

**ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME SEVİYELERİNE ETKİSİ:
ANKARA ÇANKAYA İLÇESİNDE BİR UYGULAMA**

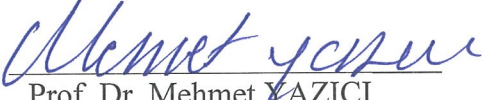
ZEHRA HATİPOĞLU

ŞUBAT 2015

Tez Başlığı: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama

Tezi Hazırlayan: Zehra HATİPOĞLU

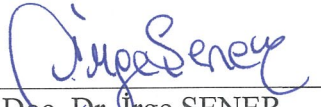
Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Mehmet YAZICI
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığımı onaylarım.


Prof. Dr. Mete DOĞANAY
İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.


Yrd. Doç. Dr. İrge ŞENER
Tez Danışmanı

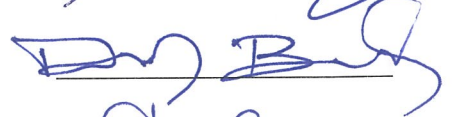
Tez Jüri Tarihi:02.02.2015

Tez Jüri Üyeleri:

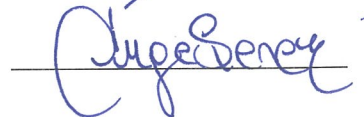
Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOĞLU (Çankaya Üniversitesi)



Prof. Dr. Dursun BİNGÖL (Gazi Üniversitesi)



Yrd. Doç. Dr. İrge ŞENER (Çankaya Üniversitesi)



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı Soyadı: Zehra HATİPOĞLU

İmza: zue

Tarih: 02.02.2015

ÖZ

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME SEVİYELERİNE ETKİSİ: ANKARA ÇANKAYA İLÇESİNDE BİR UYGULAMA

HATİPOĞLU, Zehra

Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. İрге ŞENER

Şubat 2015, 138 sayfa

Bu çalışmada, Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapan ilkokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik ve meslek ile ilgili değişkenlere göre farklılıkları; demografik ve meslek ile ilgili değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerine olan etkileri ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu ana amaç doğrultusunda eşlerinin görevleri nedeniyle sık ve zorunlu görev değişikliği yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve kendi kurumlarının yanı sıra eşlerinin kurumlarıyla örgütsel özdeşleşme seviyeleri belirlenmiş, bu değerler diğer öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve özdeşleşme seviyeleri ile karşılaştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel destek algıları orta seviyede, örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyeleri ise yüksek seviyededir. Öğretmenlerin, örgütsel destek algıları ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyesi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çok sık görev yeri değiştiren öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve özdeşleşme seviyelerinin daha düşük seviyede olduğu da araştırmanın bir diğer sonucudur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Özdeşleşme, Mesleki Özdeşleşme

ABSTRACT

THE EFFECT OF TEACHERS' PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THEIR ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: RESEARCH IN CANKAYA DISTRICT OF ANKARA

HATIPOĞLU, Zehra

M.Sc., Department of Business Administration

Supervisor: İrge ŞENER, PhD.

February 2015, 138 pages

The aim of this study is to analyze the differences between the perceived organizational support and organizational identification levels in terms of demographic and occupational variables; the effect of demographic and occupational variables on the perceived organizational support and organizational identification levels and the relation between the perceived organizational support and the occupational identification and organizational identification of primary and high school teachers working in the Çankaya district of Ankara. Bearing this main goal in mind, the perceived organizational support and the organizational identification levels of teachers, who are frequently and mandatorily appointed due to their husbands' or wives' jobs, not only to their own organization but to their husbands' or wives' organizations are determined and same is compared with the perceived organizational support and the organizational identification levels of the other teachers. The results reveal that teachers' organizational support perception is at moderate level and the organizational and occupational identification is at high level. The results also indicate that there exists a statistically significant and positive relation between their perceived organizational support and organizational and occupational identification levels. In addition, the perceived organizational support and identification levels of frequently-appointed teachers are found to be low.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Identification, Occupational Identification

TEŞEKKÜR

Tez alıŐmalarım sűresince kıymetli deneyim ve bilgi birikimini benimle paylaŐıp beni bilgilendirip yűnlendirmenin yanı sıra benden manevi desteęini esirgemeyen tez danıŐmanım Yrd. Doç. Dr. İrge ŐENER'e, yűksek lisans derslerim boyunca bilgi ve deneyimleriyle ufkumu aan sayın hocalarıma ve űzellikle sayın Prof. Dr. Alaeddin TİLEYLİOęLU'na, çalıŐmalarında bana destek olan HaydarpaŐa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi BaŐ Mdr. Yrd. Sayın Ŭlkű ÇALIK hocam'a, Kimya zűmresindeki űęretmen arkadaŐlarıma ve veri toplama çalıŐmalarım esnasında bana yardımcı olan tűm űęretmen arkadaŐlarıma, her zaman yanımda olduklarını bildięim eŐim Mustafa, oęlum Orhun ve yeęenim Ŭzden'e ve ilk űęretmenlerim olan ablam Ayfer AKBULUT, Abim Prof. Dr. Aydın TŬFEKİOęLU'na ve canım amcam Prof. Dr. Zeki TŬFEKİOęLU'na teŐekkűrű bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

KAPAK SAYFASI	i
ONAY SAYFASI	ii
İNTİHAL BULUNMADIĞINA İLİŞKİN SAYFA.....	iii
ÖZET.....	iv-v
ABSTRACT.....	vi-vii
TEŞEKKÜR SAYFASI	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	ix-xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv-xv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Sayıtları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.6. Tanımlar	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Örgütsel Destek Algısı	7
2.1.1 Örgütsel Destek Algısının Tanımı	7
2.1.2 Örgütsel Destek Algısının Boyutları	11
2.1.3 Yönetim Alan Yazınında Örgütsel Destek Algısının Gelişimi	11
2.1.4 Örgütsel Destek Algısının Kuramsal Temelleri	12
2.1.4.1 Sosyal Mübadele Kuramı	13
2.1.4.2 Karşılıklılık Normu.....	15
2.1.4.3 Örgütsel Destek Kuramı	16

2.1.4.4	Lider-Üye Etkileşimi	18
2.1.4.5	Erg Yaklaşımı	19
2.1.5.	Örgütsel Destek Algısının Belirleyicileri.....	20
2.1.5.1	Örgütsel Adalet.....	21
2.1.5.2	Yönetici Desteği	22
2.1.5.3	İnsan Kaynakları Uygulamaları.....	23
2.1.5.4	Bireysel Faktörler	25
2.1.5.4.1	Çalışanların Kişisel Özellikleri.....	25
2.1.5.4.2	Çalışanların Demografik Özellikleri	25
2.1.6.	Örgütsel Destek Algısının Sonuçları.....	28
2.1.6.1	Örgütsel Destek Algısının Psikolojik Sonuçları.....	28
2.1.6.2	Örgütsel Destek Algısının Davranışsal Sonuçları	30
2.1.7	Örgütsel Destek Algısı ile ilgili Yapılan Çalışmalar	31
2.2.	Örgütsel Özdeşleşme	37
2.2.1.	Grup Kavramı ve Sosyal Özdeşleşme Kavramı.....	37
2.2.2.	Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramlarının Tanımlanması.....	38
2.2.3.	Örgütsel Özdeşleşme Türleri ve Seviyesi	40
2.2.4.	Örgütsel Özdeşleşmenin Unsurları	44
2.2.5.	Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	45
2.2.6.	Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Diğer Kavramlarla Karşılaştırılması	47
2.2.7.	Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri	48
2.2.7.1.	Sosyal Kimlik Kuramı	48
2.2.7.2.	Benlik Sınıflandırma Kuramı	50
2.2.8.	Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler	52
2.2.8.1.	Demografik Faktörler	52
2.2.8.2.	Bireysel Faktörler	56
2.2.8.3.	Örgüt ile ilgili Faktörler.....	57
2.2.9.	Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	60
2.2.9.1.	Scott, Corman, Cheney Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	60
2.2.9.2.	Kreiner ve Ashforth'un Özdeşleşme Modeli	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	64
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	64
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	69
3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	70
3.4. Verilerin Analizi.....	71

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR	73
4.1. Araştırma Katılımcılarının Demografik ve Mesleki Özellikleri	73
4.2. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Destek Algılarının Değişkenlere göre Farklılıkları.....	77
4.2.1. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Destek Algılarının Demografik Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları.....	78
4.2.2. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Destek Algılarının Mesleki Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları.....	79
4.3. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerinin Değişkenlere göre Farklılıkları.....	82
4.3.1. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerinin Demografik Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları.....	85
4.3.2. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerinin Mesleki Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları.....	86
4.4. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi.....	89
4.5. Araştırma Katılımcılarının Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi.....	90

4.6. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi	91
4.7. Araştırma Katılımcılarının Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi	93
4.8. Örgütsel Destek Algısının Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi.....	95

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
5.1. Sonuçlar.....	99
5.2. Öneriler.....	102
BİBLİYOGRAFYA	104
EKLER.....	128
EK.1. ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI İLE İLGİLİ YURT İÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR	128
EK.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME SEVİYESİ İLE İLGİLİ YURT İÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	130
EK.3. ANKARA İLİ ÇANKAYA İLÇESİNDE UYGULAMA YAPILAN OKULLARIN LİSTESİ.....	132
EK.4. ARAŞTIRMA ANKETİ.....	133
EK.5. VERİTOPLAMA İZİN ONAYI.....	137
EK.6. ÖZGEÇMİŞ	138

TABLolar LİSTESİ

Tablo.2.1	Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Özellikleri	42
Tablo.2.2	Örgütsel Özdeşleşmeyi etkileyen Faktörlerden Cinsiyet ile ilgili Çalışmalar.....	53
Tablo.2.3	Örgütsel Özdeşleşmeyi etkileyen Faktörlerden Yaş ile ilgili Çalışmalar.....	53
Tablo.2.4	Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörlerden Eğitim Seviyesi ile ilgili Yapılan Çalışmalar	54
Tablo.2.5	Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörlerden Kıdem ile ilgili Yapılan Çalışmalar	55
Tablo.2.6	İş Tatmini ile ilgili Yapılan Çalışmalar	58
Tablo.4.1	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri	73
Tablo.4.2	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslek ile ilgili Bilgileri	75
Tablo.4.3	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eşlerinin Görevlerinin Dağılımı.....	76
Tablo.4.4	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Ortalaması	77
Tablo.4.5	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Demografik Değişkenlere göre Farklılığı.....	79
Tablo.4.6	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Mesleki Değişkenlere göre Farklılığı	80
Tablo.4.7	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Eşin Görevi Değişkenine Göre Farklılığı.....	82
Tablo.4.8	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul ile Özdeşleşme Seviyeleri	82
Tablo.4.9	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Özdeşleşme Seviyeleri.....	84
Tablo.4.10	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eşlerinin Kurumuyla Özdeşleşme Seviyesinin Eşin Görevi Değişkenine Göre Farklılığı	85

Tablo.4.11	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Seviyesinin Demografik Değişkenlere göre Farklılığı.....	85
Tablo.4.12	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Seviyesinin Mesleki Değişkenlere göre Farklılığı	86
Tablo.4.13	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslek ile Özdeşleşme Seviyesinin Demografik Değişkenlere göre Farklılığı.....	87
Tablo.4.14	Öğretmenlerin Mesleki Özdeşleşme Seviyesinin Mesleki Değişkenlere göre Farklılığı.....	88
Tablo.4.15	Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi	89
Tablo.4.16	Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi.....	90
Tablo.4.17	Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi.....	92
Tablo.4.18	Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Mesleki Özdeşleşme üzerindeki Etkisi.....	93
Tablo.4.19	Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi.....	94
Tablo.4.20	Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerinin Mesleki Özdeşleşme üzerindeki Etkisi.....	94
Tablo.4.21	Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi	95
Tablo 4.22	Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Red Durumları	96

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Birçok örgütün en önemli kaynağı çalışanlarıdır. Bu durum özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütler için önemlidir. Günümüzde örgütsel ya da kurumsal başarı için insan kaynaklarına önem verilmekte, onların refah ve mutluluğu örgüt amaçları ile birlikte ele alınmaktadır. Çalışanların örgüte yarar sağlayacak şekilde çalışmalarını için tek yolun maddi ödüller olmadığına anlaşılması ile beraber örgütler nitelikli çalışanlara sadece bir kaynak olarak değil insan olarak da değer verilmesi gerektiğini anlamışlardır.

Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olan ana unsurlardan biri de çalışanlarda oluşan örgütsel destek algısıdır. Çalışanların örgütlerine katkı sağlamaları için, örgütlerinin kendilerine destek sağladıklarını hissetmeleri önem taşımaktadır. Aynı zamanda örgütsel destek, örgütün üyelerine olan bağlılığının da bir göstergesidir. Örgütsel destek örgütün çalışanlar tarafından nasıl algılandığını gösterdiğinden dolayı önemlidir.

