşleştiren bireylerin, örgütleri için değerli çıktılar ortaya koyduğuna inanan bireyler olduğunu belirtmiş ve bir model ile örgüte ilişkin prestij algısı ile bireylerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi açıklamışlardır.

Alandaki önemli çalışmalardan biri de Riketta (2005)'nin meta analiz çalışmasıdır. Riketta bu çalışmada 96 araştırmayı dâhil ederek demografik değişkenler, iş ile ilgili tutumlar, iş ile ilgili davranışlar ve işin özellikleri olarak gruplandığı pek çok değişken ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu belirlemiştir, iş ile ilgili davranışlardan göreve ilişkin performansla örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyde ilişki tespit etmiştir.

3. BÖLÜM

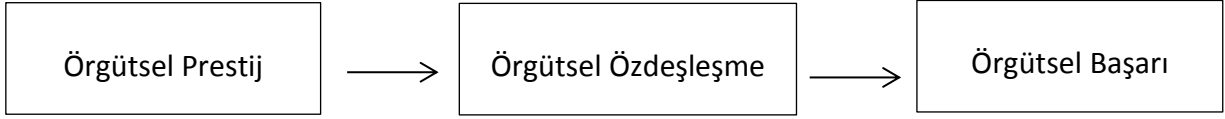
YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, kullanılan ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları, verilerin toplanması, verilerin analizi ele alınıp açıklanmıştır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel prestij, öğrenci başarısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır.

Çalışmada örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Burada örgütsel prestij bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin öğrenci başarısı üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Bu durumda örgütsel özdeşleşme bağımsız değişken, öğrenci başarısı ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bu açıklamalar doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 4’de gösterilmektedir.



Şekil 4: Araştırma Modeli

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram ve Selçuklu) bulunan 517 resmi ortaokul ve 28 özel ortaokulda görev yapan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu okullarda görev yapan toplam branş öğretmeni sayısı ise 4537’dir (Konya M.E.M Stratejik Planlama Bölümü, 2014). Örneklem seçiminde iki aşamalı örneklem seçimine gidilmiştir.

3.2.1. Tabakalı Örneklem

2013-2014 TEOG sonuçları Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden talep edilmiştir. Konya merkez ilçelerindeki puan ortalamaları ve başarı sıraları gerekli izinler alınarak elde edilmiştir.

Birinci aşamada tabakalı örneklem uygulanmıştır. Tabakalı örneklemede, evren her bir evren birimi bir ve yalnız bir tabakaya ait olacak ve hiçbir evren birimi açıkta kalmayacak şekilde uygulanır. Tabaka içi değişim olabildiğince küçük (homojen), tabakalar arası değişim oldukça büyük (heterojen) kalacak şekilde alt gruplara bölünerek örneklemin her bir tabakadan ayrı ayrı ve birbirinden bağımsız olarak çekilir (Çingı, 1994).

Bağımlı değişken ilişkili olabilecek bir değişken açısından evrende bulunan homojen alt grupların örnekleme temsili garantisi altına olmak gerek, bu ise tabakalı örnekleme ile sağlanabilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013, 872). Bu amaçla Konya M.E.M.'den ortaokulların TEOG puan ortalamaları temin edilmiştir. Ortaokulların seçiminde ise örgütsel prestij üzerinde etkili olabilecek farklı eğitim bölgelerinden okullar seçilmiştir. Birinci aşamada seçilen 4 özel ortaokulun branş öğretmeni ve 25 resmi ortaokulun branş öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.2.2. Basit Seçkisiz Örnekleme

İkinci aşamada belirlenen 4 özel ve 25 devlet okulunda çalışmakta olan 800 öğretmen rastlantısal olarak belirlenmiş ve ölçekler dağıtılmıştır. Dağıtılan 800 ölçekten, 596 tanesi doldurulmuş olarak geri alınmıştır, içlerinden eksik doldurulan 65 ve hiç doldurulmayan 204 anket formu çıkarılmıştır. İstatistik işlemleri öncesinde ise 8 tanesi çıkarılmıştır. Böylece 523 öğretmenden oluşan örneklemin evrenin % 11,52' sini temsil ettiği görülmüştür.

Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçekleri uygulamak üzere ilgili kurumlardan yasal izinler alınmıştır (Ek-A), yasal izinlerin alınmasına karşın resmi ortaokullardan bir tanesi araştırmaya katılmak istememiştir.

3.2.3. Araştırmaya Katılan Okullara ve Öğretmenlere İlişkin Genel Veriler

Aşağıdaki Tablo 2'de araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik değişkenler ile okullara ait öğretmen ve öğrenci sayıları yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	231	44,2
	Erkek	292	55,8
Mesleki Kıdem	5 yıl ve az	92	17,6
	6 – 10 yıl	138	26,4
	11 – 15 yıl	139	26,6
	16 – 20 yıl	65	12,4
	21 yıl ve fazla	89	17
Eğitim Düzeyi	Lisans / Ön lisans	447	85,5
	Lisansüstü	76	14,5
Çalıştığı Okul Türü	Özel	80	15,5
	Devlet	443	84,7

Okuldaki Görev Süresi	0-1 yıl	173	33
	1-5 yıl	265	51
	6 yıl ve üzeri	85	16

Tablo 2’de görüldüğü üzere örneklem grubundaki öğretmenlerin %44,2’si (231) kadın, % 55,8’i (292) erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmadaki bağımsız değişkenleri değerlendirmek amacıyla kullanılan mesleki kıdem değişkenlerine göre en fazla % 26,6 ile (138) 11-15 yıl ve %26,4 ile (139) 6-10 yıl arasında öğretmenler olduğu gözükmemektedir. Bunu % 17,6 (92) ile 5 yıl ve az, % 17 (89) 21 yıl ve fazla, %12,4 (65) ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler takip etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 85,5’i (447) lisans/ön lisans, %14,5 (76) lisansüstü eğitim düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 15,5’i (80) özel okulda, % 84,7’si (443) devlet okulunda görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarındaki görev süresine göre en fazla % 51 ile (265) 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bunu %33 ile (173) 0-1 yıl, %16 ile (85) 6 yıl ve üzeri okullarında görev süresi geçiren öğretmenler takip etmektedir.

Tablo 3: Araştırma Yapılan Ortaokulların Öğretmen Sayıları Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans	%
Öğretmen Sayısı	1-30	69	13,2
	31-70	239	45,7
	71-100	143	27,3
	100 ve üzeri	72	13,8

Tablo 3’de araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayısına bakıldığında öğretmenlerin %45,7’sinin (239) 31-70 öğretmen sayısı olan okullarda görev yaptığı görülmektedir. Bunu %27,3 ile (143) 71-100 öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenler, %13,8’inin. (72) 100 ve üzeri öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenler ve %13,2’sini (69) 1-30 öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenler takip etmektedir.

Öğretmen sayıları verilerin toplanması sürecinde sürekli değişken olarak alınmıştır. Daha sonra araştırmacı tarafından kategorik hale getirilmiştir. Öğretmen sayılarının ortalaması 67,94’tür ve en az öğretmeni bulunan okulda 4, en fazla öğretmeni bulunan okulda ise 134 öğretmen çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracının belirlenmesi aşamasında alan yazın taramasının yanı sıra yerli ve yabancı araştırmalar incelenmiştir. Kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik 5 soru yer almaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel prestij algılarını belirlemek amacıyla iki farklı ölçek kullanılmıştır, ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgi aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye çevrilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. 5'li dereceleme (Likert) tipli tasarlanmış ve derecelendirme seçenekleri (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum biçimindedir. Mael ve Ashforth ölçeğin güvenilirlik düzeyini 0,87 olarak belirtmişlerdir. Tak ve Aydemir (2004) çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlar ve güvenilirlik düzeyini 0,88 olarak tespit etmişlerdir. Tüzün (2006) örgütsel özdeşleşme ölçeği çalışmasında kullanmıştır, güvenilirlik düzeyi 0,77 olarak tespit etmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bu çalışmada hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0.75'tir. Aşağıda Tablo 4'de örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı yer almaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayısı

	Madde Sayısı	Cronbach güvenilirlik
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,75

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapı geçerliliği sınamak için Tak ve Aydemir (2004) açımlayıcı faktör analizi yapmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğer (eigenvalue) 1'den büyük tek alt boyut olduğu, ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0.79 ile 0.87 arasında değiştiği bulunmuştur. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 37'dir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bu çalışma kapsamında öğretmen örnekleminde yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile yeniden sınanmıştır. Modelin uyumunu değerlendirmek amacıyla χ^2 , χ^2 'nin serbestlik dercesine oranı (χ^2/sd), iyilik uyumu indeksi (GFI), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA), standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü (SRMR), karşılaştırmalı uyum iyiliği (CFI) değerleri kullanılmıştır. Modelin iyi uyum kriterleri olarak $\chi^2/df \leq 3$, GFI, CFI $\geq .90$ 'a, RMSEA, SRMR $\leq .08$ değerleri kabul edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Öztürk, 2012). Analiz öncesinde verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla *çarpıklık* (-.33) ve *basıklık* (-.17) değerlerine bakılmış ve değerlerin uygun olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin uyum iyiliği değerleri; χ^2/df : 2,22, GFI: .99, AGFI: .97, CFI: .98, SRMR: .023, RMSEA: .048, olarak bulunmuştur. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin tek faktörlü yapısının iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği

Bu çalışmada Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve ilgili yazında güvenilirlik ve geçerliliği sınanmış Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği kullanılmıştır. Sekiz madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirliği Mael ve Ashforth tarafından 0.77 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılmıştır. Tak ve Çiftçioğlu çalışmalarında bu ölçeğin güvenilirliğini 0,84 olarak hesaplamıştır. Yeşiltaş ve v.d. (2011) çalışmalarında bu ölçeği kullanmış ve güvenilirlik düzeyi 0,77 olarak hesaplamışlardır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) ölçeğin yapı geçerliğini açımlayıcı faktör analizi ile sınamış, yapılan analiz sonucunda ölçeğin özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük tek bir alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri .63 ile .86 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 49'dur. Tak ve Çiftçioğlu (2009) bu çalışmada ayrıca ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini de yapmış ve tek faktörlü yapının iyi uyum gösterdiği görülmüştür ($\chi^2(20) = 134$, $\chi^2/df = 6.7$, $GFI = 0.90$, $AGFI = 0.82$, $CFI = 0.89$, $RMSR = 0.086$, $RMSEA = 0.14$). Algılanan Örgütsel Prestij ölçeğinde 4. 6. 7. ve 8. maddeler olumsuz anlam içeren ters kodlanacak maddelerdir. Algılanan Örgütsel Prestij ölçeği 5'li dereceleme (Likert) tipli tasarlanmış ve derecelendirme seçenekleri (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum biçimindedir.

