

**OKULLARDAKİ İNSAN İLİŞKİLERİ DÜZEYİ
İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Alpaslan AKPINAR

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd.Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Uşak

Haziran 2014

**OKULLARDAKİ İNSAN İLİŞKİLERİ DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

ALPASLAN AKPINAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2014

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri
Arasındaki İlişki

Alpaslan AKPINAR

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Haziran 2014

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen en önemli nedenlerinden biri de yönetici ve öğretmenler arasındaki insan ilişkilerinin niteliğidir. Çünkü örgütsel özdeşleşme derecesi güçlü olan kurumlarda yöneticiler ve öğretmenler, kurumlarına karşı kişisel duyguları da güçlüdür. Böylece yöneticiler ve öğretmenler sadece kendi çıkarlarına odaklanmak yerine tüm kurumun yararına olacak görevlere de odaklanır. Daha da ötesi, yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip yöneticiler ve öğretmenler, örgütsel normlarla ve değerlerle, iş sözleşmeleri gerektirmediği halde, daha çok kaynaşmış olacaktır.

Örgütsel özdeşleşme, yöneticiler ve öğretmenler ile örgüt arasındaki psikolojik bağın altını çizen, oldukça güçlü bir kavramdır. Bu araştırmadaki ana düşünce; yöneticiler ve öğretmenler arasındaki olumlu insan ilişkilerinin örgütsel özdeşleşme ile etkileşimidir.

Bu ölçekte insan ilişkileri kavramı, okulda resmi olarak belirlenen ast-üst ve ast-ast ilişkilerinin dışında okul çalışanlarının okul içinde ve dışındaki kişiler arası ilişkileri; örgütsel özdeşleşme kavramı ise, yönetici ve öğretmenlerin okul ile aralarında kurdukları okula karşı aidiyeti anlatan psikolojik bağları olarak ele alınmaktadır

Bu çalışma ortaokullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın evreni 2013–2014 eğitim öğretim yılında Uşak ilindeki okullarda görev yapan toplam 425 yönetici

ve 3671 öğretmen oluşmaktadır. Bu araştırma örneklemini için, Uşak il merkezindeki 22 müstakil ortaokul tercih edilmiştir. Kurumlara gönderilen 650 ölçekten 590 sı geri dönmüş, değerlendirme sonucunda 573 anket kullanılabilir olarak belirlenmiştir. Araştırmada “**İnformel İlişkiler Ölçeği**” ve “**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği**” kullanılmıştır.

Ölçek boyutlarının örnekleminimize uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve elde edilen verilerle ölçekler doğrulanmıştır. Verilerin analizi sonucunda insan ilişkileri ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişki olduğu saptanmıştır. Demografik değişkenler açısından ise bazı demografik değişkenlerde insan ilişkileri ve örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, okul, İnsan ilişkileri, örgütsel özdeşleşme.

ABSTRACT

Relationship Between Human Relations Level in Schools and Teachers Organizational Identification

Alpaslan AKPINAR

Department of Educational Sciences

Social Sciences Institutes Uşak University

June 2014

Advisor: Ass. Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

One of the most important reasons that effects organizational identification is the quality of human relations between administrator and teachers. Because in institutions that organizational identification levels are strong, administrators and teachers have strong personal feelings towards their institutions as well. So, administrators and teachers can focus on the benefits of the organization instead of their own. Furthermore, administrators and teachers who have high level of organizational identification will be integrated – eventhough their employment contract doesn't require- more.

Organizational identification is a very strong term that underlines the psychological connection between administrator, teachers and isntitution. The main idea in this study is the interaction between organizational identification and positive human relationship of administrators and teachers.

In this scale, the term of informal relations means both the hierarchical relations of the employees that defined officially and their interpersonal relations inside and outside the school. Also, the term of organizational identification means sense of community towards school of administrators and teachers.

This research aims to determine; the relationship between human relations level and teachers' organizational identification level in secondary schools. 3671 teachers and 425 administrators working in Uşak province in 2013 – 2014 academic year are generating the research universe of screening model. 22 secondary schools in the province center are taken

as sample. 590' s of 650 surveys regained. As a result of the examination made by researcher, 573 surveys is determined available and were included in the study. Assessment instruments used in this study are; "**Informal Relations Scale**" and "**Organizational Identification Scale**".

In order to test the congeniality of our sample to the dimensions of the scale, confirmatory factor analysis is used and the scales are confirmed by the data acquired. After analysing the data, it is determined that; there is a positive linear effect between human relations and organizational identification. In terms of demographic variables, it is seen that; there are meaningful differences in the perceptions of human relations and organizational identification.

Key Words: Teacher, School, Human Relations, Organizational Identification.

TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Alpaslan AKPINAR'ın "Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tezi 23/06/2014 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI



Üye : Doç. Dr. İbrahim H. ÇANKAYA

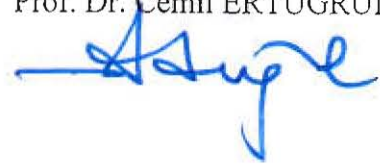


Üye : Yrd. Doç. Dr. Murat BAŞAR



Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Cemil ERTUĞRUL



ÖNSÖZ

Araştırmam süresince desteğini esirgemeyen, tezimin her aşamasında büyük emeği bulunan değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI' ya, çalışmalarım esnasında istatistik analizlerde fikirlerine başvurduğum hocam Doç. Dr. İbrahim H. ÇANKAYA' ya ve sınıf arkadaşım Ümit KAHRAMAN' a sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmam esnasında anketlerin doldurulmasında yardımcı olan tüm okul yöneticilerimize ve vaktini ayırıp anketleri dolduran öğretmenlerimize teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak yüksek lisans eğitimim boyunca, çalışmalarım sırasında manevi desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Nakşiyeye' ye ve bana katlanmak zorunda kalan çocuklarım Furkan, Elifsu ve Şeyma' ya teşekkür ederim. İyi ki varsınız!

Alpaslan AKPINAR

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Alpaslan AKPINAR
Doğum Yeri ve Tarihi : ARDAHAN – 12/12/1970
Lisans Öğretimi Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğretimi : 2012 – 2014
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Mardin Midyat Söğütlü İlköğretim Okulu 1989 - 1991
Mardin Midyat Cumhuriyet İlköğretim Okulu 1991 - 1993
İzmir Buca Necip Fazıl Kısakürek İlköğretim Okulu 1993 – 1999
Kahramanmaraş Milli Eğitim Müdürlüğü 1999-2007
Kütahya Milli Eğitim Müdürlüğü 2007-2011
Uşak Milli Eğitim Müdürlüğü 2011- Devam Ediyor

İletişim

e-posta adresi : alpaslanakpinar@hotmail.com

İÇİNDEKİLER**Sayfa**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	ii
ABSTRACT.....	iv
TEZ JÜRİSİ VE ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ ONAYI.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
ÖZGEÇMİŞ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.2.1. Alt Problemler.....	3
1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM: İNSAN İLİŞKİLERİNİN ÖNEMİ VE KAPSAMI.....	6
2.1. ÖRGÜTLERDE İNSAN İLİŞKİLERİNİN ÖNEMİ VE KAPSAMI.....	6
2.1.1. Psikolojik Sözleşme.....	9
2.1.2. Bireylerin Uyumu:.....	10
2.1.3. Eşitlik Kuramı:.....	11
2.1.4. Kültür:.....	12
2.1.5. Statü:.....	13
2.1.6. Güdü.....	13

2.1.8. Örgütlerde Çalışma Ortamının Geliştirilmesi.....	14
2.1.9. Değişim Yönetimi.....	16
2.1.10 İşletme Yönetiminde Örgüt Geliştirme ve Eğitimi.....	16
2.1.11. Teknolojinin İnsanlarla Bütünleşmesi ve Sosyo Teknik Sistemler.....	17
2.1.12. İşletme Örgütlerinde Birey:.....	18
2.2. ÖRGÜT KURAMLARINDA İNSAN İLİŞKİLERİ.....	20
2.3.1. İletişim kavramı ve tanımı.....	23
2.3.2. Eğitim Kurumlarında İletişim.....	28
2.4. ÖRGÜT İKLİMİ.....	31
2.4.1. Örgüt İklimi Kavramı.....	31
2.4.2. Örgüt İkliminin Özellikleri.....	32
2.4.3. Örgüt İklimin Türleri.....	34
2.4.4. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler.....	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	37
3.1. Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı.....	37
3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri ve Önemi.....	41
3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Türleri.....	44
3.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı.....	45
3.3.2. Örgütsel Özdeşleşmeyle İlgili Yaklaşımlar.....	46
3.4. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	50
3.4.1. İnsan İlişkileri ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	50
3.4.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	54
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	61
4.1. Araştırmanın Modeli.....	61
4.2. Evren.....	61
4.3. Örneklem.....	61

4.4. Veri Toplama Araçları.....	63
4.4.1. İformel İlişkiler Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	65
4.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	67
4.5. Verilerin Analizi:.....	70
BEŞİNCİ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	72
5.1. Öğretmenlerin İnsan İlişkileri ve Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Algı Düzeyleri	72
5.2. İnsan İlişkileri ve Örgütsel Özdeşleşmenin Demografik Değişkenlere Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	74
5.2.1. Okullardaki İnsan İlişkilerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	74
5.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	83
5.3. Okullarda İnsan İlişkileri Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....	93
ALTINCI BÖLÜM: TARTIŞMALAR.....	98
7.1. Sonuçlar.....	100
7.1.1. Öğretmenlerin Okullardaki İnsan İlişkilerine Yönelik Algı Düzeyleriyle İlgili Sonuçlar.....	100
7.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Sonuçlar.....	101
7.1.3. Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkiyle İlgili Sonuçlar.....	101
7.2. Öneriler.....	102
KAYNAKLAR.....	103
EKLER.....	112

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik Literatürde Yer Alan Tanımlar Tablolar Listesi...	39
Tablo 2. Demografik verilere ilişkin frekans tablosu.....	62
Tablo 3. İnfornel İlişkiler Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme Birincil Uyum İndeksi Değerleri.....	67
Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme İkincil Uyum İndeksi Değerleri.....	70
Tablo 7. Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu.....	72
Tablo 8. İnsan İlişkilerine İlişkin Algı Düzeyleri.....	73
Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri.....	73
Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	74
Tablo 11. Görev Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	75
Tablo 12. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	76
Tablo 13. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu...	77
Tablo 14. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	77
Tablo 15. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	78
Tablo 16. Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	79

Tablo 17. Öğretmenlerin Okulda Çalışan Öğretmen Sayıları Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 18. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	81
Tablo 19. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	81
Tablo 20. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	82
Tablo 21. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	82
Tablo 22. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik t-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 23. Görev Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik t-Testi Sonuçları	84
Tablo 24. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	85
Tablo 25. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	85
Tablo 26. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	86
Tablo 27. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu...86	86
Tablo 28. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Etkileşim Adaleti Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	87

Tablo 29. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Etkileşim Adaleti Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu...	87
Tablo 30. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik t-Testi Sonuçları	88
Tablo 31. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik t-Testi Sonuçları	89
Tablo 32. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Örgütsel Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	90
Tablo 33. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Örgütsel Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	91
Tablo 34. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	91
Tablo 35. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	92
Tablo 36. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri.....	92
Tablo 37. Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu.....	93
Tablo 38. İnsan İlişkileri ve Örgütsel Özdeşleşme Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu.....	94
Tablo 39. Path Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil .1 Toplumsal İletişim Süreci.....	26
Şekil 2. Örgütsel özdeşleşme süreci.....	38
Şekil 3. Örgütsel özdeşleşme modeli.....	41
Şekil 4. İformel İlişki Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	66
Şekil 5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	69
Şekil 6. Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerin, örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeyi açıklama düzeylerini gösteren yol analizi (Standardize edilmiş regresyon katsayıları).....	95
Şekil 7. Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerin, örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeyi açıklama düzeylerini gösteren yol analizi (t değerleri).....	96

BÖLÜM 1: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı ve önemi ile araştırmanın tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen iş görenlerin eşgüdümlemiş ilişkilerinden oluşan sosyal birime örgüt denir (Başaran, 2008). Okullar da eğitim öğretim görevini yerine getiren bir örgüttür.

Örgüt, insanların bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparak bir araya gelmelerinden doğar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Aydın, 1998). Bundan dolayı örgüt, ortak bir amaç ya da eylemi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu beşeri sistem ya da kendisini oluşturan edimcilerin etkileşimleriyle kendi bütünsel oluşum ve işleyişini sürdürme yetisi olan sistemdir. Örgütlerde, insan ilişkilerinin oluşturduğu bir yapı bulunmaktadır. Çalışanlar astlarıyla, üstleriyle, eş seviyede çalışanlarla, sürekli bir ilişki içindedirler ve görevlerin yerine getirilmesi için bu ilişki zorunludur (Sayılı, 1995; Ayvaz, 1997; Erçetin, 2001).

Çünkü örgütler, kendisini oluşturan edimcilerin etkileşimleriyle varlığını devam ettirmektedir. Bu edimcilerin ilişkileri ne kadar iyiye örgütün gelişmesi de o derecede iyi olmakta, ilişkilerin kötü olması ise örgütün varlığını tehlikeye sokmakta hatta yok olmasına bile neden olabilmektedir (Erçetin, 2001). Bundan dolayı çağdaş insan kaynakları yönetiminde, insan ilişkileri ve bunların iyi bir biçimde düzenlenmesi çok önemli bir konudur. Örgüt ve insan kaynaklarının yönetiminde insan unsuru çok önemlidir. İnsan unsuru olduğunda maddi kaynaklar anlamlı olur. Maddi kaynaklar işgörenler tarafından üretilir ve işgörenlerin kullanımına göre biçimlenir ve araç olarak kullanılır. Bundan dolayı, insan boyutu çok önemlidir. Her tür örgütte, insanların tutum, davranış ve ilişkileri, onların tutumlarını değiştirerek davranışlarını yönlendirme, çalışma isteklerini arttırarak görevlerini başarıyla yapar

duruma getirme, kısaca insan ilişkileri ve güdüleme tarihin her döneminde yöneticilerin ilgilendikleri konu olmuştur (Açıkgöz, 1994; Kaya,1996; Tortop, 1999).

Bunun yanında günümüzde okullar geçmiştekinden oldukça farklı bir çevre içerisinde varlığını sürdürmekte ve çevre koşullarının gerektirdiği değişimleri bünyelerinde gerçekleştirmek zorunda kalmaktadır. Söz konusu değişimler okulların daha etkili eğitim vermesi ve bunu sürdürmesinde çalışanların temel etken olarak görülmesine neden olmuştur. Çalışanlara yönelik olumsuzlukların bulunduğu ortamda onların örgütleriyle belli bir düzeyde özdeşleşmesini sağlamak da okulların etkili olarak varlıklarını sürdürmesi için gereklidir. Örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası haline getirmek ve onların kendilerini bu üyelikle tanımlarken gurur duymalarını sağlamak okulların uzun vadeli başarılar kazanmasının anahtarı durumundadır.

Örgütsel özdeşleşme hem çalışanlar hem de kurumlar açısından büyük önem taşır. Çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi onun yaptığı işi daha anlamlı bulmasını sağlar ve onu motive eder. Ayrıca özdeşleşme çalışanın örgütte kalma isteğini artırabilir ve yabancılaşma duygusu yaşama ihtimalini azaltabilir. Özdeşleşmenin örgüt açısından yararlarına bakıldığında ise, özdeşleşen çalışanların kendileriyle örgütlerini ayrı varlıklar olarak görmeyip, özdeş olarak düşündükleri görülecektir. Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme derecesini belirleyen faktörler arasında onların okulun dış imajıyla ilgili algıları da bulunmaktadır. İnsanlar çevreden izole edilmiş bireyler olarak yaşamazlar çünkü onlar çeşitli sosyal grupların üyesidirler ve bu üyelikler onların tutumlarını ve davranışlarını yönlendirir. Dolayısıyla bir kurum çalışanları da aynı zamanda arkadaş grupları ve aile gibi sosyal gruplar içerisinde yaşarlar. Çalışanlar bu sosyal grupların üyelerinin örgütleriyle ilgili düşüncelerini dikkate alırlar. Başka bir deyişle, çalışanların kurumun dış imajıyla ilgili algıları onların örgütleriyle özdeşleşme istekleri üzerinde etkili bir faktördür. Bu bakımdan bir çalışanın örgütünün dış imajını olumlu bulması onun kurumuyla daha fazla özdeşleşmesine neden olacaktır. Bu sebeple de onlar kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelecektir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme çalışanların neden örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf ettiğini anlamaya yardımcı olacaktır.

Görüleceği üzere örgüt içerisindeki insan ilişkileri düzeyi örgütün başarısına büyük katkı sağlayan örgütsel özdeşleşme davranışının bir öncülü olarak görülmektedir. Bu anlamda da bu araştırmada insan ilişkileri ve özdeşleşme ile davranış arasındaki ilişki durumunun ortaya konulmasına çalışılmıştır. Bu durumun ortaya çıkarılması okullarda bu tür davranışları teşvik etmek için neler yapılması gerektiği konusunda yeni bakış açılarının geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Bu bakımdan önemli ve geniş bir konu olan okul yönetiminde insan ilişkileri incelenmiş, okulların fiziki yapısı kadar önemli bir diğer faktörü olan emek faktörünü oluşturan insan ve insan ilişkilerinin özdeşleşmeye etkileri ile insan faktörünün önemi araştırılmaya çalışılmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Ortaokullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

1.2.1. Alt Problemler

- 1- Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin insan ilişkileri ne düzeydedir?
- 2- Okullardaki insan ilişkileri düzeyine yönelik öğretmen görüşleri cinsiyetlerine, kıdemlerine, eğitim durumlarına, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına ve aynı okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ne düzeydedir?
- 4- Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, cinsiyetlerine, kıdemlerine, eğitim durumlarına, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına ve aynı okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
- 5- Okullardaki insan ilişkileri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- 6- Okullardaki insan ilişkileri öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Uşak ilinde, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında ilişkiyi ortaya koymaktır.

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen en önemli nedenlerinden biri de yönetici ve öğretmenler arasındaki insan ilişkilerinin niteliğidir. Çünkü örgütsel özdeşleşme derecesi güçlü olan kurumlarda yöneticiler ve öğretmenler, kurumlarına karşı kişisel duyguları da güçlüdür. Böylece yöneticiler ve öğretmenler sadece kendi çıkarlarına odaklanmak yerine tüm kurumun yararına olacak görevlere de odaklanır. Daha da ötesi, yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip yöneticiler ve öğretmenler, örgütsel normlarla ve değerlerle, iş sözleşmeleri gerektirmediği halde, daha çok kaynaşmış olacaktır.

Örgütsel özdeşleşme, yöneticiler ve öğretmenler ile örgüt arasındaki psikolojik bağın altını çizen, oldukça güçlü bir kavramdır. Bu araştırmadaki ana düşünce; yöneticiler ve öğretmenler arasındaki olumlu insan ilişkilerinin örgütsel özdeşleşme ile etkileşimidir.

Araştırmanın temel amacı, örgütsel davranış çalışmaları açısından önemli olduğuna inanılan örgütsel özdeşleşme ve insan ilişkileri kavramlarının aralarındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırma insan ilişkilerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemek açısından önem taşımaktadır. Bu konuda yapılmış olan önceki çalışmalar bu kavramlar arasında bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Ancak bu konuya dair yapılan araştırma sayısı oldukça azdır. Bu nedenle bu çalışmanın insan ilişkileri ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin sorgulanması ile ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada elde edilecek olan sonuçların bu konuda çalışma yapacak olan kişilere yol göstereceği umulmaktadır. Ülkemizde yeterli ilgili gösterilmeyen insan ilişkiler ile örgütsel özdeşleşme kavramının ortaya çıkarılması ve benzer çalışmaların artmasının önem taşıyacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2013 – 2014 yılında Uşak İli Merkez İlçeye bağlı ortaokullarda çalışan öğretmen ve yönetici görüşleriyle sınırlıdır.

Araştırmada kullanılan ölçek, literatür kısmında açıklanan örgütsel özdeşleşme ve insan ilişkileri boyutlarıyla sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

İnsan İlişkileri: Uşak İli ortaokul öğretmenlerinin karşılıklı eylemleri aracılığı ile, amaçlarını gerçekleştirmek için, çevrelerindeki her türlü nesne ve durumla etkileşimi olarak tanımlanabilir.

Örgütsel Özdeşleşme: Uşak İli ortaokul öğretmenlerinin okullarıyla dayanışma duyguları içinde olmayı, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı kendini okuluna bağlı okulunun başarılarını veya başarısızlıklarını kendi başarısı veya başarısızlığı gibi algılayarak örgütsel değerlerini kendi değerleriymiş gibi hissetmesidir.

İKİNCİ BÖLÜM: İNSAN İLİŞKİLERİNİN ÖNEMİ VE KAPSAMI

2.1. ÖRGÜTLERDE İNSAN İLİŞKİLERİNİN ÖNEMİ VE KAPSAMI

İnsan sosyal bir yaratıktır. O her zaman başka kimselerle ilişkiler kurmaya istekli görülür. Sosyal sistemlerdeki değişiklik, ya da etkilenebilirlik sistemin oluşturduğu tüm öğelerle birlikte insan unsurlarını da etkileyeceği bir gerçektir.

İnsanların; yiyecek, giyecek, barınma, ekonomik güç ve sağlık gibi bedensel, sevme, sevilme ve ait olma gibi sosyal, öğrenme, bilme, zihinsel gelişme ve anlama gibi bilişsel, öldükten sonra hayırla anılma, bir katkıda bulunmuş olma ve evrende anlamlı bir yer alma gibi ruhsal gereksinimleri vardır. İnsan ilişkilerinde bu gereksinimlerin karşılanması ilişkinin kurulması ve sağlıklı bir biçimde gelişmesine yol açar. İlişki içindeki insanlar birbirlerinin sağlığına ve çıkarma zarar vermezlerse, birbirlerini sever ve sayarlarsa, birbirlerinin zihinsel gelişmelerine katkıda bulunurlar ve yaşamlarını anlamlı görmelerine yol açarlarsa, bu ilişki gelişir ve etkili olur. Bu gereksinimlerin karşılanmaması dengesizliğe, sağlıksız sonuçlara yol açar. İlişki içindeki insanlar birbirlerinin sağlığına, çıkarma zarar verirlerse, birbirlerini sevmez ve saymazlarsa, birbirlerinin zihinsel gelişmelerine katkıda bulunmaz hatta zihinsel gelişmelerini önlerlerse, yaşamlarını anlamsız görmelerine yol açarlarsa, bu ilişki gelişmez, hastalıklı ve etkisiz olur (Cüceloğlu, 1997).

İnsan ilişkileri kavramının doğru anlaşılabilmesi, iyi olduğu kadar kötüye de kullanılmasına yol açmıştır. Bu esnek kavram ve eylem, nezaket, hayırseverlik, babacanlık, güler yüzlülük, hoş görme, cömertlik ve bağış gibi yorumlanmaktadır. İyi insan ilişkilerine yönelik davranışlar, görevlerde savsaklama, ilişkilerde düzensizlik ve sorumsuzluk sonuçlarını doğurmamalıdır. İnsan ilişkilerinde iyi davranış bir amaç değil, araç olarak algılanıp kullanılmalıdır (Bursalıoğlu, 2000; Başar, 2000).

Bilen (1998) insan ilişkilerini düzenleyen temel ilkeleri şöyle sıralamaktadır:

- İnsanlara ve onların geleceğine ilgi gösterme,
- Saygılı, kibar, gücendirmeden davranma ve anlayışlı olabilme,
- İnsanların görüşlerine, hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları hususlara, hoşgörüyü yaklaşma,
- Üzerinde düşünülen bir konu hakkında geniş görüşlü olabilme,
- Olaylar hakkında düşünmeden, incelemeyen, anlık karar vermekten sakınma,
- Duruma ve koşullara uygun giyinme.

Bir işin veya mesleğin yasalarla belirlenmiş, standartlaşmış “görev” boyutu yanında, içinde bulunulan toplumun ve insanlığın binlerce yıllık birikimlerinin izi ve değerleri vardır. Her mesleğin kendine göre belirlenmiş etik ilkelerinin özünde insan ilişkileri ve etkileşimi söz konusudur. (Aksoy, 1998).

Aşağıda bir takım insan ilişkileri tanımları verilerek tanımların ortak noktasının tespiti ile konuya yaklaşılması düşünülmüştür.

Bursalıoğlu'na göre, insan ilişkileri bir örgütteki insanları birleştirip ahenkleştirerek çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir. Böylece, o insanların hem işbirliği ve verimi artar, hem sosyolojik, ekonomik ve psikolojik gereksinimleri karşılanmış olur. (Bursalıoğlu, 1994)

Başaran da insan ilişkileri tanımını yaparken, başka insanlarla ilişki kurmadan bir kimsenin kişiliğini oluşturamayacağını belirtmiş insanın kendisinin doğumundan ölümüne kadar başka insanlarla yaptığı etkileşimin bir ürünü olduğunu ifade etmiştir. (Başaran, 1991)

İnsan ilişkileri, insanların karşılıklı eylemleri aracılığı ile, amaçlarını gerçekleştirmek için, çevrelerindeki her türlü nesne ve durumla etkileşimi olarak tanımlanabilir. (Demirtaş ve Güneş, 2002)

Son zamanlarda oldukça önemli bir yer kazanan ve yaşamın önemli bir bölümünü oluşturan insan ilişkileri, bir örgütteki insanları birleştirip sistemleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir. İnsan ilişkileri,

insanların ortak etkinlikleri nedeniyle aralarında oluşan ilgilerin tümüdür. İnsanların işbirliği yapabilmeleri, verimli ve etkili olabilmeleri, ihtiyaçlarını yeterli ölçüde giderebilmeleri ilişkilerine bağlı olduğundan, insan ilişkilerinin dengeli ve düzenli yürütülmesi gerekir. İnsan ilişkileri, çalışanların hareket biçimlerini ve onları verimli çalışmaya götüren nedenleri açıklar. Yönetimi meydana getiren unsurlar sermaye, teknoloji ve insan gücüdür. Yönetimler bu üç unsuru uyumlu biçimde ele almalı. Aksi durumda yönetimler verimli olamaz ve yönetimlerden beklenen amaçlara ulaşamaz. (Bilen, 1998, Tortop, 1999, Bursalıoğlu, 2000).

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması işgörene doyum sağlar ve işten ayrılma/ kalma kararında önemlidir. Bir örgütte işgörenler, gruplaşarak veya toplu halde, ne kadar bir arada olma ihtiyacı varsa bunu gerçekleştirebiliyorsa o kadar işinden doyum sağlar. (Başaran, 2008).

İnsan, ilişkileri içinde sürekli olarak yeniden tanımlanan ve yenilenen bir varlıktır. Topluluklar halinde yaşama zorunluluğundan dolayı, diğer insanlarla hiç ilişkisi olmayan insan düşünülemez. Böyle iç içe, birlikte yaşama durumunda olan insanların doyumlu bir hayat sürmeleri ilişkilerinin kalitesine bağlıdır. Yani demokratik, barış içinde, huzurlu ve mutlu bir toplum oluşturabilmek için önce kişilerin görüş ve düşüncelerine saygılı olmak gerekmektedir. (Saylı,1995).

İnsan ilişkilerinin özünde, çalışanı her şeyden önce “insan” olarak kabul etme anlayışının yattığı söylenebilir. İnsana dönük bir yaklaşım olarak değerlendirilebilecek olan bu yaklaşımın temeli, karşılıklı sevgi ve saygı, birbirlerini anlayabilme olgusuna dayanmaktadır. (Okutan, 1988).