Araştırmalar örgütsel destek algısı yüksek düzeyde olan çalışanların örgütlerine daha çok bağlı olduğunu ve çalıştıkları işlerden daha çok memnun olduklarını göstermektedir. Çalıştığı örgüt tarafından çalışmalarının onaylanmadığını ya da onaylanmayacağını, yaptığı faaliyetlerin takdir edilmeyeceğini ve kıymet verilmeyeceğini, diğer bir ifade ile örgüt tarafından desteklenmediğini hisseden çalışanlar örgüt yararına faaliyetlerde bulunmak istemeyecektir. Bu durumda çalışanlar iş yapıyor gibi görünmeyi tercih edecek, fırsatını buldukça işi geliştirecek yapma, işe gelmeme, geç kalma gibi davranışlar sergilemeye yöneleceklerdir. Günümüzde, dış çevre koşullarında ki büyük çaplı değişimler nedeniyle çalışanlar ile örgütler arasındaki psikolojik bağın önemi artmıştır. Örgütler çalışanlarından işlerini sevmelerini, sadakat duygusuna sahip olma, iş yerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi bir takım duyguların ötesine geçip örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini beklemektedir.

Çalışanlarda örgütleriyle ilgili örgütün katkılarını ve refahlarını ne derece önemsedğine dair inançlar gelişmektedir. Çabalarının ödüllendirildiğini ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından önemsenip giderildiğini hisseden çalışanlar bu olumlu iletişimden dolayı örgütün faaliyetlerine daha çok katılırlar, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için kendilerini örgüte bağlı hissederler diğer bir ifade ile örgütle özdeşleşme istekleri artar. Bireyler geçmişte kendilerini yaptıkları işle ya da isimleriyle özdeşleştirirken, günümüzde kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmektedir. Çalışanların örgütlerini benimsemeleri ve örgütleriyle gurur duymaları,örgütlerin uzun vadeli başarılar kazanması için gereklidir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme konusu günümüzde işletme yaşamında incelenmesi gereken önemli bir olgu olarak ön plana çıkmaktadır. Eğitim sektörü açısından bakıldığında ise, öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara yönelik örgütsel destek algılarının ve örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yükseltilmesi, bu sektörün kalitesinin artırılabilmesi için oldukça gerekli bir ön koşul olarak görülmektedir.

Eğitim sektöründe çalışan ilkökul ve lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel özdeşleşme seviyelerine odaklanan bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm olan bu bölümde, araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, sayıtları ve ilgili tanımlar yer almaktadır. İkinci bölümde, örgütsel destek algısı ve örgütsel özdeşleşme kavramları ile ilgili literatür incelenmektedir. Algılanan örgütsel destek kavramının tanımı ve kuramsal temelleri, algılanan örgütsel desteğin özellikleri, öncülleri, algılanan örgütsel desteğin gelişimi ve sonuçları ile algılanan örgütsel destek ile ilgili yapılan çalışmalar; örgütsel özdeşleşmenin tanımı, kuramsal temelleri, örgütsel özdeşleşmenin önemi, örgütsel özdeşleşmenin unsurları, türleri ve örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler, örgütsel özdeşleşme modelleri ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalara detaylı olarak değinilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmanın modeli ve hipotezleri, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri,verilerin analizi; dördüncü bölümde yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgular ile ilgili yorumlar ortaya konulmuş ve son olarak beşinci bölümde araştırmanın sonuçları değerlendirilerek, sonuçlar ile ilgili önerilere yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Problem Cümlesi:Öğretmenlerin örgütsel destek algısı, örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme seviyeleri nedir ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile özdeşleşme seviyeleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

Alt Problemler:

1. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
2. Demografik ve meslek ile ilgili değişkenler öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerini nasıl etkilemektedir?
3. Sık görev yeri değişikliği öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve özdeşleşme seviyesini nasıl etkilemektedir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Ankara ili Çankaya ilçesinde ilkokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik ve meslek ile ilgili değişkenlere göre farklılıkları, demografik ve meslek ile ilgili değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerine olan etkileri ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu ana amaç doğrultusunda eşlerinin görevleri nedeniyle sık ve zorunlu görev yeri değiştiren öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri belirlenip diğer öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve özdeşleşme seviyeleri ile karşılaştırılması da araştırmanın bir diğer amacıdır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme her ne kadar tüm örgütler için önem taşısa da, özellikle örgütün performansı için insan kaynağının önem taşıdığı hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütler için daha fazla önem arz etmektedir. Bu kapsamda, eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin çalıştıkları örgütlerden destek algısı hissetmeleri ve kendilerini çalıştıkları okul ile özdeşleştirmeleri, örgütün

performansının artmasına katkı sağlamak ile birlikte eğitim kalitesinin yükselmesine de neden olacaktır. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda yöneticiler, öğretmen arkadaşları ve diğer eğitim paydaşları tarafından desteklendiğini hissetmeleri onları daha özverili çalışmaya yönlendirecektir.

Öğretmenlerde manevi tatmine neden olan toplumda saygınlık ve statü, eğitimin ölçülemeyen manevi getirilerindedir. Diğer taraftan, öğrenci ise eğitim hizmetinin üretimindeki en önemli faktörlerinden biridir. Öğretmenlerin çalıştığı okula ilişkin olumlu algı, tutum ve düşünce geliştirmeleri, öğrencilerinde okula karşı olumlu bir tutum geliştirmelerinde etkili olacaktır, çünkü öğrenciler eğitim sürecinde en çok öğretmenleriyle etkileşim halinde olmakta ve onların duygu, düşünce ve davranışlarından çok etkilenmektedir.

Öğretmenler eğitim örgütüne olan katkıları sonucunda örgütün kendilerine değer vermesini, mutluluğunu önemsemesini ve çabalarının takdir edilmesini beklemektedirler. Örgütleri tarafından desteklendiğine inanan öğretmenlerin görevlerini daha istekli ve özverili bir şekilde yerine getirmeleri beklenir. Bu nedenle örgütsel destek algısı ve örgütsel özdeşleşme eğitimde etkinlik ve verimliliğin artırılmasında önemli bir etmendir.

Çalışmalarının desteklenmediğini ve ödüllendirilmediğini düşünen öğretmenlerin çalıştıkları kurumla özdeşleşmemeleri, kurumun sorunlarını benimseyememeleri eğitim örgütlerinin önemli bir problemidir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi önemlidir.

Bunun yanı sıra, yapılan literatür taraması sonucunda; örgütsel destek algısı ile diğer değişkenler ve özellikle örgütsel bağlılık ile ilişkisinin araştırıldığı çok sayıda çalışmanın mevcut olduğu ancak örgütsel destek algısının örgütsel özdeşleşme ile arasındaki ilişkiyi ve etkiyi belirlemek amacıyla çok az sayıda çalışma yapılmış olduğu ayrıca ülkemizde yapılan çalışmalarda, öğretmenlerde ve eşlerinin görevi nedeniyle çok sık görev yeri değiştiren öğretmenler özelinde örgütsel destek algısı ve bu algının örgütsel özdeşleşme seviyelerini nasıl etkilediğinin araştırılmadığı tespit edilmiştir. Örgütün yaptığı çalışmaları

desteklemediğini ve ödüllendirmediğini düşünen öğretmenlerin çalıştıkları kurumla özdeşleşmemeleri, kurumun sorunlarını benimsememeleri eğitim örgütlerinin önemli bir problemidir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesinin önemli olacağı ve elde edilen bulguların eğitim örgütlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Eğitim örgütlerinde yatırımın belirli bir zaman aralığında insana yapılıyor olması nedeniyle yapılacak olan hataların düzeltilmesi ve bireysel kayıpların giderilmesi mümkün olmamaktadır. Bu nedendir ki yapılan bu çalışmada eğitim örgütlerini daha iyi bir seviyeye çıkarma amacı güdülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmanın sayıtları aşağıdaki gibidir:

1. Araştırma evrenini Çankaya ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı okullarda görev yapan 8.125 öğretmen oluşturmaktadır. Belirlenen 28 okul ve 878 kişilik örneklem gurubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmıştır.
2. Kullanılan istatistiksel tekniklerin ve yapılan analizlerin araştırma amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
3. Ankete katılan katılımcıların anket sorularını doğru bir biçimde algıladıkları ve doğru bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1. 2013-2014 Eğitim ve Öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesinde, MEB'e bağlı ilkokul ve liselerde çalışan 878 öğretmenin görüşü ile sınırlıdır.
2. Varsayımların karşılandığı veri analizi teknikleri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Destek Algısı: Örgütsel destek algısı, örgütün çalışanlarının katkısına değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen kural, politika ve eylemleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine yönelik duygulardır (Eisenberger vd., 1986:500).

Örgütsel Özdeşleşme: Bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarının zamanla daha çok bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir (Hall vd., 1970).

Mesleki Özdeşleşme: Bireyin kendisini yaptığı çalışma ile ve bu çalışmayı yapan kişilere atfedilen çeşitli ayırt edici özellikler açısından tanımlamasıdır(Mael ve Ashforth,1992).

BÖLÜM 2

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, öncelikle araştırma konusu olan örgütsel destek algısı ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının kuramsal açıklamalarına ve bu kavramlar ile ilgili yapılan yerli ve yabancı araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. Örgütsel Destek Algısı

2.1.1. Örgütsel Destek Algısının Tanımı

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre (2014), algının kelime anlamı duyu organlarımızla çevreden aldığımız bilgiyi duyma, organize etme, anlayıp, değerlendirme sürecidir diğer bir ifadeyle bir şeye dikkati yöneltmek o şeyin bilincine varma, idrak etme anlamına gelmektedir.

Algılama, dış çevremizde bulunan tüm nesnelere, farklı biçimde ve durumda beş duyumuzda oluşturdukları izlenimler ve sinir sistemimizdeki örgütlenmelerle bize tanıtan ve bizi bu konuda bilinçlendiren ruhsal bir fonksiyondur. İnsanlar bu ruhsal fonksiyon sayesinde sürekli çevresindekileri algılar ve algılamaya uygun davranışlarda bulunur, kararlar verir, yorumlamalar yapar ve önlemler alır (Güney, 2013:122). Algılama süreci ise kişilerin sahip olduğu değer yargıları, ihtiyaçlar, amaç ve hedefleri, yetişmiş oldukları kültürel ortam, duyguları, geçmişte kazanmış olduğu tecrübeleri ve hatta edinmiş olduğu bazı biyolojik ve fizyolojik özellikler gibi birçok etmen tarafından etkilenmektedir (Eren, 2011:427). O halde algılanan ifadesi "bireyin çevreyi algılaması" ile ilgilidir. Örgütün birey tarafından görünüşü, örgütteki bir takım olayların bireyler tarafından algılanma şekli farklılıklar gösterecektir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı bir uygulama diğer bir birey tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilecektir (Özdevecioğlu, 2003:116). Dolayısıyla algılama bireyler arasında değişkenlik göstermektedir.

1980'lerin ortasından itibaren gelişme göstermeye başlayan örgütsel destek, bireyin, örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine

yönelik bir algılama tarzıdır. Martin'e (1995: 89) göre, örgütsel destek, örgütün çalışanlarının örgüte katkılarının farkında olması ve bunu dikkate alarak çalışanların refahına izin vermesidir. Eisenberger ve diğerleri (1986:500) ise örgütsel desteği, örgütün çalışanların katkısına değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen kural, politika ve eylemleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine yönelik duygular olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Turunç ve Çelik,2010:184).

Örgütsel destek aynı zamanda yenilikçi fikirlerin şiddetle savunulması, gerekli kaynakların sağlanması veya uzmanlık ya da hareket özgürlüğü ve sosyo-politik destek gibi değişik şekillerde olabilir (Zampetakis vd, 2009:167). Çalışanların örgütsel destek algısı dış baskılardan (devletin sağlık ve güvenlik yönetmelikleri, sendika faaliyetleri gibi) ziyade örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiği faaliyetleri sonucunda elde ettikleri inançlarına bağlı olarak oluşmaktadır. Uygun iş koşulları ve örgütsel ödüllerde örgütsel destek algısını etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger,2002:698). Algılanan örgütsel destek aynı zamanda çalışanın örgütüyle yapmış olduğu bir psikolojik sözleşmedir (Asalage ve Eisenberger, 2003:491).

Turunç ve Çelik'e (2010:185) göre, Eisenberger ve diğerlerinin (1986) yapmış olduğu tanımdan aşağıda yer alan varsayımlar çıkarılabilir:

1. Çalışanların örgüte katkıda bulunduğu varsayılır.
2. Çalışanların örgüte yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiği çalışan tarafından algılanır.
3. Çalışanların örgüte yapmış olduğu katkılar karşılığında örgütün çalışanın refahını sağlamaya yönelik çaba gösterdiği yine çalışan tarafından algılanır.