Daha önce eğitim kurumlarında uygulanmayan Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeğinin eğitim kurumlarında uygulanması ölçekle ilgili bazı düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir. Ölçeğin 7. ve 8. maddeleri anlaşılması zor maddeler olduğu görülmüş bu maddeler araştırmacı ve danışmanı tarafından yeniden ifade edilmiş ve yeniden analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu ölçeklerin düzenlenmesi çalışmasında şu aşamalar izlenmiştir:

Algılanan Örgütsel Prestij ölçeğinin hazırlayan araştırmacılar Mael ve Ashforth (1992)'un ölçeği kullandığı orijinal makalesi incelenmiş, araştırmayı yaptığı okul ve ülkenin eğitim sistemi hakkında bilgi toplanmıştır. Makalenin başlığı "Alumni and Their Alma Mater" erkek kolejinin mezunları ve onların mezun oldukları erkek koleji veya mezunlar ve okulları anlamına gelmektedir. Bu ölçek ABD'de dini eğitim veren bir erkek koleji mezunlarına uygulanmıştır. Araştırma ile bireysel ve örgütsel öncüllerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri incelenmiştir. "Algılanan örgütsel prestij özdeşleşmenin öncüllerindedir" hipotezi kurulmuş ve araştırma sonucunda bu iki değişken arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada örgütleriyle özdeşleşen okul mezunlarının, aynı okula başkalarını da kayıt yaptırması için teşvikte buldukları belirlenmiştir. Şunu da belirtmek gerekir ki, adı geçen ülkede hangi okuldan mezun olunduğunun not ortalaması kadar belki de daha fazla önemi vardır. Başka bir ifadeyle prestijli bir okuldan mezun olmak ayırt ediciliği olan bir durumdur. Araştırmaya konu olan grubun diğer gruplara göre ayırt ediciliği, diğer gruplara göre farklılığı, prestijli algılanması ve o örgütün değerleri örgütsel özdeşleşmenin öncülü olarak tespit edilmiş. Ayrıca algılanan dış prestij ve örgütün ayırt ediciliği (farklılığı) örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiş. Ayrıca mezunlar bu okulların mali destekçisi olarak okul yönetimi tarafından önemsendikleri belirtilmiştir.

Konu ile ilgili yeterli araştırma yapıldıktan sonra 7. ve 8. maddeler için şu yorumlarda bulunarak şu değişiklikler yapılmıştır:

Orijinal ölçeğin 7. maddesi şöyledir; “A person seeking to advance his career in (conference academia) should downplay his association with (name of school).” Bu madde “Kariyerinde ilerlemek isteyen bir kişi okulu ile ilişkisini önemsiz göstermelidir.” (ABD’de aynı okula - üniversite veya koleje- iki farklı okulu bitirmiş not ortalamaları aynı olan iki öğrenci not çizelgelerini sunabilir. Bu öğrencilerden biri genel liseden mezun diğeri akademik zorluğu olan tanınmış bir liseden mezunsa başvurdukları okul not ortalamalarını farklı yorumlayabilir. Yani öğrencilerin hangi okuldan mezun oldukları önemlidir) Bu maddeyi eğitimine devam etmek isteyen bir kişi mezun olduğu okulun adı olmadan da ilerleyebilir, kendi çalışmaları mezun olduğu okulun prestijinden daha önemlidir şeklinde belirtilebilir. Bu madde öğretmenlere yöneltileceği için “Bir başka okulda çalışmak istediğimde bu okulda çalıştığımı söylemek bana olumlu bir referans olmaz.” şeklinde ifade edilebilir.

Orijinal ölçekte yer alan 8. madde ise şöyledir; “When other (conference schools) are recruiting new students, they would not want students from (name of school).” Bu madde Türkçe’ye şu şekilde çevrilebilir; “Diğer okullar (mezun olunduktan sonra devam edilen eğitim kurumlarından bahsediyor olabilir.) öğrenci alırken bu okuldan gelen öğrencileri istemezler.”

Bu madde öğretmenlere yöneltileceği için “Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler.” şeklinde ölçekte yer almıştır. Ölçeğin bu maddesi ile çalışılan okulun prestijli ismini daha sonraki işlere başvururken kullanmak ya da bu ismin ona başka iş başvurularında olumlu referans olması durumu anlatılmak istenmiştir.

Algılanan Örgütsel Prestij ölçeğin bu çalışmada hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak belirlenmiştir. Aşağıda tablo 5’de algılanan örgütsel prestij ölçeğinin güvenilirlik katsayısı tablosu yer almaktadır.

Tablo 5: Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı

	Madde Sayısı	Cronbach güvenirlilik
Algılanan Örgütsel Prestij	8	0.85

Tablo 5’de görüldüğü gibi 8 maddeden oluşan Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı oldukça yüksektir.

Örgütsel Prestij ölçeğinin yapı geçerliği bu çalışma kapsamında yeniden incelenmiştir. Öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla *çarpıklık* (-.25) ve *basıklık* (-.36) değerleri hesaplanmış ve analize uygun olduğu görülmüştür. Daha sonra ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, X^2/df : 3,07, *GFI*: .98, *AGFI*: .94, *CFI*: .98, *SRMR*: .034, *RMSEA*: .064 bu araştırma örneğinde de ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında Konya merkez ilçelerinde resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlere araştırmanın amaçları doğrultusunda bilgi almak için ölçekler uygulanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Belirlenen okullara gidilip araştırmaya katılmak isteyen öğretmenlerle görüşülerek ve ölçekler hakkında detaylı bilgi verilerek katılımcılara uygulanmıştır. Ölçekler uygulandıktan sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Elde edilen veriler araştırmacı tarafından elektronik ortama aktararak SPSS istatistik paket programında analiz edilmiştir. Çalışmada önce frekans tabloları ve tanımlayıcı istatistikler veriler üzerinde çalışılan öğretmenler hakkında bilgi edinilmesini sağlamıştır. Daha sonra alt problemler ve alt problemlere ilişkin istatistiksel testlere yer verilmiştir.

Bu araştırmada veriler analiz edilmeden normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu amaçla basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Örgütsel Özdeşleşme için *Skewness* $-.33$, *Kurtosis* $-.17$ hesaplanmıştır. Algılanan Örgütsel Prestij için *Skewness* $-.25$, *Kurtosis* $-.36$ hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler verilerin normal dağılım gösterdiğine ilişkin kanıt teşkil etmektedir.

Ölçekte yer alan maddelerin normal dağılıma sahip olduğu görüldüğünden iki grubun karşılaştırılmasında Independent Sample t testi ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında One-way Anova, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuşsa farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için çoklu karşılaştırma (multiple comparisons) testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin hesaplanmasında pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek içinse çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliği cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ile yapı geçerliği ise AMOS 16 programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme ve Algılanan Örgütsel Prestij ölçeklerinin yorumlanmasında kullanılan aralıklar şu şekildedir:

Tablo 6: Ölçeklerin Puan Aralıkları

1.00 - 1.80	Kesinlikle Katılmıyorum
1.81 - 2.60	Katılmıyorum
2.61 - 3.40	Kararsızım
3.41 - 4.20	Katılıyorum
4.21 – 5.00	Tamamen Katılıyorum

Yukarıda Tablo 6’da Örgütsel Özdeşleşme ve Algılanan Örgütsel Prestij ölçeklerinin yorumlanmasında kullanılan aralıklar yer almaktadır.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilere ilişkin bulgular her bir alt problem için ayrı başlık altında sunulmuştur.

1. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Nedir?

Tablo 7’de öğretmen algılarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin puan ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalaması ve Standart Sapmaları

Maddeler	\bar{x}	Ss
1. Biri okulumu eleştirirse bunu kendime hakaretmiş gibi hissederim.	2.84	1.28
2. Okulum hakkında diğer insanların düşünceleri beni çok ilgilendirir.	3.69	1.11
3. Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	4.25	.866
4. Okulumun başarısı benim başarımdır.	3.89	1.03
5. Biri okulum hakkında övgü dolu sözler söylerse kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	3.67	1.08
6. Medyada okuluma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.	3.93	1.06
Toplam	3.71	.705

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puan ortalamalarına göre en yüksek ortalama ($\bar{x}=4.25$) “Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.” maddesidir. En düşük ortalama ise ($\bar{x}=2.84$) “Biri okulumu eleştirirse bunu kendime hakaretmiş gibi hissederim.” maddesidir. Öğretmen algılarına göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinin puan ortalaması ise ($\bar{x}=3.71$)’tir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki maddelere verilen cevapların “katılıyorum” seviyesinde olduğu söylenebilir.

1.a Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Tablo 8’de cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemeye yönelik t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamaları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu

Değişken	n	\bar{x}	Ss	df	t	p	
Cinsiyet	Kadın	231	3,66	,72	521	1,64	.101
	Erkek	292	3,76	0,69			

Tablo 8’de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre puan ortalamaları kadınlarda ($\bar{x} = 3,66$), erkeklerde ($\bar{x} = 3,76$)’dır. Kadınların puan ortalamaları erkeklere göre daha düşük olmasına rağmen örgütsel özdeşleşme düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark ($p = .101$) bulunamamıştır.

1.b. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Aşağıdaki Tablo 9’da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri puan ortalamaları eğitim durumları değişkenine göre belirlemeye yönelik t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9: Eğitim Durumları Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamalarını Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu

Değişken	n	\bar{x}	Ss	df	t	p	
Eğitim Düzeyi	Lisans/Önlisans	447	3,69	,71	521	1,744	0,92
	Lisansüstü	76	3,84	,67			

Tablo 9’da görüldüğü gibi eğitim durumları değişkenlerine göre örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları önlisans/lisans ($\bar{x} = 3,69$), lisansüstü ($\bar{x} = 3,84$)’dür. Örgütsel özdeşleşme düzeylerinde eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir fark ($p = 0,92$) bulunamamıştır.

1.c. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Çalıştıkları Okul Türüne Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Tablo 10’da öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre örgütsel özdeşleşme puanları arasındaki farkı belirlemeye yönelik t-testi yer almaktadır.

Tablo 10: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Örgütsel Özdeşleşme Puanları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu

Değişken		n	\bar{x}	Ss	df	t	p
Çalışılan Okul Türü	Özel	80	4,17	,670	521	6,572	,000*
	Devlet	443	3,63	,679			

*p<.05

Tablo 10'da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre puan ortalaması özel okulda çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=4,17$), devlet okulunda çalışan öğretmenlerin ise ($\bar{x} = 3,63$)'tür. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Puan ortalamaları dikkate alındığında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre örgütleri ile daha yüksek düzeyde özdeşleştikleri söylenebilir.

1.d. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algıları Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Tablo 11'de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri puan ortalamalarını belirlemeye yönelik One-way Anova analiz sonuçları tablosu yer almaktadır.

Tablo 11: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamalarını Belirlemeye Yönelik One-way Anova Tablosu

Kıdem	n	\bar{x}	Ss	F	p
1. 5 yıl – az	92	3,75	,66	,635	,638
2. 6 yıl – 10 yıl	138	3,69	,72		
3. 11 yıl – 15 yıl	139	3,69	,77		
4. 16 yıl -20 yıl	65	3,82	,60		
5. 21 yıldan fazla	89	3,66	,66		
Toplam	523	3,71	,70		

Tablo 11'de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ayrıca öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri puan ortalamalarına göre meslekte 21 yıldan fazla görev yapan öğretmenlerin puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,66$) en düşük, meslekte 16 yıl -20 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamaları ($\bar{x} = 3,82$) en yüksek ortalamaya sahiptir.