Bu bakımdan en az fiziki ortam kadar önemli olan yönetimde insan ilişkileri okulun amaçlarını gerçekleştirmesinde etkin hale getirilmeli, insan ilişkilerinin en az fiziki şartlar kadar önemli olduğu kabul edilmelidir. (Sapancalı, 1990)

2.1.1. Psikolojik Sözleşme

İşgörenler bir örgüte katılmakla yazılı olmayan bir psikolojik anlaşmaya girerler ve durumu algılayamayabilirler. İşgörenler bir miktar iş ve sadakat kabul

ederler. Duygusal bağlılık, kurumsal bağlılık alanında en tanınmış olan yaklaşımdır. İlk kez Buchanan tarafından ortaya konulmuş ve Porter, Mowday ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Mowday ve arkadaşları; duygusal bağlılığı; “Kurumsal değerleri kabul etme ve kurumda çalışmayı sürdürmek için istekli olmanın bir sonucu olarak bireyin kurumla kurduğu duygusal bağ” olarak tanımlanmaktadır. (Bakan ve Büyükmeşe, 2004)

Weiner’e göre normsal bağlılığın en önemli belirleyicileri, sosyalizasyon tecrübeleri ve yatırımlardır. Birey, aile, kültür veya kurumda yaşadığı sosyalizasyon tecrübelerinin bir sonucu olarak hangi davranışların kabul gördüğünü ve kendisinden nelerin beklenildiğini öğrenmiş olur. Dolayısı ile sosyalizasyon tecrübeleri, kuruma bağlılık göstermenin en uygun davranış şekli olduğu görüşünü, bireyin içselleştirmesine yol acar. Bir diğer belirleyici ise yatırımlardır. Yatırımlar, bireyin kendisinin üstesinden gelemeyeceği, ancak kurum tarafından üstlenilen ve bireyi özel kılma ile sonuçlanan yatırımlardır. Örneğin eğer bir kurum kişinin eğitim masraflarını karşılayarak bireye kişisel gelişim imkânı sağlarsa birey de kendisine yatırım yapılmasından ötürü kuruma bağlı olmayı ahlaki bir yükümlülük olarak görebilir. (Bakan ve Büyükmeşe, 2004)

Gerek duygusal bağlılık, gerek devamsal bağlılık, gerekse normatif bağlılıkta, çalışanların kurumlarında çalışmaya devam etme isteklerinin ana unsur olduğu söylenebilir. (Özdevecioğlu, 2003)

İnsan ilişkileri ve iletişim konusunda eğitilmiş kişiler, hem kendini hem de çevresini daha iyi anlamakta ve değerlendirmektedir. Kendi davranışlarını değerlendirebilen kişi, kurmuş olduğu ilişkilerin temelinde yatan psikolojik süreçleri anlamakta ve genellikle farkına varılmadan ortaya çıkacak iletişim sorunlarını önleyebilme imkânına sahip olmaktadır (Sayılı, 1995).

2.1.2. Bireylerin Uyumu:

Örgütte insan ilişkileri konusu giderek önem kazanmaktadır. İnsan ilişkileri, her düzeydeki yöneticileri yakından ilgilendirmekte, örgüt politikası ve verim ile doğrudan ilişkili bulunmaktadır. Çünkü çeşitli yollarla çalışanları etkileyerek onları örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmek insan ilişkilerinin konusudur. İnsan

faktörünün büyük ölçüde göz ardı edildiği ve merkezi bir yönetim anlayışının ürünü olan formel yapılar yerini informel yapılara terk etmektedirler. İnsan ilişkileri birlikte çalışma sürecindeki karşılıklı tutum ve davranışların yönetimine bağlı bulunmaktadır. İnsan ilişkileri, insan unsurunun ağırlığı nedeni ile eğitim örgütlerinde daha önemli rol oynamaktadır. (Başar, 2000).

Çalışanların; kurumda sergilenen tutum ve davranışları, paylaşılan inançlardan dolayı değil; karşılık beklentilerinden ötürü kabul etmeleri anlamına gelmektedir. Bu aşamada bireyin örneğin ödeme, ilerleme gibi ödülleri kazanma amacı vardır. Örgüte inanmaktan çok uyumlu eylemlerle bazı ödülleri kazanmayı ve cezaları savmayı isterler. Yani örgütü yüzeysel düzeyde desteklerler. Özdeşleşme boyutunda ise çalışan; tatmin edici ve kendilerini tanımlayıcı ilişkileri korumak için kurumsal tutum ve davranışları benimser. Birey; kurumun bir üyesi olmaktan dolayı gurur duyabilir ve kurumun değerlerine ve başarılarına saygı gösterebilir. İçselleştirmede ise çalışan ile kurumun değerleri artık birbiri ile uyumlu hale gelmiştir. Yapılan araştırmalar; örgütün ve bireyin değerlerinin birbirleri ile uyumlu olması durumunda, çalışanların daha da mutlu olduklarını ve kurumla olan birlikteliği daha da istekle sürdürdüklerini göstermektedir. (Balay, 2000)

İnsanı anlama ve davranışta bulunmanın üç biçimi bulunmaktadır. Birincisi, insanı bir eşya olarak görme ve kullanım yönünde davranma, İkincisi, kontrol edilip yönetilen alt basamakta bir insan olarak görme ve buna uygun davranma, üçüncüsü, karşılıklı saygı ve eşitlik anlayışıyla yaklaşma ve davranmadır. Son tutum ve davranışın oluşumu bireylerde insancıl yeterliklerin bulunmasını gerektirmektedir (Başar, 2000).

Eğitim örgütlerinde informel yapı daha önemli olduğundan eğitim yöneticilerinde insan ilişkilerinde iyi yetişmiş olma yeterliliği bulunmalıdır. Bu yeterlik örgütteki iç ve dış unsurların, yani alt ve üst sistemlerin uyum içinde işlevde bulunmalarını sağlamaktadır. (Kaya, 1996, Aksu, 1996, Acar, 2000).

2.1.3. Eşitlik Kuramı:

Adalet zulmün zıttı ve her hakkı, hak edene verme istek ve iradesidir. (Rıfat, 1975), Yönetimin klasik amacı; örgütsel işlerin çalışanlar tarafından örgüt amaçlarına,

yasalara, planlara, programlara, bütçelere, verilen emir ve direktiflere göre yapılmasını sağlamaktır. Çağdaş anlayış ise, yönetimin sorun saptama, değerlendirme ve geliştirme işlevlerine ağırlık vermektedir. Çağdaş yönetimin merkezinde insan ilişkileri ve güdüleme önemli bir yönetim süreci olarak yatmaktadır. (Kaya, 1996).

İnsan ilişkilerinin temelinde insanı kendine özgü niteliklerle donanmış bir bütün olarak kabul etme kavramı yatmaktadır. Aslında toplum, farklılıkların dengeli ve uyumlu bir biçimde yönetilmesi ile birlik ve bütünlüğe ulaşabilir. Bireysel farklılıklar insanın doğuştan getirdiği kalıtsal güçlerle içinde oluşup geliştirdikleri çevrenin ürünüdür. Yeryüzünde birbirine tam anlamıyla benzeyen iki kişi olmadığına göre bu insanın benzer çevre koşullarında yetişmeleri durumunda bile farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları doğaldır. İnsan birey olarak karar verebilen gereksinimlerini doyurabilen ve güdülenebilen bir yaratıktır. Grup ikinci planda kalır. İnsanın yarattığı ve yaşattığı bir ortaklık olarak anlaşılır. Asıl olan bireyin kendisidir. Bireyler arasındaki uyum dinamik olduğundan değişik zamanlardaki uygulama farklılıklarından doğan uyumsuzluk sistem açısından dengeyi etkileyeceğinden önem kazanır. (Bilen, 1988)

Örgütün merkezinde bireyin yer aldığı ve önemli görüldüğü örgütlerde gözlenebilecek bir kültür türü olarak tanımlanmaktadır. Bireye hizmet ve bireyin mutluluğu ön plandadır. Örgütte herkes, bir çalışan olmanın yanında bir insan ve başlı başına bir değer olarak görülür ve örgüt kültüründen çok bireysel kültürler ön plandadır. (Şişman, 2002).

Bu tür kültürün geçerli olduğu kurumlar, bireylerin kendi çıkarları için bir araya gelerek oluşturdukları kurumlardır. Bu tür kurumlarda hiyerarşi olmadığından, bu kültürde denetim mümkün değildir, ancak kurumu oluşturan üyelerin ortak rızası ile bir kendi kendini denetim mekanizması geliştirilebilmektedir. (Okay, 2005).

2.1.4. Kültür:

Kültür toplumun gelenek haline gelmiş davranışıdır. Onun tüm hareketlerini etkiler, ancak o bilinçli olarak bunun farkında değildir. Kültür yavaş değişir, bu nedenle topluma kararlılık ve güven sağlar. Kültürün tüm parçaları etkileşimde

bulunarak her bireyde belirli güdü kalıpları oluşur. Bunlar kişilerin işe yaklaşımlarını, hatta genel olarak yaşam anlayışlarını belirleyen birçok özgül kültür etkisinin birleşimidir. Bu kültür tipi düşük risk ve yavaş enformasyon geri bildirim ile belirginleşmiştir. Bankalar, sigortalar, ilaç endüstrisi bu tipe dâhil edilebilir. Bu tipte pozitif olarak işleyen akışlar değerlendirilir, negatif olan nokta ise güçlü bir bürokrasinin olmasıdır. Ünvanlarda ve formelitelere kendini gösteren sıkı hiyerarşi yapıları bu tipin özelliklerindedir (Okay, 2005).

Çevresel belirsizlik riski düşük olan kararlar ile çevreden elde edilen geri beslemenin yavaş olduğu işletme ve kurumların kültürüdür. Bu kültürde işletme personeli oldukça fazla çalışmakta, hata yapmamaya gayret göstermektedir. Bu kültürde unvan ve maaş dışı gelirler oldukça önemlidir. Çalışma sonuçlarını ölçmek ve değerlendirmek oldukça zordur. Çalışanlar kararların nasıl alındığı ve nasıl icra edildiği konularında ve bu konularla ilgili çıkarılan yönetmelik ve yönergeler üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu kültürde en önemli değer, yapılacak işte yönetimin inandığı süreçleri takip etmesidir. Bu kültüre örnek olarak hükümet örgütlerini, kamu kurumlarını, sigorta şirketlerini, finansal hizmet yapan ve kredi açan banka ve bankerleri gösterebilir. Bu kurumlar riski asgariye indirecek karar ve emniyet süreçlerine gerekli dikkatleri gösterirler, ancak sonuçlar hakkında geri besleme yavaştır. (Eren, 1997).

Erden (1997)' e göre, bir yöneticinin işlerinin büyük bir bölümü, insan ilişkileri alanındaki eylem ve işlemlerden oluşmaktadır. Eğitim örgütleri, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı, etkileşimin yüz yüze olduğu örgütlerdir. Yine bu örgütlerde ürünün de, üretenin de insan olması, insan ilişkilerini yoğunlaştırmaktadır. Eğitimin insanlar aracılığıyla ve insanlarla etkileşim yoluyla sürdürüldüğü dikkate alındığında, insan ilişkilerinin eğitim sürecindeki yeri daha iyi anlaşılabilir. Bu durum, eğitim sürecinde rol oynayanların yalnızca teknik bilgi ve becerilerde değil, aynı zamanda insan ilişkileri konusunda da yeterli bilgiye sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır (Aydın, 2000).

2.1.5. Statü:

Kişilerin toplumdaki yerleri o toplum ihtiyaç ve değerlerine göre saptanır. Statü grubun kişiler arası ilişkilerinde önemli olduğu saptanmış bir pozisyonur.

Genellikle insanlara iş yaptırmanın yollarından biri ona yüksek statü tanımaktır. Bu hiyerarşik değil, fonksiyonel statü vermek, yani insana yaptığı işin o kuruluş için ne kadar önemli olduğu fikrini aşılmasıdır. Statü bireylerin grup halinde çalışmalarında aralarında ilişki kurabilecekleri bir sistem sağlar. Statü olmadan ilişkiler ya karmaşık olur, ya da bireyler tüm zamanlarını nerede ve nasıl davranmaları gerektiğini kestirmeye çalışarak harcarlar. (Rıfat, 1975)

2.1.6. GÜDÜ

Şuurlu ve şuursuz olarak davranışı doğuran ona yön veren ve devamlılığını sağlayan bir iç kuvvet olarak güdüler tanımlanabilir. Bir manada kaynağı duygular olmayıp akıl olan sebeptir. Sosyolojide fertleri maksatlı hareketlere yönlendiren ve şuurlu davranışlarda bulunmaya iten iç kuvvetler şeklinde tanımlanmaktadır. Bütün güdülerin özünde maddi ve manevi ihtiyaçların tatmini yatmaktadır. Güdülerin bir kısmı bütün insanlarda bulunur; buna ortak güdüler denir. Güdüler değişik amaçlara göre adlandırılırlar. (Yamakoğlu, 1996)

2.1.7. Rol:

Elemanlarla organizasyon içindeki rollerini tartışmak ve rollere açıklık kazandırmak onların ne yaptığı ile ilgilendiğimizi göstermek motivasyonlarını yükseltir. (Tutum, 1979)

Daha çok küçük işletmelerde görülebilecek bir kültür tipi olarak nitelendirilmekte, piramit tipi bir hiyerarşinin söz konusu olduğu örgütlerde gözlenen bir kültür olarak tanımlanmaktadır. Örgütte hiyerarşi ve otorite ön plandadır. Bu tür kültürlerin egemen olduğu örgütlerde otoriter bir yönetim biçimi söz konusudur. İnsan doğasına ilişkin daha çok X kuramının varsayımları kabul görmektedir (Şişman, 2002).

Güç, lider ve bürokratik yapılar arasında eşit olarak dağılmıştır. Roller ve kurallar açıkça tanımlanmış ve karşıtları da sunulmuştur, değişim ve gelişime karşı kişisel değildir ve üyeler kendilerine görev verilmiş olarak hissederler (Çetin, 2004). Bu kültürü, fonksiyonel ilişkilerin hâkim olduğu bürokrasi kültürüdür. Örgüt içinde faaliyetler, ayrı ayrı işlev gören departmanların birer fonksiyonu biçimindedir (Erkmen ve Ordun, 2001)

Bu tür kurumlarda fonksiyonel yapıların, iş tanımlarının ve süreçlerin yazılı olması nedeniyle, bu kültüre sahip olan kurumlar bürokratik kurumlar olarak adlandırılmaktadır. Uzmanlaşmanın gerektirdiği işbölümü, rol kültürünün ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu kültüre sahip olan kurumlardaki bölümlerin, faaliyetlerini sürdürebilmeleri, diğer bölümlerle ilişkilerinin ve iletişimlerinin iyi düzeyde olmasına bağlıdır (Okay, 2005).

Tipik bürokratik örgütlerde ve resmi bürokrasilerde görülebilecek bir kültür türü olarak tanımlanmaktadır. Gücün kaynağını uzmanlaşma oluşturmaktadır. Rol, iş ve yetkilerin tanımı, rasyonellik, hiyerarşi, kurallar ve prosedürler bu kültürde önemlidir (Şişman, 2002).

2.1.8. Örgütlerde Çalışma Ortamının Geliştirilmesi

Sağlam bir örgütsel ortamın geliştirilmesi örgütü oluşturan insan faktörünün örgütsel davranış sistemi için de fiziksel gerçeğin belirsiz olduğu hallerde kişi durumu belirlemek, bir yerden tutunmak ister ve bu amaçla bir gerçek yaratır. Bu gerçek kişi yalnız ise onun tarafından, eğer başkalarıyla beraber ise etkileşim sonucu grup tarafından yaratılır ve bu standarda beraberce uyulur. (Kağıtçıbaşı, 1990).

Örgütsel davranışın üç modeli otokratik, gözetleyici ve destekleyici modellerdir. Destekleyici model; ya da yüksek düzeyli gereksinimler, içten-güdüsel etmenlerle bağdaşır. Üstün bir çalışma ortamı sağlar. Günlük hayatta başarılı yönetici olarak rastlanan insanların çok değişik nitelikleri vardır. Yönetici bir tahlilci ve karar verici olarak çok büyük yeteneklere sahip olmalıdır. İnsanlarla çalışmasını bilmeli, organizasyon içindeki kuvvet ilişkilerini bilmelidir. Ancak bu yeteneklere sahip yöneticiler etkili bir gözetim sağlayabilirler. (Hatipoğlu, 1971)

Yöneticilerin çalışanlara değer vermesi ve her ikisi arasında var olan olumlu ilişkiler, bireyin işinden tatmin olmasını sağlar. Yöneticilerin çalışanlara eşit davranıyor olarak algılanması, tüm çalışanlar ile dostluk ilişkilerini aynı mesafede tutmasının yanı sıra çalışanlarla olan iletişimin etkin ve olumlu şekilde sürdürülmesi de iş tatminini olumlu olarak etkilemektedir. Yöneticilerin çalışanlara, yapılan hataları akıcı bir dille aktarması, çalışanların fikirlerine açık olması, eleştirilerinde

dikkatli bir üslup kullanması yönetici -çalışan arasındaki ilişkilerin iyi olması için dikkat edilmesi gereken hususlar arasında yer almaktadır.(Telman, Unsal, s. 43.)

Çalışma arkadaşları ile kurulacak iletişim, çalışanın iş tatminini etkilemektedir. Arkadaşları ile iyi bir iletişim kuramayan bireyin iş tatmin düzeyi de düşük olacaktır. Çalışma arkadaşları ile benzer bir biliş yapısına sahip olmak, onlar tarafından kabul görmek ve yardımlaşmanın çalışanın iş tatmininde önemli bir yeri vardır. (Keser, 2006)

Çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiler, kurum içi politika ve uygulamalardan da etkilenir. Yöneticilerin çalışanlara arasında ayrımcılık yapması, iş yükü dağılımı, performans değerlendirmesi gibi konularda adaletsiz davranması çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulmasına yol açabilir. Çalışma arkadaşları arasındaki ilişkileri geliştirmenin ve iş doyumunu sağlamanın diğer bir yolu takım çalışmalarına ağırlık vermektir. Takım çalışmaları üyeler arasındaki işbirliği duygusunun ve sosyal desteğin artmasına neden olmaktadır. Takım üyeleri takım içerisinde ait olma ihtiyaçlarını ve diğer sosyal ihtiyaçlarını doyurabilirler. (Telman ve Unsal, 2004.)

İş kültürünü benimseyen kurumlar müşteri odaklı olarak çalışırlar ve görev tamamlandığında ekipler dağılılarak, yeni projelere göre biçimlenebilmektedirler. (Okay, 2005) Örgütte önemli olan, işlerin yapılmasıdır. Gücün kaynağı, genelde uzmanlıktır. Esnek bir örgüt yapısı ve yetki göçerimi söz konusudur. Kıdem ve statü yerine yetenek ön plandadır (Şişman, 2002).

2.1.9. Değişim Yönetimi

Sosyal sistemler değişime direnme eğilimindedirler. Ayrıca sosyal sistemdeki bireyler yeni alışkanlık düzenleri ve özveriler gerektiği için bir çok türde değişime direnirler. Böylece insanların ve sosyal sistemlerin örgütlerdeki değişime dirençleri genel önermesine ulaşılır. Bu genelleme iş görenlere olduğu kadar yöneticilere de geçerlidir. Direniş işin türüne ya da görevin niteliğine aldırılmaz. Tüm değişimler direnişle karşılaşmaz. Bazıları işgörenler tarafından istenir. Bazı değişimler öylesine önemsiz ve rutindir ki direnişte hissedilmeyecek kadar az olur. Yönetimin bundan alacağı ders değişimi direnci en aza indirme yönünde ne kadar beceri ile

yönetildiğine bağlı olabileceği ya da davranışsal bir sorun haline dönüşebileceğidir. (Uluç, 1978)

İnsan ilişkileri örgütlerin programlarını etkilediği gibi, yönetici yeterliklerini de etkilemiş ve yöneticilerin sahip olması gerektiği becerilerden biri haline gelmiştir. Her tür yöneticide yönetim becerisi, insan ilişkileri (insancıl yeterlik) ve teknik bilgi olmak üzere üç tür yeterlik aranmaktadır. İnsan ilişkileri becerisi, en yüksek oranda gözlenmesi beklenen yönetsel beceridir. Bu beceri yöneticinin yetişkinleri güdüleme, tutum geliştirme, grup dinamiği, insan gereksinimleri, moral ve insan kaynağını geliştirme hakkında bilgi sahibi olmasını gerektirmektedir. (Açıkgöz, 1994, Başar, 2000, Açıkalin, 2000)

2.1.10 İşletme Yönetiminde Örgüt Geliştirme ve Eğitimi

İşletmelerin başarısında sahip oldukları yöneticilerin önemi çok büyüktür. İyi yöneticilere sahip işletmelerin daima başarılı olduğu, yöneticileri iyi olmayan işletmelerin başarısızlığa uğradıkları daima gözlenmektedir. Aynı mali imkân ile iyi bir yönetici başarılı, buna karşılık kötü bir yönetici başarısız olur. İyi bir yöneticiye sahip olmayan işletme ve personelin enerjisi, inisiyatifi ve beraber çalışma arzusu azalır. (Hatipoğlu, 1971)

Her işletmede yöneticinin bir yönetim şekli vardır. Bu yönetim şekline göre ise çalışanların da denetlenme şekilleri farklılık göstermektedir. Eğer yönetim sıkı ise ve çalışanlar sürekli kontrol ediliyorlarsa, çalışanların bireysel esnekliklerinin azalması söz konusu olabilir. Bu tür yönetici-çalışan ilişkisi tutumlara olumsuz yansıtılabilmektedir. (Erdoğan, 1997.)

Tüm insanlığın ortak malı ve ihtiyacı olan eğitimin gerçekleştirildiği ve sürdürüldüğü yer olan okullar bir örgüttür. Çağdaş yönetim teorilerinin eğitim sistemlerine etkisi sonucunda ‘kalite okulu’ kavramı eğitim yönetiminde üzerinde önemle durulan bir kavram haline gelmiştir. Okulların kalite okul olması ile istenilen seviyeye çıkabilmesi mümkündür. (Türkoğlu, 2002)

Bireyler, kurumlara bazı ihtiyaçlar, yetenekler ve beklentiler ile gelmektedirler. Yeteneklerini kullanabilecekleri ve ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri

bir çevrede çalışmak isterler. Eğer bir kurum çalışanlara bu fırsatları tanıyabiliyorsa çalışanların örgütsel bağlılıkları da artacaktır. (Türker, 2006)

Berkman' a göre ise işletmelerin çalışanlara karşı olan sosyal sorumluluklarından bir tanesi de çalışanın is hayatından tatmin olabilmesi için önlemlerin alınması ve gelişmelerin aranmasıdır. Bunlara örnek olarak ise kişinin is özelliklerinin kuvvetlendirilmesi ve iletişim becerilerinin zenginleştirilmesi verilebilir. (Berkman, 1992)

Yetenek ve becerilerin kullanılmasında ise çalışanların kendi birikimlerini ortaya koyabilecekleri bir ortam oluşturulmasında kurum içi halkla ilişkilere önemli bir rol düşmektedir. Kurum içi halkla ilişkiler, çalışanlara is ve işlemlerle ilgili bilgiler verebilir ve bu yolla is ve beceri eğitimini kolaylaştırabilir. (Şenses, 1999)

Çalışanın refahını, güvenli çalışma koşullarını, iş ve özel yaşamı arasındaki dengeyi kurmasını sağlayacak uygulamaları, kurum içi etkin iletişimi ve çalışanların fikirlerine değer vermeyi sağlayan bir işletme, çalışanlara karşı olan sosyal sorumluluklarını yerine getiren bir işletmedir. (Metin, 2006.)

2.1.11. Teknolojinin İnsanlarla Bütünleşmesi ve Sosyo Teknik Sistemler

Eğitim, insanlık tarihi ile birlikte uzun bir geçmişe sahiptir. İnsanoğlu varoluşundan itibaren temel ihtiyaçların karşılanmasının Ötesinde anlama tutkusu ile bilgi üretmiş ve kendinden sonraki nesillere aktarmıştır. Bilgi Toplumunun tarım ve sanayi devriminin ardından insanlığın geçirdiği üçüncü büyük aşama olduğu konusunda görüş birliği vardır. (TÜSIAD, 1994)

Teknolojik gelişmelere ve bunların yol açtığı değişime adapte olabilme ve sürekli olarak kendini yenileyebilme yeteneği,

İleri teknolojilere aşinalık,

Kendi mesleki alanlarındaki derinleme bilginin yanında, fen ve mühendislik alanlarındakiler için asgari düzeyde bir sosyal bilimler bilgisi, sosyal bilim alanlarındakiler için asgari düzeyde bir fen ve teknoloji bilgisi, özellikle teknolojinin toplumsal etkilerini kavrayabilme yeteneği,

Anadili ile birlikte en az bir yabancı dilde yazılı ve sözlü iletişim yeteneği,

Grup halinde çalışabilme, özellikle disiplinlerarası çalışma yapabilme beceri ve yeteneği.

Bilgi Toplumunun ihtiyacı olan insangücünde bulunması gereken özellikler incelendiğinde bu niteliklere sahip insangücünün kaynağı olan eğitim sisteminin çok daha fazla önem taşıdığını görmekteyiz.

Eğitimi sosyal bir sistem olarak gören bilim adamları, bu sistemin üç temel öğesinin öğrenci, öğretmen ve öğretim programları olduğunu kabul etmektedirler.

İşletmelerin çalışanlara karşı olan sorumlulukları arasında motivasyon sağlayıcı uygulamalara açık olmak, kişisel yeteneklerin, iş veriminin artması için kullanılacağı bir ortam yaratmak, bu sayede kişinin isten zevk almasını sağlamak, yatay ve dikey iletişimi kolaylaştırmak ve çalışanların duygusal yönden gelişmelerine olanak tanıyan ve duygusal acıdan çalışanları rahat ettirecek bir iletişim ortamı yaratmak da bulunmaktadır. (Metin , 2006.)

2.1.12. İşletme Örgütlerinde Birey:

Bir örgütün kurulabilmesi için mutlaka onu kuracak ve yaşatacak bir insan kitlesine ihtiyaç vardır. Örgütlerin insan unsuruna birey denilmektedir.

Bunun yanında yükselmek; dinamik bir yaşantı sürmek isteyen, her iş görenin özlemidir. Yükselme fırsatı yakalayan iş görenin özlemidir. Yükselme fırsatı yakalayan iş gören kendisine daha çok güven duyar, kişiliği gelişir, yetkilerinin artması nedeniyle çalışma isteği de artar, ayrıca yükselmesi nedeniyle çevrenin göstereceği ilgi ve takdir iş gören üzerinde çok olumlu etki yaratır. (Hatipoğlu, 1971)

Bu bağlamda çalışanların karar verme sürecine katılımına olanak tanıyacak kanalların oluşturulmasında çalışanlarla iletişim kurma, yönetime katılma için oluşturulacak programlar iş tatminini olumlu yönden etkileyebilir. Bunun yanı sıra, “çalışan merkezli” bir yönetim, yöneticiler ile çalışanlara arasında “kişisel iletişim” kurulması ile mümkün olabilir. Kurum içi halkla ilişkiler araçları da bu yönde kullanılabilir. Kurum içi halkla ilişkiler, yöneticiler ve çalışanlara arasında iki yönlü

karşılıklı iletişimi özendirerek çalışma arkadaşlığı ve ait olma duygusu yaratarak iş tatmini sağlamaya yardımcı olabilir. (Şenses, 1999)

İş tatmini, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütteki çalışma ortamını ve verimliliği ve hatta toplumun huzurunu ve ekonomik gelişmesini etkilemektedir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans; sadece karlılık, pazar payı, ödediği vergi gibi faktörlere değildir. Başarının bir diğer boyutu da çalışanlardır. Örgütler açısından iş tatmini her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır. (Akıncı, 1998)

Çalışanlara karşı işletmelerin sorumluluklarından bir tanesi çalışanların iş tatminini sağlayacak çalışma koşulları oluşturmaktır. (Ural ve Yılmaz, 2005.)

2.2. ÖRGÜT KURAMLARINDA İNSAN İLİŞKİLERİ

Başlıca kuramlar, klasik, neo-klasik ve modern (çağdaş) yaklaşım kuramlarıdır. Klasik kuram; bilimsel yönetim, yönetim süreci ve bürokratik yaklaşımları, neo-klasik kuram; insan ilişkileri yaklaşımıyla çevresel-davranışsal yaklaşımı, modern kuram ise; sistem, durumsallık ve şekillendirme yaklaşımlarını içermektedir. (Yüksel, 2000).