Algılanan örgütsel destek aynı zamanda çalışanların örgütlerine dair geliştirdikleri inançlardır,örgütün bireylerin kendi katkılarına ne derece değer verdiği kendi ihtiyaçlarını ne derece önemseddiği konusunda genel inanışlar oluşturma eğilimi içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu inanışlar örgüt ve birey için önemli olmakla birlikte örgüte ve bireye göre farklı kategorilerde de olabilir. Bazı bireyler örgütsel destek algılarını örgüt üyelerinin kendilerine işlerini tamamlayabilmeleri için yardım

veya araç sağlama istekleri gibi etkenlere dayandırırken diğerleri ise örgüt üyelerinin kendileri için önemli olan bir konuda eğitim imkânı sağlama istekliliği gibi etkenlere dayandırabilirler. Bunun dışında çalışanlar inançlarını oluştururken ödüllendirilmeyi sınırlandıran çevresel ve örgütsel kısıtlamaları da göz önünde bulundurabilirler. Örneğin bir çalışan bir konuda eğitim almasını engelleyen bürokratik nedenlerin farkına varmışsa, örgütsel destek algısı eksilmeyebilir, farkına varmamışsa örgütün onu desteklemediğini düşünerek örgütüne ilişkin destek algısı değişebilir (Eisenberger vd, 1990: 51-59).

Algılanan örgütsel destek; çalışanın örgütteki faaliyetleri sonucunda örgüte sağlamış olduğu faydanın örgüt tarafından bir değer olarak görülmesi ve örgütünde çalışanın refah seviyesi ile ilgilendiğinin çalışan tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Hellman vd, 2006:631). Makanje ve diğerleri (2006) ise algılanan örgütsel desteği, örgütün kendi çalışanlarına bağlılığı olarak tanımlamaktadır, yazarlar algılanan örgütsel desteğin çalışanın verilen görevi etkili bir şekilde tamamlaması için işvereninden aldığı destek olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışanlar ile örgütleri arasında biri yazıya dökülüp imzalanan ve ekonomik değişimi düzenleyen, diğeri ise sözlü ve sosyal değişimi düzenleyen iki tür sözleşme imzalanmaktadır. Ekonomik değişimi düzenleyen yazılı sözleşmede yer alan yükümlülükleri her iki tarafın da yerine getirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sözleşmede belirtilen yaptırımlar uygulanabilmektedir. Çalışanlarla işverenler ve işletmeler arasındaki sözlü, sosyal değişimi düzenleyen psikolojik sözleşme kapsamında ise, çalışanlardan işverenlerine sadakat göstermeleri, yüksek performanslı çalışmaları, işe bağlılık göstermeleri gibi olumlu davranışlar beklenirken, bunların karşılığında işverenlerin de çalışanlarına güven, örgütsel destek gibi olumlu davranışlar sergilemeleri beklenmektedir (Turnley vd, 2003:189; Turunç ve Çelik, 2010:185). Diğer bir deyişle, çalışanlar örgüt beklentilerini karşıladığı sürece, örgütün beklentilerini karşılamak için gayret göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699; Organ, 1977:49; Turunç ve Çelik, 2010:185).

Özetle, çalışanlar örgütün temel unsurlarının kendilerine karşı olan tutumlarını değerlendirdiklerinde, çalışanlarda oluşan algı, ya da anlayış örgütsel destek algısıdır (Eisenberger vd, 1986). Örgütsel destek, insan kaynaklarının

öneminin bilincinde olan örgütlerde bulunabilecek olan özel bir anlayıştır. Örgütsel destek anlayışının olduğu örgütlerde çalışanların örgüte katkıları dikkate alındığı ve refah düzeyi artırıldığı, için çalışanlar bu durumdan mutluluk ve gurur duyarlar (Watkins, 1995).

Özdevecioğlu'na (2003:113-130) göre çalışanlarını destekleyen bir örgütte veya yönetimde bulunması gerekli özellikler beş alt başlıkta toplanmaktadır:

1. Örgüt tarafından çalışanlarının eleştirilerinin, yenilikçi fikirlerinin ve önerilerinin dikkate alınması, önerilerin uygulamaya aktarılması durumunda çalışanlar, fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde örgütte değişiklikler yapıldığını bilirlerse, bu durumu destek olarak algılayacaklardır.
2. Örgüt tarafından iş güvenliği sağlanması: Çalışanlar örgütlerinden iş güvenliği de beklerler. Örgütler tarafından çalışanlara başarılı oldukları takdirde işyerinde sürekli çalışabileceklerine ilişkin güvence verilir ve iş güvenliği sağlanmaya çalışılır ise başarılı olunması karşılığında işe devam edilebileceği, işten çıkarılmayacağı duygusu çalışanlar tarafından örgütsel destek olarak algılanacaktır.
3. Örgüt içinde pozitif iletişim ortamı yaratılması: Örgüt içinde insan ilişkilerinin pozitif yönde olmasını sağlayarak örgüt içindeki iletişimi artırmak ve halkla ilişkiler çalışmalarının iyi seviyelerde olması çalışanlar tarafından beklenmektedir. Örgüt içindeki ast-üst ve üst-ast ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması çalışanları motive edecek çalışanlar tarafından örgütsel destek olarak algılanacaktır.
4. Örgütün çalışanlarını birbirinden ayırmadan eşit ve adil davranarak örgütsel adaleti sağlaması, haksızlık yapmaması: Çalışanlar çalıştıklarının karşılığında hak ettiklerini almak isterler. Bu onlar için önemlidir.
5. Çalışanları önemseyerek onlara rağmen bazı kararların alınmaması: Çalışanlar sosyal birer varlıktır, kendileri ile övünülmesini ve takdir

edilmesini beklerler. Bu şekilde davranan yöneticiler çalışanları tarafından destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır .

2.1.2. Örgütsel Destek Algısının Boyutları

Kraimer ve Wayne'a (2004) göre çok boyutlu algılanan örgütsel destek sınıflandırılmasına göre, algılanan örgütsel destek aşağıda belirtildiği gibi üç boyutta incelenmektedir

1. **Uyum Sağlama Desteği:** Örgütün iş transferlerini takip eden süreçte çalışanın ve çalışanın ailesinin örgüte uyum sağlaması ile ilgilenmesi olarak tanımlanır. Bu doğrultuda, uyum sağlama desteğinin, örgütteki politikalar ve uygulamalar içerisinde gerçekleştiği gözlenmektedir. Bu destek sayesinde, yabancı bir ülkeye ya da örgütlerine uyum sağlamak ve eylemsel geçiş yapmak kolaylaşmaktadır.
2. **Kariyer Desteği:** Örgütün çalışanın kariyer ihtiyacı ile ilgilenmesi işlemlerini kapsar. Kariyer desteği de örgüt politikaları ve uygulamaları içerisinde gelişmektedir. Örneğin bu kariyer destek algısı ile çalışanlar, yabancı bir ülkedeyken de kariyer geliştirme fırsatlarını almaya devam ederler. Ayrıca kariyer desteği algısı uygulamaları içerisinde uzun dönemli kariyer planlamaları, kariyere yönelik performans tahminleri ve yabancı bir görevde çalışan bir danışmanda yer alır. Dolayısıyla çalışanlar, örgütsel desteğe önemli katkılar sağlamış olurlar.
3. **Finansal Destek:** Örgütün çalışanların finansal ihtiyaçları ile ilgilenerek, çalışanların katkılarını telafi ve çalışma faydaları açısından ödüllendirmesi olarak ifade edilebilir. Finansal destek; finansal teşvikler, ödüller vb. örgütsel politikalar ile gelişmektedir (Aktaran: Fındık, 2011:5).

2.1.3. Yönetim Alan Yazınında Örgütsel Destek Algısının Gelişimi

Yönetim alan yazınında örgütsel desteğin gelişiminin anlaşılabilmesi için insan ilişkileri yaklaşımının incelenmesi gerekmektedir.

İnsan ilişkileri yaklaşımı çalışanların örgüt içinde nasıl davranmaları gerektiğini belirlemek yerine insanın davranışının nedenini belirlemeye çalışır. Yönetim uygulamaları açısından insan ilişkileri yaklaşımı insan ve örgüt arasında oluşan sorunların çözümünde davranış bilimlerinden yararlanma anlamına gelmektedir (Baransel,1979). İnsan ilişkileri yaklaşımında örgütsel analizde insan unsuru temel alınır, teknik, yapısal ve ekonomik faktörlerin insanla etkileşimine önem verilir. İnsan ilişkileri yaklaşımında, birey ve örgüt, örgütsel analizlerin iki önemli ayağını oluşturur (March ve Simon,1993; Lussier,2009).

Levinson (1965), 1960'lardaki coğrafi ve sosyal hareketlilik içinde meydana gelen değişikliklerle uğraşan çalışanlar için örgütsel desteğin önemli olduğunu iddia etmiştir. Bireylerin arkadaşlarından ya da ailelerinden uzaklaşmaları onların önemli destek ve değer kaynaklarını kaybetmelerine sebep olmaktadır. Levinson'a (1965) göre, çalışanlar örgütlerine kişilik ve insani özellikler yüklemektedirler. Levinson'un çalışması sayesinde, çalışan-örgüt arasındaki ilişkinin gerekçesi ve kapsamı açıklanmıştır. Örgütler çalışanları desteklemeyi amaç edindikleri için, çalışan-örgüt ilişkisinin önemi 1970 ve 1980'lerin iş çevresinde büyümeye devam etmiştir (Zagenczyk, 2001:10).

Çalışma ortamında grup oluşturma, grupta arkadaşlık ve sevgi bağlarının güçlü olması, örgüt sahibi ve yönetici davranışlarının olumlu olması, çalışanlar üzerinde örgütünü ve yöneticilerini benimseme duygusu yaratır, bu durum çalışma ortamının atmosferini değiştirmekte ve sürekli verimlilik artışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Eren, 2004:21). Bu çalışmalar sonucunda örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan örgütsel davranış kavramlarından biri olan örgütsel destek kavramının önemi ortaya çıkmıştır.

2.1.4. Örgütsel Destek Algısının Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerini oluşturan kuramlar; Sosyal Mübadele Kuramı, Karşılıklılık Normu, Örgütsel Destek Kuramı, Lider-Üye Etkileşimi ve Erg Yaklaşımı'dır. Bu kuramlar aşağıda yer alan bölümlerde açıklanmaktadır.

2.1.4.1. Sosyal Mübadele Kuramı

Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların, her zaman için örgütün yararına çalıştıkları söylenebilir. Bu noktadan bakıldığında, algılanan örgütsel destek, Blau'nun (1964) sosyal mübadele kuramına dayandırılabilir. Bir mübadele süreci olarak sosyal ilişki kavramını tanımlayabilmek için ilk kez "Sosyal Mübadele Kuramı" terimini kullanan araştırmacı Blau (1964)'dur (Bolat vd., 2009:219). Bu kuram, çalışanların performans seviyelerini, örgütten gelecekte kendilerine sağlamasını bekledikleri maddi ve manevi ödüllere bağlı olarak biçimlendirmeyi seçtikleri esası üzerine kuruludur (Stamper ve Johlke, 2003:571).

Örgütsel destek algısı uyarınca, birçok durumda çalışanın örgütten beklentilerinin olduğu kabul edilmektedir. Örgütün çalışanın sağlık problemleriyle ilgilenmesinin, çalışanın hatalarına, üstün performansına ve işini ilginç ve anlamlı bulmasına yönelik tepkilerinin ve çalışana adaletli ücret ödeme arzusunun bu durumlar arasında olduğu söylenebilir (Aube vd, 2007:480). Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların,örgütsel bağlılık açısından minnettarlık hissi artacağından karşılık verme olasılıkları yükselecektir (Shore ve Tetrick,1991:637; Bishop vd,2000:1116;Yoon ve Thye,2002:98-99).Sosyal mübadele kuramı kişilerin kendilerine yardım eden insanların yardıma ihtiyaçları olduğunu hissederek onlara yardım etmesi gerektiği ilkesine dayanır. Sosyal mübadele kuramına göre çalışanların örgüte bağlılığı büyük ölçüde örgütün çalışanlara bağlılığının algılanma derecesi ile ilgilidir. Bununla birlikte örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha gayretli çalışmanın ödüllendirileceği beklentisi çalışanlarda artar. Değişik faydalar sebebiyle artan iş gayreti, çalışanların sahip olduğu sosyal mübadele kuramı düşünce tarzına bağlıdır (Eisenberger ve diğerleri, 1986:501; Gül,2010:14).