1.e. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Okuldaki Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Tablo 12'de öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri puanları arasındaki farkı belirlemeye yönelik One-way Anova analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12: Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puanları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik One-Way Anova Tablosu)

Kıdem	n	\bar{x}	Ss	F	p
1. 0 – 1 Yıl	173	3,66	,68	2,46	,086
2. 1 – 5 yıl	265	3,70	,73		
3. 6 yıl – üzeri	85	3,86	,64		
Toplam	523	3,71	,70		

Tablo 12’de görüldüğü gibi okullarda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri puan ortalamaları okulunda 0-1 yıl görev yapanların ($\bar{x}=3,66$), 1-5 yıl görev yapanların ($\bar{x}=3,70$) ve 6 yıl ve üzeri görev yapanların ($\bar{x}=3,86$)’dır. En yüksek puan ortalaması okullarında 6 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlere, en düşük ortalama ise okullarında 0-1 yıl arasında görev yapan öğretmenlere aittir. Yapılan One-way Anova analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

1.f. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Tablo 13’de örgütsel özdeşleşme puanları arasındaki farkın okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin Anova analiz sonuçlarını gösteren yer almaktadır.

Tablo 13: Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Puan Ortalamalarını Gösteren Anova Tablosu

Öğretmen Sayısı	n	\bar{x}	Ss	F	p	Fark (Tukey)
1. 1 – 30	69	4,05	,58	16,12	,000*	1-2
2. 31 – 70	239	3,81	,70			1-3
3. 71 – 100	143	3,54	,63			1-4
4. 100 – ve üzeri	72	3,39	,75			2-3
Toplam	523	3,71	,71			2-4

* $p < .05$

Tablo 13’de okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları öğretmen sayısı 1-30 öğretmen olan okullarda en yüksektir ($\bar{x}=4,05$), en düşük ortalama ise öğretmen sayısı 100 ve üzeri öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlere aittir ($\bar{x}=3,39$). Tablo 13’de görüldüğü gibi okulların öğretmen sayılarına göre örgütsel özdeşleşme puanlarının farklılaşmasına ilişkin Anova analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için uygulanan Tukey analiz sonucuna göre bu fark 1-30 öğretmen sayısı olan okulda görev yapan öğretmenler ile 31-70, 71-100 ve 100 ve üzeri öğretmen sayısı olan okulda görev yapan öğretmenler arasındadır. Bir diğer farklılık ise 31-70 öğretmen sayısı olan

okullarda görev yapan öğretmenler ile 71-100 ve 100 ve üzeri öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenler arasındadır.

2. Öğretmen Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Prestij Düzeylerini Nedir?

Tablo 14’de öğretmen görüşlerine göre algılanan örgütsel prestij düzeylerine ilişkin puan ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 14: Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenleri Algılanan Örgütsel Prestij Düzeyleri Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Madde	\bar{x}	Ss
1. Çevremdeki insanlar okulumla ilgili olumlu düşüncelere sahiptir.	3.61	.96
2. Bu okulun öğretmeni olduğum için toplumda önemli bir prestije sahip olduğum düşünülmektedir.	3.04	1.11
3. Çalıştığım okul, en iyi okullardan biri olarak kabul edilmektedir.	3.33	1.22
4. Diğer okulların öğretmenleri benim okulumu küçümser.	4.05	.95
5. Bu okulun bir öğretmeni olarak öğretmen tanıdıklarımın da burada çalışmasından gurur duyarım.	3.71	1.04
6. Okulum çevredeki okullar arasında iyi bir üne sahip değildir.	3.68	1.21
7. Bir başka okulda çalışmak istediğimde bu okulda çalıştığımı söylemek bana olumlu bir referans olmaz.	3.88	1.06
8. Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler.	4.07	.99
Toplam	3.67	.73

Tablo 14’e göre öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyleri puan ortalamalarına göre en yüksek puan ortalaması ($\bar{x}=4.07$) “Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler.” maddesidir. En düşük puan ortalaması ($\bar{x}=3.04$) “Bu okulun öğretmeni olduğum için toplumda önemli bir prestije sahip olduğum düşünülmektedir.” maddesidir. Genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyleri puan ortalamaları ($\bar{x}=3,67$)’dir. Dolayısıyla algılanan örgütsel prestij düzeylerindeki maddelere verilen cevaplar “katılıyorum” seviyesinde olduğu söylenebilir.

2.a. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Prestij Düzeyleri Cinsiyete Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Tablo 15’de cinsiyet değişkenlerine göre öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij puan ortalamalarını belirlemeye yönelik t-testi tablosu yer almaktadır.

Tablo 15: Cinsiyet Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Prestij Puan Ortalamalarını Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu

Değişken	n	\bar{x}	Ss	Df	t	p	
Cinsiyet	Kadın	231	3,66	,76	521	,295	,768
	Erkek	292	3,68	,72			

Tablo 15’de görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre kadın ($\bar{x}=3,66$), erkek ($\bar{x}=3,68$)’dir. Algılanan örgütsel prestij ölçeğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durumda kadın ve erkek öğretmenlerin prestij algılarının aynı düzeyde olduğunu belirlenmiştir.

2.b.Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Algılanan Örgütsel Prestij Puanları Arasındaki Fark Nedir?

Tablo 16’da öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre algılanan örgütsel prestij puanları arasındaki farkı belirlemeye yönelik t-testi yer almaktadır.

Tablo 16: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Algılanan Örgütsel Prestij Puanları Arasındaki Farkı Belirlemeye Yönelik T-Testi Tablosu

Değişken	n	\bar{x}	Ss	df	t	p	
Çalışılan Okul Türü	Özel	80	4,39	,464	521	10,341	,000*
	Devlet	443	3,54	,704			

* $p < .05$

Tablo 16’da görüldüğü gibi öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre özel okulda çalışanların algılanan örgütsel prestij düzeyi ($\bar{x}=4,39$), devlet okulunda çalışanların algılanan örgütsel prestij düzeyi ($\bar{x}=3,54$)’tür. Öğretmenleri algılanan örgütsel prestij düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Özel ve kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılık özel ortaokullarda çalışan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

3. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Prestij ve Öğrenci Başarısı Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?

Tablo 17’de örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon tablosu yer almaktadır.

Tablo 17: Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Prestij ve Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

	1	2	3
1.Örgütsel Özdeşleşme	-		
2.Algılanan Örgütsel Prestij	.334*	-	
3. Öğrenci Başarısı	.213*	.536*	-

* $p < .01$

Tablo 17’de örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel prestij arasındaki ilişki pozitif ve orta düzeydedir (.334, $p < .01$) dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel prestijleri arttıkça örgütsel özdeşleşmelerinin de artacağı söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki (.213, $p < .01$) vardır. Örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki düşük olmasına rağmen istatistiksel olarak önemlidir. Algılanan örgütsel prestij ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki pozitif ve orta düzeydedir (.536, $p < .01$). Bu durumda öğrenci başarısı arttıkça algılanan örgütsel prestij de artacağı da söylenebilir.

4. Algılanan Örgütsel Prestij Örgütsel Özdeşleşmenin Anlamli Bir Yordayıcısı Mıdır?

Algılanan örgütsel prestij’in örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 18’de elde edilen sonuçlar verilmiştir.

Tablo 18: Algılanan Örgütsel Prestij’in Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	β	t	p
Algılanan Örgütsel Prestij	.334	8.101	.000*
$R^2 = .112, F = 65,63, p = .000$			

Tablo 18’de görüldüğü gibi algılanan örgütsel prestij’in örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini test etmek üzere kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmüştür ($R^2 = .112, F = 65,63, p = .000$). Analiz sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşmeye ilişkin toplam varyansın %11’i örgütsel prestij ile açıklanmaktadır.

5. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Öğrenci Başarısının Anlamli Yordayıcısı Mıdır?

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 19’da sonuçlar verilmiştir.

Tablo 19: Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analiz

	β	T	p
Örgütsel Özdeşleşme	.213	4.98	.000*
<i>R²=.046, F=24,84, p=.000</i>			

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin öğrenci başarısı üzerindeki etkisini test etmek üzere kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=.046$, $F=24,84$, $p=.000$). Örgütsel özdeşleşme öğrenci başarısına ilişkin varyansın % 5'ini açıklamaktadır.

5. BÖLÜM

TARTIŞMA ve YORUM

Bu bölümde araştırmının problemleri doğrultusunda yapılan analizlere dayalı bulgulara yönelik tartışma ve yorum araştırmının alt problemleri dikkate alınarak sırayla verilmiştir.

1. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Nedir?

Yapılan bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri belirlenerek, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, çalışılan okul türü, okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ($\bar{x}=3.71$) olarak hesaplanmıştır, araştırmada en yüksek puan ortalaması “Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.” ($\bar{x}=4.25$), en düşük puan ortalaması “Biri okulumu eleştirirse bunu kendime hakaretmiş gibi hissederim.” ($\bar{x}=2.84$)’dür. Maddelerin ortalamaları açısından değerlendirme yapıldığında bu bulguyu Aliyev (2014) çalışması desteklemektedir. Aliyev (2014) örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşme düzeyini ($\bar{x}=4,05$) olarak hesaplamıştır. En yüksek ortalama “Çalıştığım işyeri hakkında konuştuğumda, “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.” maddesidir ($\bar{x}=4,36$). En düşük ortalama “Başka biri çalıştığım işyerini eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.” ($\bar{x}=3.01$) maddesidir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri genel olarak değerlendirildiğinde ise bu araştırmada elde edilen ortalamayı destekleyen çok sayıda araştırma mevcuttur. Yıldız (2013) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkiyi yol analiz (path analiz) ile incelemiş ve araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ($\bar{x}=3,29$) ortalama puan seviyesinde olduğu yani öğretmenlerin kurumları orta düzeyde özdeşleştiklerini bulmuştur. Eğitim alanında yapılan başka bir çalışmada bu çalışmada elde edilen ortalamaya yakın sonuç bulunmuştur. Nartgün ve Kalay (2014) öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit ettiği çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ($\bar{x}=3,79$) olarak belirlemişlerdir. Bu durumda öğretmenlerin kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirdikleri söylenebilir. Yetim (2010) örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ait ortalamayı ($\bar{x}=3.58$) olarak bulmuştur, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyindeki maddelere verilen cevaplar katılıyorum seviyesindedir.

Özdemir (2010) yaptığı araştırmada araştırmaya katılan öğretmen grubunun örgütsel özdeşleşme düzeyini ($\bar{x}=3.50$) yüksek düzeyde bulmuştur. Balcı, Fidan, Cereci ve Acar (2012) okul müdürleri ile yaptığı çalışmada Cheney (1982)’nin üç boyutlu ölçeğini kullanmış ve okul müdürlerinin örgütsel özdeşleşme puan ortalamalarını ($\bar{x}=3.90$) olarak hesaplamıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde araştırmada elde edilen sonuçların alanda yapılan diğer araştırma sonuçları ile örtüştüğünü söylemek mümkündür. Burada başka bir araştırmının

sonucundan bahsetmek gerekir. Russo (1998) çalışmasında, gazetecilerin meslekleriyle, çalıştıkları gazetelerden daha çok özdeşleştikleri sonucuna varmıştır. Yapılan çalışmalar da, özdeşleşmenin çoğul kaynaklarının özdeşleşmenin yönünü etkilediğini göstermiştir. (Tüzün, 2006, s.86). Araştırmaların genelinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek bulunmuştur, bu durumda öğretmenlerin çalıştıkları okuldan çok öğretmenlik mesleği ile özdeşleştikleri düşünülmeli gereken bir durumdur.