Klasik kuram, sanayileşmenin gelişme gösterdiği 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Temelde klasik iktisat doktrininden kaynaklanan kuram, insanların rasyonel hareket edeceklerini bir varsayım olarak kabul etmiş ve örgütün formel yapısı üzerinde durmuştur. Klasik yöneticiler insanı; belli bir düzende, belli bir yerde belli bir işleyişte, kurallı, çelişkisiz, duruk, tutarlı, uyumlu, mekanik tek sesli ve kararlı olarak işleyen kurulmuş bir saat gibi görmekte ve insanların sorunlarını, insan kaynaklarını kullanarak aynı makinelerin sorunları gibi çözebileceklerini düşünmektedirler. (Cüceloğlu, 1997, Yüksel, 2000, Erçetin, 2001).

Örgütsel iletişim; kuruluşa, derneğe, kuruma veya örgüte karşı, kamuoyunu ve örgüt iklimini etkileme hedefi olan, tüm iletişim tedbirlerinin sistematik bir biçimde kombine edilerek uygulanmasıdır (Kocabaş, 2004). İletişimin ve açıklığın eksikliği dedikodu ve söylentilere neden olur. Bu tür örgütlerde korku iklimi egemendir (Demirel, 1997).

Neo-klasik örgüt kuramı, klasik örgüt kuramına bir tepki olarak doğmuş ve klasik kuramın üzerinde durmadığı konulara eğilmiştir. Bu kuramın temelinde, insan ilişkileri yaklaşımı yatmaktadır. İnsan ilişkileri kavramı ilk defa neo-klasik örgüt kuramında karşımıza çıkmaktadır. Neo-klasik kuramın temelini Hawthome araştırmaları oluşturmuştur (Aydın, 2000),

Chicago'daki Westem Elektrik Şirketi'nin Hawthome fabrikalarında 1923'te başlayan ve 1930'ların ortalarına kadar devam eden araştırmalar, insan ilişkileri akımı için temel oluşturmuştur. Hawthome araştırmaları, daha önce beklenilmeyen, bazı bulgulara yol açmıştır. Örgütte insanın sadece mekanik bir varlık olmadığı, beklentileri olan sosyal bir varlık olduğu, fiziki şartlar yanında, ruhsal tutumunun da önemli olduğu ve çalışma arkadaşlarıyla, üstleriyle, işiyle ve hatta ailesiyle ilişkilerinin de verim üstünde büyük etki yaptığı tespit edilmiştir. (Yüksel, 1997, Bursalıoğlu, 1997, Koçel, 1999, Aydın, 2000)

Neo-klasik kuramın klasik kuramdan temel bir farkı, “ekonomik insan” kavramına doğrudan karşı çıkmasıdır. Neo-klasik kuramda, bireysel farklılıklar kabul edilmektedir. Bu görüş, ekonomik insan felsefesi ile bağdaşmamaktadır (Aydın, 2000, Uzun, 2000).

Can ve Tecer'e göre, ilk devirde yönetim kuramcıları, insanların yalnızca yiyecek ve giyecek için çalıştıkları görüşünü ileri sürmüşler ve verimliliği parasal araçlarla artırma amacını gütmüşlerdir. 1930'larda bu düşünce değişmiş, Hawthome deneyleriyle başlayan akım insanların, sosyal ve psikolojik bazı gereksinmelerini karşılamak için de çalıştıkları görüşünü öne sürmüştür (Aktaran: Bozkurt, 1995).

İnsan ilişkileri Elton Mayo ve Fritz J. Roethlisberger tarafından yapılan 1927-1933 yılları arasında gerçekleştirilen Hawthome Deneyleri'nden sonra önem kazanmıştır. Hawthorne çalışmaları, “aydınlatmanın niteliği ve niceliği ile endüstrideki etkililik arasındaki ilişkileri” araştırmak için Chicago'daki Western Elektronik Şirketi'nin Hawthome fabrikasında gerçekleştirilmiştir. (A. Tanrıoğen, 1997)

Klasik anlayış insanın bir araç olduğu ve bir eşya gibi yönetilebileceği görüşünden hareket etmekte iken, neo-klasik anlayış, insanı amaç olarak görüp

örgütlerin en önemli unsuru olduğu varsayımından hareket ederek, örgütlerin insan ilişkilerine dayandığı ve ancak insanların moral yönünden doyumu ile verimlilik sağlanabileceğini kabul etmektedir. Algı ve coşkuların önem kazandığı neo-klasik kuramda bireyin sadece konuşması, duygularını dile getirmesi bile önemli görülmüştür. Verimliliğin belirlenmesinde dış gerçekler kadar, bireyin iç dünyası da dikkate alınmıştır (Tortop 1999, Aydın, 2000, Yüksel, 2000).

Baransel (1993)'e göre, neo-klasik yaklaşım, klasik yönetim düşüncesinde yer verilmeyen, grup davranışları, önderlik, motivasyon, kararlara katılma, iş tatmini, moral, haberleşme konularını incelemiş, biçimsel olmayan örgütü incelemek suretiyle klasik yönetim düşüncesinin büyük bir boşluğunu doldurmuştur (Aktaran: Karakaya, 2001).

Klasik kuram, kişilik, informel grup ve karar sürecini önemsemediği gibi, davranış bilimlerinden de gereğince yararlanamamıştır. Bu yüzden, çeşitli eleştirilere uğramıştır. İnsan ilişkileri akımıyla gelmiş olan neo-klasik kuram, davranış bilimlerine yer vermiş, informel örgütün önemini tanımış ve belirtmiştir. Neo-klasik yaklaşımın en önemli katkısı, örgüt yapısı içinde insanın nasıl davrandığı, neden o şekilde davrandığı ve yapı ile davranış arasındaki ilişkileri açıklamak olmuştur (Bursalıoğlu, 2000, Koçel,1999).

Klasik kuram, insan ilişkilerine önem vermediği için yerini neo-klasik kurama bırakmıştır. Ancak, örgüt ile ilgili yapılan araştırmaların yaygınlaşmasıyla birlikte neo- klasik kurama da eleştiriler getirilmiş ve bu kuramın yerini de sistem, durumsallık ve şekillendirme yaklaşımlarını içeren Modern Kuram almıştır. Neo-klasik kuramın belki en zayıf yanı, sistem görüşünü önemsememiş ve örgüte getirmemiş olmasıdır. Oysa sistem görüşü, örgüt ile yönetimi birleştiren ve bu birleşme esnasında davranış biçimlerine geniş çapta önem veren bir görüştür (Bursalıoğlu, 2000).

Modern kuram, klasik kuramla neo-klasik kuramın bir sentezi olarak düşünülebilir. Klasik ve neo-klasik örgüt kuramlarının üzerinde durmadıkları bir nokta, modern kuramda vurgulanmaktadır. Bu nokta, formel bir örgütün kuramsal boyutu ile insan boyutu arasındaki uyumsuzluktur. Örgütsel beklentilerle bireysel

beklentiler, ussal olma ile olmama, disiplin ile otonomi, formel ilişkilerle doğal ilişkiler, yönetenle yönetilen arasındaki zıtlıklar, bu kuramın üzerinde durduğu noktalardır (Aydın, 2000).

Örgütü bir bağımlı değişkenler sistemi olarak inceleyen modern kuramın en göze çarpan yanı birleştirici ve bütünleyici bir özellik taşımasıdır. Simon, March, Haire ve Marschak gibi yazarların açtığı sistem görüşü, örgüt incelemesinde sistem çözümlemesinden yararlanmayı gerektirmektedir. Modern kuram, değerlere ve değer sistemlerine önem vermek, metodolojiye dikkat etmek, örgüt üyelerinin görevlilerden çok bireyler olduğunu ve bu bireylerin gruplara bağlı bulunduğunu kabul etmek gibi yenilikler taşımaktadır (Bursalıoğlu, 2000).

Çağımızda hızla ilerleyen bilim ve teknoloji, bireylerin ve toplumların sosyal ve ekonomik yaşantısını, değişme ve gelişme yönünde ciddi şekilde etkilemekte, bunun paralelinde kurumların yapısını ve işlevini de değişikliğe zorlamaktadır. Böylece sistemdeki dengeler bozulmaya yüz tutmakta, yeni durumlara uyum sağlayabilmesi için denetim hizmetlerinin önemi daha da artmaktadır. Eğitim kurumlarının değişim ve gelişimini sağlayacak, eğitimin kalitesini ve verimliliğini ölçecek sistem denetimdir. Denetim görevini yerine getirecek olan kişi de denetçidir (Keskinkılıç, 1997).

2.3. İLETİŞİM

2.3.1. İletişim kavramı ve tanımı

İletişim semboller yoluyla anlamların iletilmesidir. Bu yönüyle iletişimin kurulabilmesi için ortak anlamlı sembollerin ve kavramların bulunması gerekir. (Tutar, 2003). Farklı bir görüşe göre de iletişim sözcüğü, dilimizde iletişim, haberleşme veya bildirişim sözcükleri ile de tanımlanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1992).

İnsan amaçlarına iletişim kurarak ulaşabilir. İnsanda iletişim kurma ihtiyacı, çevreyi etkileme isteğinden kaynaklanır. Bu nedenle iletişim, ister bilgiyi anlatmak, yaymak, ister eğitim vermek, ister eğlenmek ya da yalnızca anlatmak için olsun, asıl amaç, bilgi verme ve karşıdakini etkilemektir. Öğrenmek, öğretmek, anlamak, anlatmak, etkilemek, etkilenmek, paylaşmak ve sahip olmak için iletişim kurarız.

Bunlar dışında yeme, içme, barınma gibi temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarımızı da iletişim kurarak karşılarız. Kısacası insan ilişkilerinin temelinde iletişim vardır (Tutar, Yılmaz ve Erdönmez, 2008).

Bir kişinin kendinden hoşlanması ve kendini diğer insanlarla, doğayla ilişki içinde görmesi, yaşamının anlamlı olmasını sağlar. Gergin bir toplum içinde yaşıyoruz; kişileri kuşatan bu gerginliğe esir düşmemek için, kişinin kendisiyle ve çevresiyle, bilinçli ilişki kurması gerekir. Bilinçli iletişim, anlamlı yaşama, anlamlı yaşam da sakin ruh halinin gelişmesine yol açar. (Cüceloğlu, 1996).

Tanrıöğen iletişimi, örgütün temel öğelerinden biri olarak ele almış ve bireyler arası etkileşim süreci olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca iletişimin; bilginin, buyrukların, düşüncelerin, yorumların, açıklamaların ve soruların bireyden bireye, gruptan gruba aktarılması, anlamların ortak kılınması işi olduğunu ifade etmektedir. (Tanrıöğen, 1997)

İletişim işlevsel açıdan örgütlerde görevlerin yerine getirilmesinde gerekli olan bilgi akışını sağlama işlevi görürken aynı zamanda örgütte ortak bir dilin oluşmasını da sağlar. (Şişman, 2002).

İletişim içerisinde olan ve birbirlerini etkileyen birey, grup ve örgütlerin farklı görüşlere sahip olmaları; iletişim ve etkileşim sürecinde çatışmalara neden olarak stres yaratır. Her örgüt ve iş yerinde gözükmesi muhtemel olan çeşitli seviyelerdeki çatışmalar kaynak ve şiddetine bağlı olarak kişiler üzerinde bir baskı unsuru olmaktadır (Eroğlu, 2006).

Durgun'a göre, yakın geçmişe kadar kültürün iletişimi yarattığı kabul edilmekteydi ve araştırmacıların çoğu iletişim olgusunu araya giren değişken veya nedensel değişken olarak ele almaktaydılar (Durgun, 2006) Örgütsel kültürün anlamlı kılınması ise ancak iletişim sağlanmasıyla gerçekleşir. Bundan dolayı örgütsel kültür ile iletişim arasında çok yakın bir ilişki vardır. İletişim yoluyla örgütsel kültürün temel öğeleri olan değerler, normlar, hikâyeler, tarih, gelenekler diğer bir deyişle örgütün sembolik dünyası yorumlanabilir (Çelik, 2002).

İletişim ilişkisi belirli kalıplar içerisinde gerçekleştirilir. İletişim kalıpları, genel kültürel yapıya bağlı olarak gruplarca oluşturulur ve kişilerin kabul etmeleri oranında süreklilik kazanır. İletişimde kullanılan sözler, özel işaretler, bir bölgenin haritasına benzer. Bir bölgenin haritası, o bölgenin tüm özelliklerini vermez; ama belirgin özellikleri yansıtır (Tutar ve diğerleri, 2008).

Resmi olmayan mesajlar, işgörenler arasında anlatılan hikayeler, dedikodular, resmi iletişim yoluyla işleyen mesajlar, sloganlar, örgütsel belgeler, grup toplantıları ve halka yönelik toplantılar, iletişim sürecini anlam kazandırır. (Güçlü, 2003).

Kişinin gelecekteki iş fırsatları ve kariyer planlaması ile ilgili bilgiye ulaşması da (kariyer iletişimi) kişinin mesleki gelişimini, örgüte adaptasyonunu sağlamakta ve kendini geliştirme ve gerçekleştirme ihtiyacını karşılamakta oldukça etkili olmaktadır (Ertürk 2003).

İletişim, yöneticinin iş yaptırmak için kullandığı en temel araçtır. Yönetici iletişim aracı ile kendisine bağlı olan kişilerle ilişki kurar. İletişim örgütsel ve yönetsel yapının düzenli işleyişini sağlayan bir araç ve bireysel davranışları görüntüleyen ve etkileyen bir teknik olarak da tanımlanabilir. Bu yapıyla iletişimin, örgütün bütünlüğünü sağlayan ve bir sinir sistemi gibi örgütün her yanını saran bir olgu olduğu söylenebilir (Atak, 2005).

Örgütsel iletişim örgütün amaçlarına ulaşmak için yapılan, planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon ve denetim faaliyetlerini gerçekleştirmede örgüt içi ve dışı yapılan bilgi alış verişidir (Yıldız, 1996).

Örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar ve bu amaçlara yönelik çabalarını gösterirler. Örgütlerin belirledikleri amaçları geliştirmeleri için etkili bir iletişim ortamı oluşturmaları gerekir. Başka bir deyişle örgütlerin yaşayabilmesi, örgütlerin amaçları doğrultusunda etkili bir iletişim politikasının oluşturulabilmesine bağlıdır. (Elma, 2003).

Örgütler, ortak bir amacın gerçekleşmesi için çalışma isteği ve iradesinde olan, birbirileri ile ilişkiler içinde bulunan bireyler topluluğudur. İşte bu ortak amacın

gerçekleşmesi için bireyler arasındaki iletişimin niteliği ve niceliği yüksek olmalıdır. Niteliği ve niceliği yüksek bir iletişim örgütün verimliliği açısından önemlidir. Çünkü iletişim örgütteki tüm unsurlarını etkilemektedir (Başaran, 2000).

Ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen bireylerden oluşan örgütlerde iletişim geçmişte olduğu gibi bugün de önemlidir ve gelecekte de önemli olacaktır. Çünkü iletişim olmadan herhangi bir örgütün yaşaması mümkün değildir. Örgüt üyelerinin sorumluluk ve görevlerini yerine getirebilmeleri için örgüt çalışanları arasında iletişimin kurulması zorunludur (Şimşek, 1997).

Bu da iletişimin önemini bir kat daha artırmaktadır. Örgütlerde iletişim, tüm yönetim fonksiyonlarının temel taşıdır. İletişim olmazsa, bilgi transferi gerektirdiği için planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon ve denetleme faaliyetleri imkânsız hale gelir. Bu da örgüt için felaket demektir. İletişim aynı zamanda çalışanları motive eder, yöneticilerin etkinliğine katkı sağlar. İletişim becerisi yöneticilikte temel becerilerdendir. Daha yüksek iletişim becerisi, daha yüksek yönetim becerisi anlamına gelir (Tutar, 2002).

Örgüt içinde yöneticilerin ve çalışanların kendi aralarında veya diğerleri ile sık sık iletişimde bulunmaları örgüte aidiyet duygusu ve özdeşleşme kazandıran ortak anlam ve değerler kümesinin oluşmasında da önemlidir (Polat, 2009).

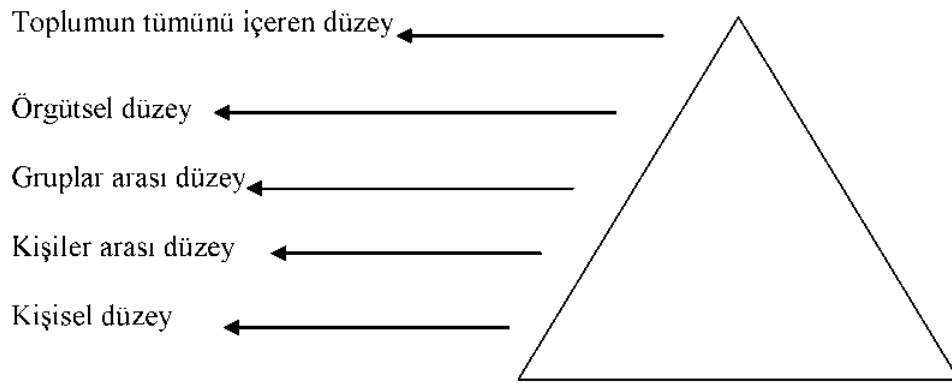
Örgütlerde, özellikle yöneticiler tarafından informal iletişim ortamında doğru bilginin aktarılması tercih edilir ancak, üst yönetimin sadece ihtiyaç duyulduğunda bilgi vermesi ve bunun dışında çalışanlara yeterli bilgi aktarımının sağlanmaması gibi bazı etkenler nedeniyle zaman zaman yanlış bilgi aktarımı da gerçekleşmektedir (Akdoğan; Oflazer Mirab; Cingöz, 2009).

Örgütsel iletişim, esas olarak üyelerin eylemlerini örgüt hedefini karşılayacak şekilde koordinasyonu sağlamak, üretime ilişkin motivasyonu yaratmak amacıyla örgüt üyeleri tarafından sembollerin üretimi, iletimi ve yorumu, daha yalın bir tanımla ise; örgüt içinde örgütün biçimsel olarak yapılaşmış ve biçimsel olmaksızın oluşmuş kümelerin içinde gönderilen ve alınan mesajlar şeklindedir (Mutlu, 1998).

Örgütsel iletişim, örgütlerde insan unsurunun öncelik kazanması ile birlikte, önemini artırmış, araştırmacılar bu alanda çalışmalar yapmaya başlamıştır. Çünkü iletişim, çalışanların veriminin artırılmasında önemli bir araçtır. Örgüt ile ilgili verilen tanımların tamamında ortak amaçların varlığı, üyeler arasında formel-informel bir etkileşim, dış ve iç çevre tarafından kabul edilen bir kimlik, amaçların ve çalışmaların önceden belirlenmiş olması, görev ve yetki sorumluluklarının bildirilmesi gibi özellikler görülmektedir (Türkmen, 2003).

Etkin örgütsel iletişim ile üyenin örgütle özdeşleşmesi güçlendirilebilir. Çünkü iletişim yoluyla, çalışanlara örgütün değerleri, özellikleri, hedefleri aktarılır. Özdeşleşmenin genel olarak örgüt değerleriyle bütünleşme olduğu düşünüldüğünde, söz konusu aktarımın etkinliğinin bireyin özdeşleşme düzeyini artırması beklenebilir (Tuzun ve Çağlar 2008).

İletişim bilimi, bir toplumun örgütlenme biçimi çerçevesinde, birkaç düzeye ayrılabilen oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Mc.Quail bunu açıklarken piramit şeklindeki öngörüsünü ortaya atmıştır (Lazar, 2001).



Şekil 2.3 Toplumsal İletişim Süreci

Şekil 1: Toplumsal İletişim Süreci

Her düzey kendini ve kendinin altındaki düzeyleri kapsamaktadır. Böylece piramidin en yüksek düzeyinde bulunan kitle iletişimi diğer bütün düzeyleri içine almaktadır. Alt düzeylerin tümünü kapsamaktadır (Lazar, 2001)

Çağdaş örgütlerin en önemli özelliklerinden biri bilgiden yararlanabilme ve bilgi üretmedir. Bir örgütte işgörenler arasındaki etkileşimi sağlayan süreç

iletişimdir. Yaşamak isteyen bir örgüt tıpkı canlılar gibi, iç ve dış çevresiyle sürekli etkileşim içinde olmak zorundadır. Örgütün iç ve dış çevresi ile etkileşiminin aracı ise iletişim ağıdır. İletişimin işlevsel boyutunu bilgi taşır, ilişkilere, etkileşime aracılık eder, kararlar ve buyrukları taşır, dönüt bildirir. (Başaran, 1989)

Örgüt kuramcıları, örgütün biçimsel yapısının iletişim sürecine etkisinin nasıl olduğu üzerine odaklanmışlar ve iletişimi örgütün yapısıyla ilgili bağımlı değişken olarak ele almışlardır. Buna karşıt olarak iletişim araştırmacıları, iletişimi bağımsız değişken olarak ele almışlar ve örgüt yapısını biçimlendirip etkileşim yaratan modellerin nasıl görüldüğünü anlamak için çabalamışlardır. Örgüt yapısı ve iletişimle ilgili olarak yapılan analizlere göre, örgüt yapısı örgütsel iletişimi biçimlendirmektedir (Durgun, 2006).

Sağlıklı insan ilişkilerin temelinde, açık iletişim yatar. Örgütte, bireylerin örgütü ve kendini ilgilendiren konularda, rahatça iletişimde bulunabilmeleri; haberleri zamanında ve doğru olarak öğrenebilmeleri insan ilişkileri için uygun bir ortam yaratır. Her duruma uyabilecek insan ilişkileri reçeteleri vermek de olanaklı değildir. Bir reçetenin uygun olup olmadığı ilgililerin özel durumuna ve çevre koşullarına bağlıdır. İnsan ilişkileri, insana değer verme, ona insan gibi davranma temeline dayalı bir yaklaşım biçimidir. Karşılaşılan sorunların çözümü ise, ilgililerin sağduyuları ile bulunabilir. Bu nedenle, bilgili, anlayışlı, önyargısız ve yetenekli yöneticilere gereksinim vardır. (Ayvaz, 1997).

2.3.2. Eğitim Kurumlarında İletişim

Okul toplumun eğitimden istek ve beklentilerini karşılamak üzere, eğitim sisteminin en alt birimini oluşturan bir örgüttür. Uygulamaları gözlenir, değerlendirilir ve eleştirilir. Okul, işlevi gereği bir iletişim ve ilişkiler yumağıdır. Okulun öğeleri olan yönetici, öğretme, öğrenci, veli ve okulda diğer görevliler sürekli bir etkileşim ve iletişim içersindedirler. Bu öğeler okulda resmi olduğu kadar gayri resmi yollardan da iletişim içindedirler. Temelde okuldaki bütün çabaların toplumsal istek ve beklentilere uygun nitelikli ve başarılı insanlar yetiştirmek olduğu söylenebilir (Kaya, 2007).

Araştırma sonuçları ile desteklendiği ifade edilen insan ilişkilerinin, istenilen düzeyde olabilmesi etkili bir iletişim ile sağlanabilir. Çağdaş eğitim anlayışına göre, okullarımıza iletişimsel açıdan bakmayı gündeme getiren zorunluluğun kaynağını ele almak yararlı olacaktır. Bu nedenle iletişim üzerinde durulması yerinde olacaktır: İletişim en az bir amaca ulaşmak için, kişiler arası duygu, düşünce ve becerilerin paylaşım süreci olarak tanımlanabilir. Etkileşimin olduğu her yerde iletişim, iletişimin olduğu her yerde etkileşim vardır. Okullarda bir örgüt olduğuna göre, burada görev yapan bireyler arasında sağlıklı insan ilişkileri oluşturularak etkili iletişim politikaları belirlemesi ve amaçlara ulaşmak için çalışılması kaçınılmaz olmalıdır. (Başaran, 1989).

Eğitim örgütleri, eğitim konusunda farklı beklentilere sahip gruplarla ilişki kurmak ve bu ilişkilerde çok dikkatli ve duyarlı olmak durumundadır. Eğitim örgütü-çevre ilişkileri ve bu ilişkilerin sonuçları, son yıllarda üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiştir. Eğitim örgütlerinin amaçları, toplumsal amaçlara bakarak çalışanların daha koordineli çalışmasını ve güçlerini eşgüdümlü bir şekilde kullanmasını gerektirir. Bu yüzden eğitim örgütlerinde iletişim diğer örgütlere göre daha önemlidir. Eğitim örgütleri için büyük öneme sahip bilgiyi taşıyarak eğitim örgütlerinin etkililiğini sağlar. Sorun, öneri, görüş, yapılanlara ilişkin bilgi ve değerlendirmeler iletişimle iletilir. Bu da eğitim örgütünün işlevselliğini artırır. (Başaran, 2000).

Eğitim örgütü için iletişimin önemini ikiye katlayan nedenlerden biri de, öğretimin iletişime dayanmasıdır. Eğitim bir etkileşme sürecidir. Etkileşimin aracı ise iletişimdir. Bu yüzden eğitim örgütünde iletişim süreci hem yönetim hem de eğitim için temel gereklilik olmaktadır (Celep, 1992).

Eğitim örgütlerinde iletişim iki boyutta görülebilir. Bunlar;

Formel iletişim: Örgüt içerisinde hiyerarşik yapılanma ile gerçekleşir. Gerçekçi ve planlanmış bilgi akışı ile sağlanır.

İnformel İletişim: Örgüt içerisindeki bireyler arası ilişkiler ağı ile çalışır. Bir zorunluluğu ifade etmemektedir.

Eğitim örgütlerinin en önemli ve açık özelliği, üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelen ve topluma giden insan oluşudur. Böylece eğitim örgütünün birey boyutu kurum boyutundan daha duyarlı, informel yanı formel yanından daha ağır, etki alanı yetki alanından daha geniştir. Gerçekten sosyal bir sistem olarak kurulması ve çalışması gereken eğitim örgütü ortamında, davranış bilimleri ve insan ilişkilerinin yeri bu bakımlardan büyük önem taşır. Böylece eğitim yöneticisi, daha çok informel bir ortam içinde çalışmak, yetkiden fazla etki yollarına başvurmak ve davranış bilimlerinde iyi yetişmiş olmak zorundadır (Bursalıoğlu, 1999).

Eğitim örgütlerinde olumlu örgütsel iletişim, örgütsel özdeşleşmeyi artırmaktadır. Örgütsel iletişim bir örgütün toplum içindeki yerini belirler. Örgütün büyüklüğü iletişim kurduğu alanla sınırlıdır. Onun için örgüt, çevresi ile iletişimi aksatmamalıdır. Bu da; örgüt içinde olduğu kadar örgüt dışı ilişkilerin de düzenlenmesi zorunluluğunu doğurmaktadır (Mısırlıoğlu, 1997). Eğitim örgütlerin başarıları, örgüt içinde ve dışında kurdukları ilişkilere ve örgütle özdeşleşmelerine bağlıdır.

2.3.2.1 Öğretmen-Öğrenci İletişimi

Eğitimde iletişim, hedeflenen davranış değişikliğini yaratmak için gereksinilen ilişki ağı olarak tanımlanacak olursa, iletişimde en önemli unsurun amaçların paylaşılması olduğu söylenebilir (Aydın, 2004).

Öğretmenin sınıfta olumlu bir hava yaratması ve öğrenciler ile iyi bir iletişim sağlaması öğrencilerin derse etkin katılımına katkıda bulunur. Öğretmeni ile olumlu iletişim kurabilen, beklediği iletileri ve dönütleri alabilen öğrenciler olumlu davranışlarını arttıırırlar (Hoşgörür, 2007).

Öğretmen iletisini öğrenci ilgi ve seviyesini göz önünde bulundurarak göndermezse, sınıfta sağlıklı bir iletişim süreci oluşturmamayıdır (Celep, 2002).