Sosyal değişim üç temel varsayım ile açıklanmaktadır. Birinci varsayım, bireylerin akılcı olduğunu kabul eder. Bireyler çeşitli alternatifler arasından kendileri için en uygun ve ödüllendirici olan alternatifi seçer yani zarardan kaçınır ya da en az zararlı altından kalkabileceği alternatifi seçer (Özkalp, 2004:35). İkinci varsayım, azalan marjinal fayda ilkesidir. Azalan marjinal fayda ilkesi ekonomide kullanılan bir terim olup, "tüketicinin belirli bir maldan belirli dönemde kullandığı miktar arttıkça, her ilave birimden elde ettiği faydanın veya kısaca marjinal

faydasının giderek azalması” şeklinde tanımlanmaktadır. Kişinin tükettiği mal miktarı arttıkça giderek azalan marjinal fayda daha da azalarak belirli bir noktada (doyum noktası) sifıra eşit olur. Sosyal mübadele kuramı açısından bu ilke bireyin elde ettiği ödüllerin değerinin kısa zamanda giderek anlamını yitirerek belirli bir noktada artık kişi için anlam ifade etmeyeceği şeklinde yorumlanabilir(Ünsal, 2007:136). Üçüncü varsayım ise; sosyal mübadele durumunda insanlar verdikleri ile aldıkları arasında bir eşitlenme beklentisi içindedirler. Eğer insanlar ilişkilerinde eşitliğin varlığını hissedersen bu ilişkiden tatmin ve mutluluk duyarlar. Eşitsizlik durumunda ise tatminsizlik ortaya çıkar ve insanlar ilişkilerini sonlandırma eğilimi gösterirler (Özkalp, 2004:35). Blau (1964), sosyal mübadele ilişkilerinde yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ilişki dengesinin bozulduğunu bunun da her iki taraf için olumsuz sonuçlar doğurduğunu vurgulamıştır (Mimaroglu, 2008: 34).

Kuramın gelişimine katkı sağlayan öncü araştırmacılar arasında, Blau (1955, 1960, 1964), Emerson (1962) ve Homans (1958) gibi sosyologlar ile Thibaut ve Kelley (1959) gibi sosyal psikologlar yer almaktadır. Sosyal davranışı bir alışveriş ilişkisi olarak görerek ilk sistematik kuramı geliştiren sosyolog Homans’dır (1958). Thibaut ve Kelley’e (1959) göre bireyler arzuladıkları sonuçlara ulaşabilmek için diğer bireyler, gruplar ya da örgütler ile birlikte çalışırlar (Gürbüz, 2006:52). Emerson (1962), güç ve bağlılığın mübadele ilişkileri üzerindeki etkisi noktasında kurama katkı sağlamıştır. Emerson’a göre (1962), sosyal ilişkiler, yaşanan güç dengesizlikleri nedeniyle istikrarsızlaşmaktadır ve bir sosyal mübadele ilişkisinin sürdürülebilmesi için karşılıklı bağımlılık hayati önem taşımaktadır.

Gürbüz (2006:52), sosyal mübadele kuramının var olan bazı özelliklerini aşağıdaki şekilde belirtmektedir:

1. Tarafların birbirlerine sundukları karşılığın zamanlaması ve niteliği gönüllülük esasına dayanmakta olup, gönüllü olarak uygulanan davranışlar zorunlu olarak yapılan davranışlardan farklıdır. Değiş-tokuş sonucunda tarafların elde edeceği kazanç bireylerin takdirine bırakılır bunun için taraflar arasında ayrıca pazarlık yapılmaz.

2. Elde edilen kazançlar ekonomik kaynaklarla yani para ile ifade edilmemektedir. Bu nedenle gelecekte niteliği belirlenmemiş yükümlülükler oluşturmaktadır.
3. Sosyal değişim sonucu elde edilenler, karşılıklı güven ve arkadaşlığın birer göstergesidir (Kalağan,2009).
4. Blau'ya (1964) göre (Moideenkutty vd., 2006:16) takas ilişkileri geniş anlamda sosyal takas ve ekonomik takas olmak üzere iki kısma ayrılır. Ekonomik takasta değişim birimleri belirlenmiştir ve genellikle resmi sözleşmelere dayandırılır. Sosyal takasta ise alınan yardım karşılığında gelecekte bir iyilik yapılması beklenmekte ancak iyiliğin şekli ve ne zaman yapılacağı konusunda bir ön şart koşulmamaktadır, iyiliği yapacak olan kişinin insiyatifine ve sağduyusuna bırakılmaktadır. Bu özellik itibariyle sosyal takas minnettarlık, kişisel zorunluluk ve güven duygularının gelişimine yardımcı olmaktadır (Moideenkutty vd,2006: 17; Gül,2010:15).

2.1.4.2. Karşılıklılık Normu

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelini oluşturan diğer bir kuram ise, karşılıklılık normu kuramıdır. Tüm toplumlarda bireylere kendilerine yardım edenlere karşılık vermeleri gerektiği öğretilir (Özkalp,2002:269). Bu öğretiyi karşılıklılık normu düşüncesine dayanır. Karşılıklılık normu kuramı (The Norm of Reciprocity), Gouldner (1960) tarafından ileri sürülmüştür. Sosyal mübadele kuramında olduğu gibi, bireylerin sağladıkları yararları karşılık olumlu davranış göstermesi temeline dayanmaktadır. Karşılıklılık normu kuramının geçerli olabilmesi için, öncelikle bireylerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve onlara zarar vermemeleri gerekmektedir (Gouldner, 1960:171-173).

Gouldner'e (1960) göre bir insan diğerine iyi davrandığı zaman karşılıklılık ilkesine göre iyi davranışın geri dönüşümü olmak zorundadır (Aktaran: Eisenberger vd, 2001:42). Değiştirilen faydalar, bilgi, saygı görme, para, hizmetler ve kişisel olmayan kaynaklar veya beğenilme gibi sosyo duygusal kaynakları içerebilir. Bir başkasına yardım etmede gösterilen gayretin artışı ile yardım yapana daha olumlu

duygular beslenilmekte ve karşılıklılık ilkesi sayesinde kişiler arası ilişkiler güçlenmektedir (Kalağan, 2009).

Gouldner'a (1960) göre karşılıklılık normu evrensel bir özelliğe sahiptir. Ne var ki evrensel özelliğin seviyesi yaşanan durumun koşullarına, bireylerin kişiliklerine ve karşılıklılık normunun sonuçlarına verilen değere göre değişiklik gösterebilmektedir. Yapılan bir yardım sonucunda elde edilen kazancın değeri, bireyin bu yardıma olan ihtiyaç seviyesine göre ölçülecektir. Bireye yardım eden tarafın yardım kaynakları ve yardımı yapma amaçları da, karşılıklılık normu kuramını etkileyecektir (Gouldner, 1960:173; Fındık,2011:9). Sonuç olarak kişiler kendilerine yardım edenlere karşılık verme ihtiyacı hissedeceklerinden karşılıklılık normu gereği yardıma yardımla karşılık vereceklerdir (Gouldner,1960:173; Fındık, 2011:9).

Karşılıklılık normuna göre, örgütün sağladığı örgütsel destek, örgütsel refahı sağlamak ve amaçlarına ulaşmasında örgüte gönüllü destek vermek için çalışanlarda duygusal bir zorunluluk oluşturmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:702). Bu nedenden ötürü örgütün amaçlarına ulaşması için çalışanlarda yükümlülük hissi oluşturan karşılıklılık normu, algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturmaktadır (Eisenberger vd, 2001: 42; Fındık, 2011:9).

2.1.4.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, çalışanların işverenlerinden aldıkları ödeme, eğitim, sosyo-duygusal destek gibi kaynaklar karşılığında, çalışanların işle ilgili olumlu sonuçlar gösterdiğini ileri süren modern mübadele teorisidir (Michael vd., 2005:173; Fındık,2011:10). Örgütsel destek kuramı, “Çalışanların sosyal-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, gösterdikleri üstün çabaların değerlendirilmesi, takdir edilmesi, örgüte sağladıkları katkılar sonucunda mutluluklarına önem verilmesi, katılımlarına ve ilgilerine değer verilmesi inancı”nı ifade etmektedir (Eisenberger vd.,1986:500). Bu kuram, özellikle çalışanların örgüt tarafından değerlerinin anlaşılmasını vurgulamaktadır (Eisenberger vd., 2004:207). Örgütsel destek kuramı, aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin nedenleri ve sonuçları hakkında açık ve test edilebilir tahminlerde bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699). Örgütsel destek kuramına göre, örgütsel destek aynı zamanda çalışanların kendilerini

geliştirmelerine ve başarı arzularını gerçekleştirmeye yardımcı olacak kaynakların sağlanması konusunda da bir isteklilik uyandırabilir (Armeli vd., 1998:300; Çakar vd., 2009:77).

Örgütsel destek kuramına göre, bireyler örgütün amaçlarına ulaşması için örgüte karşılık verme yükümlülüğü hissetmektedirler.Çalışanlar, kendilerini örgüte karşı sorumlu hissettiklerinde ya da algıladıkları örgütsel destek düzeyi yüksek olduğunda, davranışları ve tutumları üzerinde olumlu bir etki meydana gelebilir. Böylece çalışanlar, örgütün kendisine sağlamış olduğu katkının karşılığını verebilirler. Örneğin, çalışanlarda daha etkili çalışma davranışı gelişebilir. Sonuç olarak, çalışanlar algılamış oldukları örgütsel desteği somut bir şekilde davranışlarına yansıtırlar (Eisenberger vd, 1997:813; Liu, 2004:6).

Çalışanlar örgüte insani özellikler ve nitelikler yüklemek eğilimindedirler. Kısaca çalışanların örgütü kişiselleştirdikleri varsayılmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin gelişimi örgütün kişiselleştirilmesi, çalışanların örgüte insani özellikler ve nitelikler yükleme eğilimi olarak ifade edilebilir. Algılanan örgütsel desteğin gelişimi bu özelliklerin pekiştirilmesiyle oluşmakta ve büyümektedir.

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin boyutlarını açıklamak için psikolojik yöntemlerden yararlanır. Bu yöntemlerin ilki, karşılıklılık normudur. Karşılıklılık normuna göre, işletme tarafından sağlanan örgütsel destek, örgütsel huzuru sağlamak ve amaçlarına ulaşmasında örgüte gönüllü destek vermek için çalışanlarda duygusal bir zorunluluk yaratmaktadır. İkinci olarak, algılanan örgütsel destek önemseme, onaylama ve saygı gösterme anlamlarına gelerek sosyal ihtiyaçları karşılar, çalışanlar ve diğer örgüt üyeleri arasındaki ilişkileri yönlendirir ve çalışanlar için sosyal ortamda bir rol statüsü sağlar. Üçüncü olarak ise, algılanan örgütsel destek çalışanların daha çok çalışmasını sağlar ve böylece bu çabalarının örgüt tarafından fark edileceğine ve ödüllendirileceklerine yönelik inançlarını güçlendirir. Sonuç olarak çalışanlar işletmelerine bağlanır ve yüksek performansla çalışırlar; bu durum onlara moral verir ve iş memnuniyetlerini artırır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:702).

2.1.4.4. Lider Üye Etkileşimi

Lider Üye Etkileşimi kuramı, liderlik yaklaşımları içerisinde ilişki temelli bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, lider ve takipçilerinin birbirleri ile olgunlaşmış bir ilişki geliştirebildikleri zaman etkili bir liderlik sürecinin meydana geleceği varsayımı üzerine kurulmuştur (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 225). Bu kurama göre, lider tüm astlarına aynı şekilde davranmaz, aksine her bir astıyla arasında farklı düzeyde ve şekilde bir ilişki vardır. Sözü geçen bu ilişki, sadece iş sözleşmesinde belirtilen koşullarla sınırlı olabileceği gibi (Graen ve Cashman, 1975; Graen vd., 1977), karşılıklı saygı ve güven sonucunda oluşan güçlü etkileşimle de gelişebilir (Sparro ve Liden, 1997). Lider üye etkileşimi modeli, lider ve astları arasındaki ikili ilişkileri esas alması bakımından geleneksel liderlik modellerinden farklılaşmaktadır. Bu kuram, geleneksel liderlik modellerinin ihmal ettiği karşılıklı etkileşim sürecini ve bu süreçteki farklılaşmayı da incelenmektedir (Baş vd., 2010: 1014; Fındık, 2011: 10).

Liderlik kuramı, 1975 yılında Dansereau, Graen ve Haga tarafından ileri sürülmüş ve önceleri “Dikey İkili Bağlantı Modeli” (Vertical Dyad Linkage Model) olarak adlandırılmıştır. Bu kuram, lider/yönetici ve üyeler/astlar arasındaki etkileşimi dikey ikili bir yaklaşım temelinde ele alarak geliştirmiş ve “Lider-Üye Etkileşim Kuramı” (Leader-Member Exchange Theory (LMX))” olarak yeniden adlandırılmıştır (Dansereau vd., 1975; Özutku vd., 2008: 194). Liden ve diğerlerine (1997) göre lider-üye etkileşim kuramında, yönetici ile çalışan arasında kurulacak olan pozitif ilişkiler, etkileşim içinde olan iki taraf arasında yapıcı iş ilişkilerine katkıda bulunmaktadır. Bunun nedeni yöneticilerin önemli bir bilgi kaynağı olmasıdır (Eisenberger vd., 2004: 211).