Sonuç olarak eğitim alanında yapılan diğer çalışmalar da öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri bu çalışmada elde edilen örgütsel özdeşleşme düzeylerini desteklemektedir. Öğretmenlerin örgütleriyle yüksek düzeyde ya da katılıyorum düzeyinde özdeşleştikleri söylenebilir.

1.a Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur. Yapılan araştırmalarda erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu ortaya koyan çalışmalar olmasına rağmen cinsiyetin özdeşleşme üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını gösteren çalışmalar da vardır. Huggins v.d. (1998) yaptığı araştırmada, erkeklerin özdeşleşme düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu tespit ederek bu alanda erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu bulgusunu desteklemiştir.

İşçan (2006) yaptığı araştırmada “kadın iş görenlerin erkek iş görenlere göre örgütsel özdeşleşme algılarının daha düşük olduğu” bulgusu ile bu araştırmada elde edilen sonuç ile çelişmektedir. İşçan’ın işletme alanında yaptığı bu çalışmanın sonuçlarının eğitim alanında geçerli olmadığını söylemek mümkündür.

Erdoğdu ve Aydındağ (2013) öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelendiği çalışmasında kurumsal özdeşleşme puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Bu çalışma sonucuna göre de erkeklerin kurumsal özdeşleşmelerinin kadınlardan daha yüksektir.

Nartgün ve Kalay (2014) çalışmalarını yaptıkları örneklem öğretmen grubundaki örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre kadınların ($\bar{x}=3.634$), erkeklerin ($\bar{x}=3.965$) olduğu sonucuna ulaşmıştır ($p<.035$). Öğretmenlerin çalıştıkları örgüt ile özdeşleşme durumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla nispeten örgütleri ile daha az özdeşleştiği söylenebilir.

Cinsiyetin özdeşleşme üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını ortaya koyan çok sayıda çalışmada vardır. Bu çalışmaların birisi Ricketta (2005) çalışmasıdır, bu çalışma sonucunda demografik değişkenlerden cinsiyetin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aliyev (2014) çalışmasında cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşmeye ait puan ortalamaları arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Polat (2009) örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine yaptığı saha çalışmasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Yetim (2010)

çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir. Yetim (2010) öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Özdemir (2010) örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenine göre incelediği çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmek gerekir. Yapılan çalışmalar cinsiyet değişkenine ilişkin farklı bulguların olduğu göstermektedir. Bazı araştırmalarda bu değişkene ilişkin anlamlı fark bulunmazken bazı çalışmalarda da fark bulunduğu görülmüştür. Cinsiyete göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark bulan araştırmaların tamamında kadınların daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Bu çalışmada da anlamlı fark bulunmamış olmasına rağmen kadınların örgütsel özdeşleşme düzeyleri erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeyinden düşüktür.

1.b. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Eğitim Durumlarına Göre Farklaşmakta Mıdır?

Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada eğitim düzeyinin belirli bir yönde etkisinin olduğunu gösterecek anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Örgütsel özdeşleşmenin, eğitim düzeyi ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirten araştırmacılar olduğu gibi (March ve Simon, 1975) eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşmenin negatif bir ilişki içinde olduğu çalışmalar da vardır (Bhattacharya v.d. 1995; Lee, 1971).

Lee (1971) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Polat (2009) çalışmasında eğitim düzeyi değişkenine göre ilkökul mezunlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile eğitim düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmek gerekir.

Bir başka açıdan bakıldığında örgütsel özdeşleşme ile eğitim düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirten March ve Simon (1975) çalışmalarının literatür bölümünde, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin örgütün amaç ve değerlerini daha iyi algılayabileceğini ve eğitim düzeyinin yüksekliğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu olarak etkileyebileceğini belirtmişlerdir.

Nartgün ve Kalay (2014) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri eğitim düzeyleri değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aliyev (2014) çalışmasında çalışanların eğitim durumları değişkenine göre örgütsel özdeşleşmeye ait ortalamalar arasında $p < 0.05$ önem düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerinde belirli bir yönde etkisinin olduğunu söylemek zordur. Daha önce yapılan çalışmalarda özdeşleşme üzerinde eğitim düzeyinin belirleyici etkisinin olmadığı sonucu bu çalışmada elde edilen sonucu desteklemektedir.

1.c. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Çalıştıkları Okul Türüne Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu değişkeni daha önce eğitim örnekleminde kullanan herhangi bir araştırma yoktur. Tüzün (2006) özel ve kamu bankaları ile yaptığı araştırmada özel banka çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri puan ortalamalarını ($\bar{x}=5,25$), kamu bankası çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri puan ortalamalarını ($\bar{x}=4,85$) olduğunu ve özel bankada çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kamu bankalarında çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. (Tüzün bu araştırmada 7'li likert ölçek kullanmıştır.). İşletme alanında yapılan bu çalışma bu araştırmada elde edilen sonucu desteklemektedir. Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması ise özel okulların kurumsal kimlik kazanmalarına ve öğretmen seçiminde yazılı sınav ve sözlü sınavlara önem verdiklerine, öğretmen seçiminde kurumlarının hedeflerine uyum gösteren çalışanlar seçtiklerine bağlanabilir.

1.d. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algıları Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Kıdem, örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda temel değişkenlerden biri olarak görülür. Mesleki kıdemin artması ile birey-örgüt uyumunun artması ve kıdem ile birlikte örgütsel özdeşleşme düzeyinin de artması beklenir. Birinci hizmet yılı dışında, örgütte geçirilen hizmet yılları ne kadar çoksa bireyin örgütle özdeşleşmesi o kadar kuvvetlidir (March ve Simon, 1975) denilebilir. Literatür incelendiğinde özdeşleşme ile mesleki kıdem arasında ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar olduğu gibi iki değişken arasında anlamlı farklılık bulamayan çalışmalar da vardır.

Özdemir'in (2010) çalışmasında kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin 35-45 yaş (16-20 yıl kıdem) arasında yüksek olduğunu daha sonra duraklamaya başladığını söylemek mümkündür. Erdoğan ve Aydınadağ (2013) da çalışmalarında kurumsal özdeşleşme puan ortalamalarının öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. En yüksek özdeşleşme düzeyinin 16 yıl ve üstünde olan öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemi 16 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin kurumsal özdeşleşmeleri 1-5 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde yüksektir. Erdoğan ve Aydınadağ (2013)'in araştırma sonucuna göre öğretmenlerin kıdemleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri de artmaktadır. Mesleki kıdem yüksekliğinin okul ile özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Tüzün (2006) banka çalışanları ile yaptığı çalışmada mesleki kıdemin örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulmuştur. Mesleki kıdemi 8 yıldan az olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamalarının ($\bar{x}=4,77$), toplam mesleki kıdemi 9-14 yıl arası ($\bar{x}=5,13$) ve 15 yıldan fazla olan ($\bar{x}=5,17$) grupların ortalamalarından düşük olduğu belirlenmiştir. (Tüzün bu araştırmada 7'li likert ölçek kullanmıştır.).

İşçan (2006) yaptığı araştırmada, iş görenlerin kıdemlerinin arttıkça, örgütsel özdeşleşme seviyesinin de artacağı sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda mesleki kıdem ile örgütsel özdeşleşme puan ortalamalar ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varılabilir. Kıdemli öğretmenlerin, eğitim-öğretim hizmetleri hakkında daha fazla bilgi sahibi oldukları, bilgi uygulama ve işleyişe daha fazla hâkim oldukları için özdeşleşme düzeylerinin de bu doğrultuda yüksek olduğu söylenebilir.

Hall ve v.d. (1970) ve Mael ve Ashforth (1992)'un yaptığı çalışmalarda da mesleki kıdemi fazla olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile mesleki kıdem arasında anlamlı ilişkilerin olmadığını belirleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Nartgün ve Kalay (2014) öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı fark bulamamıştır. Yetim (2010)'in çalışmasında da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği görülmektedir ($F(4,505)=2.39, p>0.05$). Örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatür kıdemi fazla olan bireylerin daha yüksek özdeşleşmeye sahip olacaklarını belirtse de yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar bulunduğu görülmüştür.

1.e. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Okuldaki Çalışma Süresine Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Bu araştırmaya göre okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Özdeşleşmeye süre açısından bakıldığında, örgütte geçirilen sürenin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar vardır. Birey örgütte ne kadar çok kalırsa örgüt içindeki etkileşimleri o kadar fazlalaşacak, ihtiyaçları örgüt içinde o kadar fazla karşılanacak ve giderek örgütle daha fazla özdeşleşecektir (March ve Simon, 1975).

Meydan ve Polat (2013) üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmada okulda bulunma süresi arttıkça bireylerin kurumla özdeşleşme düzeylerinde düşüş meydana geldiğini tespit etmişlerdir. Meydan ve Polat (2013)'in çalışmasının aksine Korkut (1990) iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme konulu tezinin literatür kısmında örgütte geçirilen uzun hizmet süresinin kişinin örgütle özdeşleşmesini kuvvetlendirdiği, örgütle özdeşleşmenin kuvvetli olduğu kurumlarda örgütü terk etme eğiliminin zayıf olacağını belirtmiştir. Tiktaş (2012) örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik üzerinde yaptığı incelemede kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeyi incelendiğinde 11-15 yıl arası çalışanların en yüksek özdeşleşmeye düzeyine sahip olduğunu bulmuştur. Polat (2009) çalışmasında işyeri kıdemi değişkenine göre kıdemi bir yıldan az olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin en yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir ($p=.188$).

Aliyev (2014) çalışmasında işyeri kıdemine göre de örgütsel özdeşleşmeye ait puan ortalamaları $p<0.05$ önem düzeyinde bulmuştur, bu sonuca göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu araştırma sonucunda okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen işyeri kıdemi 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okulları ile daha yüksek özdeşleşmeye sahip oldukları bulunmuştur. Literatür incelendiğinde ise bu sonuç ile çelişen bulgular olmasına rağmen mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulamamış bulgular da mevcuttur.

1.f. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Algı Düzeyleri Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Fark Göstermekte Midir?

Bu araştırma sonucuna göre okullardaki öğretmen sayıları arttıkça öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Polat (2009) örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları konulu doktora tezinin literatür kısmında grubun büyüklüğü ile ilgili bireylerin daha küçük gruplar içinde daha değerli oldukları inancında olduklarını belirtmiştir. Ayrıca Simon ve Brown (1987) da küçük gruplarla özdeşleşmenin büyük gruplarla özdeşleşmeye göre daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen sonuç literatür tarafından desteklenmektedir.