Öğretmenin öğrencilerini tanıyabilmesi ve öğrencileri tarafından fark edilir hale gelebilmesi ise ancak etkili iletişim becerilerine sahip olunmasıyla mümkündür (Alkan, 1979)

Öğretmen sınıfta öğrencilerin başarısından en başta sorumlu olan kişidir. Öğretmenin öğrencilerini oldukları gibi kabul etmesi, onlarla uygun şekilde iletişim kurması öğrencilerin öğrenmelerine ve yüksek başarı yakalamalarına katkıda bulunmaktadır. (Hoşgörür, 2007).

2.3.2.2. Öğretmen-Veli İletişimi:

Okul, bireyde istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecinde tek başına yeterli olmamaktadır. Bu nedenle okul öğrencilerin aileleri ile işbirliği yapmak zorundadır (Celep, 2002).

Öğretmen velilerle iletişim kurarken dört temel teknikten yararlanabilir bu teknikler;

1. Görüşme,
2. Yazışma,
3. Karşılıklı ziyaret,
4. Okul toplantıları şeklindedir. (Aydın, 2004).

Öğretmen zaman zaman öğrencilerin velileri ile görüşmeler yapmak, onlardan öğrenci hakkında bilgiler almak ve kendi edindiği bilgileri paylaşmak durumundadır. Ayrıca, öğretmenin bu davranışı ile ailelerin okula ve eğitime karşı olumlu tutumlar geliştirmeleri de sağlanabilir (Hoşgörür, 2007).

2.3.2.3. Öğretmen-Yönetici İletişimi

Bir kurumun etkili bir şekilde uzun süre yaşayabilmesi için, kurum içi iletişimini en iyi şekilde düzenlemesi gerekir (Hoşgörür, 2007)

Eğitim sistemde asıl üretim işlemi okullarda yapılmaktadır. Okul eğitim sisteminin stratejik ve vazgeçilmez bir ögesidir. Okulların bütün üst sistemleri okulların işlevini yerine getirmesinde yol gösterici ve destek rolünü üstlenmektedir (Türk, 2002).

Öğretmenlerden gelecek iletiler açık olmalı, olumlu duygularla birlikte olmalıdır. Öğretmenlerden gelecek iletilere yöneticinin olumsuz duygularla yaklaşması yönetici ile öğretmen arasındaki iletişimi zedeler. Hatta zaman zaman iletişimi ortadan bile kaldırabilir. Yöneticinin okulun sorunlarını yakından

tanıyabilmesi için öğretmenlerden gelecek iletilere açık olması da gerekmektedir. (Hoşgörür, 2007).

2.4. ÖRGÜT İKLİMİ

2.4.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi insanların, işletme içindeki çalışmasının nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonunda oluşan genel bir havadır. (Karcıoğlu, 2001).

Örgüt iklimi, organizasyonu diğerlerinden ayıran içsel çevresinin niteliğini gösterir, organizasyondaki iş çevresinin bilişsel bir yorumudur. (Çekmecelioğlu, 2005).

Bireysel düzeyde, iklim "psikolojik iklim olarak" adlandırılan, örgütsel durumun bilişsel bir yorumudur. İş iklimi ya da iş çevresi olarak adlandırabileceğimiz örgütsel ortam birey davranışının belirleyicisidir ve daha önceki araştırmalar iklimin örgüt ya da departman yaratıcılığı ve yenilikçiliği üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir. Örgüt iş çevresi kavramı bazı yazarlar tarafından iş iklimi ya da iş ortamı olarak da kullanılmaktadır. (Erol ve Gündüz, 2002).

Örgüt iklimi, örgütü kuşatan atmosfer olarak tarif edilebilir. Bu atmosfer örgüt üyelerinin moral düzeyini etkilediği kadar, örgüte karşı duydukları iyi niyetin, hislerin ve örgütte aidiyetlerinin kuvvetini gösterir. (Çekmecelioğlu, 2006).

Örgüt iklimi, işlerin yapıldığı ortam koşullarını yansıtır. Bu bağlamda örgüt iklimi, örgütlerin bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir. (Yüceler, 2009)

Bu değişkenlere kişisel-durum değişkenini de ilave edilebilir. Kişisel faktörler arasında yaş, cinsiyet gibi faktörler yer almaktadır. Durumsal değişkenler arasında ise örgüt ve örgütün çalışma grupları yer almaktadır. Son değişken ise imtiyaz (çeşitli ayrıcalıklar sunmak) ve maaş gibi örgütsel temelli değişkenlerden

meydana gelmektedir. Dolayısıyla birey, örgüt içinde farklı noktalar çerçevesinde etik kararlar vermektedir. (Dönertaş, 2008)

Örgütlerdeki etik ortam, çalışanların tutum ve performansları üzerinde ve işe yeni girenlerin tutumlarında, işletmeye bakış açılarında değişiklik meydana getirmede etkilidir. Örgüt içerisinde etik örgüt iklimine uygun bir ortam yoksa çalışanların iş arkadaşlarına, yöneticisine ve örgüte yönelik bağlılığı azalmaktadır (Çevirgen ve Üngüren, 2009).

2.4.2. Örgüt İkliminin Özellikleri

Örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayırarak ona belli bir kimlik kazandıran, örgütteki personel tarafından algılanan ve onların davranışları üzerinde etkide bulunan bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikteki özellikler bütünüdür. (Arslan, 2004).

Örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının iklime ilişkin algılarını etkileyen pek çok uygulama ve prosedürden oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Örgüt ikliminin genel olarak özellikleri aşağıdaki gibidir (Çekmecelioğlu, 2006)

Örgüt yöneticilerinin ve çalışanlarının örgüt iklimini, değişik boyutlarda nasıl algıladıklarının anlaşılmasıyla, örgütlerin kendi iç yönetimsel sorunlarının neler olduğu hakkında bir takım fikirler elde edilebilmesi mümkündür. (Biler ve Ay, 2007).

Örgüt iklimi, coğrafi bölgelerin iklimi gibi birçok çevresel faktörün etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgütü çevreleyen atmosfer, moral seviyesi, elemanların ait olma, ilgi ve iyi niyet duygularının kuvveti ile oluşmaktadır (Karadağ vd. 2008)

Örgüt iklimi, işlerin yapıldığı ortam koşullarını yansıtır. Bu bağlamda örgüt iklimi, örgütlerin bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir (Yüceler, 2009)

Örgüt iklimi ile ilgili olarak üzerinde anlaşmaya varılan önemli noktalar şu şekilde sıralanabilir; örgüt iklimi büyük gruplarla ilgilidir, bir örgütün duygusal tepkilerini tanımlar, örgütteki bireylerin davranışlarını etkiler ve örgüt üyelerinin her zaman ki rutin uygulamalarından kaynaklanır (Kasırga ve Özbek 2008).

Örgüt ikliminin örgüt kültürüyle yakın ilgisini, çalışanların kendi değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumu ölçmesi oluşturur. Örgüt iklimi, bireylerin örgüt içinde çalışmanın nasıl olması gerektiğine ilişkin beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine ilişkin algılarının sonunda oluşan genel bir havadır. Çalışanlar örgüt kültürünü benimsiyorlarsa örgüt iklimi iyidir, aksi halde zayıf ve kötüdür. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kapsadıkları süre açısından da farklılık gösterirler. İklim, kültüre göre daha kısa süreli, genellikle geçici ve nispeten kısa zaman aralıkları içinde farklılıklar göstermektedir. Ancak işletme içinde çalışanlara hakim olan hava, onların motivasyonunu, moralini ve dolayısıyla başarıyı önemli ölçüde etkilemektedir. Bundan dolayı kötü bir iklim işletme üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilir (Dinçer, 2004).

Örgüt iklimi bir güncelliği ifade eder ve bu nedenle hızlı değişir (Erdem, 1996), Eylemlerdeki süreklilik, örgütsel davranışlardaki uyum örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli rol oynar. (Çelik, 1993), örgüt ikliminin iş tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir. (Elçi ve Alpkın, 2009)

Birçok yazar örgüt kültürünü, örgüt iklimi ile birlikte ve aynı kavramlarımı gibi ele almışlardır. Örneğin, Katz ve Kahn eserlerinde “örgüt kültürü ve iklimi” başlığı altında şöyle demektedirler; her örgüt kültürünü ya da iklimini kendisi geliştirir. (Karcıoğlu, 2001). Örgüt kültürü, temel grup değerlerini ve mesajları kapsar, grup üyelerine mecazi ve paylaşılmış örgütsel duygu ve düşünceleri sunar. (Güçlü, 2003).

Örgüt iklimi, organizasyon üyelerinin ve özellikle üst yönetimin politika ve davranışlarından oluşur, örgüt iş ortamı ile ilgili koşulların algılanmasına dayanır, iş ortamının yorumlanmasına temel oluşturur, faaliyetleri yönlendiren baskı kaynağı olma özelliğini taşır.

2.4.3. Örgüt İklimin Türleri

Örgüt iklimi türlerini açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim olmak üzere altı grupta değerlendirmektedir (Arslan 2004).

2.4.3.1. Bağımsız İklim;

Yönetici, çalışanların aktivitelerine çok az öneride bulunur. Yönetici, verim için çalışanları ne zorlar ne de çok sıkı çalışmak gerektiğine ilişkin ifadeler kullanır. Yönetici, çalışanlar arasında psikolojik bir mesafe koyar, fakat onlarla her gün ilgilenmek ister (Karcıoğlu, 2001).

2.4.3.2. Kontrollü İklim;

Yöneticinin koyduğu kuralların dışına çıkılmaz. Yöneticilerde sadece benim söylediğim doğrudur inancı egemendir (Arslan, 2004).

2.4.3.3. Açık İklim;

Açık iklimde çalışanlar arasında samimi ilişkiler, doyumun artmasını sağlar (Aytaç, 2003). Yönetici her görevi yapma yerine; duruma göre, çalışanların liderlik yapmaları için ortam hazırlar. Ayrıca durum tamamen yöneticinin kontrolündedir ve çalışanlar için, açık bir liderlik ortaya çıkar. (Karcıoğlu, 2001)

2.4.3.4. Kapalı İklim;

Kapalı iklim türü kötü ve hasta olmakla birlikte yardıma muhtaç bir iklim türüdür. Kapalı iklimde, işdoymu düşük, yönetici etkisiz ve bireysel sorunlarla ilgilenme eğiliminde değildir (Kasırga ve Özbek,2008). Bu iklim türünde de moral, samimiyet, işe dönüşlülük ve anlayış gösterme boyutları çok düşüktür. Personelin arkadaşlık ve samimi ilişkileri söz konusu değildir. Yönetici emredicidir ve çalışmalarıyla iyi bir örnek ve güdeleyici değildir. Bu iklim türünün olduğu örgütlerde çalışanlara karşı pek anlayışlı davranılmamaktadır (Arslan, 2004).

2.4.3.5. Babacan İklim;

Yöneticinin çalışanları kontrol etmede ve onların sosyal ihtiyaçlarını karşılamada gayret ve çabası yetersiz kalmaktadır. Bunun sonucunda çalışanların verimli çalışma ve performans gösteremedikleri, çeşitli gruplara ayrıldıklarının görüldüğü iklim türüdür (Kasırga ve Özbek 2008).

2.4.3.6. Samimi İklim;

Bu tür bir iklimde dostluğa ve çalışanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına özel önem verilir. Yöneticiler çalışanlara pek müdahale etmez. Çalışanlar iş ortamında her bakımdan rahat bir iklim algılarlar. Bu tür bir iklimde

verimlilik fazla vurgulanmaz. Sonuç olarak, çalışanlar tam kapasite ile çalışma ihtiyacı duymazlar (Tutar ve Altınöz, 2010).

2.4.4. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimi açısından değerlendirildiğinde, emir-komuta zinciri ile birlikte ele alınması gereken bir diğer önemli kavram ise iletişimdir. “İletişim kısaca, bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma süreci olarak tanımlanmaktadır” (Dökmen, 2001).

Bireylerarası ilişkiler ve iletişimin güçlü olması aynı zamanda yöneticilerin iklim algılamaları üzerinde de etkili unsurlar arasında bulunmaktadır. Bu ilişkiler ne kadar güçlü ise yöneticilerin iklim algılamaları o kadar güçlenir. Sosyalizasyon sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen tarafından belirlenmiştir.

Personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de insan ilişkileri kapsamında incelenmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Kurumlar belirli bir toplumda faaliyetlerini sürdürür. Kurum çalışanlarının kendilerine özgü inançları, değer yargıları, çeşitli olaylar karşısında belirli davranışları vardır. Yöneticiler için bu kültürel öğelerini bilmenin büyük bir önemi vardır. Toplum içerisinde amaçlarını gerçekleştiren kurumlar; o toplumun bilgi birikimi, özellikleri, hukuk sistemi, teknolojik seviyesi etki eder. Kurum ve kurumun yöneticisi için oluşturulan iklim, kuruluşun çalışma şeklini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, belirli insan topluluklarınca oluşturulan, inançlar, değerler, örf ve adetler ve diğer kişiler arası ilişkilerin sonuçlarının tamamıdır (Erdoğan, 1997).

Başarının temelinde yatan en önemli unsur insandır. Bu nedenle örgütlerin insan kaynaklarının seçilmesi, yetiştirilmesi ve bütünleştirilmesi işlemine her zamankinden daha çok önem verilmesi gerekmektedir (Keskinkılıç, 1997).

Örgütlerde bireysel düzeyde desteklenen etik iklim türünde etik düşünmeye normatif standartlar kaynaklık etmektedir. Yerel düzey, örgüt içindeki referans grupların sahip olduğu örgütsel normlarla etik düşünme desteklenmekte; buna karşın evrensel düzeyde etik düşünme dışsal kaynaklarla desteklenmektedir (Elçi, Ergün, Yılmaz ve Alpan, 2004).

Böyle bir iklime sahip örgütlerde, bireylerin örgüte yönelik aidiyet hissetmelerini beklemek pek mümkün olmamaktadır. Örgüt içerisinde çıkarıcı davranışlar onaylanırsa (yalan söyleme, hile ve iftira vb.) bireylerin örgüt içerisindeki kendi gelecekleri ve konumlarına yönelik kaygılar artacaktır (Cullen ve diğerleri, 2003; Tütüncü ve Savran, 2007)

Etik düşünme açısından iyilikseverlik ikliminin temel kullanım amacı, belirli bir sosyal grubun faydasını maksimize etmektir. İyilikseverlik ikliminde temel analiz düzeyi bakımından örgütsel normlar, arkadaşlarına yardımcı olma, takım arkadaşlığı ve paydaşlık yaratmayı cesaretlendirme yer almaktadır (Elçi ve Alpkan, 2009)

Bu gözlem süreci kişi-değer uyumu ve kişi-örgüt arasındaki uyumu ele alması bakımından en çok kullanılan değer uyumudur. Bütünleyici uyumda, örgütün belirleyici özellikleri ile (örgüt kültürü, iklimi, değerleri, amaçları ve normları) kişinin belirleyici özelliklerinin (bireyin kişiliği, değerleri ve amaçları) ortak noktada buluşması ve bunun düzeyinin yüksek olması kişi örgüt uyumu olarak ifade edilmektedir. (Kılıç, 2010).

Birey ve örgüt arasındaki değer uyumunun yüksek olması, her iki taraf açısından da olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle çalışanların işe yönelik davranışlarında olumlu sonuçlar meydana getirir ve işe yönelik tutumları da olumlu etkilenir. (Kılıç, 2010).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

3.1. Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı

Örgütsel özdeşleşme için çeşitli araştırmacılar tarafından pek çok tanım yapılmıştır ve bu tanımlarda kavram birbirinden oldukça farklı şekillerde ele alınmıştır. Bu sebeple kavram üzerinde görüş birliğine varıldığını söylemek oldukça güçtür. Çok geniş bir bakış açısıyla örgütsel özdeşleşme, örgütle dayanışma duyguları içinde olmayı, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içerir.

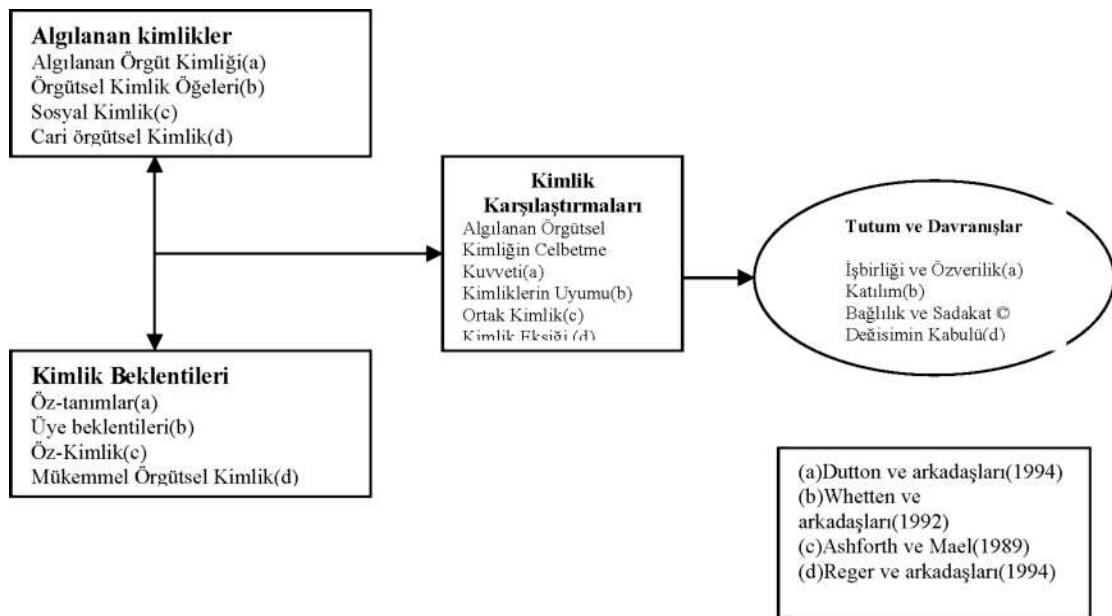
Miller ve arkadaşlarına göre örgütsel özdeşleşme örgütle dayanışma duyguları içinde olmayı, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içerir. Ashford ve Mael ise örgütsel özdeşleşmeyi; örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak ifade etmişlerdir. (İşcan, 2006)

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili tanımların ortak yönü, hepsinin örgüt üyesinin örgüt üyeliğini benliğiyle ya bilişsel olarak (kendini örgütün bir parçası olarak görmek, örgütün değerlerini içselleştirmek gibi), ya duygusal olarak (üyelikten gurur duymak gibi) veya her iki şekilde birden ilişkilendirmesinden söz etmesidir. (İşcan, 2006)

Bu kapsamda son zamanlarda yapılan bir çalışmada pozitif (olumlu) ruh halinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu, kinizm (insanın erdem ve mutluluğa hiçbir değere bağlı olmadan erişebileceği öğretisi) ve rol çatışması olgularının ise olumsuz yönde etkiledikleri bulunmuştur (İşcan, 2006).

Araştırmalarda çalışma grupları; iş birimi, departman, çalışma grubu iş arkadaşları, takım ve alt grup şeklinde isimlendirilmiştir. Bu isimler örgütün yapısı veya faaliyet gösterdiği sektöre göre farklılık gösterebilir. Bazı insanlar kimliğini bulamadıkları için hep kimlik arayışı içindedirler. Bu süreçte kişi, diğer insanlar kadar örgütleri de model olarak alabilir. Ya da kişiler, kendi kimliği ile örgütsel

kimliğin örtüştüğünün farkına varabilirler. Dolayısıyla örgütlerin de bir kimlikleri bulunmaktadır. Ashforth ve Mael (1989), Burke (1997), Dutton ve Dukerch (1991), Dutton ve arkadaşları (1994), Reger ve arkadaşları (1994), Whetten ve arkadaşlarına göre, örgütsel özdeşleşme, bireylerin bilinçaltılarında kendi kimlikleri ile örgüt kimliğini karşılaştırmaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ve bireylerin bu kıyaslamaları, bireylerin örgütlerine karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bireylerin bu kıyaslamaları sonucunda algılanan kimliklerin uyum seviyesi çok ise, bireyin üyesi olduğu örgütle özdeşleşme derecesi de yüksek olacaktır (Foreman, Whetten, 2002: 618635) Aşağıda şekilde şekilde örgütsel özdeşleşme süreci yer almaktadır:



Şekil 2: Özdeşleşme Süreci (Peter Foreman- David. A. Whetten, “Member’s Identification with Multiple-Identity Organizations”, *Organization Science*, 13 (6), 2002, p. 618)

Örgütsel davranış literatüründe özdeşleşme çalışmalarının ilk dönemlerinde sadece örgüte yönelik meydana gelebileceği fikri hâkimken; daha sonra yapılan çalışmalarla özdeşleşmenin farklı kaynaklara yönelik de oluşabileceği ortaya konulmuştur (Tüzün ve Kırkbeşoğlu, 2010). Örgütsel özdeşleşmeye yönelik olarak,

birçok araştırmacı birbirinden farklı boyutlarda tanımlar yapmış (İşcan, 2006) ve kavramı farklı kaynaklarla değerlendirmişlerdir (Tüzün ve Kırkbeşoğlu, 2010).

Örgütler, belli amaçları gerçekleştirmek üzere kurulan ve amaçlarına ulaştıkları ölçüde başarılı olan yapılardır. Örgütler bu amaçlarına ulaşabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılığını sağlayabilmek için en önemli kaynaklarından birisi olan insan unsurunu etkin kullanmak zorundadır (Topaloğlu, 2010). Örgütsel özdeşleşme; bireyin belli bir örgütteki diğer üyelere dayanarak kendini tanımladığı toplumsal kimliğin özgün bir biçimidir. (Ashforth ve Mael, 1989. Akt. Celep, 2000).

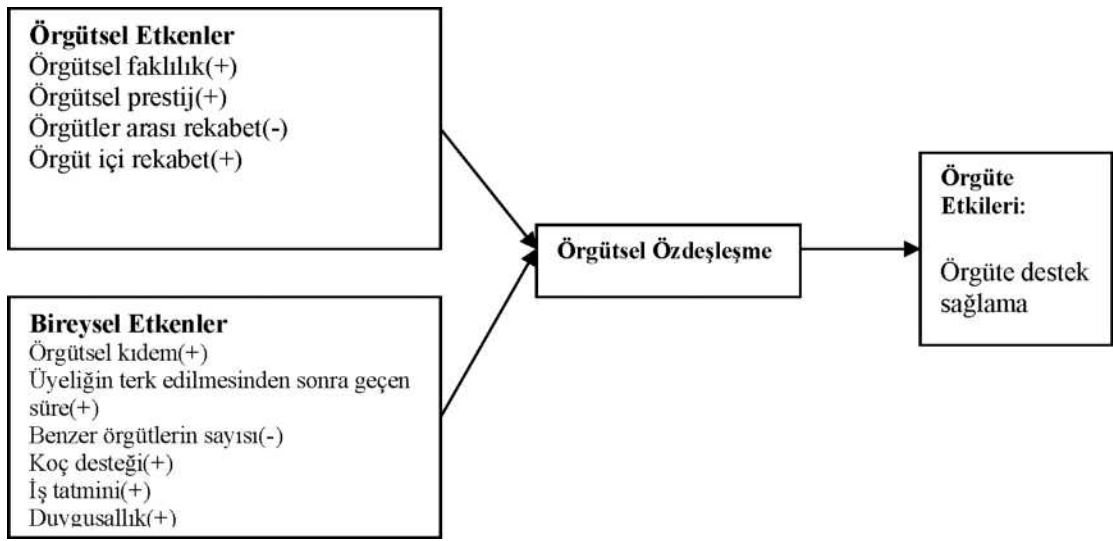
Yukarıdaki açıklamalar örgütsel özdeşleşmenin temelinde nelerin olduğu ve hangi hareket noktalarını kullanıldığını göstermektedir. Kavramın akademik çalışmalarda ele alınmasından itibaren farklı araştırmacılar bu noktaları temel alarak kavramın farklı tanımlamalarını oluşturmuştur. Bu tanımlamalar Tablo1’de özet şeklinde sunulurken bazıları da açıklayıcı bir şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Özdeşleşmeye Yönelik Literatürde Yer Alan Tanımlar (Edwards, 2005, Polat 2009 ve Tüzün ve Çağlar, 2008)

Tolman (1943)	İnsanlar, bir grupla özdeşleşerek kendilerini grubun kaderi ile psikolojik olarak bütünleştirir, onun başarı
Foote (1951)	Özdeşleşme, belirli bir kimliğe ve kimlik türlerine yönelik bağlılık hissetme veya benimsemedir.
Brown (1969)	Örgütsel özdeşleşme, benlik tanımlamaya yanıt olarak, birey ve örgüt arasında özel bir ilişkinin
Hall ve diğerleri (1970)	Örgütsel özdeşleşme, örgütün değerleriyle bireyin değerlerinin uyumlaştırılması sürecidir.
Hall ve diğerleri (1970), Schneider ve diğerleri (1971)	Örgütsel özdeşleşme süreci, bireyin amaçlarının ve örgütün amaçlarının birlikte ve uyum içinde olması ve bu durumun sürekli şekilde artmasıdır.
Lee (1971)	Örgütsel özdeşleşme bireyin hareket ve tavırlarıyla örgütü destekleme faaliyetleri şeklinde tanımlanabilir.

Tajfel (1978)	Gruba üyeliğin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşmasıdır.
Tajfel (1982)	Bireyin örgüt üyeliğinin farkında olması (bilişsel tutum) ve bu farkındalığın belirgin değerlerle ilişkilendirilmesi (değerlendirici tutum)
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin bir boyutu olarak bireyin örgüte yönelik birlik algılaması ve bağlılık hissetmesidir.
Ashforth ve Mael (1992)	Bireyin üyesi olduğu örgüte yönelik olarak, örgüte aidiyet ve teklik algılaması çerçevesinde kendisini tanımlamasıdır.
Dutton ve diğerleri (1994)	Kişinin kendini, örgütün tanımladığı değerlerle aynı düzeyde hissetmesi örgütsel özdeşleşmedir.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme, bireyin kendini bir bütünün parçası şeklinde algılamasına yönelik bir psikolojik süreçtir. Örgütsel özdeşleşme ise bireyin kendini büyük bir örgütün parçası şeklinde algılaması olarak ifade edilir.
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme bireyin kendi inançları ile örgütün inançlarının aynı benlik tanımlaması içerisinde bulunmasıdır.
Gossett (2002)	Özdeşleşme, basit bir işbirliği faaliyetinden daha fazlasıdır. Bireylerin bir arada yaşamalarına imkân veren duygu, değer ve kararlarını paylaşma olanağı sağlayan ortaklık duygusudur.
Dukerich ve diğerleri (2002)	Örgüt üyesinin örgütle özdeşleşme düzeyi, kendi benlik bağlamının içeriğinin örgütle bağlandığı dereceyi gösterir.

Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşme ile ilgili aşağıda şekilde gösterilen model geliştirmişlerdir:



Şekil 3: Örgütsel Özdeşleşme Modeli (Blake Ashforth-Fred Mael, “Alumni and Alma Matter: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification”, Journal of Organizational Behaviour, 13/2, Mart, 1992, 103-123)

Bu modele göre, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler örgütsel ya da bireysel olabilir. Örgütsel etkenler arasında örgütsel farklılık, örgütsel prestij, örgütler arası ve örgüt içi rekabet; bireysel etmenler arasında ise örgütsel kıdem, üyeliğin terk edilmesinden sonra geçen süre, benzer örgütlerin sayısı, koç desteği, iş tatmini, duygusallık bulunmaktadır.