Lider-üye etkileşimi kuramı, yönetici ve astı arasındaki ilişkinin ve etkileşimin kalitesini ifade etmektedir. Yönetici, ödüllerin dağıtıcısı kabul edilip, maaş artışı ve kişisel gelişim olanakları gibi durumlarda yardımcı olduğu için örgütü ayakta tutan bir güç gibi görülmektedir (Scandura vd., 1986). Algılanan örgütsel destek, çalışan ve örgütü arasındaki değişimden etkilendiğinden dolayı; lider-üye etkileşimi de çalışan ve yöneticisi arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Buna ilaveten,

yöneticiler örgütü temsil ettikleri için, yönetici ve çalışan arasında meydana gelen değişim çalışanın algıladığı örgütsel desteği etkilemektedir (Silbert, 2005:7).

2.1.4.5. Erg Yaklaşımı

Erg Yaklaşımı Maslow'un(1965) ihtiyaçlar kuramını temel alır. Maslow, insan ihtiyaçlarını aşamalı bir yapı içinde ele alır ve insanların alt basamaktaki ihtiyaçları giderilir giderilmez üst basamaktakileri doyurmaya yöneleceğini söyler. Bu aşamalar, fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, değer ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olmak üzere beş başlıkta incelenmektedir(Cüceloğlu,2003).

Maslow'un ihtiyaçlar kuramına alternatif olarak geliştirilen Erg Yaklaşımı Clayton Alderfer (1972) tarafından geliştirilen bir ihtiyaçlar kuramıdır. Daha çok çalışma hayatındaki ihtiyaçlarla ilişkili olan bu kuramın adı, ileri sürülen üç ihtiyacın baş harflerinden meydana gelmektedir. Burada sözü edilen ihtiyaçlar, var olma, ilişki kurma ve gelişmedir (existence, relatedness, growth – ERG). Yaklaşımında Maslow'un geliştirmiş olduğu beş ihtiyaç üçe indirilmiştir. Yaklaşımına göre önce insanların temel ihtiyaçları giderilmelidir aksi takdirde daha üst düzeyde bulunan istek ve ihtiyaçların motive edici özelliği anlam ifade etmeyecektir (Aktaran: Koç ve Topaloğlu,2010:29).

Erg yaklaşımındaki var olma ihtiyacı Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına, ilişki ihtiyacı Maslow'un sosyal ihtiyaçları ile statü sahibi olma, itibarlı imkânlar elde etme gibi saygınlık ihtiyaçlarına, gelişme ihtiyaçları ise Maslow'un saygınlık ihtiyaçlarından kendine saygı, güven duyma, başarılı ve özerk olma gibi içsel saygınlık faktörleri ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Aktaran: Koç ve Topaloğlu,2010:29).

Kurum ve kuruluşların belirlemiş olduğu ücret ve fiziksel çalışma koşulları var olma ihtiyaçlarına, çalışma yaşamındaki insan ilişkileri ilişki ihtiyaçlarına, çalışanların iş yaşamlarındaki bireysel gelişme ve yaratıcılıkları ile ilgili çabaları ise gelişme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Dolayısıyla ücret, kurumsal imkânlar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği var olma ihtiyaçlarını, çalışma arkadaşları ve iş dışında ki insanlarla sosyal ilişkiler kurma ilişki ihtiyaçlarını, işin mücadele, özerklik ve yaratıcılık içermesi ise gelişme ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Alderfer'e (1972)göre, çalışanın alt basamakta ki ihtiyaçlarının doyurulması onu üst düzey

ihtiyaçlarını doyumaya yönlendirir.Üst basamaktaki ihtiyaçların az doyurulması alt düzey ihtiyaçlara daha fazla istek duyulmasına neden olacaktır (Aktaran: Koç ve Topaloğlu, 2010:29-33).

Özetle, örgütsel destek algısına temel oluşturan bu kuramlar incelendiğinde, bu kuramlarda aşağıdaki hususlara dikkat çekildiği sonucuna varılabilir:

1. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar her zaman için örgütün yararına çalışma eğilimindedirler.
2. Çalışanlar örgütün gelecekte kendilerine sağlayacağı fayda ve ödüllere bağlı olarak örgütle ilgili çabalarını ve performanslarını belirleyeceklerdir.
3. Çalışanlar örgütün kendilerine sağladığı destek sonucunda örgütün amaçlarına ulaşması için duygusal bir zorunluluk hissetmektedir.
4. Lider-Üye etkileşiminin yüksek derecede olması çalışanlarda ödül beklentisi artırarak örgütsel desteğe katkı sağlamaktadır.

Tüm bu kuramların ortak özelliği olarak çalışanın örgütsel destek algısının örgütün kendisine sağladığı fayda ve ödüllere göre belirlenmekte olduğu söylenebilir.

2.1.5. Örgütsel Destek Algısının Belirleyicileri

Rhoades ve Eisenberger'e (2002:699) göre örgütsel desteği etkileyen faktörler dört başlık altında toplanmaktadır:

1. Örgütsel Adalet
2. Yönetici Desteği
3. İnsan Kaynakları Uygulamaları: örgütsel ödüller ve iş koşulları (tanınma ve terfiler, ücret, iş güvenliği, özerklik, eğitim, örgüt büyüklüğü gibi)
4. Bireysel Faktörler (çalışanların özellikleri)

2.1.5.1 Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, algılanan örgütsel desteği etkileyen en güçlü örgütsel faktörlerden biri olup, örgütsel destek ile aralarında pozitif bir ilişki olduğu birçok araştırmacının yapmış olduğu çalışmalarla tespit edilmiştir (Ambrose ve Schminke, 2003:298-299; Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000:741; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998:354-355; Rhoades ve Eisenberger, 2002:708; Tekleab, Takeuchi ve Taylor, 2005:152;Kalağan,2009). Örgütsel adalet kavramı Adams'ın (1965) eşitlik kuramına dayanmaktadır. Eşitlik kuramı, insan kaynaklarının örgüte sağladığı yararlar ile örgütten sağladığı kazanımlardan oluşur. (Lambert, 2003:156).

Örgütsel adalet boyutları ile ilgili olarak iki farklı sınıflama yapılmaktadır. Birinci sınıflamada Bies ve Moag (1986)örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti şeklinde üçlü sınıflamaya tabi tutmuşlardır. Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet algısını etkileşim adaleti olarak adlandırmaktadırlar. Cropanzano ve Greenberg (1986) ise etkileşimle ilgili faktörlerin prosedürel adaletle ilişkin algıyı etkilediğini, bunun için etkileşim adaletinin prosedürel adaletin içinde ele alınması gerektiğini belirtmiştir (Masterson vd., 2000; Yıldız,2008:26).

1.Dağıtım Adaleti: Adams (1965), dağıtımsal adaleti, dağıtılan kaynakların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına dair bireyde oluşan algı olarak tanımlamaktadır (Cheung ve Law, 2008:217). Adams (1965), dağıtımsal adaletin eşitlik kuramı çerçevesinde örgütte çalışan bir bireye sağlanan girdi ve gelirlerin, diğer bireylere sağlanan girdi ve gelirlerle doğru bir şekilde karşılaştırılması süreci olduğunu ifade etmiştir (Bernerth vd.,2007:305).

2.İşlemsel Adalet: İşlemsel adalet, dağıtım kararlarının belirlenmesinde kullanılan süreçlerle ilgili adalet algılamasıdır (Folger ve Konovsky, 1989; Randeree, 2008:57); örgütlerde görev ve sorumluluklar karşılığında elde edilen kazancın hak edilmiş olma derecesidir (Tutar, 2007:101).

3.Etkileşim Adaleti: Etkileşim adaleti, örgütsel işlemler uygulanırken bireylerin maruz kaldığı kişilerarası davranışların kalitesi olarak tanımlanır (Bies, 2001:93). Bir başka ifadeyle, alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği

veya söyleneceği ve örgüt içi sosyal ilişkilerde nasıl davranılacağı ile ilgili adalet algılamasıdır (Özdevecioğlu, 2004:79).

2.1.5.2. Yönetici Desteği

Algılanan örgütsel destek çalışanların örgüte makro uyumu ile ilgili bir kavram olup onların örgüte karşı olan tutum ve davranışlarını etkiler, yönetim desteği ise yönetici ve astların kurmuş olduğu iletişim ile ilgilidir. Yönetim desteği, yönetici ile çalışanlar arasında kurulan olumlu ilişkileri kapsar. Yönetici ile çalışanlar arasındaki iletişimde dürüstlük ve doğruluk olmalıdır. Bu şekilde kurulan iletişim yönetimin bütünlük içerisinde olduğunun algılanmasını sağlar. Bütünlük algılaması ise yönetimin güvenilir olarak kabulünün zeminini oluşturur (Yoon vd., 2004:397; Nikandrou vd., 2000:336; Özbek ve Kosa, 2009:193).

Çalışanın yöneticisinden aldığı destek “yönetici desteği” olarak isimlendirilir. Örgüt yöneticisi aynı zamanda örgütün temsilcisi durumundadır. Bu nedenden ötürü yönetici desteğinin örgütsel destek üzerinde çok önemli etkileri bulunmaktadır (Eisenberger,2002:565).

Çalışanın görevini en iyi şekilde yerine getirmesi sürecinde en önemli görev üst yöneticiye düşmektedir. Üstlerin çalışana yerine getirilmesi gereken bir dizi görev verme, işlerinin yerine getirilmesini kolaylaştırma ve çalışana destekleme gibi görevleri vardır. Aynı zamanda onlara örgütsel ortamda karşılaştığı sorunların çözümünde yardımcı olma, onların ruhsal ve fiziksel sağlıklarının korunmasına çalışma, örgütten beklentilerinin karşılanmasına destek olma gibi sorumlulukları da bulunmaktadır (Mullins, 1999:177;Yüksel,2006:16). Destekleyici yönetici çalışanın duygularına ve gereksinimlerine karşı duyarlıdır, onlardan gelen görüş ve önerileri dinler ve geri bildirim sağlayarak, kendilerini geliştirmeleri için olanaklar sağlar. Üstlerinin kendisini desteklediğini algılayan çalışan da işinde daha kararlı olma, daha fazla inisiyatif alma, işiyle ilgili faaliyetlerle daha fazla ilgilenme gibi olumlu davranışlar gözlenir(Oldham ve Cummings,1996:611; Rice, 2006; İşcan ve Karabey, 2007:105).

Yöneticiler örgütü temsil ettiklerinden dolayı yönetici desteği örgütsel destek algısını etkileyecektir. Ancak bu etkileşimin gücü çalışanın örgüt ile yöneticiyi

özdeşleştirme derecesine bağlı olarak değişecektir. Algılanan yönetici desteği üç boyutta sınıflandırılmıştır (Bhanthumnavin,2001:7):

1. Duygusal Destek: Çalışanların önemsenme, sevilme, duygudaşlık ve kabullenme ihtiyaçlarının giderilmesi, stres, çalışanlar ile çatışma ve iş zorluklarının üstesinden gelebilmek için yardımda bulunulması;

2.Bilgi Desteği:Çalışanlara iş performansına yönelik geribildirim verme, bilgi ve becerilerini en iyi şekilde değerlendirme, öneride bulunma ve rehberlik etme;

3. Maddi Destek: Çalışanların ihtiyaç duyacakları maddi kaynakları, hizmetler ve finansal kaynaklar yönünden desteklemek (Kalağan,2009:24).

2.1.5.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının algılanan örgütsel desteği etkilediği yapılan araştırmalar sonucunda belirlenmiştir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları içerisinde yer alan, karar verme sürecine katılma, adaletli ödül dağıtımı ve gelişim fırsatları sunulması faaliyetleri örgütsel desteği etkilemektedir (Gül,2010:27). Örgütsel desteğin şekillenmesi açısından çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi, üzerinde durulması gereken önemli konulardan biridir (Chandra, 2006:131;Akın, 2008:143). Başarılı performans sergileyen çalışana ödül verilerek teşekkür edilmiş olur. Çalışan ödüllendirilerek örgüt için önemli olduğunu, yaptığı işin takdir edildiğini anlar (Barutçugil,2004:1).

İnsan kaynakları uygulamalarının diğer bir boyutu olan iş koşulları; iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim (kişisel gelişim olanakları) ve örgütün büyüklüğüdür(Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

Allen ve diğerlerine (1999) göre çalışanlar mesleklerini devam ettirebilmeleri için iş güvencelerinin olmasını istemektedirler (Rhoades ve Eisenberger,2002:700). Çalışanların iş güvenliğinin olması halinde örgütsel destek algısı da yüksek olacaktır (Laschinger vd., 2006:21, Kalağan, 2009:26).

Otonomi çalışanların kararlara katılma derecesidir. Diğer bir tanıma göre çalışanların işlerini nasıl yaptıkları, çalışma programlarını nasıl uyguladıkları,

çalışma yöntemleri ve görev çeşitliliği gibi konularındaki algıladıkları kontrolleri ifade eder (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700). Yamachi (2001) de yaptığı çalışmada örgütsel destek ile otonomi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır(Allen vd.,2008:557).