Öğretmen sayısının daha az olduğu okullarda öğretmenler arası iletişimin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bu okullarda daha dostane ilişkilerin olduğu, daha sık öğretmen etkinliklerinin yapıldığı söylenebilir. Okulların öğretmen sayıları arttıkça bu okullarda görev yapan öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme düzeyleri azalmaktadır.

2. Öğretmen Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Prestij Düzeylerini Nedir?

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyleri cinsiyet, çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı fakat çalıştıkları okul türüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca bu doğrultuda öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyleri ($\bar{x}=3,67$) olarak hesaplanmıştır, bu sonuca göre öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij puan ortalamalarının katılıyorum düzeyinde olduğu söylenebilir, öğretmenler genel olarak kurumlarını prestijli algılamaktadırlar.

Araştırmada en yüksek puan ortalaması “Bu okulun bir öğretmeni olarak öğretmen tanıdıklarımın da burada çalışmasından gurur duyarım.” maddesidir ($\bar{x}=3,71$). En düşük puan ortalaması olan madde ise “Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler.” maddesidir ($\bar{x}=4,07$). Maddeler ortalamaları açısından değerlendirildiğinde Yeşiltaş v.d. (2011)’in çalışmasında en yüksek ortalamaya sahip madde “Bu kurumun (otelin) personeli olmak sektör içerisinde oldukça prestijlidir.” maddesidir ($\bar{x}=4,37$). En düşük ortalamaya sahip madde ise “Bu kurumun (otelin) bir çalışanı olarak akrabalarımın da burada çalışmasından gurur duyarım.” maddesidir ($\bar{x}=3,42$). Bu sonuç bu çalışmada elde edilen sonuç ile çelişmektedir.

“Bu okulun bir öğretmeni olarak öğretmen tanıdıklarımın da burada çalışmasından gurur duyarım.” maddesi en yüksek ortalamaya sahip maddedir ($\bar{x}=3,71$). Öğretmenler okullarının prestijinden çok öğretmenlik mesleğinin toplumda prestijli bir meslek olduğu görüşünde oldukları için bu maddenin puan ortalaması yüksek çıktığı söylenebilir, öğretmenlik mesleği ve okulların genel olarak saygın kurumlar olarak algılandığı, öğretmenlerin okullarında memnun olduğu ve tanıdıklarına da bu okullarda çalışmalarını tavsiye ettikleri söylenebilir.

“Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler.” maddesinin puan ortalaması en düşük çıkan madde olmuştur ($\bar{x}=4,07$). MEB en son değişikliğe göre öğrenciler ilköğretim ve ortaokullara e-okul kayıt sisteminde ikametgâh adreslerine göre evlerine en yakın okullara kayıt olmaktadır bu durumda öğretmen veya okul yöneticilerinin öğrenci seçme hakkı yoktur. Önemli olan e-okul sisteminde öğrencinin isminin bulunduğu okula kayıt

yaptırmasıdır, yine aynı şekilde öğretmenin sınıf seçme hakkı yoktur, okulların birçoğunda kura sistemine göre sınıflar ve öğretmenler belirlenmektedir. Öğretmenler gerçekten sınıf veya öğrenci seçemedikleri için bu maddenin ortalaması düşük çıkmıştır. MEB resmi uygulaması bu sonucu desteklemektedir.

2.a. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Prestij Düzeyleri Cinsiyete Göre Farklılık Göstermekte Midir?

Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algılanan örgütsel prestij düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonucu destekleyen çalışma bulunmaktadır. Yeşiltaş v.d. (2011) algılanan örgütsel prestijin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulmamışlardır.

Bu durumda kadın ve erkek öğretmenlerin prestij algılarının aynı düzeyde olduğunu belirtmek mümkündür.

2.b. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Algılanan Örgütsel Prestij Puanları Arasındaki Fark Nedir?

Araştırma sonucuna göre, özel ve kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Söz konusu farklılık özel ortaokullarda çalışan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel prestij algı düzeyleri resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Bu değişkeni konu olan herhangi bir çalışma yoktur. Fakat Çelik (2012) çekiçi bir okul kültürü oluşturulması için, doğrudan doğruya eğitimin talepte bulunan öğrenciye sunulduğunu, kamuya ait okullarda müşterilerinin yani öğrencilerinin tatmin edilmesinin yeterince önemli görülmediğini belirtmiştir (Çelik, 2012, s.145). Bu durumda özel okulların daha prestijli algılanmaları literatürün desteklediği bir durumdur. Özel okulların fiziksel ortamlarını, çocukların gelişimine uygun olmaları, sosyo-ekonomik açıdan yüksek düzeyde velilere hizmet vermesi okullarda görev yapan öğretmenlerin prestij algılarını etkilemektedir. Ayrıca özel okul öğretmenleri okullarını diğer okullardan cazip hale getiren, bu okulların veliler tarafından tercih etmelerini artıracak etkenler olduğunu düşünüyor olabilirler. Dolayısıyla öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkeni algılanan örgütsel prestij düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Yani özel ortaokullarda görev yapan öğretmenler kurumlarını prestijli algılamakta ve bu konuya önem vermektedirler.

3. Örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve okul başarısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel prestij ve öğrenci başarısı arasında ilişkiler değerlendirildiğinde bu değişkenler arasında farklı düzeylerde ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısı arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarı arasındaki ilişki düşük olmasına rağmen istatistiksel olarak önemlidir. Örgütsel özdeşleşme ile öğrenci başarısını konu alan sınırlı sayıda çalışma vardır. Başarı kavramının yönetim alanında performans ve verimlilik gibi kavramlarla ilgili olduğu düşünüldüğünde örgütsel özdeşleşme ve performans ve verimlilik gibi kavramlarla ilişkisini konu alan çalışma sonuçlarından yararlanmak uygun olacaktır. Carmelli v.d. (2007)

araştırmalarında örgütün çalışanlar tarafından algılanan performansının örgütsel özdeşleme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgüt performansına ilişkin değişkenlerden algılanan sosyal sorumluluk düzeyi ve finansal performans arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme ile bireyin uyumu ve iş performansı arasında da orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda bu sonucun bu araştırmada elde edilen sonuç ile örtüştüğü söylenebilir. Bu araştırma sonucunu pek çok açıdan değerlendirmek mümkündür. Örgütün topluma karşı sorumluluğu diğer anlamı ile sosyal sorumluluğu parasal performanstan daha etkili bir biçimde özdeşleşmeyi etkilemektedir. Bu araştırmada öğrenci başarısının örgütsel özdeşleşme üzerinde düşük düzeyde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde okulların görevlerinin sadece akademik başarı elde etmek olmadığı asıl amaçlarından olan; iyi insan, iyi vatandaş yetiştirme görevi ön plana çıktığı söylenebilir. Kısacası okulların akademik başarıdan daha önemli amacı ahlaki ve insani değerleri benimseyen ve koruyan vatanını seven, topluma karşı sorumluluk duyan bireyler yetiştirmektir. Araştırma sonuçları da araştırmaya katılan öğretmenlerin bu yöndeki görüşlerini destekler niteliktedir.

Bu araştırmada elde edilen sonucu destekleyen bir başka sonuç da Deconinck (2011) çalışmasında yer almaktadır. Deconinck (2011) örgütsel özdeşleşmenin ve iş performansının çalışanların iş devir hızını doğrudan etkilediği sonucuna ulaşmıştır, iş performansı ile örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyli ve pozitif ilişki bulmuştur. Walumbwa v.d. (2011) yaptıkları araştırma sonucunda özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ve düşük düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur. Daha önce Tablo 1’de örgütsel özdeşleşme tanımlarına yer verilmiştir, bu tanımlarda birey ile örgüt arasındaki bağ, benzer olma kavramları ön plana çıkmaktadır. Bu araştırmada elde edilen sonucu yapılan örgütsel özdeşleşme için yapılan tanımlar da desteklemektedir. Bu durumda özdeşleşme bireyin örgütü için olumlu ürünler çıkarmasından çok birey ile örgütün uyum içinde olması, birey ile örgüt arasında kuvvetli bağların kurulmasını açıklayan duyguları içermektedir, burada söz edilen duygu da örgütü sahiplenme ve benimseme duygusudur.

Araştırmanın diğer değişkenlerinden olan öğrenci başarısı ile algılanan örgütsel prestij arasındaki ilişki ise pozitif ve orta düzeyde bulunmuştur. Bu durumda öğrenci başarısı arttıkça algılanan örgütsel prestij düzeyinin de artacağı söylenebilir.

Algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise bu iki değişken arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılan bir çok araştırmada algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Smidts v.d. (2001) çalışmalarında algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Bir başka araştırmada yine bu araştırma elde edilen bulgularla örtüşen sonuçlar bulunmuştur. Riketta (2005) çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel prestij pozitif ve orta düzeyde ilişki bulmuştur. Araştırma sonuçları kadar literatür de örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel prestij arasında ilişki olduğunu belirtmektedir. Dutton v.d. (1994)’e göre örgütsel prestij algısı bireylerin örgütleriyle özdeşleşmelerinde önemli bir değişkendir. March ve Simon (1975) grupla özdeşleşmeyi etkileyen etmenlerden birisinin de grubun algılanan itibarı olduğunu belirtmiştir. Bu durumda bireyin örgütleriyle özdeşleşmelerinde çalışanların örgütlerini prestijli algılamalarının etkili olduğu söylenebilir.

4. Algılanan Örgütsel Prestij Örgütsel Özdeşleşmenin Anlamli Bir Yordayıcısı Mıdır?

Algılanan örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamli bir etkiye sahip olup olmadığı değerlendirildiğinde örgütsel özdeşleşmeye ilişkin toplam varyansın %11'ini algılanan örgütsel prestij ile açıklandığı bulunmuştur. Literatürde de algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Ashforth ve Mael (1989)'e göre örgütün diğer örgütlere göre prestiji örgüt üyeleri tarafından ne kadar çok algılanırsa özdeşleşme de o kadar artacaktır. Bu bilgiyi destekleyen çalışmada Smidts v.d. (2001) algılanan dış prestijin örgütsel özdeşleşmeye pozitif yönde etkisi olduğunu bulmuştur. Bu araştırmada elde edilen sonucu destekleyen bir başka çalışma ise Riketta (2005)'nin çalışmasıdır. Riketta (2005) yaptığı çalışmada bir çok değişken ile örgütsel özdeşleşmenin ilişkisini incelemiş, araştırma sonucunda örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulmuştur. Bir başka çalışmada ise Bhattacharya v.d. (1995) bir firmanın müşterilerinin bu firma ile özdeşleşme düzeylerini etkileyen faktörlerden algılanan örgütsel prestijin yüksek olmasının müşterilerin bu örgütle özdeşleşme düzeylerini de pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Karabey ve İşçan (2007) ise daha önceki çalışmaların bulgularını destekler nitelikte, çalışanların örgütsel prestij algılarının çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyleri üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Algılanan örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi genel olarak değerlendirildiğinde ise özdeşleşmenin, ayırt edilebilen, prestijli algılanan gruplarla ilgili bir durum olduğu bilinmektedir. Bu durumda örgütünü prestijli şekilde algılayan çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerinin de güçlü olduğu söylenebilir. Algılanan örgütsel prestij örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli etkiye sahip bir durumdur.

5. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Öğrenci Başarısının Anlamli Bir Yordayıcısı Mıdır?

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri öğrenci başarısına ilişkin toplam varyansın % 5'ini açıkladığı bulunmuştur, bu oran düşük olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlidir. Bu çalışmada bulunan sonuçları karşılaştırmak için yönetim alanında yapılan örgütsel özdeşleşmenin verimlilik ve performans üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışmaların sonuçlarından yararlanmak mümkündür. Yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin verimliliği, iş performansını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Lee (1971) yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların verimlilik düzeyinin de yüksek olduğunu belirterek, örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Bu sonuç bu araştırmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir, özdeşleşme ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur, bir başka çalışmada bu sonuca benzer sonuç çıkmıştır. Cicero ve Pierro (2007) yaptıkları araştırma ile bireylerin çalıştıkları grupla özdeşleşmelerinin performans üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu bulmuştur. Fakat çalışmaların daha büyük bir kısmında örgütsel özdeşleşmenin performans ve verimliliğe etkisinde anlamli sonuçlar çıkmasına rağmen bu düzeyin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada bulunan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri öğrenci

başarısına etkisinin düşük olması birçok çalışmada da elde edilen bir sonuçtur. Walumbwa v.d. (2011) yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş performansına etkisini pozitif ve düşük düzeyde bulmuştur. Deconinck (2011) örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş performansına etkisini incelemiş, araştırma sonucunda iş performansı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve düşük düzeyli bir ilişki bulmuştur.

Yerli çalışmalar arasında örgütsel özdeşleşmede başarının etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Meydan ve Polat (2013) özdeşleşmede akademik başarının etkisini belirlemeye yönelik çalışmalarında akademik başarının özdeşleşmeyi yordamadığını bulmuştur. Bu sonuç daha önceki çalışmalar ile çelişen bir sonuç olabilir fakat önceki çalışmalarda da düşük düzeyde ilişki bulunduğunu belirtmek gerekir. Ayrıca çalışmanın eğitim alanında yapılması da önemlidir. Yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde ise öğrenci başarısı bireysel bir çıktıdır. Öğrenci başarısını etkileyen birçok değişken vardır, bu değişkenlerde bir bölümü de öğretmen ile ilgili olan değişkenlerdir. Bu durumda öğretmenle ilgili bir değişken olan örgütsel özdeşleşme düzeyi öğrenci başarısı üzerinde çok önemli bir etkiye sahip değildir.

6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Örgütsel özdeşleşme, sosyal psikolojinin ilgi alanı haline gelen ve Tajfel ile Turner tarafından geliştirilen Sosyal Kimlik Kuramı'nın Mael ve Ashforth tarafından örgütsel alana uyarlanmasıyla modern yönetim yaklaşımlarından biri haline gelmiştir. Örgütsel özdeşleşme örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci (Mael ve Ashforth, 1989) veya örgüt ile birey arasındaki duygusal bağdır (Reade, 2001). Birey ve örgüt arasındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek, örgütlerin hedeflere ulaşmasını da kolaylaştırmakta, bireyin örgüt hedeflerine yönelik tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Uzun süreli hedeflere ulaşmada bireyin örgütü ile özdeşleşmesi kritik bir etken haline gelmektedir.

Bu çalışma dâhilinde örgütsel özdeşleşme kavramı Sosyal Kimlik Kuramı öncesi ve Sosyal Kimlik Kuramı sonrası şeklinde açıklanmaya çalışılmıştır. Sosyal Kimlik Kuramı öncesi sosyal psikoloji alanı ile açıklanmaya çalışılan özdeşleşme tanımları, modelleri ve yaklaşımları açıklanmıştır. Bu çalışmalar alan kapsamında kuramsal temellere yerleştirilmediği için yeteri kadar önem bulamamıştır. Ardından Sosyal Kimlik Kuramı'nın örgütsel davranış alanına uyarlanması bir dönüm noktası olarak belirlenmiş, Sosyal Kimlik Kuramı sonrası örgütsel özdeşleşme tanımları, özdeşleşme ile karıştırılan kavramlar, özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları, özdeşleşmenin eğitim kurumlarındaki önemi ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan algılanan örgütsel prestij değişkeninin de kuramsal temelleri açıklanmış, prestijin karıştırılan kavramlarla farkları belirtilmiş, eğitim kurumları açısından algılanan örgütsel prestij öneminden bahsedilmiş ve çalışma kapsamında bir araştırma modeli hazırlanmıştır.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde;

1. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi puan ortalamaları incelendiğinde orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyet, eğitim durumları, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Fakat öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri çalışılan okul ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaştığı belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyi puan ortalamaları incelendiğinde orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeyleri farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Fakat öğretmenlerin algılanan örgütsel prestij düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılaştığı belirlenmiştir.

3. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij arasında pozitif ve orta düzeyde, örgütsel özdeşleşme ile okul başarısı arasında pozitif ve düşük düzeyde, örgütsel prestij ile okul başarısı arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

4. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin % 11'i algılanan örgütsel prestij ile açıklanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin bu çalışma kapsamında önemli bir bölümüne algılanan örgütsel prestij etki etmektedir.

5. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin % 5'i öğrenci başarı ile açıklanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin bu çalışma kapsamında düşük fakat istatistiksel olarak anlamlı bir bölümüne öğrenci başarısı etki etmektedir.

6.2. Öneriler

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde araştırmacı ve uygulamacılara yönelik şu önerileri vermek mümkündür.

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu araştırma eğitim alanında yapıldığı için daha önce kullanılmayan değişkenlere yer verilmiştir fakat örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij konu olduğu çalışmalarda bu değişkenlerin karşılaştırılabileceği değişkenler bulunamamıştır. Dolayısıyla ileride yapılacak çalışmalarda doğrudan okul, yönetici, öğretmen ve veli ile ilgili farklı değişkenlerin kullanılması bu doğrultuda örgütsel özdeşleşme alanındaki literatüre olumlu katkı sağlayacaktır.

Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel prestij kavramlarını daha etkin biçimde ölçebilecek ölçeklerin bulunmaması da önemli bir eksikliktir. Yabancı literatürden alınan ölçekler anlaşılması güç maddeler içermektedir. Yeni ölçeklerin hazırlanmalı, özellikle eğitim alanında kullanılmaya uygun ölçekler geliştirilmelidir.

Bu çalışmada birbirinden farklı özelliklere sahip okullarda görev yapan öğretmenlerle çalışılmıştır. Özellikle çalışılan okul türü araştırmada önemli ve belirleyici etkiye sahip değişken olmuştur. Bu noktadan hareketle farklı bölgelerde bulunan okulların olduğu daha geniş bir örneklem ile tekrar çalışma yapılırsa farklı sonuçlar elde edilebilir.

Öğrenci başarısı etkileyen birçok faktör olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerden öğretmenle ilgili olan faktörler daha kapsamlı bir araştırmada ele alınabilir.

Örgütsel özdeşleşmeden farklı bir kavram olarak meslekle özdeşleşme çalışma konusu olarak ele alınabilir. Çünkü öğretmenlerin okullarıyla mı yoksa meslekle mi daha fazla özdeşleştikleri belirlenebilir.

Eğitim kurumlarının çok sayıda kadın çalışanı olduğu düşünüldüğünde, kadın çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin erkeklere göre neden daha düşük olduğu araştırılabilir.

6.2.2 Uygulamacılara Yönelik Öneriler

Günümüz okullarında akademik başarının ön planda tutulması okulların öğrenci çekmesinde önemli bir etken olmuştur. Her okul kendi içinde öğrenci başarısını etkileyen faktörleri araştıran çalışmalar yapabilir. Bu araştırma sonuçlarından okul, veli, öğrenci ve öğretmenler ilgili olan faktörler belirlenmeli ve sonuçlardan etkin şekilde faydalanılmalıdır.

Ayrıca fiziki görünümün önemli olduğu unutulmamalıdır. Bunun içinde kamu okulları da okulun imkânlarını ve donanımlarını geliştirerek fiziki düzenlemeler yapılabilir. Bu durum okulların olumlu bir kimlik algısı oluşturmasını ve çekiçi algılanmasını artıracak, başarının artmasını ve öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmesini de etkileyecektir. Okulların pozitif bir itibar oluşturması için özellikle özel okullarda yapılan aile katılım etkinlikleri, seminerler, okul ve öğretmenleri tanıtmaya amaçlı programlar kamu okullarında da düzenlenebilir. Okulların örgütsel prestijleri farklı zamanlarda değerlendirilerek, olumsuz algılanan durumların düzenlenmesi gerekir.

Öğretmenlerin kendilerini okula ait hissetmeleri sağlanmalı, bilgi, beceri ve yetenekleri desteklenmeli, okul amacına olacak her türlü olumlu gelişimleri desteklenmelidir. Bu durumun gerçekleşmesi için okul yöneticilerine çok iş düşmektedir. Öğretmenlerin hem maddi hem de manevi olarak okulun ona değer verdiğini algılaması sağlanmalıdır. Öğretmenler okuldaki görevlerine başladıktan hemen sonra çalışmalara başlamak gerekir. Örgütsel özdeşleşmeyi artırmak amacıyla, demokratik, katılımcı ve iletişime açık çalışma ortamları oluşturulmalıdır. Okul yöneticisi öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirmeli, başarıları takdir etmeli ve bu okulun öğretmeni olmaktan gurur duyması sağlanmalıdır. Bilgi, beceri ve yetenekleri okul ortamı sayesinde geliştirmesi öğretmenlerin okul kimliğini daha çok benimsemesini etkileyecek bu sayede okullarıyla özdeşleşmesine katkı sağlayacaktır.

Okulların kurumsal kimlik kazanmaları için somut öğelerden (logo, amblem, forma v.b.) etkin olarak faydalanmak gerekir. Bu durum öğretmen ve öğrencilerin okulları ile özdeşleşmelerini olumlu olarak etkileyecek ve okulun çevrede tanınma derecesi artacaktır.

Kadın öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme düzeylerinden olumlu gelişmeler sağlamak için yararlanmak uygun olabilir. Özellikle temizlik ve düzen ile ilgili değişiklikler yapılacağına kadın öğretmenlerin okullarının amaçları için etkin görev alması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akçay, A. D., Timur, N. ve Ulukan, C. (2013). Kent Merkezinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araçsal ve Sembolik Özelliklerin Örgütsel Çekiciliğe Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (1), 319-340.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Arkonaç, S. (1999) *Gruplararası İlişkiler ve Sosyal Kimlik Teorisi*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Arkonaç, S. (1997) *Kimlik Araştırmalarında Teorik ve Yöntemsel Arayışlar ve Türkiye, Cumhuriyet, Demokrasi ve Kimlik*. ed. Nuri Bilgin. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Arkonaç, S. (2001). Sosyal Psikoloji, (2. Basım), İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1989). Social Identify Theory and The Organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. A., (2001). Identification In Work, War, Sports, And Religion: Contrasting The Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.
- Balcı, A. (2011). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme* (5. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, U. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2 (2), 47-74.
- Basım, H. Nejat ve Harun Şeşen (2008) Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63 (3), 49-64.
- Berberoğlu, G., ve Kalender, İ. (2005). Öğrenci Başarısının Yıllara, Okul Türlerine, Bölgelere Göre İncelenmesi: ÖSS ve PISA Analizi. *Journal of Educational Sciences and Practices*, 4(7), 21-35.
- Bergami, M. ve Bagozzi R.P. (1996). Organizational Identification: Conceptualisation Measurement and Nomological Validity, Working Paper 9608-10, University of Michigan Business School.
- Bergami, M., ve Bagozzi, R. P. (2000). Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem As Distinct Aspects Of Social Identity in The Organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.