3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri ve Önemi

Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin algılanması için çalışan ve örgütlerinin algılamalarındaki benzerlik ve farklılıkları bilmek bireyin örgütsel hedeflere yönelik tutum ve davranışlarını tahmin edebilmenin bir yolu olarak bu iki yapı arasındaki ilişkinin doğasının anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle organizasyonların uzun dönemli başarıları için kritik başarı faktörlerinden birisi olan örgütün iç müşterilerinin örgütsel amaçları benimsemeleri sağlanmalıdır. Böylece çalışanların örgüte aidiyet duygusu geliştirilip, onların örgütleriyle özdeşleşmeleri artırılarak daha az kaynakla daha uzun vadeli stratejik hedeflere ulaşmak mümkün olabilecektir (Polat, 2009)

Bu çerçevede örgütün kendi hedefleri doğrultusunda çalışabilecek insan kaynağına sahip olabilmesi ve bu insan kaynağını uzun süreli olarak bünyesinde barındırabilmesi için; örgütün çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını yönlendiren mekanizmaların neler olduğunu anlayabilmesi ve çalışanların çalıştıkları örgütlerle ilgili algılamalarını tespit etmesiyle mümkün olabilecektir. Bu algılamaların temelinde de çalışanın çalıştığı kuruma ne kadar özdeşleştiği yatmaktadır (Polat, 2009).

Bugün örgütler, işgörenlerden işyerini sevme, 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. 1980'li yıllardan sonra ise örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel imaj ve örgütsel özdeşleşme gibi konular örgütsel davranış bilim dalının ilgi alanına girmiş, bu çerçevede örgütler bu araştırmaların sonuçlarından da faydalanır hale gelmiştir. Bu nedenle günümüzde örgütsel davranış konusundaki çalışmalarda psikoloji ve sosyolojiden daha fazla faydalanılır olması bu anlamda şaşırtıcı değildir (Polat, 2009).

Örgütte özdeşlemeyi etkileyen güven, adalet, bağlılık ve iletişim gibi pek çok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan örgütsel iletişim, örgütlerde insan unsurunun öncelik kazanması ile birlikte, önemini artırmış, araştırmacılar bu alanda çalışmalar yapmaya başlamıştır. Çünkü iletişim, çalışanların veriminin artırılmasında önemli bir araçtır. Örgüt ile ilgili verilen tanımların tamamında ortak amaçların varlığı, üyeler arasında formel-informel bir etkileşim, dış ve iç çevre tarafından kabul edilen bir kimlik, amaçların ve çalışmaların önceden belirlenmiş olması, görev ve yetki sorumluluklarının bildirilmesi gibi özellikler görülmektedir (Türkmen, 2003).

Çalıştıkları örgütte paylaşılan ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçları tam anlamıyla benimseyerek kendilerini özdeşleştiren, yani örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların, örgüte gönüllü olarak her türlü desteği verip çeşitli platformlarda savunacağı ve amaçlarına ulaşması için elinden gelen cabayı göstereceği kabul edilmektedir. Tüm bu davranışlar da dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, üst seviyede koordinasyon ve işbirliği sağlanmasını, örgütün çevresel değişimlere daha kolay adapte olmasını, yani örgütün

performansının hemen her alanda yükselmesini sağlayacak ortamı hazırlayacaktır (Ertürk 2003). Kişinin benlik kavramını kapsadığı, onun için önem taşıyan, kişi tarafından benimsenmiş kategorizasyonlardır. (Kağıtçıbaşı, 2004).

Bu süreçte birey, tüm değer ve kuralları kabul edebileceği gibi reddedebilir de. Başkaldıran kişi, amaçlarını örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesini engellemek için kullanır. Öte yandan, değer ve kuralları oldukları gibi kabul eden bireylerin, yaratıcı yönleri kaybolacağı için, örgütü *“kısır bir bürokrasi”*ye dönüştürmeleri olasıdır. Bu bakımdan, örgüt için en uygun seçenek, bireyin yaratıcı gücünden yararlanmak üzere, ondan “yeteri kadar” yani temel değer ve kurallara uymasını istemektir. Üyeliğin bedeli, örneğin örgütün tüm basamaklarında bulunanların aynı biçimde giyinmelerini isteyecek kadar yüksek tutulmamalıdır (Tosun 1981).

Çalışma yaşamında işi ya da örgütü ile özdeşleşme insanda huzur ve mutluluk yaratır. Bunun sonucunda çalışanlar sanki evlerine gidiyor gibi işlerine giderler. Bu huzur ve mutluluk verimliliği de olumlu yönde etkiler. Özdeşleşme boyutuna en iyi örnek Japon örgütlerini verebiliriz. Özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların istek ve arzuları yerine getirildiği ya da çalışanlar desteklendiği için iş tatmini de fazladır (Güney, 2007)

Levinson (1965) bu durumu, eskiden insanların, kendilerini isimleriyle ya da yaptıkları işle özdeşleştirirken, günümüzde çalıştıkları örgütlerle tanımladıklarını ifade etmektedir. Örgüt üyeliğini çalışanların benliklerinin önemli bir parçası haline getirmek ve onların kendilerini örgüte üye olmakla tanımlarken gurur duymalarını sağlamak, bugün içinde bulunulan koşullarda, uzun vadeli başarılar kazanmada anahtar nitelikte bir role sahiptir (akt., İşcan 2006). Bu nedenle örgütsel özdeşleşme konusu günümüz örgüt yaşamında incelenmesi gereken bir olgu olarak ön plana çıkmaktadır.

3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Türleri

Bu kavramlara farklı boyutlarda bakan araştırmacılar genel olarak özdeşleşmeyi; grupta, işle, meslekle, örgütle özdeşleşme gibi ortak boyutlara çerçevesinde değerlendirmiştir.

Örgütler açısından bireylerin “ne ile özdeşleştikleri” ve “nasıl özdeşleştikleri” soruları özdeşleşmenin türlerinin belirlenmesi açısından önemlidir. Yapılan araştırmalarda bu soruların cevapları niteliğinde ortaya çıkan özdeşleşme türleri aşağıdaki başlıklar altında toplanabilmektedir (Polat, 2009)

- Örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme,
- Örgütsel özdeşleşme,
- Görevle/Kariyerle özdeşleşme,
- Çalışma grubuyla özdeşleşme,
- İşle özdeşleşme,
- Meslekle özdeşleşme,
- İş arkadaşlarıyla özdeşleşme,
- Örgütün bir özellik/yeteneği ile özdeşleşme.

March ve Simon (1975)’a göre, “bireyin bir grupta özdeşleşmesi ne kadar kuvvetliyse, amaçlarının, grup normlarını algılayış biçimiyle uygunluk içinde bulunması o kadar mümkündür”. Özdeşleşmenin yöneldiği başlıca dört unsur vardır. Bu unsurlar aşağıdaki gibidir (Polat, 2009):

- Örgütün dışında kalan örgütler (örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme),
- İçinde bulunulan örgüt (Örgütsel özdeşleşme),
- Görevi sırasında gerçekleştirilen faaliyetler (Görevle özdeşleşme),
- Örgütteki alt gruplar (Alt gruplarla özdeşleşme).

Bu durumda temelde örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki özdeşleşme türünden bahsetmek mümkündür. Örgüt içi özdeşleşme de kendi içinde; alt grupla, görevle ve örgütle özdeşleşme olarak üçe ayrılmaktadır.

3.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Örgütler açısından bireylerin ne ile ve nasıl özdeşleştikleri sorularının cevapları önemlidir. Alanyazında; Örgütsel özdeşleşme, örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme, çalışma grubuyla özdeşleşme, meslekle-kariyerle özdeşleşme, görevle-işle özdeşleşme, iş arkadaşlarıyla özdeşleşme ve örgütün bir özelliği ile özdeşleşme gibi farklı özdeşleşme türlerine rastlanmıştır.

Sosyal kimlik perspektifi bireylerin gruplarla özdeşleşmesinin sosyal psikolojik yönünü inceler. Bireyin bireysel özellikleri olarak tanımlanabilecek

bireysel kimliğinden farklı olarak gruplarla iletişimde bulunurken kullanılan bireyin sosyal kimliğinin nasıl oluştuğunu, bu oluşumun bireyin davranışlarını ve tutumlarını nasıl etkilediğini ve bu çok kimlikli benlik yapısının nasıl işlediğini inceleyen sosyal kimlik perspektifi, bireyin sosyal ilişkilerindeki dinamikleri gözler önüne sererek, örgütsel yapılar içindeki bireylerin anlaşılmasında psikoloji kökenli kuramların önüne geçip oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir (Karayiğit, 2008).

Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1970'li yılların ortalarında geliştirilmiş olan "Sosyal Kimlik Kuramı" grup üyeliğini, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri ele alan bir sosyal psikoloji kuramıdır. Bu kuram; grup üyeliğini, süregelen çoğu yaklaşım gibi kurumsal ya da biçimsel bir kavram olarak değil, birlikteliği, bizliği, ait olmayı içeren psikolojik bir kavram olarak ele almakta, grup üyeliğinin algısal ve bilişsel temelleri üzerinde durmaktadır (Demirtaş, 2003).

Sosyal kimlik kuramı gerek sosyal psikoloji de gerekse sosyolojide yer alan ve farklı tanımlamaları olan bir kavramdır. Bu nedenle kuramı daha anlaşılır kılmak amacıyla öncelikle kuramın temel varsayımları ele almak gerekmektedir. Sosyal kimlik kuramının temel aldığı varsayımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Turner, 1987; Demirtaş, 2003; Kırkbeşoğlu ve Tüzün, 2009)

- Bireyler, kendilerini üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak tanımlar, değerlendirirler ve kendilerini sınıflandırır. Bu sınıflandırma sonucunda da kendilerini koydukları, yerleştirdikleri gruba özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonunda sosyal kimlikleri oluşur. Sosyal kimlik kuramına göre, özdeşleşme bireylerin gruba olan uyumunu, işbirliğini, kolektif davranışlarını, paylaşılan normlarını ve karşılıklı etki gibi grup olgularının ortaya çıkışını açıklar. Bu açıdan örgütün bütünü yansıtan algılanan grup kimliği, tüm üyelerin bir dizi ortak inançlarını temsil ederken, algılanan birey kimliği örgütün bir üyesinin inançlarını yansıtmaktadır.

-Sosyal çevredeki diğer gruplar, bireye, kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için bir temel oluşturur. Üyesi olunan grubun konumu, benzeri diğer gruplarla yapılan sosyal karşılaştırma sonucu belirlenir. Bu kıyaslama, belirli davranışlara ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkilidir.

-İnsanlar, olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için bu sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken, kendi gruplarını kayırarak algılama ve diğer grubu da küçümseme yönünde bir yanlılık gösterirler, bu sürece iç grup kayırmacılığı adı verilir. Bu durum, en küçük grup paradigması araştırmaları sonucunda elde edilen bulgularla ortaya konmuştur.

-Bireyin sosyal kimliğinin olumlu olup olmaması üyesi olduğu grubun öznel konumuna, yapısına bağlıdır.

Sonuç olarak, sosyal kimlik kuramı kapsamında, örgütsel özdeşleşme, bireyin belirli bir örgüte aitlik algısına sahip olması ve kendini o örgütün üyesi olarak tanımlaması, şeklinde açıklanabilir.

3.3.2. Örgütsel Özdeşleşmeyle İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık başta olmak üzere örgütsel davranış alanının diğer konularından farklı olarak, örgütü kendisi gibi, kendisiyle örgütü bir ve aynı görme anlamında kullanılmaktadır. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme örgütsel davranış alanının birey-örgüt uyumlaşması sürecinde ne örgüt tarafına ne de birey tarafına yansız olarak işlev gören önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir örgütün etkili biçimde yaşayabilmesi ve amaçlarını sürdürebilmesi için önemli kavramlardan biri örgütsel özdeşleşmedir (Eroğlu, 2008).

Bireylerin çalışma gruplarıyla örgüte nazaran daha çok paylaşımları, geçmişleri ve işle ilgili oluşumları söz konusudur. İnsanlar örgütsel yaşamlarının büyük bir kısmını çalışma gruplarıyla geçirmektedirler. Bu durum da yüksek düzeyde özdeşleşmeyi beraberinde getirmektedir. (Tüzün, 2006).

Örgütsel özdeşleşmenin; bireyin, çalışanın ve örgüt üyelerinin örgüt, grup ve işyerlerine karşı olan davranış ve tutumlarındaki etkilerinin farkına varılması nedeniyle, günümüze kadar çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin, birey ile örgüt arasındaki bağın analiz edilmesi ve anlaşılması için örgütsel özdeşleşmenin merkezi bir konumda görülmesi ve örgüt -birey yararına önemli bir potansiyele sahip olduğunun düşünülmesidir (Günberk, 2007).

Örgüte bir kişinin diğer üyelerle ilişkisinin ötesinde psikolojik bir gerçek olarak bakıldığında, örgütsel özdeşleşme bireyin kendiliğinden belirli bir örgütü kavramasına ve ona sadık kalmasına imkan verir. Bunun yanında, özdeşleşmeden söz edebilmek için çalışanların gerçekten örgütte yer alması veya gelecekte yer almayı istemesi ve bazı grup üyelerini takdir etmesi veya bu üyeleri tanıması gerekmez. (İşcan 2006).

Geçtiğimiz yüzyılda Hawthorne araştırmalarından başlayan insan odaklı araştırmalar, insanların davranışları ile ilgili çok önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Sosyal Kimlik teorisi de bu sonuçlar ışığında geliştirilen ve insan davranışlarını açıklayan bir teori olmakla birlikte işletmede çalışanların davranışlarının anlaşılması açısından oldukça önemlidir.

Sonuç olarak;

Bir kişinin kendisini kendine ve başkalarına tanıtmak için kullandığı mantıklı bir bağlantıya sahip ifadeler kümesidir. Bir kişinin kimliği kişisel nitelikler dışında üye olduğu gruplar tarafından da betimlenir.

Henry, Taifel ve John Turner'in Sosyal kimlik Teorisi (1979) Bireylerin, diğer sosyal gruplarla karşılaştırıldığında daha olumlu değerlendirilen gruplara üye olmayı tercih ettiği fikrini savunur. Tercih esnasında; sosyal sınıflandırma ve karşılaştırma etkilidir.

Sosyal özdeşleşme ile birey kısmen "Ben Kimim?" sorusuna cevap verir. Birey, grupla ortak kaderi paylaştığını hissederek.

Örgütle dayanışma hissetme, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunma, örgüt üyelerinin ayırt edici niteliklerin algılanması örgütsel özdeşleşmedir. Ashforth ve Meal göre "Bir örgütle birlik olma veya örgüte ait olma." Özdeşleşme için özel bir davranış sergilenmesi gerekmez; örgütle aynı kadere sahip olduğunu düşünmesi yeterlidir. Fakat bu görüş bir grupla özdeşleşmek için 3 unsuru öne süren "sosyal kimlik teorisiyle çelişmektedir; Bunlar; bilişsel unsur, duygusal unsur, değerleyici unsurdur.

Birey kendisini tanımlarken kullandığı kavramlarla, bir örgütü tanımlarken kullandığı kavramlar arasındaki benzerlikler vardır. Bilisel boyut dışına çıkan araştırmacılar özdeşleşmeyi: Duygusal boyut, değerleyici boyut, kognitif boyut, davranışsal boyut olmak üzere 4 boyutta incelemişlerdir;

Harris ve Cameron da örgütsel özdeşleşmeyi merkezilik, duygular ve bağlar olmak üzere 3'e ayırmıştır;

Özdeşleşmenin birey ile örgüt arasındaki bağlantıyı içerdiğine dair fikir birliği vardır. Tanımlar genel olarak bireyin örgüt üyeliğini benliğiyle ya bilisel olarak ya duygusal olarak ya da her iki şekilde biçimlenmektedir.

Sosyal özdeşleşme bir guruba ait olma algısıdır. Özdeşleşmenin birey ile örgüt arasındaki bağlantıyı içerdiğine dair fikir birliği vardır. Tanımlar genel olarak bireyin örgüt üyeliğini benliğiyle ya bilisel olarak ya duygusal olarak ya da her iki şekilde biçimlenmektedir.

1970'lerde Mowday, örgütsel özdeşleşmeyi tutumsal örgütsel bağlılığın bir unsuru olarak görmüştür.

Yaptıkları bağlılık tanımları ile bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi bağlılığı es anlamlı kabul etmiştir. İlk ayrıntılı model 1958'de geliştirilmiş olmasına rağmen 1970 lere kadar çok az sayıda çalışma yayımlanmıştır.

Özdeşleşmeyi teorik olarak ilk kez Örgütsel Psikolojiye uyarlayan araştırmacılar "Sosyal Kimlik Teorisi" ile Ashforth ve Mael olmuştur. (1989) Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve isten ayrılma niyeti gibi önemli konularda etkisi araştırılmıştır.

Özdeşleşmenin;

- örgütün algılanan dış prestiji,
- çalışanlarla örgütün temas düzeyi,
- örgütsel kimlik ile kişisel kimliğin örtüşme düzeyi gibi değişkenler ile ilişkisini araştıran çalışmalar hızla artmıştır.

- Özdeşleşmenin çeşitli düzeylerde ele alınmasını gerektiği vurgulanmaktadır.
- Daha küçük bir sosyal grup olan çalışma grubuyla özdeşleşme ve bölümlerle özdeşleşme gibi olgular araştırılmaya başlanmıştır.

Özdeşleşmenin çeşitli düzeylerde ele alınmasını gerektiği vurgulanmaktadır. Daha küçük bir sosyal grup olan çalışma grubuyla özdeşleşme ve bölümlerle özdeşleşme gibi olgular araştırılmaya başlanmıştır. İş tatmini, motivasyon, performans, örgüte sadık olma, örgütsel vatandaşlık davranışları, ayrıca örgütsel özdeşleşme örgütün kimliği ve değeriyle uyumlu hareketleri desteklediğinden örgüt üyelerinin davranışlarını yönlendirme de kolaylık sağlar.

Sosyal gruplarla özdeşleşme güvenlik ve aitlik ihtiyacını karşılama işlevi gördüğü belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık bireylerin örgütle özdeşleştiklerinde ve örgütün amaç ve değerleri yönünde çaba sarf ettiklerinde meydana gelir.

- Örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi
- Örgütün amaçlarına ulaşması için çaba sarf etme isteği
- Örgüt üyeliğini devam etme isteği

Movvday ve dg.göre; Örgütsel bağlılık; içselleştirmeyi, davranışlarla ilgili duyguları içermekte fakat bir örgüte ait olma algısına sahip özdeşleşmeyi sanıp özdeşleşmeyi içermediğini öne sürmüşlerdir. Özdeşleşme örgüte özgü olurken; bağlılık örgüte özgü olmayabilir. Özdeşleşme durumunda bireyin örgüte duyduğu yakınlık kişiler arası ilişkilerden çok daha fazladır. Ayrıca kişi özdeşleştiği örgütte çalışması, çalışmak istemesi ya da çalışanları tanıması gerekmez. Özdeşleşme; örgüt üyeliğinin bireyin benliğine ne ölçüde dahil olduğunu; bağlılık ise karşılıklı değişimle bireyin örgüte yaklaşımını gösterir.

Özdeşleşme; örgütle aynı kaderi paylaşmasına bağlıyken, bağlılık karşılıklı değişime dayalı gelişir.

Makro Açıdan, bürokratik yapının yokluğunda işletmenin ve işin var olduğunu ve nereye varmak istediği ile ilgili bilgilerin zihinde konumlandırılması

önemli hale gelmiştir. Mikro Açıdan, işletmeler örgütsel küçülmeye gitmektedir. Çalışanlar birden fazla örgütte deneyim sahibi olmak istemektedirler.

Mesleki ve profesyonel özdeşleşme; Örgütsel özdeşleşme bireyin kendisini örgüt üyeliği ile tanımlamasına; mesleki ve profesyonel özdeşleşme ise bireyin yaptığı çalışma sonucu verilen tipik ayırıcı nitelikle tanımlanmasıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları; Örgütsel vatandaşlık davranışı; ödül sitemiyle nitelendirilmeyen, genel olarak örgütün başarısına katkıda bulunan gönüllü bireysel davranıştır.

3.4. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

3.4.1. İnsan İlişkileri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Kabadayı (1982) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Güdülenmesi” adlı çalışmada örnekleme İzmir ilindeki ilkokullarda görev yapan toplam 420 öğretmeni dahil etmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenler, okul müdürlerinin en çok “yapıyı kurma” en az da “belirsizlik hoşgörüsü” boyutundaki davranışları gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin doyumsuzluk taşıdığı alanlar sırası ile otonomi, güvenlik, kendini gerçekleştirme, kaygı ve sosyal gereksinim alanları olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla, öğretmenlerin hemen tüm gereksinim alanları arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Kabadayı, 1982)

Okutan (1988) tarafından yapılan “Orta Dereceli Okul Müdürlerinin İnsan İlişkileri Yeterlilikleri” adlı çalışmada Trabzon ilindeki orta dereceli okullarda görev yapan müdürlerin insan ilişkileri yeterlik düzeylerini saptamayı amaçlamıştır. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde, okul müdürleri, öğretmenlerin her zaman güçsüz ve zayıf yanlarını vurgulamakta, öğretmenler arasında liderlerin oluşmasından rahatsızlık duymakta, öğretmenlere karşı zaman zaman öfkelenmekte ve onları azarlamaktadır. Okul müdürleri çağdaş yönetimin gerektirdiği insan ilişkileri yaklaşımına yeterince sahip olmadıklarından klasik yönetsel davranışlar sergilemektedirler. Buna karşın mevzuatı çok iyi uyguladıklarına inandıklarından

kendilerini insan ilişkileri bakımından üst düzeyde yeterli görmektedirler. (Okutan, 1988).

Karaoğlu' nun (1992) yaptığı “İlköğretim Okulu Uygulamalarında Karşılaşılan Yönetim Sorunları” adlı araştırmada evreni İzmir ili ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticileri oluşturmaktadır. İlköğretim okullarının amaç, yapı ve işlevlerine ilişkin olarak, uygulamalarda karşılaşılan yönetim sorunlarının tespitini amaçlayan araştırmada elde edilen sonuçlar özetle şöyledir (Karaoğlu, 1992): İlköğretim okullarında çalışan yönetici, sınıf öğretmeni, branş öğretmeni ve diğer personelin görevleri açık ve net olarak belirlenmemiştir. Okullarda üst makamdan aşağıya doğru makamlara yeterli yetki aktarılamamıştır. İlköğretim okullarında öğretmenlerin kararlara katılımı yeterli düzeyde değildir. Yönetici-öğretmen ve yönetici-öğrenci iletişimi yeterli düzeyde sağlanamamaktadır. Yöneticiler ile öğretmenler arasındaki eşgüdüm yeterli değildir.

Topçu'nun (1995) ‘Türk Eğitim Sistemi’nde İlköğretim Öğretmenlerinin GÜdülenme Düzeyleri” adlı araştırmasında Ankara ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin güdülenme sorunlarının neler olduğunu saptamayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçların bazıları aşağıda sunulmuştur. (Topçu, 1995). İlköğretim okulu öğretmenleri, okul müdürünün güven verici ve anlayışlı olması, rahat ve etkili çalışabilecekleri bir göreve sahip olmaları, okulda işbirliğine önem verilmesi, sorunların karşılıklı konuşularak çözülmesi ve iletişim sürecinin etkin olarak işletilmesi görüşüne sahiptirler. İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaratıcı çalışmalarının desteklenmesi, çalışmaların objektif olarak değerlendirilip, değerlendirme ölçütlerine belirlilik kazandırılması ve etkili başarıyı ortaya çıkancısı çalışmaların artırılması istenmektedir. Öğretmenlerin denetim kaygısı duyulmaksızın görevlerini yerine getirmeleri, yaptıkları işi kontrol yetkisine sahip olmaları, müfredatı sıkı sıkıya izleme zorunluluğu olmadan çalışmaları ve öğretmenler arasında başarıya yönelmelerini sağlayacak yarışma havası yaratılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Kayıkçı (1997) tarafından yapılan “Genel Liselerde Yönetici Öğretmen İletişimi Engellerine İlişkin Yöneticilerle Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri” adlı araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde Metropol alanı içinde yer alan genel liselerde

görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşmaktadır. Araştırma bulgular çerçevesinde, yöneticilerin öğretmenleri dinlemesi, karşılıklı saygı, statü farkını hissettirme, emir ve görev verirken öğretmen özelliğini dikkate alma, öğretmen başarılarını olumlu karşılama, karara katılma, yöneticiye çekinmeden soru sorma, emir ve yazıların tutarlılığı, öğretmenlerin yöneticilerin uzmanlığına güvenmesi gibi konularda yöneticiler ile öğretmenlerin algı ve beklentileri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. (Kayıkçı, 1997.)

Çalhan (1999) tarafından yapılan ‘İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği’ adlı araştırmanın örneğine İstanbul Kadıköy ilçesinde 21 okulda görevli 240 öğretmen alınmıştır. Araştırma ile ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretim liderliği görevlerini yerine getirme derecelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğretmen algısı çerçevesinde ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin okul amaçlarını gerçekleştirme, amaçları açıklama, öğretimi denetleme, değerlendirme, öğretim zamanını koruma ulaşılabilir olma ve öğrencileri öğrenmeye güdüleme görevlerini çoğunlukla yerine getirdikleri belirlenmiştir. Ancak, ilköğretim okul müdürlerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlama, akademik standartları geliştirme ve uygulama görevlerini ara sıra yerine gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. (Çalhan, 1999)

Taş (2000) tarafından yapılan ‘‘İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri’’ konulu araştırmanın örneğini Burdur ve Isparta illeri merkez ilçelerinde bulunan 78 ilköğretim okulunda görevli okul müdürleri ile öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğretmenlere göre yöneticilerin, personelini değerlendirirken öğretmeni mesleğindeki başarısı ve kişiliği ile bir bütün olarak değerlendirme davranışını nadiren gösterdiğini belirtmektedir. Yine öğretmenlere göre yöneticiler, okulun çevresini öğrenme-öğretmeye uygun hale getirmek için çalışma, yeni göreve başlayan öğretmenlerin yetiştirilmesi için ortam sağlama, öğretim etkinliklerinin yıllık plana uygun olarak yapılmasını sağlama, okul ve çevre arasında oluşabilecek öğretim konusundaki çatışmaları gidermek için çalışma davranışlarını her zaman göstermektedir. Yöneticilere göre ise, öğretmen ve velilerle işbirliği yapma, yeni göreve başlayan öğretmenlerin yetiştirilmesi için uygun ortam sağlama, öğrenmeyi

engelleyen sorunların temeline inerek çözümünü bulma, öğretmenler kurulunca alınan kurallara uyma, çalışanlar için güvenli bir ortam oluşturma davranışlarını her zaman yerine getirmektedirler. (Taş, 2000.)

Tanrıöğen (2003) tarafından yapılan “İlköğretim Öğretmenlerinin Moral Düzeylerini Etkileyen Etkenler (Denizli İli Örneği) ‘nın örneklemini Denizli il merkezinde görev yapan 124 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar şunlardır (Tanrıöğen, 2003): Denizli il merkezinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin moralleri “orta” düzeyde bulunmuştur. Kadın ve erkek öğretmenlerin moral düzeylerine ilişkin algılan arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere oranla daha yüksek moral düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin mezun oldukları okul türünün onların moral düzeyi üzerinde önemli bir etkisi bulunmamıştır. Öğretmenlik mesleğini “idealindeki meslek olduğu için” seçen öğretmenlerin moral düzeyleri, öğretmenliği “statü için” ve “tesadüfen seçen” öğretmenlerin moral düzeylerinden daha yüksek olarak bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğini yapmaktan memnun olan öğretmenlerin moral düzeyleri memnun olmayan öğretmenlerin moral düzeyinden daha yüksek bulunmuştur. “Öğretmenin okul müdürü ile uyumu”, “Öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum”, “Öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu”, “Öğretmen maaşları”, “Öğretmenin iş yükü”, “Müfredat sorunları”, “Öğretmenin statüsü”, “Toplumun eğitime verdiği destek”, “Okulun hizmetleri”, ‘Toplumsal baskı” gibi boyutlar öğretmen moralini etkileyen etkenler olarak görülmektedir.