Örgüt dışı etmenlerin baskısıyla oluşan stres kaynakları örgüt tarafından kontrol edilemeyen stres kaynaklarıdır, role dayalı stres kaynakları ise örgüt tarafından kontrol edilebilen stres kaynaklarıdır. Role dayalı stres kaynakları, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması olmak üzere üç bölümde incelenmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

Aşırı iş yükü, çalışanlardan beklenen iş taleplerinin çok fazla olması nedeniyle, işlerin zamanında bitirilememesidir (Yoon ve Thye, 2002:101); rol belirsizliği; çalışanların görevlerini net ve açık bir şekilde bilmemesi; rol çatışması ise çalışanın beklentisi olan rolün başka bir rol ile çatışmasıdır (Stamper ve Johlke, 2003:71).

Hutchison'a (1997:170)göre, iş tanımlarının yapıldığı örgütlerde çalışanların özellikle yönetici destek algıları role dayalı stres artırıcıları doğrudan etkilemektedir. Çalışanlar işle ilgili stres yaratan etkenlerin örgüt tarafından kontrol edilebilen koşullar olduğunu düşünürlerse, stres yaratıcılar da örgütsel destek algılamalarının azalmasına o kadar az neden olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

İnsan kaynaklarının eğitilmesi ve geliştirilmesi önemli bir faaliyettir. Nitelikli çalışanlar örgütlerde rekabet üstünlüğünün sürdürülebilmesi için önemli bir anahtardır. Dolayısıyla örgütlerde insan kaynaklarının eğitilip geliştirilmesi gerekli olan bir faaliyettir. Özellikle iş dünyasında ve ekonomik alanda meydana gelen hızlı teknolojik değişimler, örgüt yapısındaki değişim, sosyal yapı ve yasal alandaki değişiklikler insan kaynaklarının eğitilip geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Bingöl,2014:272). Örgütlerin gelişimi açısından çok önemli olan "eğitim", çalışanların amaçlı bir şekilde bilgi ve beceri kazanmalarını ve aynı zamanda mevcut olan bilgi ve becerilerinin artmasını sağlayan planlı ve programlı bir süreçtir. Eğitim faaliyetleri sonucunda bireyin inanç, tavır ve davranışlarında gelişme sağlanmış olur (Bingöl, 2014:281).

Büyük örgütlerde işlerin yürütülmesi sırasında çok fazla resmileştirilmiş politika ve prosedür uygulanmakta, bu nedenle, çalışanların kişisel ihtiyaçları daha az dikkate alınmakta ve bundan dolayı çalışanlar kendilerini örgüt için daha az değerli hissedebilmektedirler. Bu durum çalışanların örgütsel destek algılarını düşürebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

2.1.5.4 Bireysel Faktörler

Çalışanlarla ilgili bireysel faktörler, kişilik özellikleri ve demografik özellikler olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır.

2.1.5.4.1 Çalışanların Kişisel Özellikleri

Bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerindeki farklılıklar kişisel özellikler olarak bireyin davranış ve düşüncelerine yansır (Erdoğan,1997;Yıldız,2008:32). Bu kişisel özelliklerden dolayı, her bireyin örgütsel destek algı düzeyi farklı olmaktadır. Çalışanların kişisel özelliklerinin farklı olması örgütteki davranışları olumlu veya olumsuz algılaması ile sonuçlanmaktadır. Olumlu davranışlar yönetici ve diğer çalışanları olumlu etkilemekte ve verimli çalışmaya neden olmaktadır, saldırgan davranışlar olumsuz duygular yaratarak örgütsel destek algısının azalmasına neden olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger,2002:701).

2.1.5.4.2 Demografik Özellikler

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel desteği etkileyen demografik faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve hizmet süresi olarak ele alındığı görülmektedir. Demografik faktörlerin algılanan örgütsel desteği çok az etkilediği yapılan bir meta analiz çalışması sonucunda ifade edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger,2002:701).Örgütsel destek algısını etkileyen demografik özellikler aşağıda ele alınmıştır.

Bireylerin istekleri, düşünceleri, bakış açıları ve ihtiyaçları içinde buldukları yaşa göre farklılık göstermektedir.İşe yeni başlamış bir gençle eski bir çalışanın iş hayatına ilişkin beklentileri birbirinden farklı olacaktır (Güner,2007:34), ancak demografik özelliklerden yaş ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda yaş ile algılanan örgütsel destek arasında net bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Yapılan bazı araştırmalar örgütsel destek seviyesinin yaşla birlikte arttığını ileri sürerken (Hellman vd., 2006: 638-639; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708; Tansky ve Cohen, 2001:293; Yoon ve Lim, 1999: 936; Yoon ve Thye, 2000: 306), bazı araştırmalar örgütsel destek seviyesinin yaş arttıķça azaldığını (Currie ve Dollery, 2005:14; Currie ve Dollery, 2006:747; Yoshimura, 2003:48; Welchans, 1996:102), bazı araştırmalar ise algılanan örgütsel destek ile yaş arasında herhangi bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur (Aktaran: Fındık,2011:22). Burke (2003) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda örgütsel destek algısının ilerleyen yaşla azaldığı, hizmet süresi ve eğitim durumununsa algılanan örgütsel desteği çok az etkilediği ortaya çıkmıştır. Purdy, Laschinger, Cho ve Almost (2006) yapmış oldukları araştırma sonucunda yaş ve hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında çok zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Aktaran: Gül,2010:25).

Demografik özelliklerden cinsiyetle algılanan destek arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar ise oldukça az sayıdadır. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar birbirinden oldukça farklıdır. Johlke ve diğerlerinin (2002) satış elemanları üzerinde yaptıkları bir araştırmanın sonucunda kadın çalışanların örgütsel destek algısının erkeklere göre daha az olduğu tespit edilmiştir (Fındık,2008:22). Aynı şekilde, Yoon ve Lim (1999) Kore’de yaptıkları çalışmada erkek çalışanlarda örgütsel destek algısının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Amason ve Allen’in (2007) bir Üniversite’de ve mühendislik firması çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada ise cinsiyetin algılanan örgütsel desteği etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Laschinger vd., 2006; Fuller vd., 2006). Benzer şekilde, Folley ve diğerlerinin(2005) Hong-Kong’da Çinli alışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırma da algılanan örgütsel desteğin cinsiyetten etkilenmediği sonucuna ulaşmışlardır (Aktaran: Fındık,2011:23). Son olarak Yoshimura (2003:63) ise yapmış olduğu araştırmasında genç çalışanlarda örgütsel destek algısının yaşlı çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Demografik özelliklerden eğitim ile ilgili yapılan çalışmalarda da birbirinden oldukça farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yoon ve Thye(2000) Kore’de elektronik şirketi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada eğitim seviyesi arttıķça örgütsel

destek algısının da arttığını belirlemişlerdir. Benzer şekilde, Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan meta-analiz çalışması sonucunda eğitim seviyesinin örgütsel desteği pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yani eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar, örgütsel desteği daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Selçuk(2003:62) da yapmış olduğu çalışmada çalışanların eğitim seviyesinin kişisel gelişim destek algısını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedeni ise üniversite mezunu çalışanlara örgütte üst düzey pozisyonlara terfi etmek için öncelik verilerek fırsat tanınması ve kişisel gelişim desteği verilmesidir. Öte yandan, Akalın (2006:86-105) çalışmasında lise mezunu çalışanların örgütsel destek algılarının üniversite mezunu olanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bunun nedeninin ise eğitim seviyesi arttıkça kişilerin beklentilerinin de artmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Dahası, Fuller ve diğerlerinin (2006:337) yapmış oldukları araştırma sonuçları, algılanan örgütsel destek ile eğitim seviyesi arasında bir ilişki bulunmadığını göstermektedir (Aktaran: Kalağan,2009:20).

Hizmet süresi ile ilgili yapılan çalışmalarda da elde edilen sonuçlar birbirinden farklıdır. Yapılan bazı araştırmalar sonucunda hizmet süresi ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999:1034; Harris, 1995:128; Selçuk, 2003:62; Yoon ve Lim, 1999:928;Zagenczyk,2001:79;Wayne, Shore ve Liden, 1997:102; Welchans, 1996:129). Hizmet süreleri daha yüksek olan çalışanların örgütsel destek algısının, hizmet süresi az olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni çalışanların işlerinden memnun olmaları ve dolayısıyla ayrılmak istememeleridir (Rhoades ve Eisenberger,2002:707-708). Örgütte belirli süre çalışan bireylerin örgütte yönetici olabilme ve eğitim gibi konularda daha çok desteklendikleri, örgüt ile aralarında sosyal bağların kurulduğu, karar sürecinde onlara daha çok güvenildiği ve daha özerk davranıldığı ifade edilmiştir (Aktaran:Selçuk,2003:62).

Diğer taraftan, yapılan bazı araştırmalar sonucunda ise hizmet süresi ile örgütsel destek algısı arasında negatif ilişki olduğu belirtilmiştir (Akalın, 2006:92; Currie ve Dolery, 2005:14; Currie ve Dollery, 2006:747; Fuller vd, 2006: 337; Loi vd, 2006:111; Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003:261; Yoshimura, 2003:64). Tıpkı toplumsal düzende olduğu gibi zamanla araya memnuniyetsizliklerin ve

çatışmaların girmesinin bu ilişkinin negatif olmasının sebebi olduğu dile getirilmiştir(Akalın,2006:106).

2.1.6. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olarak iki başlık altında incelenmektedir.

2.1.6.1 Örgütsel Destek Algısının Psikolojik Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin psikolojik sonuçları Eisenberger ve diğerleri(2004:212-213) tarafından yükümlülük duygusu, duygusal bağlılık, performans-ödül beklentisi ve stres olmak üzere dört başlık altında sınıflandırılmıştır.

1.Yükümlülük Duygusu:

Bir kişi diğerine iyi davrandığında karşılıklılık normuna göre diğer kişide ona iyi davranmalıdır, diğer bir ifadeyle davranışın geri dönüşümü zorunludur. Bu kural örgüte uyarlandığında örgütün gösterdiği iyi muameleye karşılık, çalışanın olumlu karşılık vermesi için çalışanda zorunluluk hissi oluşacaktır. Karşılıklı olarak yararlanan bu faydalar, saygı, onay, hoşlanma gibi sosyo-duygusal kaynakların yanı sıra bilgi, para, hizmet gibi kaynakları da içerir (Eisenberger vd., 2001; Yıldız, 2008:32).

Algılanan örgütsel desteğin temellerini, örgütü hedeflerine ulaştırmak, örgüte karşı olan sorumluluk duygusunu artırmak performans-ödül beklentilerini güçlendirmek için gereken yükümlülük duygusu oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 2004:212). Eisenberger ve diğerleri (2001:42) Amerika'daki bir posta işlem işletmesinde yapmış oldukları bir araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile yükümlülük duygusu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

2.Duygusal Bağlılık:

Duygusal bağlılık, çalışanların kendisini örgütleriyle özdeşleştirmesi ve bütünleştirmesi, sonucunda bireyin örgütüne karşı hissettiği duygusal bağlıdır. Duygusal bağlılık hissi güçlü olan çalışanlar buna ihtiyaç duydukları için değil

kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri ve örgütün hedeflerini benimsedikleri için örgütte kalmaya devam ederler. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerine yüksek sadakat hissi ile bağlıdırlar ve gerektiğinde ek fedakârlık göstermek için gönüllü çalışırlar (Bayram,2005:132).

Meyer ve Allen (1997:38) duygusal bağlılık hissi yüksek olan çalışanların çıktıkları bakımından örgüt için en değerli çalışanlar olduğunu vurgulamaktadır. Duygusal bağlılık örgütlerde en çok arzu edilen bağlılık türüdür. Çünkü duygusal bağlılık hissi yüksek olan çalışanlar kendileri istediği için örgütte kalmakta ve örgütün çıkarları için büyük çaba harcamaktadırlar. Bu tür çalışanlar sadık çalışanlar olup kendilerini örgüte adanmışlardır. Gerektiğinde ek görev almaktan kaçınmazlar, çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutum sergilerler (Doğan ve Demiral, 2009:61).

3.Performans-Ödül Beklentisi:

Örgütsel destek kuramına göre, algılanan örgütsel destek ile performans-ödül beklentisi arasında pozitif bir ilişki vardır. Örgüt çalışanlarına ödül için olumlu fırsatlar sağlayarak çalışanlar için yüksek itibar elde edecek ve böylece algılanan örgütsel destek duygusu artacaktır. Buna karşılık algılanan örgütsel desteğin yüksek olması çalışanların beklentilerini de yükseltecektir. Çalışanların göstermiş olduğu yüksek performans örgüt tarafından ödüllendirilecektir (Eisenberger vd., 2004:213; Eisenberger vd.,1990:51).