- Bhattacharya, C. B., ve Sen, S. (2003). Consumer-Company Identification: A Framework For Understanding Consumers' Relationships With Companies. *Journal Of Marketing*, 67(2), 76-88.
- Bhattacharya, C. B., Rao, H., ve Glynn, M. A. (1995). Understanding The Bond Of Identification: An Investigation Of Its Correlates Among Art Museum Members. *The Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Bilgin, N. (1995) *Kollektif Kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bilgin, N. (1996) *İnsan İlişkileri ve Kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bilgin, N. (2007) *Kimlik İnşası*. İzmir: Aşınakitaplar.
- Billig, M. ve H. Tajfel. (1973). Social Categorization and Similarity in Intergroup Behaviour, *European Journal of Social Psychology*, 27-52.
- Bingöl, D. (2010) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Beta Yayınları.
- Brown, M. E. (1969). Identification And Some Condition of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14 (3), 346-355.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2000) *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış* (11. Basım), Ankara: Pegem
- Büyüköztürk Ş., Kılıç Çakmak E, Ö.E. Akgün, Karadeniz Ş. ve Demirel.F. (2013) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carmeli A.(2005). Perceived External Prestige, Affective Commitment And Citizenship Behavior. *Organizational Studies*, 26 (3), 443-464.
- Carmeli, A., ve Freund, A. (2002). The Relationship Between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige. *Corporate Reputation Review*, 5(1), 51-68.
- Carmeli, A., Gilat, G., ve Waldman, D. A. (2007). The Role Of Perceived Organizational Performance In Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Carmeli, A., Gilat, G., and Weisberg, J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 9 (1), 81-110.
- Chang, M. (2009). An Appraisal Perspective Of Teacher Burnout: Examining The Emotional Work Of Teachers. *Educ Psychol Rev*, 21, 193-218.
- Cheney, G. ve Tompkins P. K. (1987). Coming To Terms With Organizational Identification And Commitment. *Central States Speech Journal*, 38 (1), 1-15.

- Cheney, G. (1983). *On The Various And Changing Meaning Of Organizational Membership. A. Field Study Of Organizational Identification* Communication Monographs, 50, 342-362.
- Cicero, L. ve A. Pierro, (2007). Charismatic Leadership and Organizational Outcomes: The Mediating Role of Employees' Work-Group Identification", *International Journal of Psychology*, 42 (5), 297-306.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 237-278.
- Çingı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem.
- DeConinck, J. B. (2011). The Effects Of Leader–Member Exchange and Organizational Identification On Performance And Turnover Among Salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(1), 21-34.
- Demirel, E. T., Çakınberk, A. ve Derin, N. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.
- Demirtaş, H.A., (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımları, *İletişim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 123-144.
- Demirtaş, H., ve Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Malatya: Anı Yayıncılık.
- Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., ve Christ, O. (2005). Category Saliency and Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 273-285.
- Dukerich, JM., Golden, BR, ve Shortell, SM (2002). Beauty Is In The Eye Of The Beholder: The Impact Of Organizational Identification, Identity, and Image On Cooperative Behaviors Of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507-533.
- Dutton, J. E., Dukerich, J.M. , Hardquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administration Sciences Quarterly*, 39, 239-263.
- Dutton, J. E., ve Dukerich, J. M. (1991). Keeping An Eye On The Mirror: Image And Identity In Organizational Adaptation. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 517-554.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *Journal of Management Reviews*, 7 (4), 207-230.
- Erdoğan, M. Y., ve Aydınadağ, Z. (2013). Öğretmenlerin Kurumsal Özdeşleşme ve Bağlılıklarının Algılanan Yönetici Davranışları Açısından İncelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 158-173.

- Ertürk, A., (2003). *Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları*. Doktora Tezi. . Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü.
- Fiol, C. M. (2001). Revisiting An Identity-Based View Of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*, 27(6), 691-699.
- Foot, N. N. (1951). Identification As The Basis For A Theory Of Motivation. *American Sociology Review*, 16 (1), 14-21.
- Göktepe, A.O. (2012). *Zihni Temsillerin (Sosyal ve Ekonomik Takas Yaklaşımı) Çalışılan Kuruma Bağlanmaya (Cezbolma, Özdeşleşme ve Bağlılık) Etkisinde Örgütsel Destek ve Dışsal Prestij Algılarının Rolü*. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. (2008). *Yönetici, Öğretmen ve Velilere Göre Ankara İli Özel ve Kamu İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Hall, D.T., B. Schneider ve H.T. Nygren. (1970). Personal Factors in Organizational Identification, *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Hortaçsu, Nuran. (2007). *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplararası İlişkiler*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Iyer, M.V., E.M. Bamber ve R.M. Barefield, (1997) Identification of Accounting Firm Alumni With Their Former Firm: Antecedents and Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 22(3/4), 315-336.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 68-92.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* 11,160-177.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2004). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karabey, C. N., ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karaköse, T. (2007). Örgütlerde İtibar Yönetimi. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi. ISSN:1694-528X Sayı: 11. <http://www.akademikbakis.org/sayi11/makale/itibar.pdf> (20.04.2015).

- Karayığit, K. (2008). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı.
- Kelman, H.C. (1958). Compliance, Identification and Internalization of Attitude Change. *The Journal of Conflict Resolution*, 2 (1), 51-60.
- Kepçeoğlu, M. (1973). Okullarda Yetenek-Başarı Karşılaştırması. Ankara: *MEB Planlama ve Koordinasyon Dairesi Yayınları*, Yayın No:126.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim Okullarının Kurumsal İmajına Yönetici Ve Öğretmen Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Knippenberg, D.V. R.V. Dick ve S. Tavares, (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal From the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457–477.
- Korkut, H. (1990). *Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Basım Evi.
- Köse, C. G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kreiner, G. E., ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
- Lasswell, H. D. (1935). *World Politics and Personal Insecurity*. New York: Free Press.
- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis Of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M. E., ve Juslin, M. (2005). Predicting The Different Profiles Of Organizational Identification: A Case Of Shipyard Subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 97-112.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mael, F., ve Blake E. Ashforth. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. , *Personnel Psychology*, 48, 309–333.
- March G.J. ve H.A. Simon. (1975) *Örgütler*, çev. Ömer BOZKURT ve Oğuz ONARAN, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Meindl, J. R. (1995). The Romance Of Leadership As A Follower-Centric Theory: A Social Constructionist Approach. *The Leadership Quarterly*, 6(3), 329-341.
- Meşe, G. (1991). *Çeşitli Sosyo-Kültürel Gruplarda Kültürel Veya Sosyal Kimlik Olgusunun İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.

- Meydan, C. H., ve Polat, M., (2013). Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 27-40.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Mowday, R., R. Steers ve L. Porter. (1979) The Measurement of Organisational Commitment, *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- Nartgün, Ş.S. ve 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.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının, Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237-250.
- Özdemir, İ. (2003). Öğretmenlerin İşbaşında Yetiştirilmesinde Okul Yöneticisinin Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 9 (35), 448-465.
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde Dönüşüm, Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Patchen, M. (1970). Models Of Cooperation and Conflict. *Journal of Conflict Resolution*, 389-407.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Pratt, M. G.,(1998). To Be or Not to Be? Central Questions in Organizational Identification. *Identity in organizations: Developing Theory Through Conversations*, ed. D. Whetten ve P. Godfrey, Thousand Oaks, CA: Sage, 171-207.
- Reade, C, (2001). Antecedents Of Organizational Identification In Multinational Corporations: Forstering Psychological Attachment To The Local Subsidiary and The Global Organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (8), 1269-1291.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Riketta, M., ve Van Dick, R. (2005). Foci Of Attachment İn Organizations: A Meta-Analytic Comparison Of The Strength And Correlates Of Workgroup Versus Organizational Identification And Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.

- Rotondi, T. (1975). Organizational Identification: Issues And Implications, *Organisational Behaviour and Human Performance*, 13(1), 95–109.
- Rousseau, D.M., (1998) Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Sabuncuoğlu, Z., (2004). *Halkla İlişkiler*. Bursa: Aktüel Alfa Akademi.
- Sakallı, N. (2010). *Sosyal Etkiler, Kim Kimi Nasıl Etkiler?* İstanbul: İmge Yayıncılık.
- Sass, J. S., ve Canary, D. J. (1991). Organizational Commitment And Identification: An Examination Of Conceptual And Operational Convergence. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 55(3), 275-293.
- Scott, C.R., S.R. Corman ve G. Cheney.(1998). Development of Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Shamir, B., ve Kark, R. (2004). A Single-İtem Graphic Scale For The Measurement Of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 115-123.
- Silah, M. (2001). Eğitim Örgütlerinde Hizmetin Niteliğini Arttırmak İçin Personelin Ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 95–109.
- Simon, B. ve R. J. Brown. (1987). Perceived Intragroup Homogeneity In Minority–Majority Contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 703-711.
- Simon, H.A. (1976) *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*, 3rd ed., Free Press, New York.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., ve Van Riel, C. B. (2001). The İmpact Of Employee Communication And Perceived External Prestige On Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- Smidts, A.ve Von Riel,C.B.M.(2001). *The Impact of Employee Communication and Perceived External Prostige on Organizational İdentifications*. *Academy of Management. Journal*, 44(5), 1051-1061.
- Soylu, S. (1999) İşletmelerde Sosyal Kategorizasyon ve Sosyal Kimlik, Gruplararası İlişkiler ve Sosyal Kimlik Teorileri, ed. Sibel Arkonaç, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Şişman, M. (2012). *Örgütler ve Kùltürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tajfel, H. (1972). La Categorişon Sociale (Social Categorization). *Introduction à la Psychologie Sociale*, ed. S. Moscovici, Paris, Larousse, 272-302.
- Tajfel, H., and Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. *The Social Psychology Of İntergroup Relations*, 33(47), 74.
- Tak, B., ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma, 12. *Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 27-29.