Yapılan araştırmalar genel boyutlarda değerlendirildiğinde okul örgütlerinde iletişim sorunlarının önem kazandığı düşünülmektedir. Özellikle okul yöneticileri ve öğretmenlerin iletişim becerilerine sahip olmadıkları tespit edilmiştir, insan ilişkileri sorunlarının bulunduğu ortamlarda örgütün sağlıklı çalışması ve başarıya ulaşabilmesi mümkün gözükmemektedir.

3.4.2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bölüm içerisinde örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen demografik, bireysel ve örgütsel faktörler

kısımında değinilmiştir. Bu bölüm haricinde literatürde yapılan bazı çalışmalar aşağıdaki gibidir.

Karabey (2005) Ergaz A.Ş.'nin Erzurum ili çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini incelediği çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile algılanan dış imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik, sportmenlik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem olarak beş boyutta incelenmiş ve tüm boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ertürk vd. (2005) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren 41 ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 80 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel bağlılığın örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme arasında aracı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışma ile örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğu istatistiksel olarak doğrulanmıştır.

Tüzün (2006) Ankara merkezde bulunan özel ve kamu sermayeli ticari bankaların çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel kimliğin örgütsel güven üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmışken örgütsel güvenin bu ilişkide aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Tüzün (2006), tarafından Ankara'da, kamu ve özel sektöre mensup 6 bankanın 545 çalışanına yapılan çalışmada çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

İşcan (2006), Erzurum'da KOBİNET'e üye olan 96 işletmede çalışan 213 iş gören üzerinde yaptığı uygulamada dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, kadın iş görenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının erkeklere oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşcan (2006) çalışanlar üzerinde dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ve bu ilişkide ayrılmışlık-bağlanmışlık ve olumlu-olumsuz ruh hali gibi bireysel farklılıkların rolünü belirlemek üzere yaptığı çalışmada hem dönüştürücü hem de etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığını ortaya koymuştur. Bireysel farklılıklar açısından ise ayrılmış bireysel şema yüksek olduğunda dönüştürücü liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki olumlu ilişkinin, bağlanmış bireysel şema yüksek olduğunda ise etkileşimci liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki olumlu ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Ayrıca olumlu ruh haline sahip olma durumunda hem etkileşimci hem de dönüştürücü liderlikle örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşcan (2006), çalışmada, olumlu ruh haline sahip olan çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin olumsuz ruh haline sahip olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca dönüştürücü ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırması konusunda olumlu ruh haline sahip olmanın, olumsuz ruh haline sahip olmaya göre daha fazla etkili olduğu ifade edilmiştir.

Özdemir (2007), tarafından bir akaryakıt dağıtım firmasının 127 çalışanı üzerinde yapılan araştırmada; iş görenlerin cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt üyeleri arasında psikolojik bir uzaklık bulunabilir. Bu yüzden, örgütsel özdeşleşmeden farklı olarak biçimsel bağlılık kavramı örgüte karşı olumlu bir durumu yansıtmayabilir (Tosun 1981).

Günbek (2007) Malatya ilinde bulunan TCDD işletmesinde çalışan personel üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre TCDD çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu ve eğitim ve çalışma süreleri ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Mustafayeva (2007) Kütahya il merkezinde imalat sektöründeki Güral Kiremit fabrikasında çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada sosyal sorumluluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı diğergamlık, sivil erdem ve sportmenlik olarak üç boyutta incelenmiştir. Sosyal sorumluluk ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan diğergamlık ve sivil erdem arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken sportmenlik boyutuyla anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sorumluluk ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Özdemir (2007) Opet firması çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada sosyal sorumluluk algısının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çalışmada sosyal sorumluluk algılamaları ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sosyal sorumluluk algısı olarak dört boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar dikkate alındığında ekonomik ve yasal sosyal sorumluluk algısı ile iş tatmini arasında düşük, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede bir ilişki tespit edilmiştir. Etik ve gönüllü sosyal sorumluluk algısı ile iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008) tarafından, sigorta sektöründe faaliyet gösteren 23 şirkette toplam 304 sigorta çalışanı ile yapılan çalışmada, çalışanların üyesi oldukları gruplarla özdeşleşme düzeylerinin örgütleriyle ve amirleriyle özdeşleşme düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Karayığit (2008) Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personeli üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşmeyi ölçmeye yönelik kullanılan anketler doğrultusunda bu iki kavram arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının benzer kavramlar olduğu ve özellikle örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ifadelerinin örgütsel özdeşleşme ifadeleri ile örtüştüğü ileri sürülmüştür.

Tüzün ve Çağlar (2009) kamu ve özel sermayeli banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında algılanan örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel güven ile algılanan örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılırken algılanan örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişkiye bulunamamıştır. Bu ilişkide örgütsel güvenin algılanan örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme arasında aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Polat (2009) Ankara'da faaliyet gösteren Gazi Fişek Fabrikası çalışanları ile Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı personeli üzerinde araştırma yapmıştır. Her iki örneklem içinde iç kontrol odağına sahip çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin dış kontrol odağına sahip çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Faktör kişilik özellikleri (öz disiplin, uyumluluk, gelişime açıklık, dışa dönüklük, nevrotiklik) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel değerler (uyum, güvenlik, geleneksellik, başarı, yardımseverlik, muhafazakârlık) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki tespit edilmiştir. Bu nedensel ilişkiler Zabıta Daire Başkanlığı örneklemini için kabul edilirken Gazi Fişek Fabrikası örneklemini için reddedilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları (sivil erdem, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik) arasında nedensel bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Melikoğlu (2009) farklı şirketlerde ve farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların duygusal bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri iletişim, prestij ve güven alguları açısından karşılaştırılmıştır. İletişim yatay ve dikey iletişim olarak iki boyuta ayrılmıştır. Araştırma sonucuna göre yönetici ve çalışma arkadaşlarına güvende ve yatay iletişimde duygusal bağlılığın katkısı örgütsel özdeşleşmeye göre daha fazladır. Ayrıca algılanan dış prestij, örgütsel güven, yatay ve dikey iletişim ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken bu değişkenler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009) Türkiye'de sigorta sektöründe faaliyet göstermekte olan bireyci ve toplulukçu örgüt kültürüne sahip hayat ve hayat dışı

sigorta şirketi çalışanlarının bireycilik/toplulukçuluk eğilimlerinin mesleki ve örgütsel özdeşleşme üzerinde ne denli ayırt edici bir etki yarattığını araştırmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre çalışanların sahip oldukları bireycilik/toplulukçuluk eğiliminin bireyci örgüt kültüründe mesleki özdeşleşmeyi, toplulukçu örgüt kültüründe ise örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) Bursa Sanayi Odası'na bağlı en büyük 250 firma arasında yer alan imalat işletmelerinde çalışan beyaz yakalı personel yaptıkları araştırmalarında algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Bu ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi olduğu ileri sürülmüştür. Örgütsel bağlılık ile örgütsel prestij algısı arasında doğrusal ve istatistiki olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Solmaz (2010) örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünü incelemek amacıyla özel ve kamuda görev yapan finans sektörü çalışanları üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada örgütsel adalet; dağıtım, etkileşim ve prosedürel adalet olarak üç boyutta incelenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel adaletin üç boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilirken işten ayrılma niyeti ile negatif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular bu ilişkide dağıtım adaletinin aracılık rolü olduğu sonucunu göstermektedir.

Demirci (2010) yapı sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın İstanbul, Kocaeli, Mersin, Eskişehir illerindeki firmalarında örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma kapsamına alınan firmanın performans değerlendirme yöntemi Balanced Scorecard Yöntemi'dir ve örgütsel güven duygusal ve bilişsel güven olarak iki boyutta incelenmiştir. Araştırma kapsamında performans puanı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif, duygusal güven ile negatif ve bilişsel güven ile pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme duygusal ve bilişsel güven arasında pozitif ilişki saptanırken performans ile arasında bir ilişki saptanamamıştır.

Turunç (2010) özel bir bankanın İç Anadolu Bölge Müdürlüğü'ne bağlı şubelerinde çalışan personel üzerinde yaptığı araştırmasında süreç kontrol, karar kontrol algılarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre süreç kontrol algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken karar kontrol algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel özdeşleşme, süreç ve karar kontrol algıları ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca karar ve süreç kontrol algılarının iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Çırakoğlu (2010) Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir firmada çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşme ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Turunç (2010) kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren iki farklı çalışan grubunda örgütsel adaletin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarının adalet, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti algılamaları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların dağıtım adaleti algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Turunç ve Çelik (2010a) Ankara'da faaliyet gösteren küçük ölçekli savunma sanayi firmalarında çalışanlar üzerinde çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılmasında örgütsel destek, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerini anlamlı olarak etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak etkilediği ve önemli oranda artırdığı, iş-aile çatışma düzeyinin ise çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve artırdığı belirlenmiştir. Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak

etkilediği bulgusunun yanında bu etkide iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü olduğuna ilişkin bulgular elde etmişlerdir.

Turunç ve Çelik (2010b) Ankara'da faaliyet gösteren küçük ölçekli savunma sanayi firmalarında çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteği örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak artırdığını ve iş stresinin ise örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak azalttığını belirtmişlerdir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin çalışanların iş performansını anlamlı olarak artırdığı, algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişki de örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi olduğu ve iş stresinin iş performansı üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çakınberk vd. (2011) Tunceli ve Malatya illerinde faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmalarında örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın diğer sonuçları ise öğretmen ve yöneticilerin özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılıklarının yüksek iken devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğudur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan evren hakkında genel yargıya ulaşmak amacıyla evrenin tümü yada temsil yeteneği olan örneklem üzerinde yapılan çalışmadır (Karasar, 2003).

4.2. Evren

Araştırmanın evreni 2013–2014 eğitim öğretim yılında Uşak ilindeki okullarda görev yapan toplam 425 yönetici ve 3671 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

4.3. Örneklem

Örneklem seçiminde kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır. Çizelgede 5000 kişilik evrende %95’lik güven düzeyi, $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için gerekli örneklem büyüklüğü 356 kişi olarak belirtilmiştir (Balcı, 2011). Uşak ilindeki 4096 yönetici ve öğretmen evren olarak alındığında %95’lik güven düzeyi, .05 anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için örneklem büyüklüğü 352 öğretmen olarak belirlenmiştir. Bu araştırma örneklemini için, Uşak il merkezindeki 22 müstakil ortaokul tercih edilmiştir.

Gerekli örneklem sayısına ulaşabilmek için okullara 650 adet anket dağıtılmış, bu anketlerden 590 tanesi geri dönmüştür. Araştırma sonuçları ile ilgili olarak evren hakkında bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80 oranında geri dönmesi gerekmektedir (Balcı, 2011). Geri dönen 590 anket toplam gönderilen anket sayısının yaklaşık %91’ ini oluşturduğu için bu koşulu sağlamaktadır. Geri dönen anketler dikkatli bir şekilde incelenmiş, uygun cevaplanmamış 17 anket çıkarılarak, 573 tanesi değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Tablo 2’ de araştırmaya katılan

öğretmenlerin demografik bilgilerine ait yüzde ve frekansları hakkında bilgi verilmektedir.

Tablo 2: Demografik verilere ilişkin frekans tablosu

Demografik Özellik	Sayı	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	295	51,5
	Erkek	278	48,5
Görev	Yönetici	41	7,2
	Öğretmen	532	92,8
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	251	43,8
	11-20 Yıl	206	36,0
	21-30 Yıl	69	12,0
	31 Yıl ve daha fazla	47	8,2
Okuldaki çalışma süresi	1-5 yıl	441	77,0
	6-10 yıl	91	15,9
	11 +	41	7,1
Öğrenim Durumu	Önlisans + Lisans	528	92,2
	Lisansüstü	45	7,8
Okuldaki öğretmen sayısı	1-30 öğretmen	147	25,7
	31 ve üzeri öğretmen	426	74,3

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki değişken olduğundan veri toplama aracı olarak üç farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Likert tipi veri toplama aracında maddeler: “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, ile (5) Tamamen Katılıyorum” arasında 5 aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

Araştırmada Memduhoğlu ve Saylık (2012) tarafından geliştirilen “**İnformel İlişkiler Ölçeği**” ile Cheney(1982) tarafından geliştirilen ve Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği**” kullanılmıştır.

Kullanılan ölçeğin boyutlarının örneklemimize uygunluğunu test etmek için İnformel İlişkiler Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ayrı ayrı güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Tablo 3: İnformel İlişkiler Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Soru Sayısı	Çıkarılan Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Kurum içi ilişkiler	9	1	.940
Kurum dışı ilişkiler	6	1	.911
İnsan İlişkileri	15	2	.946

Tablo 3’ ü incelediğimizde ortaya çıkan İnformel ilişkiler ölçeği Cronbach's Alpha katsayıları literatürde kabul gören .70 (Büyüköztürk, 2012) değerinin üstündedir. Ölçek boyutlarının tümünde α değeri $.80 < \alpha < 1$ arasındadır. Bu da “İnformel İlişkiler” ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yine aşağıda Tablo 4’te **Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği** ölçeğinin güvenilirlik katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Değişken	Soru Sayısı	Çıkarılan Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Uyum	10	0	.955
Özdeşleşme	5	0	.855
İçselleştirme	3	0	.900
Örgütsel Özdeşleşme	19	0	.959

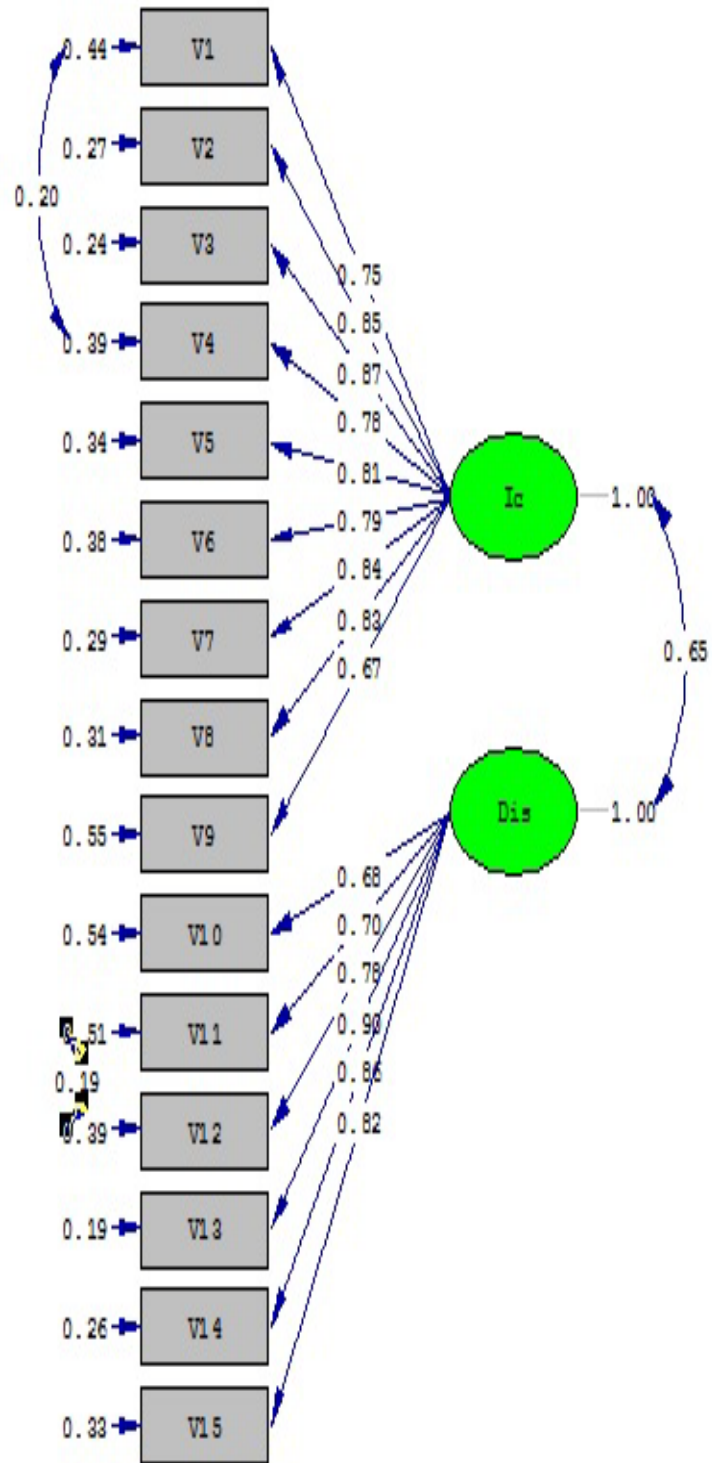
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 4' te görüleceği üzere literatürde kabul gören. .70 (Büyüköztürk, 2012) değerinin üstündedir. Bu durumda “Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) elde edilen verilerin, daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış olan yapıya uyup uymadığını belirlemek için yapılmaktadır. Bir başka anlatımla DFA, önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlar. (Seçer, 2013). DFA sonucunda faktörlere ait olan değişkenlerin standardize faktör yüklerinin 0.70'den yüksek bir değer alması tercih edilmekte, 0.40 değerinin altındaki standardize faktör yükleri tercih edilmemektedir. T değerlerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir (Akyüz, 2012). İnfomal ilişkiler ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda 10. ve 14. maddeler iki boyut içinde yakın faktör yüklerine sahip olduğundan dolayı 2 madde ölçekten çıkarılmıştır.

4.4.1. İnfomal İlişkiler Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İnfomal ilişkiler ölçeğine ilişkin daha önce belirlenen faktörlerin, faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bunun için LISREL 8.51 paket programından yararlanılmıştır. İnfomal ilişkiler ölçeğinin alt boyutları; “**İc**” ve “**Dis**” olarak isimlendirilmiştir.

İnformel ilişki ölçeği kabul edilebilir düzeye yakın değerler vermiştir. RMSEA değeri kabul edilebilir düzeylerin üstündedir. LISREL çıktı dosyası incelendiğinde, bazı düzeltmeler uygulanmasıyla değerleri iyileştirebilmek için düzeltme indisi verilerine dayanarak 1-4 ve 11-12. ifadelerin hatalarının ilişkilendirilebileceği görülmüştür. Yapılan düzeltmeler sonucunda Şekil4 diyagramı ve Tablo 5 uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.



Chi-Square=385.64, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

Şekil 4: İformel İlişki Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 5: İnförmel İlişkiler Uyum İndeksi Değerleri

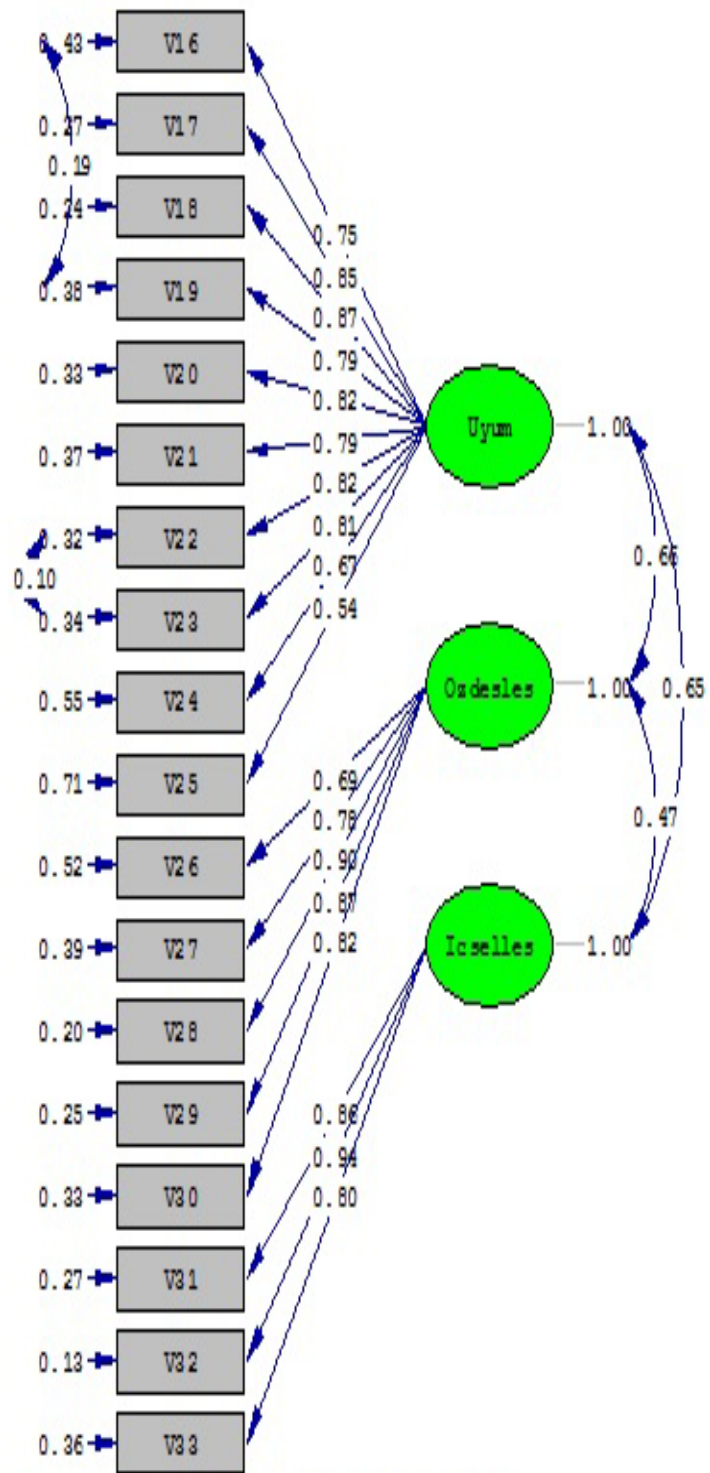
Uyum Ölçüleri	Gerçekleşen Uyum Değerleri
Chi-Square (χ^2)	385,64
P	.000
df	87
χ^2/df	4,43
CFI	0,92
GFI	0,92
AGFI	0,89
NFI	0,95
NNFI	0,95
RMR	0,073
SRMR	0,056
RMSEA	.077

Doğrulatoryıcı faktör analizi sonucunda, ortaya ikincil uyum iyiliği indeksi değerleri, test edilen modelin iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Değerler incelendiğinde χ^2/df oran ($4,43 < 5$) ve RMSEA ($0,077 < 0,10$) değeri ile CFI (0,92), GFI (0,92), NFI (0,95) ve NNFI (0,95) değerlerinin yeterince yüksek olmaları modelimizin doğrulandığını göstermektedir.

4.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Doğrulatoryıcı Faktör Analizi

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin daha önce belirlenen faktörlerin, faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere birinci düzey doğrulatoryıcı faktör analizi yapılmıştır. Bunun için LISREL 8.51 paket programından yararlanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme alt boyutları “Uyum”, “Ozdesle” ve “İcselles” olarak isimlendirilmiştir.

İnformel ilişki ölçeği kabul edilebilir düzeye yakın değerler vermiştir. RMSEA değerı kabul edilebilir düzeyin üstündedir. LISREL çıktı dosyası incelendiğinde, bazı düzeltmeler uygulanmasıyla değerleri iyileştirebilmek için düzeltme indisi verilerine dayanarak 16-17, 20-21 ve 24-25. ifadelerin hatalarının ilişkilendirilebileceği görülmüştür. Yapılan düzeltmeler sonucunda Şekil 5 diyagramı ve Tablo 6 uyum indeksi değerleri elde edilmiştir.



Chi-Square=543.54, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

Şekil 5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 6: Örgütsel Özdeşleşme Uyum İndeksi Değerleri

Uyum Ölçüleri	Gerçekleşen Uyum Değerleri
Chi-Square (χ^2)	543,54
P	.000
df	129
X²/df	4,21
CFI	0,95
GFI	0,90
AGFI	0,87
NFI	0,94
NNFI	0,94
RMR	0,087
SRMR	0,068
RMSEA	0,075

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ortaya ikincil uyum iyiliği indeksi değerleri, test edilen modelin iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Değerler incelendiğinde χ^2/df oran ($4,21 < 5$) ve RMSEA ($0,075 < 0,10$) değeri ile CFI (0,95), GFI (0,90), AGFI (0,87), NFI (0,94) ve NNFI (0,94) değerlerinin yeterince yüksek olmaları modelimizin doğrulandığını ifade etmektedir.

4.5.Verilerin Analizi:

Okullarda çalışanlar arasındaki ilişki ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin kurumdaki ilişkiler ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet ve görev açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için “t testi” kullanılmıştır. Öğretmenlerin okullardaki insan ilişkilerine yönelik görüşleri ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin mesleki kıdem, aynı okuldaki çalışma süresi, eğitim durumu ve okuldaki öğretmen sayısı

değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla ise ANOVA kullanılmıştır. Bu analizlerin gerçekleştirilmesi için SPSS 17.0 paket programından yararlanılmıştır.

Okullardaki insan ilişkilerinin, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini yordama miktarını ölçmek için Path Analizi yapılmıştır. Bu analizi yapmak için LISREL 7.51 programı kullanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi yapabilmek için LISREL, AMOS gibi programlar kullanılmaktadır. Araştırmamızdaki doğrulayıcı faktör analizi LISREL 8.51 programı ile gerçekleştirilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında ulaşılan bulgular ve bu bulgular doğrultusunda yapılan yorumlar yer almaktadır.

5.1.Öğretmenlerin İnsan İlişkileri ve Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin insan ilişkileri ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algı düzeylerini belirlemek için tüm alt boyutları ile beraber ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yorumlanmasında Tablo 7’deki puan aralığı kullanılmıştır.

Tablo 7: Ölçek ortalama puan aralığı tablosu

Ölçek Ortalama Puanı	Katılma Düzeyi
1,00 – 1,79	Çok Düşük
1,80 – 2,59	Düşük
2,60 – 3,39	Orta
3,40 – 4,19	Yüksek
4,20 – 5,00	Çok yüksek

5.1.1. Öğretmenlerin İnsan İlişkilerine İlişkin Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin insan ilişkilerine ilişkin algı düzeyleri Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo8: insan ilişkilerine ilişkin algı düzeyleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Kurum içi ilişkiler	3,36	0,94
Kurum dışı ilişkiler	2,61	0,91
İnsan ilişkileri	3,06	0,84

Tablo 8’ den anlaşılacağı üzere Öğretmenlerin okuldaki insan ilişkilerine yönelik algısı “orta” ($\bar{x} = 3,06$) düzeydedir. İnsan ilişkilerini alt boyutlar yönüyle inceleyecek olursak “Kurum içi ilişkiler” boyutuna yönelik algısı orta ($\bar{x} = 3,31$) düzeydedir. Yine aynı şekilde kurum dışı ilişkiler boyutu algısı da orta ($\bar{x} = 2,61$) düzeydedir. Öğretmenlerin kurum içindeki ilişki düzeyleri kurum dışından daha fazladır. Öğretmenler daha çok kurum içinde etkileşimde bulunmakta, kurum içindeki ilişkilerini kurum dışına fazla taşımamaktadır.

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Tablo 9: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Uyum	3,22	1,04
Özdeşleşme	3,39	0,97
İçselleştirme	3,03	1,13
Örgütsel Özdeşleşme	3,24	0,94

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algısı orta ($\bar{x} = 3,24$) düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin üç alt boyutunu da “orta” düzeyde algıladığı görülmektedir. Boyutlar arasında karşılaştırma yapacak olursak, öğretmenlerin özdeşleşme ($\bar{x} = 3,92$) algısı, uyum ($\bar{x} = 3,22$) ve içselleştirme ($\bar{x} = 3,03$) algılarına göre daha yüksektir.