4.Stres:

Latince kökenli bir sözcük olan stres, Latince “estricia” sözcüğünden gelmektedir. Her dönemde insanları etkileyen stres 17.yüzyılda felaket, bela, musibet, dert anlamlarında kullanılırken 18. ve 19.yüzyıllarda eşyalara, kişilere, organlara ve ruhsal yapıya uygulanan güç, zorlama ve baskı anlamlarında kullanılmıştır (Güçlü,2001:92).

Çalışanlara örgütsel destek sağlanması stresle başa çıkmalarına yardım eder (Asad, 2003:140).Örgütsel desteğin yüksek olarak hissedildiği bir iş yerinde çalışan personel iş yerini daha güzel ve stressiz bir ortam olarak algılar. Algılanan örgütsel

desteğin personelin stres düzeyini azalttığı yönünde araştırmacıların ulaştığı güçlü bulgular mevcuttur (Grendey, 1997:162-165).

2.1.6.2 Örgütsel Destek Algısının Davranışsal Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin davranışsal sonuçları; performans, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, işe ilişkin duygular, işte kalma isteği, geri çekilme davranışı olmak üzere altı başlık altında incelenebilir.

1.Performans:Eisenberger, Fasola ve La-Mastro (1990) iş performansı ile algılanan örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Randall ve diğerleri(1999) de performans ve destek arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuç olarak algılanan örgütsel destek algısı arttıkça standart iş aktivitelerin performansı ve örgüte karşı olumlu davranışlar artmaktadır (Yıldız,2008:35).

2.Örgütsel Bağlılık: Bir grubun üyesi olma, takdir edilme, saygı duyulma ve duygusal destek görme gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması halinde, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da olumlu yönde etkilendiği görülmüştür (Armeli vd., 1998:289). Bu tür sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanan bireyler hem sosyal kimlik kazanmakta hem de güçlü bir örgütsel bağlılık duygusu geliştirmektedirler. Birçok araştırmada [bkz. Shore ve Tetrick (1991), Wayne (1997), Allen (2003), Naumann (1998), Kogan (2004), Guzzo, Noonan ve Elron (1994), Fuller (2003), Hutchison ve Gartska (1996), Jones, Flynn ve Kelloway (1995), Settoon, Bennett ve Liden (1996)] algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aktaran: Armeli vd.,1998:289; Akın, 2008:147).

3.İşe Bağlılık: Cropanzana ve diğerleri(1997) örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların işlerini benliklerinin bir parçası olarak görmelerinden dolayı işe bağlılıklarının da yüksek olduğunu, örgütsel destek algısı ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Aktaran: Yıldız,2008:36).

4.İşe İlişkin Duygular: Örgütsel destek yüksek olduğunda, işe ilişkin olumlu duygular ve daha fazla olumlu iş davranışları ortaya çıkmaktadır (Randall vd.,1999).

İşe ilişkin duygular araştırmalarda iş doyumunu ve olumlu ruh hali olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. İş doyumunu, bir çalışanın işini ve iş hayatını gözden geçirdiğinde yaşadığı haz ya da deneyimlediği olumlu duygusal durumdur (Başaran,1991). İş doyumunun yüksek olması sonucunda, verimliliğin ve örgütsel bağlılığın artması, devamsızlığın ve işten ayrılma isteğinin azalması davranışlarının gerçekleşmesi beklenir (Luthans,1992;Yıldız, 2008:36). Aynı zamanda algılanan örgütsel destek çalışanların değer duygularını da artırarak olumlu ruh hali geliştirmelerine katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701).

5.İşte Kalma İsteği: Çalışanların işte kalma isteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:710). Çalışanlar kendilerini örgütlerinde seçkin, özel ve değerli hissetmelidirler. Çalışanlara yüksek ücret, statü ve daha fazla profesyonel özgürlük verildiğinde, iş arkadaşlarıyla dostça ilişkiler kurulduğunda çalışanların işte kalma isteği artacaktır. Çünkü çalışanın örgütünden ayrılması çalışana hem maddi hem de manevi yönden yüksek zararlara neden olacağı düşünülmektedir(Rhoades ve Eisenberger, 2002:702).

6.Geri Çekilme Davranışı: Eder ve Eisenberger(2008),Tek-Yew Lew (2009) ve Eisenberger, Fasola ve La Mastro (1990), algılanan örgütsel desteğin işe geç gelme ve işe mazeretsiz gelmeme gibi geri çekilme davranışlarını azaltıcı etkileri olduğunu gözlemlemiştir (Aktaran: Çorbacıoğlu,2012:35).

2.1.7. Örgütsel Destek Algısı ile ilgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel destek algısı ile ilgili ABD’de yürütölen araştırmaların önemli bir bölümünü Eisenberger ve diğerlerinin öncölüğünde yürütölen çalışmalar oluşturmaktadır.

Eisenberger ve diğerlerinin (2001) yaptıkları farklı bir çalışmada iş performansı ve çalışanın duygusal bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide karşılıklılık ilişkisinin rolünü araştırılmıştır; sonuç olarak, algılanan örgütsel desteğin çalışanın örgütün amaçlarına yetişmesine yardım etmesi ve örgütün refahıyla ilgilenmesiyle ilgili olarak mecburiyet hissetmesiyle pozitif yönde ilişkili olduğu, algılanan örgütsel destek ve mecburiyet hissini çalışanın karşılıklılık normunu kabul etmesi ile artmakta olduğu tespit edilmiştir.

Eisenberger ve diğerlerinin(1990) algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla çalışanlar ve yöneticilere yönelik araştırmalarında ise, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer taraftan Shore ve Wayne (1993), çalışanlar ve yöneticilere yönelik çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu; ancak örgütsel destek ile devam bağlılığı ile arasında negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde O'Driscoll ve Randall'ın (1999), İrlanda ve Yeni Zelanda'da gıda sektörü çalışanlarına yönelik araştırmalarında; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif;örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Diğer taraftan Wayne ve diğerlerinin (1997), Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük bir şirkette çalışan, en az beş yıl deneyimli çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirdikleri araştırmada elde edilen bulgularda, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göz önüne sermiştir. Shore ve Tetrick (1991) de, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki çok uluslu bir şirkette yaptıkları araştırmalarında benzer bulgulara ulaşmışlardır.

Moideenkutty ve diğerleri (2001), Hindistan'daki ilaç mümessillerinin algılanan örgütsel destek seviyeleri ile duygusal bağlılıkları üzerinde çalışmışlardır. Verilere göre algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Benzer şekilde Rhoades ve diğerleri(2001), ABD'deki bir üniversitenin mezunlarına yönelik araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Yoon ve Thye'nin (2002), Kore'nin iki büyük elektronik şirketindeki çalışanlara yönelik incelemeleri, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu; dahası iş tatmini ve algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde, Gakoviç ve Tetrick (2003), ABD'deki öğrencilerin örgütsel destek algıları ve bağlılık düzeylerini inceledikleri araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile

duygusal bağıllık ve normatif bağıllık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca, Hochwarter ve diğerleri (2003) ABD'deki Üniversite öğrencilerine yönelik araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağıllık arasında pozitif bir ilişki olduğunu görmüşlerdir. Son olarak, Stinglhamber ve Vandenberghe'in (2003), Belçika Üniversitesi'nin 1988-1997 yılları arasındaki mezunları üzerinde yaptıkları araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile örgüte duygusal bağıllık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öte yandan Currie ve Dollery (2006), NSW polis departmanı çalışanlarının örgütsel bağıllık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek seviyeleri arasındaki ilişkileri incelemiştir; algılanan örgütsel desteğin, duygusal ve normatif bağıllığın belirleyicisi olmasına rağmen, algılanan örgütsel desteğin devam bağıllığının bir belirleyicisi olmadığını kayda geçirmişlerdir.

Makanjee ve diğerleri (2006), Güney Afrika'da röntgen uzmanlarına yönelik araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağıllık arasında pozitif bir ilişki olduğunu, dahası algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağıllığı pozitif etkilediğini dile getirmişlerdir. Benzer şekilde, Piercy ve diğerleri (2006), satış personellerinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağıllık eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağıllık arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca, Aube ve diğerleri (2007), Kanada'da cezaevi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağıllık ve normatif bağıllık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu altını çizmişlerdir. Öte yandan, algılanan örgütsel destek ile devam bağıllığı arasında negatif bir ilişki olduğuna ilişkin varsayımları doğrulanmamıştır.

Diğer taraftan Panaccio ve Vandenberghe'nin (2009) Kanada'daki çalışanlara yönelik araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağıllık, normatif bağıllık ve örgütten ayrılma ile ilişkili algılanan yüksek fedakarlık arasında pozitif ilişki olduğu; öte taraftan, algılanan örgütsel destek ile algılanan alternatif iş eksikliği arasında negatif bir ilişki olduğu dile getirilmiştir.

Eisenberger ve diğerleri (2002) çalışanın işten ayrılması, algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteği arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Birinci çalışmalarında değişik örgütlerde çalışan 314 kişi üzerinde araştırma yapmışlardır.

Bu çalışmanın sonucunda algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel destekle pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. İkinci çalışma perakende sektöründe çalışan 300 kişi üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda örgüt içinde yöneticinin yüksek informal statüsünü algılayan çalışanların, algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin daha büyük olduğu sonucuna varılmıştır. Üçüncü çalışmada perakende sektöründe çalışan 493 kişiye uygulanmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre, yönetici çalışanların refahıyla ilgilenir ve onların katkılarına değer verirse bu algılanan örgütsel desteği artırmakta, artan örgütsel destekte işten ayrılmayı azaltmaktadır.

Shanock ve Eisenberger (2006) de perakende sektöründe tam gün çalışanlar ile onların yöneticileri üzerinde araştırma yapmışlardır. Çalışanın algılanan örgütsel desteği, algılanan yönetici desteği ve ekstra rol performansı ile yöneticinin algılanan örgütsel desteği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticinin algılanan örgütsel desteği, çalışanın algılanan yönetici desteği ile pozitif yönde ilişkilidir. Çalışanın algılanan yönetici desteği de algılanan örgütsel destek, rol performansı ve ekstra rol performansı ile pozitif yönde ilişkilidir.

Allen, Shore ve Griffeth'in (2003) çalışmasında ilk önce 215 alışveriş merkezinde çalışan satış elemanlarından, ikinci olarak 197 sigorta temsilcisinden oluşan bir örneklem üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmanın amacı algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörleri ve bunun gönüllü işten ayrılmayı belirlemedeki rolünü araştıran bir model geliştirmek ve bu modeli test etmektir. Destekleyici insan kaynakları uygulamalarının (karar almaya katılım, ödüllerin adaletli olması ve büyüme fırsatları gibi) algılanan örgütsel desteğin gelişimine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir ve algılanan örgütsel destek de bu uygulamaların örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile olan ilişkilerine aracılık etmektedir. Ayrıca algılanan örgütsel destek geri çekilme davranışı ile olumsuz yönde ilişkilidir.

Benzer şekilde, Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları meta analiz çalışmasında, çalışanlar tarafından algılanan olumlu davranışların (adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve olumlu iş şartları) algılanan örgütsel desteği artırdığını bulmuşlardır. Artan örgütsel desteğin de iş memnuniyetini, duygusal bağlılığı, performansı artırdığını, geri çekilme davranışını ise azalttığını belirtmişlerdir.

Ayrıca, Eisenberger ve diğerleri (1997) ise çeşitli örgütlerin çalışanlarından oluşan 295 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada örgütün kendi karar verdiği olumlu iş koşulları ile algılanan örgütsel desteğin ilişkisinin, örgütün dış etkiler sonucunda verdiği olumlu iş koşulları ile algılanan örgütsel destek ilişkisine göre çok daha kuvvetli olduğunu tespit etmişlerdir.

Loi, Hang-Yue ve Sharon (2006) Hong Kong'da 512 avukat üzerinde yaptıkları araştırmada işten ayrılma eğilimi, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve çalışanın adalet algısı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre hem dağıtım adaleti hem de etkileşim adaleti algılanan örgütsel desteğin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek de işten ayrılma eğilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkide aracılık etmektedir. Benzer şekilde, Jawahar ve Hemmasi (2006) işten ayrılma eğilimi ve örgütsel destek arasındaki ilişki üzerindeki işveren memnuniyeti ve iş memnuniyetinin aracı etkisini araştırmışlardır. Destek algısının işten ayrılma eğilimi ile negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, Maertz ve diğerleri (2007) sosyal hizmetlerde çalışan 225 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada işten ayrılma kavramı üzerindeki algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin etkisini incelemişlerdir. Algılanan örgütsel desteğin ve algılanan yönetici desteğinin işten ayrılma üzerindeki etkisinin büyük olduğunu bulmuşlardır.