- Tak, B., ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 100-116.
- Tıktaş, G. (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Tolman, E.C., (1943). Identification and the Post-War World. *Psychological Review*, 38, 141- 148.
- Tompkins, P.K. ve G. Cheney. (1985). Communication and Unobstrusive Control in Contemporary Organizations. *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, ed. R.D. McPhee ve P.K. Tompkins, Sage, Beverly Hills, CA, 178-210.
- Turgut, H., Tokmak, İ., ve Güçel, C. (2012). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Identification and Perceived Corporate Reputation: A University Sample. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4 (2), 245-254.
- Turner, J. C. (1982) Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group, *Social Identity and Intergroup Relations*, ed. H. Tajfel (Ed.), Cambridge, Cambridge University Press, UK, 15-40.
- Tümer, E. (2010). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yaşar University*. 3(9). 1011-1027.
- 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., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ve Tissington, P. A. (2004). Should i stay or should i go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., ve Hartnell, C. A. (2009). Organizational Justice, Voluntary Learning Behavior, And Job Performance: A Test Of The Mediating Effects

- Of Identification and Leader-Member Exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1103-1126.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., ve Christensen, A. L. (2011). Linking Ethical Leadership To Employee Performance: The Roles Of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, And Organizational Identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M. ve Griffeth, R. W. (1998). The Development And Longitudinal Test Of A Model Of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724-749.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F. ve Ayaz, N. (2011). Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), 171-189.
- Yetim, A. E. (2010). *Genel Liselerde Örgütsel İletişim İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri İle Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.
- www.hurriyet.com.tr haber yayın tarihi: 24.11.2014 erişilme tarihi:26.06.2015
- www.meb.gov.tr erişilme tarihi:29.06.2015
- www.tdk.gov.tr erişilme tarihi:27.04.2015-22.05.2015-27.03.2015

Ek A – Konya Milli Eğitim Müdürlüğü Ölçek Uygulama Onayı



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308/605.99/5749474

26/11/2014

Konu: Araştırma İzni

MEVLANA ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 11/11/2014 tarihli ve 80769840/129 sayılı yazı

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi yüksek lisans programı öğrencisi Elif Özlem ÖZGÜR'ün "Ortaokullarda Algılanan Örgütsel Prestij ve Okul Başarısının Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Enstitünüz tarafından kabul edilen ve onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen araştırmanın; Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde bulunan resmi ve özel ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen nüshalar kullanılacak olup, sonucun CD ortamında iki nüsha olarak gönderilmesi gerekmektedir.

Bilginizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Mukadder GÜR SOY
İl Milli Eğitim Müdürü

EK:

Anket Formu (2 Sayfa)


Evraklı Elektronik İmza ile Aynadır.
21 KAS 2014

Akçeşme Mah. Garaj Cad. No:4 42020 Karatay/KONYA
Tel : 0332 353 30 50 Faks : 0332 351 59 40
Web : <http://konya.meb.gov.tr>
E-Posta : konyamem@meb.gov.tr

Strateji Geliştirme:
Bilgi:F.GÖRES
Tel : 0332 353 30 50 /1250
istatistik42@meb.gov.tr

EK B – Anket Örneği

Sayın Eğitimci,

Bu araştırma okullarda örgütsel özdeşleşme ile örgütsel prestij arasındaki ilişkiyi tespit etmek için hazırlanmıştır. Bu nedenle aşağıda 20 sorudan oluşan sorudan oluşan üç adet anket yer almaktadır. Sizden beklenen uygun bulduğunuz seçeneği (X) işareti ile ilgili sütuna işaretlemenizdir. Anketteki ifadelere ilişkin görüşlerinizi içtenlikle belirtmeniz araştırmanın amacına ulaşması bakımından önemlidir. Elde edilen veriler sadece bilimsel bir araştırma amacıyla toplu halde değerlendirilerek kullanılacaktır. Adınız, soyadınız ya da kimliğiniz ile ilgili bilgileri yazmanız sizden istenmemektedir.

Ayıracağınız zaman ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Negiş IŞIK
Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Öğretim Üyesi

Elif Özlem ÖZGÜR
Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
Mesleki kıdeminiz?	<input type="checkbox"/> 5 yıl ve daha az <input type="checkbox"/> 16-20 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 21 yıl ve daha fazla
Eğitim düzeyiniz?	<input type="checkbox"/> Önlisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Çalıştığınız okul?	<input type="checkbox"/> Özel	<input type="checkbox"/> Devlet
Bu okuldaki çalıştığınız süre?	<input type="checkbox"/> 0-6 ay <input type="checkbox"/> 6 yıl-10 yıl	<input type="checkbox"/> 6 ay-1 yıl <input type="checkbox"/> 11 yıl-16 yıl
Branşınız? Lütfen yan tarafa yazınız.	<input type="checkbox"/> 1 yıl-5 yıl	<input type="checkbox"/> 16 yıldan fazla

BÖLÜM 2

Bu bölümde **örgütsel özdeşleşme** ilgili bir dizi yargılar listelenmektedir. Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Biri okulumu eleştirirse, bunu kendime hakaretmiş gibi hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Okulum hakkında diğer insanların düşünceleri beni çok ilgilendirir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Okulum hakkında konuştuğumda " onlar " yerine "biz " kelimesini kullanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Okulumun başarısı benim başarımdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Biri okulum hakkında övgü dolu sözler söylerse kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Medyada okuluma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lütfen diğer sayfaya geçiniz



EK B – Anket Örneği



BÖLÜM 3



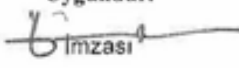

Bu bölümde örgütsel prestij ilgili bir dizi yargılar listelenmektedir. Aşağıdaki derecelendirme ölçeğine uygun olarak her maddeye ilişkin düşüncenizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
1. Çevremdeki insanlar okulumla ilgili olumlu düşüncelere sahiptir.					① ② ③ ④ ⑤
2. Bu okulun öğretmeni olduğum için toplumda önemli bir prestije sahip olduğum düşünölmektedir.					① ② ③ ④ ⑤
3. Çalıştığım okul, en iyi okullardan biri olarak kabul edilmektedir.					① ② ③ ④ ⑤
4. Diğer okulların öğretmenleri benim okulumu küçümser.					① ② ③ ④ ⑤
5. Bu okulun bir öğretmeni olarak öğretmen tanıdıklarımın da burada çalışmasından gurur duyarım.					① ② ③ ④ ⑤
6. Okulum çevredeki okullar arasında iyi bir üne sahip değildir.					① ② ③ ④ ⑤
7. Bir başka okulda çalışmak istediğimde bu okulda çalıştığımı söylemek bana olumlu bir referans olmaz.					① ② ③ ④ ⑤
8. Diğer okullar benim okulumdan gelen öğrencileri tercih etmezler.					① ② ③ ④ ⑤



EK C- Enstitü Ölçek Uygulama Onayı

	<p>T.C. MEVLANA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

<p>T.C. MEVLANA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE</p>	
<p>ÖĞRENCİNİN</p>	
ADI SOYADI	: ELİF ÖZLEM ÖZGÜR
NUMARASI	: 510113011
TEL. / E-MAIL	: 0532 424 97 90 elifozlem42mail.com
ANABİLİM DALI	: Eğitim Bilimleri
BİLİM DALI	: Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
TEZ KONUSU	: Ortaokullarda Algılanan Örgütsel Prestij ve Okul Başarısının Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi
<p>ANKETİN UYGULANACAĞI KURUMLAR :</p>	
<p>Konya Millî Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı merkez ilçelerdeki(Karatay, Meram, Selçuklu) resmi ve özel ilkokul ve ortaokullar (Okulların TEOG ortalamalarındaki başarı sırası listesi de istenip dikkate alınacak)</p>	
<p>Konya Millî Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı resmi ve özel ilkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler (Okulların TEOG ortalamalarındaki başarı sırası listesi de istenip dikkate alınacak)</p>	
<p>Anketin gerçekleştirilebilmesi için ilgili kurumdan izin alınması hususunda gerekli girişimlerin yapılmasını saygılarımla arz ederim.</p>	
<p>UYGUNDUR</p>	
Yrd. Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK	 Elif Özlem ÖZGÜR 05/11/2014 İmzası
 İmzası	<p>Prof. Dr. Ömer ÜRE Uygundur.</p>  İmzası
<p>Özgeçmiş Konya İl Millî Eğitim Md.</p>	
<p>EKİ: 1- Anket Örneği (2 Adet)</p>	
 Uygundur İ.Ö. Zembek Ömer Üre	

EK D - Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği İzni

.2014

Gmail - Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği İçin İzni



Elif Özlem <elifozlem42@gmail.com>

Algılanan Örgütsel Prestij Ölçeği İçin İzni

ileti

Elif Özlem <elifozlem42@gmail.com>
İlci: aydemaydemir@uludag.edu.tr

27 Eylül 2014 18:24

Sayın Hocam,

Ben Mevlana Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Bitirme tezimde örgütsel prestij konusunu çalışacağım. Sizin Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (18)' nde 2009 yılında yayınlanan, Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma çalışmanızda kullandığınız Mael ve Ashforth(1992) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Prestij ölçeğinin Türkçesini izniniz olursa kullanmak istiyorum. Sizin için uygunsa Türkçe orijinal halini mailime atarsanız çok memnun olurum. En yakın zamanda cevabınızı bekliyorum. Saygılarımla...

Elif Özlem ÖZGÜR

Konya

elifozlem42@gmail.com

AŞAK AYDEM ÇİFTÇİOĞLU <aydemaydemir@uludag.edu.tr>
İlci: Elif Özlem <elifozlem42@gmail.com>

2 Ekim 2014 10:16

Elif hn aşağıda PEP ölçeğinin soruları var. akademik etik ilkelere bağlı hareket edeceğinizi var sayarak size çalışmanızda başarılar diliyorum.
İyi çalışmalar dilerim.
Doç.Dr.B.Aydem Çiftçioğlu

Şirketimizin saygın bir kuruluş olduğuna inanılmaktadır.

Bu şirkette çalışıyor olmak diğer kişilerin gözünde bize prestij sağlamaktadır.

Şirketimizin en iyi şirketlerden biri olduğuna inanılmaktadır.

Şirketimiz diğer şirketlerin çalışanlarının gözünde saygın ve çalışılmak istenen bir kuruluştur.

Yakınlarımların bu şirkette çalışma olanağı bulmaları beni gururlandırır.

Şirketimiz toplumda iyi bir üne sahip değildir.

Geçmişte bu şirkette çalışmış olmak bir kişinin gelecekte iyi bir konuma gelmesinin kolaylaştırır.

Diğer şirketler daha önce bu şirkette çalışmış bir kişiyi işe almak istemezler.

2014-09-27 18:24 GMT+03:00 Elif Özlem <elifozlem42@gmail.com>:

Sayın Hocam,

mailto:aydemaydemir@uludag.edu.tr

1/2

ÖZGEÇMİŞ

Genel Bilgi

Adres: Kılınçarslan Mahallesi Taşlıyol Sokak Modakent Sitesi 3.Giriş No:14 /12

Selçuklu /KONYA

Tel: 0532 424 97 90

E-mail: elifozlem42@gmail.com

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Lisans 2002-2006 Kırıkkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Lise 1998-2002 Esenevler Lisesi, Ankara

İş Deneyimi

2006-2008 Müdür Yetkili Öğretmen Boyacıoğlu İlköğretim Okulu, Kızılırmak, Çankırı

2008-2015 Karakaya Mehmet Öner Eski İlköğretim Okulu, Karatay, Konya (Halen Görevde)

Sunular, Katılan Konferanslar/Seminerler

Öğretmen Akademisi Vakfı Öğretmenin Sınır Yok Semineri

Projeler

Tübitak 4006 Bilim Fuarı 2015

Konuşulan Diller

İngilizce

İlgi Alanları

Yürüyüş yapmak

Kitap okumak