5.2. İnsan İlişkileri ve Örgütsel Özdeşleşmenin Demografik Değişkenlere Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde demografik değişkenlerin İnsan ilişkileri ve örgütsel özdeşleşmeye yönelik t-Testi ve ANOVA sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

5.2.1. Okullardaki İnsan İlişkilerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

a. İnsan ilişkilerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesine yönelik bulgular

Kurum içi ve kurum dışı ilişkilere yönelik görüşlerin kadın ve erkek öğretmenler arasında nasıl bir farklılık oluşturduğuna yönelik bir yargıya varabilmek için “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 10: Cinsiyet Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																				
Kurum içi ilişkiler	Kadın	295	3,20	0,077	-3,99	571	.00																				
	Erkek	278	3,51	0,077				Kurum dışı ilişkiler	Kadın	295	2,62	0,076	0,22	571	.82	Erkek	278	2,60	0,076	İnsan İlişkileri (Toplam)	Kadın	295	2,97	0,70	-2,54	571	.01
Kurum dışı ilişkiler	Kadın	295	2,62	0,076	0,22	571	.82																				
	Erkek	278	2,60	0,076				İnsan İlişkileri (Toplam)	Kadın	295	2,97	0,70	-2,54	571	.01	Erkek	278	3,15	0,70								
İnsan İlişkileri (Toplam)	Kadın	295	2,97	0,70	-2,54	571	.01																				
	Erkek	278	3,15	0,70																							

Tablo 10' a göre erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,51$) kadın öğretmenlere ($\bar{x}=3,20$) göre kurum içi ilişkilerde daha iyi olduğu söylenebilir. Kurum dışı ilişkilerde ise erkek ve kadın öğretmenlerin birbirleriyle ilişki düzeyleri birbirine yakındır.

Yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “kurum içi ilişkilerde” [t(571) = -3.98, p < .05] alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet bakımından anlamlı fark bulunmuştur. Kurum içinde erkek öğretmenlerin daha fazla iletişim içinde olduğu söylenebilir. Kurum dışı ilişkilerde [t(571) = -.22 , p > .05] kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark yoktur. İnsan ilişkilerini bir bütün olarak inceleyecek olursak kadın ($\bar{x}=2.97$) ve erkek ($\bar{x}=3.15$) öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek öğretmenler, kurumda beraber çalıştıkları kişilerle, kadın öğretmenlere göre daha fazla ilişki içinde oldukları söylenebilir. [t(571) = -2.54, p <.05].

b. İnsan ilişkilerinin görev değişkenine göre incelenmesine yönelik bulgular

Kurum içi ve kurum dışı ilişkilere yönelik görüşlerin yönetici ve öğretmenler arasında nasıl bir farklılık oluşturduğuna yönelik bir yargıya varabilmek için “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 11: Görev Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																				
Kurum içi ilişkiler	Yönetici	41	3,78	0,72	3,00	571	.003																				
	Öğretmen	532	3,32	0,95				Kurum dışı ilişkiler	Yönetici	41	2,89	0,87	2,08	571	.037	Öğretmen	532	2,59	0,91	İnsan İlişkileri (Toplam)	Yönetici	41	3,42	0,72	2,90	571	.004
Kurum dışı ilişkiler	Yönetici	41	2,89	0,87	2,08	571	.037																				
	Öğretmen	532	2,59	0,91				İnsan İlişkileri (Toplam)	Yönetici	41	3,42	0,72	2,90	571	.004	Öğretmen	532	3,03	0,85								
İnsan İlişkileri (Toplam)	Yönetici	41	3,42	0,72	2,90	571	.004																				
	Öğretmen	532	3,03	0,85																							

Tablo 11' e göre yöneticiler öğretmenlere göre hem kurum içi hem de kurum dışında ilişkilerin daha iyi olduğu kanaatindedir.

Yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda kurum içi [$t(571) = 3.00$, $p < .05$], kurum dışı ilişkiler [$t(571) = 2.08$, $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. İnsan ilişkilerini bir bütün olarak inceleyecek olursak yönetici ($\bar{x}=3.42$) ve öğretmen ($\bar{x}=3.03$) öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır [$t(571) = 2.90$, $p < .05$]. Kurum içinde ve kurum dışında yöneticilerin çalışanlarla ilişkileri öğretmenlere göre daha fazladır. Bunun sebebi görevleri gereği, öğretmenlerle daha çok ilişki kurmaları gerekmesi olabilir.

c.Mesleki kıdem değişkenine göre insan ilişkilerine yönelik bulgular

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre kurum içi ve kurum dışı ilişkilere yönelik görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri şeklinde dört kategoride ele alınmıştır.

c1-Kurum içi ilişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 12: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	251	3,34	1,01
11-20 yıl	206	3,35	0,84
21-30 yıl	69	3,20	0,97
31 yıl ve üzeri	47	3,68	0,82
Toplam	573	3,35	0,94

Tablo 13: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	6,72	3	2,24		
Grup içi	502,84	569	0,84	2,53	0,056
Toplam	509,56	572			

Tablo 13' te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kurum içi ilişkiler boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde kurum içi ilişkiler puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F_{3,569}=2,53$; $p>.05$).

c2-Kurum dışı ilişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 14: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	251	2,77	1,00
11-20 yıl	206	2,54	0,80
21-30 yıl	69	2,30	0,83
31 yıl ve üzeri	47	2,49	0,79
Toplam	573	2,61	0,91

Tablo 15: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	15,274	3	5,09	,30	.000
Grup içi	459,751	569	0,80		
Toplam	475,025	572			

Tablo 15' te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kurum dışı ilişkiler boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde kurum dışı ilişkiler puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($F_{3,569}=6,30$; $p<.05$). Farklılığın sebebini bulmak için yapılan TUKEY testinde mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları kıdemi 11-20, 21-30 yıl, 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre kurum dışı ilişkilerde daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlerin daha sosyal oldukları ve birbirleriyle daha iyi ilişki içinde oldukları söylenebilir.

d. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre insan ilişkilerine yönelik bulgular

Öğretmenlerin okulda çalışan eğitim durumlarına göre okuldaki ilişkilere yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t-Testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin eğitim durumları önlisans - lisans ve lisansüstü şeklinde iki kategoride ele alınmıştır.

Tablo 16: Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Mezuniyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Kurum içi ilişkiler	Önlisans-	528	3,36	0,93	.229	571	.81
	Lisans						
	Lisansüstü	45	3,32	1,04			
Kurum dışı ilişkiler	Önlisans-	528	2,61	0,90	.016	571	.98
	Lisans						
	Lisansüstü	45	2,61	0,94			
İnsan İlişkileri (Toplam)	Önlisans-	528	3,06	0,84	.159	571	.87
	Lisans						
	Lisansüstü	45	3,04	0,88			

Tablo 16' ya göre lisansüstü eğitim gören öğretmenler ile lisans – önlisans mezunu öğretmenlerin birbirleriyle ilişki düzeyleri birbirine yakındır.

Yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “kurum içi ilişkiler” [$t(571) = .229, p > .05$] ve “kurum dışı ilişkiler” [$t(571) = .016, p > .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında eğitim durumları bakımından anlamlı fark yoktur. İnsan ilişkilerini bir bütün olarak inceleyecek olursak eğitim durumlarına göre öğretmen görüşleri birbirlerine benzerdir [$t(571) = .159, p > .05$].

e. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısına göre insan ilişkilerine yönelik bulgular

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısına göre kurum içi ve kurum dışı ilişkilere yönelik görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için t-Testi kullanılmıştır. Okuldaki öğretmen sayıları; 1-30, ve 31 öğretmen ve üzeri şeklinde iki kategoride ele alınmıştır.

Tablo 17: Öğretmenlerin Okulda Çalışan Öğretmen Sayıları Değişkenine Göre İnsan İlişkilerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Öğr. Sayı	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Kurum içi ilişkiler	1-30	146	3,44	,95	-0,17	571	.85
	30 +	427	3,32	,94			
Kurum dışı ilişkiler	1-30	146	2,60	,91	0,81	571	.41
	30 +	427	2,61	,91			
İnsan İlişkileri (Toplam)	1-30	146	3,11	,84	1,33	571	.18
	30 +	427	3,04	,85			

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda “kurum içi ilişkiler” [$t(571) = -.17, p > .05$] ve “kurum dışı ilişkiler” [$t(571) = .81, p > .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında okulda çalışan öğretmen sayısı bakımından anlamlı fark yoktur. İnsan ilişkilerini bir bütün olarak inceleyecek olursak okulda çalışan öğretmen sayısına göre öğretmen görüşleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [$t(571) = 1,33, p > .05$].

f. Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma sürelerine göre insan ilişkilerine yönelik bulgular

Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma sürelerine göre kurum içi ve kurum dışı ilişkilere yönelik görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri; 1-5, 6-10 ve 11 ve daha fazla yıl şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

f1-Kurum içi ilişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 18: Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Okul çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss
1-5 yıl	441	3,35	0,95
6-10 yıl	91	3,43	0,90
11 yıl ve üzeri	41	3,10	0,90
Toplam	573	3,35	0,94

Tablo 19: Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum İçi İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	d	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,50	2	0,75		
Grup içi	508,06	570	0,89	,84	,43
Toplam	509,56	572			

Tablo 19’ da okuldaki çalışma süreleri 1-5, 6-10 ve 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kurum içi ilişkiler boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde kurum içi ilişkiler puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F_{2-570}=0,84$; $p>.05$).

f2-Kurum dışı ilişkiler Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 20: Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Okul çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss
1-5 yıl	441	2,63	0,93
6-10 yıl	91	2,65	0,83
11 yıl ve üzeri	41	2,72	0,72
Toplam	573	2,61	0,91

Tablo 21: Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	d	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	5,164	2	2,58		
Grup içi	469,861	570	0,82	,13	,04
Toplam	475,025	572			

Tablo 21’ de okuldaki çalışma süreleri 1-5, 6-10 ve 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kurum içi ilişkiler boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde kurum dışı ilişkiler puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($F_{2-570}=3,13$; $p<.05$). Farklılığın sebebini bulmak için yapılan TUKEY testinde çalışma süreleri 1-5 ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin, ortalamaları okul çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre kurum dışı ilişkiler boyutundaki ortalamalarının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okuldaki çalışma süresi arttıkça, öğretmenlerin kurum dışı ilişkilerinin arttığı söylenebilir.

5.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

a. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel özdeşleşme algılarına yönelik bulgular

Öğretmenlerin okullardaki örgütsel özdeşleşme algılarına yönelik görüşleri açısından kadın ve erkek öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 22: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	T	Sd	p																																
Uyum	Kadın	295	3,08	1,08	-3,43	571	.001																																
	Erkek	278	3,38	0,97				Özdeşleşme	Kadın	295	3,24	0,97	-3,66	571	.000	Erkek	278	3,54	0,94	İçselleştirme	Kadın	295	2,86	1,13	-3,56	571	.000	Erkek	278	3,20	1,11	Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	Kadın	295	3,09	0,98	-3,87	571	.000
Özdeşleşme	Kadın	295	3,24	0,97	-3,66	571	.000																																
	Erkek	278	3,54	0,94				İçselleştirme	Kadın	295	2,86	1,13	-3,56	571	.000	Erkek	278	3,20	1,11	Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	Kadın	295	3,09	0,98	-3,87	571	.000	Erkek	278	3,39	0,87								
İçselleştirme	Kadın	295	2,86	1,13	-3,56	571	.000																																
	Erkek	278	3,20	1,11				Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	Kadın	295	3,09	0,98	-3,87	571	.000	Erkek	278	3,39	0,87																				
Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	Kadın	295	3,09	0,98	-3,87	571	.000																																
	Erkek	278	3,39	0,87																																			

Tablo 22’ de erkek öğretmenlerin ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında algılarının kadın öğretmenlere oranla yüksek olduğu söylenebilir.

Yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “uyum” [t(571) = -3,43, p<.05], “özdeşleşme” [t(571) = -3,66, p<.05] ve “içselleştirme” [t(571) = -3,56, p<.05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinde cinsiyet bakımından anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin tamamına ilişkin kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır [t(571) = -3,87, p <.05]. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre kurumla daha çok özdeşleştikleri ve uyum sağladıkları söylenebilir.

b. Görev değişkenine göre örgütsel özdeşleşme algılarına yönelik bulgular

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerin yönetici ve öğretmenler arasında nasıl bir farklılık oluşturduğuna yönelik bir yargıya varabilmek için “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 23: Görev Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
Uyum	Yönetici	41	3,49	0,96	1,68	571	0,09
	Öğretmen	532	3,20	1,04			
Özdeşleşme	Yönetici	41	3,44	0,87	0,38	571	0,69
	Öğretmen	532	3,38	0,97			
İçselleştirme	Yönetici	41	3,26	1,03	1,34	571	0,18
	Öğretmen	532	3,01	1,14			
Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	Yönetici	41	3,44	0,80	1,41	571	0,15
	Öğretmen	532	3,22	0,95			

Tablo 23' e göre yöneticilerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri öğretmenlere göre daha iyidir.

Yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda uyum [$t(571) = 1,68$, $p > .05$], özdeşleşme [$t(571) = 0,38$, $p > .05$] ve içselleştirme [$t(571) = 1,34$, $p > .05$] alt boyutlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark yoktur.

Örgütsel özdeşleşmede genel olarak yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. [$t(571) = 1,41$, $p < .05$].

c.Mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel özdeşleşme algılamalarına yönelik bulgular

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel özdeşleşme algılarına yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri şeklinde dört kategoride ele alınmıştır.

c1-Uyum Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 24: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	251	3,19	1,15
11-20 yıl	206	3,15	0,91
21-30 yıl	69	3,36	1,06
31 yıl ve üzeri	47	3,52	0,80
Toplam	573	3,22	1,04

Tablo 25: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	6,762	3	2,25		
Grup içi	613,725	569	1,07	2,09	0,100
Toplam	620,487	572			

Tablo 25' te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgüt içi uyumlara yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları, tablo x' da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Varyans analizinde mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin uyum ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F_{3,569}=2,09$; $p>.05$).

c2-Özdeşleşme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 26: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	251	3,38	1,00
11-20 yıl	206	3,31	0,90
21-30 yıl	69	3,44	1,03
31 yıl ve üzeri	47	3,70	0,89
Toplam	573	3,39	0,97

Tablo 27: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	5,804	3	1,93		
Grup içi	532,599	569	0,93	2,06	0,104
Toplam	538,403	572			

Tablo 27’ de mesleki kıdemleri 1-10, 11-20, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgüt içi özdeşleşme boyutuna yönelik görüşlerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları, tablo x’ da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Varyans analizinde mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenlerin uyum ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F_{3-569}=2,06$; $p>.05$).

c3-İçselleştirme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 28: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Etkileşim Adaleti Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	Ss
1-10 yıl	251	2,96	1,22
11-20 yıl	206	2,98	1,04
21-30 yıl	69	3,17	1,11
31 yıl ve üzeri	47	3,41	0,93
Toplam	573	3,03	1,13

Tablo 29: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri Açısından Etkileşim Adaleti Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	d	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	10,214	3	3,40		
Grup içi	726,998	569	1,27	2,66	0,047
Toplam	737,212	572			

Tablo 29’ da mesleki kıdemleri 1-10, 11-20, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin içselleştirme boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($F_{3-569}=2,66$; $p<.05$). Farklılığın sebebini bulmak için yapılan TUKEY testinde mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları kıdemi 11-20, 21-30 yıl, 31 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre içselleştirme boyutunda daha düşüktür. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel içselleştirme derecesi artmaktadır.

d. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik bulgular

Tablo 30: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	T	Sd	p
Uyum	Önlisans	528	3,22	1,04	-.265	571	.79
	Lisans						
	Lisansüstü	45	3,26	1,02			
Özdeşleşme	Önlisans	528	3,39	,96	.262	571	.79
	Lisans						
	Lisansüstü	45	3,35	1,01			
İçselleştirme	Önlisans	528	3,02	1,14	-.673	571	.50
	Lisans						
	Lisansüstü	45	3,14	1,06			
Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	Önlisans	528	3,23	,94	-.222	571	.82
	Lisans						
	Lisansüstü	45	3,27	,927			

Yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “uyum” [$t(571) = -.26$, $p > .05$], “özdeşleşme” [$t(571) = .262$, $p > .05$] ve “içselleştirme” [$t(571) = -.673$, $p > .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinde eğitim durumları bakımından anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Örgütsel özdeşleşmenin tamamına ilişkin önlisans-lisans ve lisansüstü eğitim almış öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$t(571) = -.222$, $p < .05$].

e. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısına göre özdeşleşme düzeylerine yönelik bulgular

Tablo 31: Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	T	Sd	p																																
Uyum	1-30	146	3,38	,97	2,12	571	.03																																
	31+	427	3,17	1,05				Özdeşleşme	1-30	146	3,47	,98	1,14	571	.25	31+	427	3,36	,96	İçselleştirme	1-30	146	3,22	1,15	2,35	571	.01	31+	427	2,96	1,12	Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	1-30	146	3,38	,92	2,10	571	.03
Özdeşleşme	1-30	146	3,47	,98	1,14	571	.25																																
	31+	427	3,36	,96				İçselleştirme	1-30	146	3,22	1,15	2,35	571	.01	31+	427	2,96	1,12	Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	1-30	146	3,38	,92	2,10	571	.03	31+	427	3,19	,94								
İçselleştirme	1-30	146	3,22	1,15	2,35	571	.01																																
	31+	427	2,96	1,12				Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	1-30	146	3,38	,92	2,10	571	.03	31+	427	3,19	,94																				
Örgütsel Özdeşleşme (Toplam)	1-30	146	3,38	,92	2,10	571	.03																																
	31+	427	3,19	,94																																			

Yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “uyum” [$t(571) = 2,12$, $p < .05$], ve “içselleştirme” [$t(571) = 2,35$, $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinde okulda çalışan öğretmen sayısı bakımından anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu boyutlarda öğretmen sayısının az olduğu okullardaki öğretmenlerin kurumdaki uyumları ve kurumu benimsemeleri, öğretmen sayısının çok olduğu okullara göre daha fazladır. Öğretmen sayısının çok olması öğretmenler arası uyumu

azalttığı söylenebilir. “Özdeşleşme” [$t(571) = -3,66, p < .05$] boyutunda ise okuldaki öğretmen sayısı bakımından anlamlı bir fark yoktur.

f. Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik bulgular

Öğretmenlerin aynı okuldaki çalışma sürelerine göre örgütsel özdeşleşmelerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri; 1-5, 6-10, ve 11 ve daha fazla yıl şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

f1-Örgütsel Uyum Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 32: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Örgütsel Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Okul çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss
1-5 yıl	441	3,19	1,07
6-10 yıl	91	3,39	0,92
11 yıl ve üzeri	41	3,17	0,89
Toplam	573	3,22	1,04

Tablo 33: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Örgütsel Uyum Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	d	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3,128	2	1,56		
Grup içi	617,360	570	1,08	1,44	0,23
Toplam	620,487	572			

Tablo 33' te okuldaki çalışma süreleri 1-5, 6-10 ve 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel uyum boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde kurum içi ilişkiler puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F_{2-570}=1,44$; $p>.05$).

f2-Özdeşleşme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 34: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Okul çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss
1-5 yıl	441	3,39	0,97
6-10 yıl	91	3,45	0,87
11 yıl ve üzeri	41	3,28	0,98
Toplam	573	3,39	0,97

Tablo 35: Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Özdeşleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	0,801	2	0,40		
Grup içi	537,602	570	0,94	0,42	0,65
Toplam	538,403	572			

Tablo 35’ te okuldaki çalışma süreleri 1-5, 6-10 ve 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin özdeşleşme boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde kurum içi ilişkiler puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($F_{2-570}=0,42$; $p>.05$).

f3-İçselleştirme Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 36: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

Okul çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss
1-5 yıl	441	3,01	1,17
6-10 yıl	91	3,05	1,01
11 yıl ve üzeri	41	3,14	0,98
Toplam	573	3,03	1,13

Tablo 37: Öğretmenlerin Aynı Okuldaki Çalışma Süreleri Açısından Kurum Dışı İlişkiler Boyutuna Yönelik Görüşlerine Ait Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Tablosu

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	0,674	2	0,33		
Grup içi	736,538	570	1,29	0,26	0,77
Toplam	737,212	572			

Tablo 37’ de okuldaki çalışma süreleri 1-5, 6-10 ve 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin içselleştirme boyutuna yönelik yapılan varyans analizinde kurum içi ilişkiler puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F_{2-570}=0,26$; $p>.05$).

5.3. Okullarda İnsan İlişkileri Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi hesaplamak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve insan ilişkileri düzeyinin örgütsel özdeşleşmeyi açıklamasına ilişkin Path Analizi sonuçları yer almaktadır.

5.3.1. Okullarda İnsan İlişkileri Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan analizdir. Korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelir(Büyüköztürk, 2012).

Tablo 38: İnsan İlişkileri ve Örgütsel Özdeşleşme Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

	Kurum İçi	KurumDışı	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme	
Kurum İlişkileri	İçi 1					
Kurum İlişkileri	Dışı	,645**	1			
Örgütsel Uyum		,697**	,521**	1		
Örgütsel Özdeşleşme		,610**	,417**	,658**	1	
Örgütsel İçselleştirme		,699**	,495**	,804**	,657**	1

Korelasyon tablosunu incelediğimizde, kurum içi ilişkiler ile örgütsel uyum arasında pozitif yönde orta dereceli bir ilişki söz konusudur ($r=.697$). Aynı şekilde özdeşleşme ($r=.610$) ve içselleştirme ($r=.699$) boyutlarında da olumlu yönde orta dereceli bir ilişki saptanmıştır.

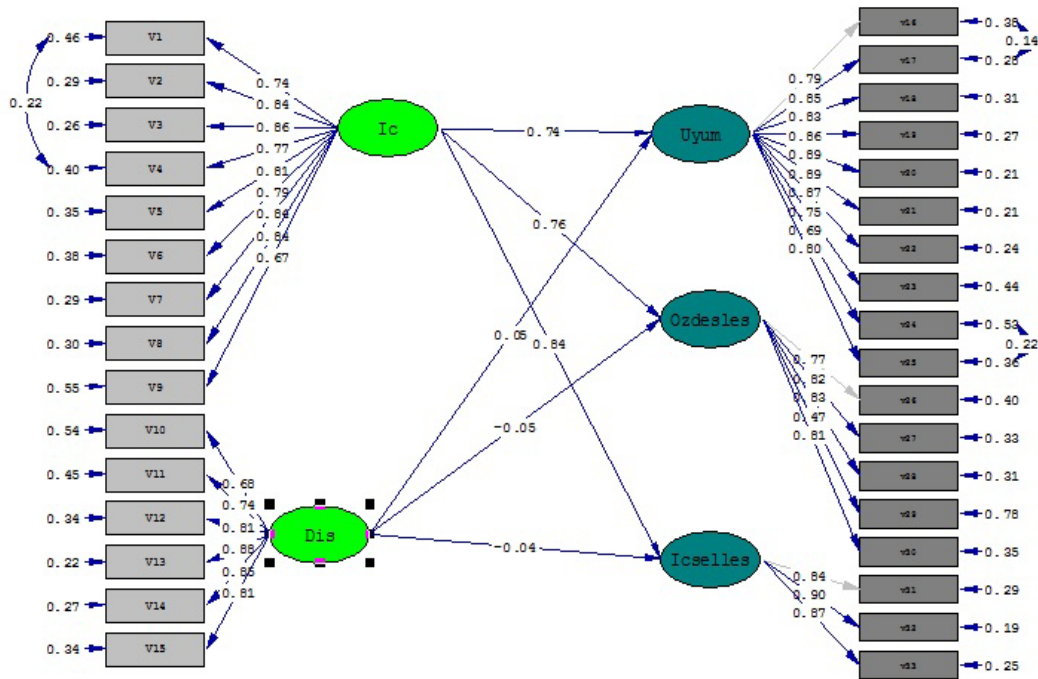
Kurum içi ilişkiler ile örgütsel özdeşleşme boyutları arasında da olumlu yönde orta dereceli bir ilişki söz konusudur [Uyum ($r=.521$), özdeşleşme ($r=.417$), içselleştirme ($r=.495$)].

Bu değerleri incelediğimiz kurum içi ilişkiler ile örgütsel özdeşleşme arasında kurum dışı ilişkilere göre daha fazla ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır.

5.3.2. Okullarda İnsan İlişkileri Düzeyinin ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisini Gösteren Yol (Path) Analizi Sonuçları

Yol analizi, çoklu regresyon ya da doğrusal cebir kullanarak bir eşitlikler sisteminin çözümü üzerinden parametre tahmini yapmayı amaçlar. Yol analizinde, dışsal değişkenlerin içsel değişkenlere olan kısmi etkisi standardize edilmiş regresyon katsayılarıyla gösterilir (Çokluk vd., 2012).

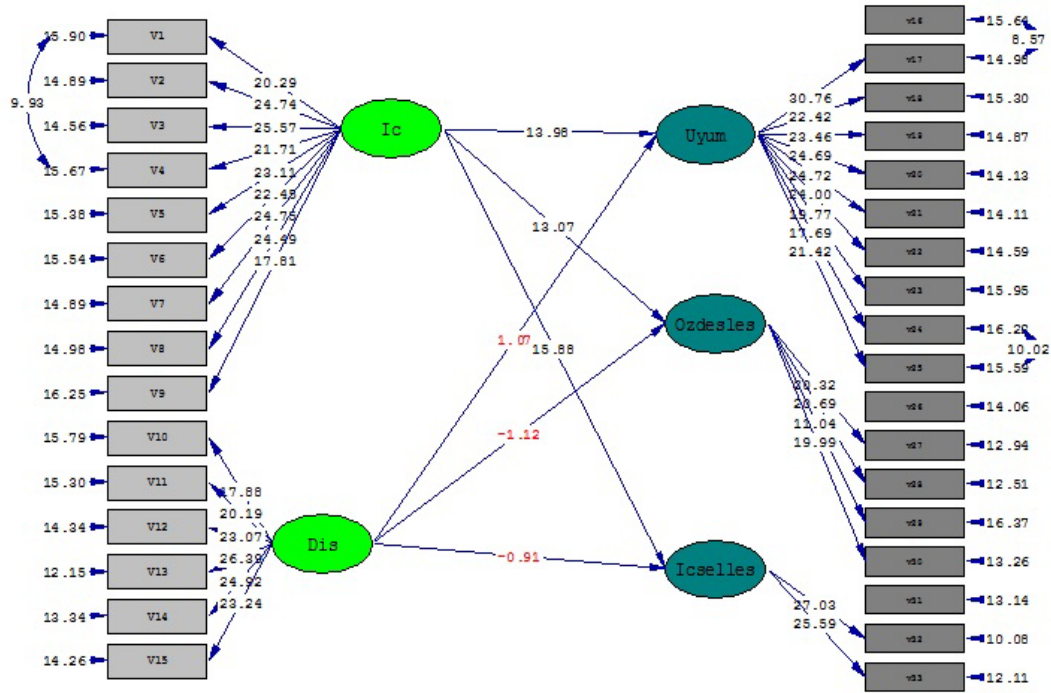
Bu kısımda dışsal değişken olarak okullardaki kurum içi ve kurum dışı ilişkilerin, örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeyi açıklama düzeylerini gösteren yol analizi sonuçlarına yer verilmiştir.



Şekil 6: Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerin, örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeyi açıklama düzeylerini gösteren yol analizi (Standardize edilmiş regresyon katsayıları).

Şekil 6' daki ilişki katsayıları incelendiğinde, kurum içi ilişkilerle uyum arasında .74, özdeşleşme arasında .76, içselleştirme arasında .84 düzeyinde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Kurum dışı ilişkilerle uyum arasında .05 düzeyinde doğrusal, özdeşleşme arasında -.05 ve içselleştirme arasında -.04

düzeyinde ters ilişki mevcuttur. Bu durumdan ve uyum değerlerinden kurum içi ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını daha fazla yordadığı görülmektedir.



Şekil 7: Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerin, örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeyi açıklama düzeylerini gösteren yol analizi (t değerleri).

Şekil 7’ de modelin t değerlerine bakıldığında kurum içi ilişkilerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı, kurum dışı ilişkilerin ise örgütsel özdeşleşme boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeyi yordamadığı görülmektedir.

Tablo 39: Path Analizi Uyum İndeksi Değerleri

Uyum Ölçüleri	Gerçekleşen Uyum Değerleri
Chi-Square (χ^2)	1832,33
P	.000
df	484
χ^2/df	3,78
CFI	0,92
GFI	0,83
AGFI	0,80
NFI	0,89
NNFI	0,91
RMR	0,11
SRMR	0,078
RMSEA	.074

Uyum iyiliği indeksi değerleri, test edilen modelin iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Değerler incelendiğinde χ^2/df oranı ($3,78 < 5$) ve RMSEA ($0,074 < 0,10$) değeri ile CFI (0,92), NFI (0,89) ve NNFI (0,91) değerleri modelimizin doğrulandığını göstermektedir.

ALTINCI BÖLÜM: TARTIŞMALAR

Öğretmenlerin okullardaki insan ilişkilerin gerçekleşme durumuna yönelik algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin kurum içi ilişkilerin gerçekleşme düzeyine yönelik algı düzeyleri, kurum dışı ilişkilere göre daha fazladır. Okullarda insan ilişkilerin kurum içi ilişkiler boyutunun gerçekleşme düzeyine yönelik öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre kurum içi ilişkileri daha çok gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Kurum dışı ilişkiler boyutunda ise kadın ve erkek öğretmenler benzer görüştedirler. Mesleki kıdem değişkenine göre kurum içi ilişkiler boyutunda öğretmenler algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kurum dışı ilişkiler boyutunda ise meslekte yeni olan öğretmenlerin puan ortalamaları, daha eski öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin eğitim durumuna göre insan ilişkilerinin gerçekleşmesine yönelik kurum içi ve kurum dışı ilişkiler boyutunda öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okulda çalışan öğretmen sayısına göre insan ilişkilerinin gerçekleşmesine yönelik kurum içi ve kurum dışı ilişkiler boyutunda öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okulda çalışan öğretmen sayısı ile kurum ve kurum dışı ilişkiler arasında bir ilişki yoktur. Aynı okuldaki çalışma süresine göre kurum içi ilişkiler boyutuna yönelik öğretmen algıları farklılaşmamaktadır. Kurum dışı ilişkiler boyutunda ise okuldaki çalışma süresi arttıkça öğretmenler arasında kurum dışı ilişkilerin arttığı sonucuna varılmıştır.

Polat (2009) yapmış olduğu “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması” adlı doktora tezinde örgütsel özdeşleşmeyi cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve aynı kurumdaki çalışma süresine göre değerlendirmiş ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir.

Tüzün’ ün (2006) hazırlamış olduğu “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma” adlı doktora tezinde cinsiyet ve kıdem açısından örgütsel özdeşleşmede anlamlı bir farklılık bulunmuş, eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Demirci (2010) “Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi” adlı araştırmasında kıdem ve eğitim durumu değişkeni açısından gruplar arasında örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır.

Çermik (2003) tarafından hazırlanan “Sınıf Öğretmenlerinin İnsan İlişkileri Sorunları ve Bu Sorunların Performans Üzerindeki Etkileri (Denizli İli Örneği)” adlı yüksek lisans tezinde cinsiyet değişkeninin insan ilişkileri sorunları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. Mezun olunan okul türüne göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Özer (2010) hazırlamış olduğu “İlköğretim Müfettişlerinin Sergiledikleri İnsan İlişkileri Hakkında İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri (Konya İli Örneği)” adlı yüksek lisans tezinde cinsiyet değişkeninin insan ilişkileri açısından değerlendirilmesi sonucunda anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Hizmet süresi değişkeni açısından ise sonuçlar arasındaki ortalama farklılıkları anlamlı bulunmuştur.

Yüksel (2002) “İşletmelerde İnsan İlişkilerinin Verimlilik Üzerinde Etkisi” adlı araştırmasında cinsiyet açısından kurum içi ilişkilerde anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Araştırma sonucumuzla paralel olarak, erkek çalışanlar kurum içinde birbirleriyle daha çok iletişim halindedirler.

YEDİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuçlar

7.1.1. Öğretmenlerin Okullardaki İnsan İlişkilerine Yönelik Algı Düzeyleriyle İlgili Sonuçlar

* Öğretmenlerin okullardaki insan ilişkilerin gerçekleşme durumuna yönelik algıları “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin kurum içi ilişkilerin gerçekleşme düzeyine yönelik algı düzeyleri, kurum dışı ilişkilere göre daha fazladır.

* Okullarda insan ilişkilerin kurum içi ilişkiler boyutunun gerçekleşme düzeyine yönelik öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

* Mesleki kıdem değişkenine göre kurum içi ilişkiler boyutunda öğretmenler algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kurum dışı ilişkiler boyutunda ise meslekte yeni olan öğretmenlerin puan ortalamaları, daha eski öğretmenlere göre daha yüksektir.

* Öğretmenlerin eğitim durumuna göre insan ilişkilerinin gerçekleşmesine yönelik kurum içi ve kurum dışı ilişkiler boyutunda öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

* Okulda çalışan öğretmen sayısına göre insan ilişkilerinin gerçekleşmesine yönelik kurum içi ve kurum dışı ilişkiler boyutunda öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

* Aynı okuldaki çalışma süresine göre kurum içi ilişkiler boyutuna yönelik öğretmen algıları farklılaşmamaktadır. Kurum dışı ilişkiler boyutunda ise okuldaki çalışma süresi arttıkça öğretmenler arasında kurum dışı ilişkilerin arttığı sonucuna varılmıştır.

7.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleriyle İlgili Sonuçlar

* Öğretmenlerin genel olarak örgütsel özdeşleşmeleri orta düzeydedir. Yine örgütsel özdeşleşmenin üç alt boyutuna da “orta” düzeyde sahiptirler. Öğretmenlerin özdeşleşme düzeyleri, uyum ve içselleştirme boyutlarında daha yüksektir.

* Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okullardaki örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puan ortalaması kadın öğretmenlere göre daha fazladır.

* Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin uyum ve özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İçselleştirme boyutunda ise mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin içselleştirme boyutuna yönelik puan ortalamaları artmaktadır.

* Öğretmenlerin eğitim durumuna göre uyum ve içselleştirme düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Önlisans mezunu öğretmenlerin örgütsel uyum ve içselleştirme düzeyleri lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha fazladır.

* Okulda çalışan öğretmen sayısına göre öğretmenlerin uyum ve özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İçselleştirme boyutunda ise okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin içselleştirme düzeyinin düşmektedir.

* Aynı okuldaki çalışma süresine göre öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

7.1.3. Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyle İlgili Sonuçlar

* Kurum içi ve kurum dışı ilişkilerin öğretmenlerin örgütsel uyum, özdeşleşme ve içselleştirme düzeyleri arasında olumlu yönde, orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

* Okullardaki insan ilişkilerinin örgütsel özdeşleşme alt boyutlarını yordama düzeyleri incelendiğinde, kurum içi ilişkilerin örgütsel özdeşleşme alt

boyutlarını yordamasına ilişkin ortaya çıkan değerler anlamlı bulunmuştur. Kurum dışı ilişkiler ise örgütsel özdeşleşmeyi yordamamaktadır.

7.2. Öneriler

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine ve aynı okulda çalışma süresine göre kurum dışı ilişkilerin gerçekleşme düzeyine yönelik algıları farklılaşmaktadır. Yine okullarda insan ilişkilerinin kurum içi ilişkiler boyutunun gerçekleşme düzeyine yönelik öğretmen algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Bu farklılaşmaların nedeni araştırılmalıdır.

Erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puan ortalaması kadın öğretmenlere göre daha fazladır. Yine öğretmenlerin mesleki kıdem arttıkça içselleştirme boyutuna yönelik puan ortalamaları artmaktadır. Önlisans mezunu öğretmenlerin örgütsel uyum ve içselleştirme düzeyleri lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha fazladır. Bunun yanında okulda okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin içselleştirme düzeyinin düőtüęü görülmektedir. Özdeşleşmeye yönelik bu farklılıkların nedenleri araştırılmalıdır.

Kurum içi insan ilişkileri örgütsel özdeşleşmeyi yordamaktadır. Bu anlamda okullarda insan ilişkilerinin artırılmasına yönelik okul yönetimlerince gerekli çabalar gösterilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Araştırma ortaokul öğretmenlerine yönelik yapılmıştır. İlkokul ve lise düzeyindeki öğretmenlere yönelik aynı konulu araştırma yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, N. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi (Mpm) Yayınları.
- Açıkalin, A. (2000). *İnsan kaynağının yönetimi – geliştirilmesi*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Açıköz, K. (1994). *Eğitimde etkili yönetici davranışları*. Kanyılmaz Matbaası: İzmir.
- Akdoğan, A. Mirap, S. O. ve Cingöz, A. (2009). İşgörenlerin dedikoduya inanma düzeyleri ve dedikodunun amaçlarına ilişkin algılamaları: örgütsel ve bireysel değişkenler açısından bir inceleme. *17. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı*, Cilt 1, S. 17-28
- Akıncı, V., Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü*. İletişim Yayınları: İstanbul
- Bilgin Aksu, M. (1996). İnsan ilişkilerinde bir boyut grup dinamiği. *Eğitim yönetimi dergisi*. 2(3).
- Alkan, C. (1979). Eğitim ortamları. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yayınları*. Yayın No:75. Ankara.
- Arslan, T. (2004). “Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*. 9: 204-228.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. 2: 59-67.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim yönetimi*. Hatipoğlu Yayınevi: Ankara.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi*. Hatipoğlu Yayınevi: Ankara.
- Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım Örgütsel Sağlık. “İş, güç” endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi. 5 (2).
- Ayvaz, A. (1997). “Sinop ili ortaöğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin insan ilişkileri konusundaki görüşleri.” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişimle iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler. Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz ibf dergisi*, Sayı:7.

- Baltaş, A.ve Baltaş, Z. (1992). *İletişim becerilerinin anahtarı sessiz diliniz bedenini dili*. Remzi Kitap Evi: İstanbul.
- Baransel, A. (1993). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları: İstanbul.
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*, Pegem Yayınları. Ankara.
- Başaran, İ.E. (1989). *Yönetim*, Gül Yayınevi. Ankara.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış - insanın üretim gücü*. Kadioğlu Matbaası. Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Bilim Kitap Kırtasiye: Ankara.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Siyasal Basın Yayın Dağıtım: Ankara.
- Bilen, M. (1988). *Sağlıklı insan ilişkileri*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Bilen, M. (1998). *İnsan ilişkileri*. Ecem Yayıncılık: Ankara.
- Biler, P. ve Ay, Ü. (2007). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü' nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. *Spor Metre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 43-50.
- Bozkurt, E. (1995) İnsan ilişkileri ve eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 2(231-237).
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Celep, C. (1992). İlkokullarda Yönetici - Öğretmen İletişimi. *Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 8, 301.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. (1.Basım). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Celep, C. (2002). *Sınıf yönetimi ve disiplini*. (2.Basım). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Cüceloğlu, D. (1996). *Yeniden insan insana*. (14.Basım). Remzi Kitap Evi: İstanbul.
- Cüceloğlu, D.(1997). *İçimizdeki biz*. Sistem Yayıncılık: İstanbul.

- Çakınberk, A. Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme araştırmaları dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çalhan, G. (1999). *İlköğretim okulu müdürlerinde öğretim liderliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerinin değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi İbf dergisi*. 20(2): 295-310.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C. Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(2): 23-39.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Çelik, V. (1993). Eğitim yönetiminde örgütsel kültür ve önemi. *Verimlilik Dergisi*, 1, 15-28.
- Çetin, Ö. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E. (2009). *Konaklama işletmelerinde etik iklim ve iş tatmini ilişkisi*. 10. Ulusal Turizm Kongresi, Mersin.
- Dökmen, Ü. (2001). *İletişim çatışmaları ve empati*. Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*, Anı Yayıncılık: Ankara.
- Demirel, T. (1997). *Farklı örgüt iklimlere sahip örgütlerin etkilerinin karşılaştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Demirtaş, H. A. (2003). *Sosyal kimlik kuramı*. Temel Kavramı ve Varsayımlar. İletişim Araştırmaları. 1 (1), 123-144
- Demirtaş, H. ve H.G. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Dinçer, Ö. (2004). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. Beta Basım Yayın: İstanbul.
- Durgun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü yıl üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*. 1(1), 112-132.
- Duygu, T. (2006). *The impact of employee perception of corporate social responsibility on organizational commitment: a scale development study*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Bölümü, İzmir.

- Elçi, M. Ergün, E. Yılmaz, C. and Alpkan, L. (2004). *Ethical climate and organizational performance: evidence from a turkish public organization*. Paper Presented At The 13th. Annual World Business Congress Of The International Management Development Association, Maastricht, Netherlands
- Elçi, M., ve Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal Of Business Ethics*, 84, 297- 311.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 24 (1), 233-246
- Elma, C. ve Diğerleri. (2003). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Erçetin, Ş.Ş. (2001). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Erdem, F. (1996). *İşletme kültürü*. Akdeniz Üniversitesi İbf Yayınları: Antalya.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erkmen, T. ve Güven O. (2001). “Örgüt kültürü tipleri ile yönetim biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 9. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler. 24-26 Mayıs. Ss. 67-87.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış bilimleri*. Beta Basım Yayın Dağıtım: İstanbul.
- Erol ve G. (2002). Çevrenin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş üniversitesi dergisi*. Cilt 5, S. 65-84.
- Ertürk, A. (2003). *Örgütsel kimlik algısını etkileyen faktörler ve sonuçları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Ertürk, A. Demircan, N. ve Ceylan, A. (2005) The effects of organizational communication and commitment on organizational identification: a sectoral comparison”, *bogazici journal: review of social, Economic And Administrative Studies*, 19 (1/2), 81–98.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. Kırgızistan Manas Üniversitesi. *Sosyal bilimler dergisi*.
- Güney, S. (2007). *Örgütsel bağlılık, yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Günberk, K. (2007). *Örgütsel özdeşleşme ve kamu kesim personel üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Malatya İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Hatipoğlu, Z. (1971). *İşletme yöneticiliği*, H.Ü.Y.

- Hoşgörür, V. (2007). *Sınıf yönetimi*. Pegem A.Yayınları: Ankara.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü / etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz üniversitesi idari ve iktisadi bilimler fakültesi dergisi*, 11, 160-177.
- Kabadayı, R. (1982). *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ve öğretmenlerin güdülenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Kağıtcıbaşı, Ç. (2005). *Yeni insan ve insanlar*. Evrim Yayınevi: İstanbul.
- Karacabey, C.N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Karadağ, E. Baloğlu, N. Korkmaz T. ve Çalışkan N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Fakültesi Dergisi (Kefad)*, 9(3), 63-71.
- Karakaya, Ş. Ö. (2000). *Denetimde öğretmenlerin geliştirilmesine yönelik insan ilişkileri davranışları konusunda öğretmen ve müfettiş görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Karaoğlu, İ.B.(1992). *İlköğretim okulu uygulamalarında karşılaşılan yönetim sorunları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Karayığit, K. Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karcıoğlu, F. (2001). Toplam kalite yönetimi ve örgüt iklimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 15, (3-4), 279-303.
- Kasırğa, İ. ve Özbek, O. (2008). Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda örgüt iklimi. *Spor metre beden eğitimi ve spor bilimleri dergisi*. 5(2), 59-68.
- Kaya, Y. K. (1996). *Eğitim yönetimi*. Bilim Yayınları: Ankara.
- Kaya, Z. (2007). *Sınıf yönetimi*. Pegem A. Yayınları: Ankara.
- Kayıkçı, K.(1997). *Genel liselerde yönetici öğretmen iletişimi engellerine ilişkin yöneticilerle öğretmenlerin algı ve beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Kayıkçı, K. (2006). *Genel liselerde yönetici öğretmen iletişimi engellerine ilişkin yöneticilerle öğretmenlerin algı ve beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Keser A. (1997). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Alfa Aktüel Yayınları: Bursa.

- Keskinlik, K. (1997). “İlköğretim müfettişlerinin denetimdeki kişilik özelliklerine uygun davranışlar ve öğretmenlerin onlardan beledikleri davranışlar.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kılıç, K. C. (2010). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 20- 35.
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul.
- Metin, H. (2006.) *Halkla ilişkilerde sosyal sorumluluk*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya
- Mısırlıoğlu, G. (1997). *Yönetmel ve örgütsel etkililiği sağlamada bir yönetim aracı olarak iletişim*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Mutlu, E. (1998). *İletişim sözlüğü*. Ark Yayınları: Ankara.
- Okay, A. (2005). *Kurum kimliği*. Mediacat Kitapları: İstanbul.
- Okutan, M. (1988). *Orta dereceli okul müdürlerinin insan ilişkileri yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özdemir, A. (2007). Eğitim yöneticisi adaylarının sosyal becerileri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(50).
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*. 20, 117-135.
- Özkalp, E., Çiğdem K. (2001). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayınları: Eskişehir.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Rıfat, A. (1975). *Tasviri ahlak*. 1001 Temel Eser.
- Sayli, H. (1995). *Yönetimde insan ilişkileri ve iletişim*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

- Şimşek, Y. (1997). *Örgütsel iletişimde engel ve bozukluklar*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şenses, S. (1999). *Kurum içi halkla ilişkiler ve iş tatmini*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Pegem Yayınları: Ankara.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 100-116.
- Tanrıoğen, Z.M. (2003). *İlköğretim öğretmenlerinin moral düzeylerini etkileyen etkenler (Denizli İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Taş, A. (2000). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretim liderliği rollerini gerçekleştirme düzeyleri (Burdur, Isparta Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Terman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi: İstanbul.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İş görenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Topçu, Z.N. (1995). *Türk eğitim sisteminde öğretmenleri güdüleme sorunları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tortop, N. (1999). *Personel yönetimi*. Yargı Yayınları: Ankara.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkililik. Türkiye Ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, 196, Ankara.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi. savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14 (1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). *Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi*. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi: Zonguldak
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1), 251- 269.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Todaie Yayınları: Ankara.

- Tutar, H. Yılmaz. M.K. ve C, E. (2008). *Genel ve teknik iletişim*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M.K. (2002). *Genel iletişim kavramları ve modelleri*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Tutar, H. (2003). Örgütsel iletişim. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Todaie Yayınları: Ankara.
- Türk, E. (2002). *Türk eğitim sistemi ve yönetimi*. Nobel Yayınları: Ankara.
- Türkoğlu, A. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Mikro Yayınları: Ankara.
- Tütüncü, Ö. ve Savran, G. (2007). Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemi üzerine etkileri: bir laboratuvar uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(4), 177-218.
- Türkoğlu, A. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Mikro Yayınları: Ankara.
- Türkmen, İ. (2003) *Yöneticiler için etkin iletişim modeli*. Yayınları No: 480
- Tüsiad. (1994). *Türkiye’de ve dünya’da yükseköğretim bilim ve teknoloji*. Tüsiad Yayınları. İstanbul.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K. ve Kırkbeşoğlu, E. (2010). *Çalışanların çoğul özdeşleşme düzeylerine etki eden faktörler: sigortacılık sektöründe görgül bir çalışma*. 18. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal Of Yaşar University*. 3 (9), 1011-1027.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş üniversitesi dergisi*, 10 (2), 284-293.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction. *Management Research News*, 32 (8), 728-738.
- Yamakoğlu C.(1996). *İnsan ilişkileri*. İstanbul.
- Yıldız, K. (1996). *İlköğretimde yönetici-öğretmeni iletişimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yüceler, A. (2009). ‘Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22, 445-458.

- Yüksel, M. (1999). *“İlköğretim okulu müdürleri ve müfettişlerin değerlendirme sürecinde gösterdikleri davranışların sınıf öğretmenlerini güdüleme düzeyi.”* Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi: Ankara.

EKLER

Ek 1: Araştırma Ölçeği

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma, okullarda insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmaktadır.

Bu ölçekte **informel ilişkiler kavramı**, okulda resmi olarak belirlenen ast-üst ve ast-ast ilişkilerinin dışında okul çalışanlarının okul içinde ve dışındaki kişiler arası ilişkileri; **örgütsel özdeşleşme kavramı** ise, yönetici ve öğretmenlerin okul ile aralarında kurdukları okula karşı aidiyeti anlatan psikolojik bağları olarak ele alınmaktadır.

Hazırlanan ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde informel ilişkiler ve örgütsel özdeşleşmeyi belirten ifadeler yer almaktadır.

Ölçek sonucu elde edilecek veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, sizlerin ifadeleri değerlendirirken içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Gereken ilgi ve özeni göstereceğinize olan inancımlla, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Alpaslan AKPINAR
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
(Eğitim Denetmenleri Başkanı)

1. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
2. Göreviniz : () Yönetici () Öğretmen
3. Kıdeminiz: () 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 31 yıl ve +
5. Mezuniyet Durumunuz : () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü
6. Okulunuzdaki öğretmen sayısı: () 1-10 () 11-20 () 21-30 () 31 ve +
7. Aynı okulda yaklaşık çalışma süreniz : () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11 Yıl ve +

2. BÖLÜM

İnformel İlişkiler Ölçeği		Hiç katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Okulumuzda;						
1	Çalışanlar arasındaki arkadaşlık bağı güçlüdür.					
2	Yöneticiler çalışanların arkadaşlıklarını desteklerler.					
3	Çalışanlar, ailenin birer üyesi gibi görülür.					
4	Mesai arkadaşları arasında samimi ve sıcak ilişkiler mevcuttur.					
5	Çalışanların kişisel/özel sorunlarıyla ilgilenilir.					
6	Yöneticiler çalışanlar tarafından aile büyüğü gibi görülür.					
7	Çalışanların kişisel hak ve çıkarlarına duyarlılık gösterilir.					
8	Çalışanların yaptıkları hatalar ikili ilişkilerle ve görüşmelerle giderilmeye çalışılır.					
9	Yöneticiler ve çalışanlar birbirleriyle şakalaşırlar.					
10	Çalışanlar birbirlerine sarılarak selamlaşırlar.					
11	Çalışanlar bayramlarda birbirlerini ziyaret ederler.					
12	Çalışanlar bazı etkinliklerde (şöbetler, halı saha maçları, altın/para günleri vb) bir araya gelirler.					
13	Çalışanlar okul dışında birlikte vakit geçirirler.					
14	Çalışanların özel günlerine (nişan, düğün, taziye, hasta ziyareti vs) katılmaya özen gösterilir.					
15	Çalışanlar genelde ailece görüşürler.					
16	Çalışanlar birbirlerine ev ziyaretleri düzenlerler.					
17	Çalışanlar birbirlerini yemeğe davet ederler.					

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği		Hiç katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Uyum ;						
18	Ebeveynler, çocuklarının diğer okullar yerine bu okulda olmasını tercih ederler.					
19	Bu okulun öğrencileri, bu okulda olmaktan gurur duyarlar.					
20	Bu okulun, diğer okullara göre ayırt edici farklılığının olduğunu düşünüyorum.					
21	Bu okul, öğrencilerin "eğitim aldığı yer" olmaktan çok daha fazlasıdır.					
22	Başkaları bu okulu, eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görürler.					
23	Diğer okullarla karşılaştığımda, bana göre bu okul, eğitimde mükemmelliğin bir örneğidir					
24	Beni bu okula çeken çok şey var.					
25	Bu okulun başarılarından gurur duyuyorum.					
26	Okulum hakkında konuştuğumda "onlar" kelimesinden ziyade "biz" kelimesini kullanırım.					
27	Çalıştığım yer olan bu okulu, insanlara söylemekten gurur duyuyorum.					
Özdeşleşme;						
28	Okulumun başarısı, benim başarımdır.					
29	Kendimi, okulun sahibi gibi hissederim.					
30	Birisi okulum hakkında övgüde bulunduğu anda, kişisel bir iltifat olarak algıları.					
31	Okulun değerleri, benim değerlerimden farklıysa kendimi, okuluma ait değilmiş gibi hissederim					
32	Birisi okulumu eleştirdiğinde beni eleştirmiş gibi onu savunmaya başlarım.					

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği		Hiç katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
İçselleştirme;						
33	Bu okulda işe başladığımda, benim kişisel değerlerim ve okulun değerleri çok benzerdi					
34	Bu okula bağlılığım, benim ve okulun değerlerinin benzerliğine dayanır					
35	Diğer okullara göre bu okulu tercih etmemin sebebi, bu okulun değer yargılarının oturmuş olmasıdır					

TEŞEKKÜR EDERİM.

Ek 2: Araştırma İzni



T.C.
UŞAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29425508/42/4033738
Konu: MEM'e bağlı Kurumlarda
Araştırma İzni

27/12/2013

Alpaslan AKPINAR
UŞAK ÜNİVERSİTESİ
UŞAK

İlgi: a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/10/2013 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı. (2012/13 sayılı Genelge)
b) Alpaslan AKPINAR'ın 19/12/2013 tarih ve 3988990 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazı ile müdürlüğümüze bağlı kurumlarda araştırma yapmak istenmektedir. İlimizde yapılacak "Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu anket ve araştırma uygulaması ile ilgili anket formları yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi(a) genelge gereğince değerlendirmesi yapılarak uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

İlhan HAYRAN
İl Millî Eğitim Müdür V

EKLER:

-1 Adet Yazı (11 sayfa)

30.12.13

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7eff-b6be-3a2d-b8da-31f9 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü / UŞAK
Kurtuluş Mh. Enstitü Sk No:11
e-posta: istatistik64@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: O.DERCİ / Şef
Tel: (0 276) 2233990
Faks: (0276) 2233989

Ek 3: Ölçek Kullanım İzni

bSayfa 1 / 1

alpaslanakpinar@hotmail.com

Kimden: "hasan basri memduhoğlu" <hasanmemduhoglu@gmail.com>
Tarih: 04 Aralık 2013 Çarşamba 11:29
Kime: "alpaslan akpinar" <alpaslanakpinar@hotmail.com>
Konu: Re: ölçek izin isteği

Alparslan Bey,
Ölçeği kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim. Aynur Hanım'a selamlar

4 Aralık 2013 Çarşamba tarihinde alpaslan akpinar adlı kullanıcı şöyle yazdı:

Merhabalar,
Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Eğitim Yönetimi alanında Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKL BOSTANCI danışmanlığında lisansüstü eğitime devam etmekteyim. Belirlemiş olduğumuz "Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki", bağlamda informal ilişkiler ölçeğinizi kullanmak için sizin yardımlarınızı ve ölçeğinizin kullanım izni bekliyorum. Yardımcı olursanız memnuniyet duyarım.

Saygılar, çalışmalarınızda başarılar.

Alpaslan AKPINAR
Uşak Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Öğrencisi
Uşak Eğitim Denetmenleri Başkanı

--
Dr. Hasan B. MEMDUHOĞLU

04.06.2014

bSayfa 1 / 1

alpaslanakpinar@hotmail.com

Kimden: "arzu cakinberk" <acakinberk@tunceli.edu.tr>
Tarih: 02 Haziran 2014 Pazartesi 16:22
Kime: "alpaslan akpinar" <alpaslanakpinar@hotmail.com>
Konu: YNT: ölçek izin isteği

Sayın Akpınar,

Bilimsel etiğe uygun bu davranışınız için teşekkür ederim. Diğer yazar arkadaşlarla ortak kararımız Örgütsel Özdeşleşme ölçeğini kaynak göstererek kullanmanızda sakınca yoktur. Yardıma ihtiyacınız olduğu takdirde iletişime geçebilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Doç. Dr. Arzu KARACA ÇAKINBERK
Tunceli Üniversitesi
İşletme Bölüm Başkanı

Gönderen: alpaslan akpinar <alpaslanakpinar@hotmail.com>
Gönderildi: 2 Haziran 2014 Pazartesi 16:06
Kime: arzu cakinberk
Konu: ölçek izin isteği

Merhabalar,

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Eğitim Yönetimi alanında Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURU BOSTANCI danışmanlığında lisansüstü eğitime devam etmekteyim. Belirlemiş olduğumuz tez "Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki", Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme ölçeğinizi kullanmak için sizin yardımlarınızı ve ölçeğinizin kullanır iznini bekliyorum. Yardımcı olursanız memnuniyet duyarım.

Saygılar, çalışmalarınızda başarılar.

Alpaslan AKPINAR
Uşak Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Öğrencisi
Uşak Maarif Müfettişleri Başkanı

04.06.2014