Chow ve diğerleri (2006) performans sonuçları ve müşteri yönelimi üzerindeki tecrübe, örgütsel destek ve personel güçlendirmenin etkilerini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre hem örgütsel destek hem de personel güçlendirme müşteri yönelimlilik üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Personel güçlendirmenin örgütsel desteğin ve performansın artmasını sağladığını bulmuşlardır.

Sluss ve diğerleri (2008), ABD'deki çok-uluslu bir şirketin çalışanları ve yöneticilerine yönelik araştırmalarında; algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Dixon ve Sages (2007) iş ve yaşam memnuniyeti, iş-aile çatışması ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Algılanan örgütsel desteğin hem doğrudan hem de iş-aile

atışmasını azaltması yoluyla iş memnuniyetini etkilediğini bulmuşlardır (Aktaran: Fındık,2011).

Diğer taraftan, örgütsel destek algısı ile ilgili Türkiye’de de önemli araştırmalar yürütölmüş olup, bu araştırmalardan bazıları ile ilgili özet bilgiler Ek.2’de sunulmaktadır.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

2.2.1. Grup Kavramı ve Sosyal Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel özdeşleşme kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle sosyal özdeşleşme ve grup kavramlarının ele alınması gerekmektedir. Grup ile birey arasındaki psikolojik ilişki boyutuna odaklanan sosyal özdeşleşme kavramı, grup kavramıyla yakından ilgilidir.

Sosyal özdeşleşme, bireyin belirli bir insan topluluğuna ait olduğunu algılamasıdır. Bu duruma, kadının “ben Kanadalıyım, ben bir kadınıam” diyerek kendisini bir topluluğun üyesi olarak algılaması örnek verilebilir. Böylece kendini bu grubun üyesi olarak hisseder ve grubun kaderini kendi kaderi gibi algılar(Ashforth ve Mael,1989). Birey sosyal özdeşleşme sayesinde grupla ortak kaderi paylaştığına inanır,onun başarı ve başarısızlıklarını kendi kaderiymiş gibi algılar, grupla psikolojik olarak bağlantılı olduğunu hisseder. Sosyal özdeşleşme sonucunda birey kendi güçlerinin ötesindeki başarılarla da dolaylı olarak katılmış olur(Mael ve Ashforth,1992).

Bireyler ulaşmak istedikleri amaçlarına her zaman tek başına ulaşamayabilirler, bu durumda başkalarının da ulaşmak istedikleri amaçlarına yönelik katkılarına ihtiyaç duyarlar. Bireyin sahip olduğu fiziksel, düşünsel ve ruhsal yetersizlikler böyle bir ihtiyacın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Grupların oluşmasının tek nedeni sadece ulaşılacak istenen amaç doğrultusunda yeteneklerin birleştirilerek daha güçlü ve etkili olunmasını istemek değildir. Bireylerin etkileşime girmelerini sağlayan bir başka temel nedende inanç, düşünce ve amaç birliğidir (Özler,2012:168).

Grup kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. En basit şekliyle grup, “ortak bir amaç için bir araya gelmiş insan topluluğu” olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu,1984:22). Grup yapısına ağırlık veren bir tanıma göre ise grup, “bir dizi rol ve kurala göre etkileşimleri yapılaşmış bireylerin oluşturduğu topluluktur”(Şerif ve Şerif,1956:144). Daha genelleştirilmiş bir tanıma göre ise grup; “birbirleriyle etkileşimde bulunan, psikolojik olarak birbirlerinin varlığından

haberdar olan ve kendilerini bir grup olarak algılayan insan toplulukları”dır (Eren,2001:13).

Grup olmanın iç ve dış olmak üzere iki ölçütü vardır. Dış ölçüt, grubun dışarıdan diğer gruplar tarafından grup olarak değerlendirilmesi, iç ölçüt ise üyelerin grupla özdeşleşmesidir. İç grup ölçütü grubun psikolojik anlamda varlığı için zorunlu bir koşul gibi görünse de ancak bu gruplar arası davranışların ortaya çıkması için yeterli değildir. Grubun var olması için dışarıdaki grupların grubun varlığını kabul etmesi gerekir (Tajfel,1982:2).

İnsan davranışlarının kendine göre ölçüldüğü ve değerlendirildiği ölçütlere “norm” denir. Bir grup yapısı şekillendikten sonra bireylerin işlevleri farklılaşır ve statü kazanırlar. Normlar olmaksızın statü ve rollerden bahsedilemez. Normlar belirli bir süreç sonucunda oluşur ve bir kez benimsendikten sonra grup üyeleri üzerinde baskı oluşturmaya başlar (Hortaçsu, 1998:109). Normlar grubun devamlılığını sağlamakla birlikte grup değerlerinin oluşum sürecinde de kolaylık sağlarlar. Normlara uymayan üyeler grup içinde yalnız bırakılma ya da cezalandırılma gibi tepkilerle karşılaşılır (Bilgin,1994:115).

Grupla özdeşleşme sürecinde iki ögenin varlığı zorunludur. Bunlardan birincisi üyeliğin birey tarafından farkındalığı olarak tanımlanan kavramsal öge, ikincisi ise üyeliğin farkındalığının bir değer çağrışımı ile ilişkili olmasıdır. Üçüncü ve bu ilk iki ögeye ortaklık etmesi gereken bir diğer öge, üyeliğin farkındalığına ve onunla ilişkili olan değer çağrışımına yönelik duygusal bir yatırımın varlığıdır (Tajfel, 1986:2).

2.2.2. Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramlarının Tanımlanması

Türk Dil Kurumu tarafından, özdeşleşmenin sözlük anlamı bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına katılması, duygularını paylaşması süreci olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşme aynı zamanda bir objeye karşı duyulan duygusal yakınlığın ilk şeklidir (Freud,2006). Wang’e (2003) göre ise, özdeşleşme “bireyin sosyal kategori ya da gruba ait olma algısı, bireyin kendisini üyesi olarak gördüğü grup veya sosyal kategoriye yönelik

duygusal tutumları, bireyin bir parti, ideoloji veya politik lideri tercih etmesi, seçtiği gruba uymaya çalışması, bireyin kendisi olduğuna dair kanısıdır”.

Günümüze kadar özdeşleşme alanında yapılmış olan çalışmalarda çok değişik bakış açılarından özdeşleşme tanımları yapılmıştır. Dutton ve diğerleri (1994) özdeşleşmeyi tavrısal bir yaklaşımla tanımlamış ve kendini örgütle özdeşleştiren örgüt üyelerinin, örgütsel hedefleri kendi hedefleri gibi kabul etmeleri sonucunda,örgüte daha uyumlu ve sadık birer çalışan olduklarını ifade etmişlerdir.

Tompkins ve Cheney (1987) özdeşleşmeyi bireyin bakış açısıyla tanımlarlar; özdeşleşmenin hem süreç hem de ürün olduğunu savunmuşlardır. Simon'un (1947) özdeşleşme tanımı ise bireyin kendisini içermez, açıkça çevreden gelir, aktif çalışanlarda tutum, alışkanlıklar ve örgüt için fayda sağlayacak kararlara ulaşmak için bireye eşlik eden zihinsel durum saptamasıdır (Cheney ve Tompkins,1987).

Buchanan(1974:533)özdeşleşmeyi, çalışanın örgütün amaç ve değerlerine ve bunların gerçekleştirilmesi için kendi rolüne ve örgütüne yanlı olarak duyduğu duyusal bağlılık olarak tanımlamıştır. Rousseau(1998) özdeşleşmeyi, bilişsel büyüme olarak tanımlamakta ve iki şekilde gerçekleştiğini belirtmektedir. Birincisi durumsal özdeşleşme diğeri derin yapısal özdeşleşmedir. Durumsal özdeşleşmede belirgin bir hedef vardır ve bu hedefle ilgili algılanan yarar söz konusudur. Durumsal özdeşleşme zaman içinde ki etkileşim sonucunda daha derin düzeyde özdeşleşmeye neden olur (Fiol, 2001).

Bir kişide özdeşleşme olgusunun ortaya çıkması için kişinin benzerlik, üye olmak ve sadakat gibi duygulara sahip olması gereklidir. Üye olmak, bireyin aitlik hissedeceği bir birliktelik duygusunun var olmasıdır, benzerlik bireyin diğer kişiler tarafından paylaşılan çıkar ve amaçlara sahip olmasıdır, sadakat ise bireylerin diğer kişiler tarafından ortak olarak paylaşılan amaçlara ve politikalara destekleyecekleri ve s avunabilecekleri şekilde bağlı olmaları şeklinde tanımlanabilir (Guatam, Van Dick ve Wagner,2004:302).

Özdeşleşme kavramı örgütsel alanda ilk olarak 1951yılında Foote tarafından kullanılmıştır. Foote bireylerin kendi eylemlerini düzenlemek için sosyal dünyayı kategorize ettiklerini ve bunun için gruplarla özdeşleşme eğiliminde olduklarını

savunur (Edward,2005:209). Örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin değişik bakış açılarına göre yapılan çok sayıda tanımlama mevcuttur ve bu tanımlamaların her biri örgütsel özdeşleşmenin farklı yönlerini ön plana çıkarmışlardır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme kavramının tanımı üzerinde bir görüş birliğine varıldığı söylenemez (İşcan,2006:160). Bu kavrama ilişkin kabul görmüş genel görüşe göre ise, örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurların bir araya gelmesinden oluşmaktadır (Cheney ve Tompkins, 1987). Lee (1971)örgütsel özdeşleşmeyi çalışanların kendilerini örgütleriyle özdeşleştirme derecesi olarak tanımlamış ve örgütsel özdeşleşmenin üç ana bileşeni olduğunu savunmuştur. Bu bileşenler, paylaşılan örgütsel hedefler sonucunda oluşan aidiyet duygusu; örgütsel hedeflere destek olma, örgütünü dışarıda savunma gibi tutum ve davranışlar ve sadakat duygusu ve Patchen (1970) tarafından ortaya atılan katılma, başarıma ve işe bağlılıktan oluşan bir tasvirdir.

Hall ve diğerleri (1970) örgütsel özdeşleşmeyi, bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarının zamanla daha çok bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak tanımlamıştır. Diğer taraftan, Tompkins ve Cheney (1985) örgütsel özdeşleşmeyi, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren aidiyet ya da birliktelik algısı olarak tanımlamışlardır. Dutton, Dukerich ve Harquaiel'e (1994) göre örgütsel özdeşleşme, kişinin örgütünü tanımlarken kendisi ile örgütü arasında oluşturduğu bilişsel bağdır. Scott ve Lane'e (2000) ise örgütsel özdeşleşmenin, kişinin psikolojik olarak örgütü kendisinin bir parçası gibi algılaması olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yapılmış olan tanımların ortak yönü ise örgüt üyelerinin örgüt üyeliğini benliğiyle ya bilişsel ya da duygusal veya her iki şekilde birden ilişkilendiriyor olmasıdır (Ricketta,2005:361).Çalışan örgütü ile özdeşleşme gerçekleştirdiği oranda kendi benliği ile de örgütle bütünleşmiş olacaktır. Bu güçlü bağ ile çalışan kendini örgüt üyeliği ile ön plana çıkaracaktır (Blake vd,1989).

2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Türleri ve Seviyesi

Yapılan araştırmalarda öne çıkan özdeşleşme türleri, aşağıdaki başlıklarda değerlendirilmektedir (Polat,2009:21):

1. Örgüt dışı unsurlar ile özdeşleşme

2. Örgütsel özdeşleşme
3. Görev/Kariyer ile özdeşleşme
4. Çalışma grubu ile özdeşleşme
5. İş ile özdeşleşme
6. Meslek ile özdeşleşme
7. İş arkadaşları ile özdeşleşme
8. Örgütün bir özellik/yeteneği ile özdeşleşme

Özdeşleşmenin yöneldiği başlıca dört unsur vardır. Bu unsurlar; örgütün dışında kalanlar(örgüt dışındaki unsurlarla özdeşleşme), içinde bulunan örgüt(örgütsel özdeşleşme), görev sırasında gerçekleştirilen faaliyetler(görevle özdeşleşme) ve örgütteki alt gruplar(alt gruplarla özdeşleşme) ile özdeşleşmedir. Bu durumda temel olarak iki tür özdeşleşmeden bahsetmek mümkündür, bunlar örgüt içi ve örgüt dışı özdeşleşmedir. Örgüt içi özdeşleşme kendi içinde; görevle, alt grupla ve örgütle özdeşleşme olmak üzere üçe ayrılır (Polat,2009:21).

Örgütsel özdeşleşme seviyesi, örgütsel kimlik ile ilgili oluşturulan algılamalar sonucunda belirlenir. Örgüt kimliği bireyin örgütle bilişsel ve duyuşsal olarak özdeşleşmesine temel oluşturur (Hatch ve Schultz, 2000). Bireylerin gruplarla özdeşleşmek istemesinin nedenlerinden bir tanesi de kişinin kendisi ile ilgili belirsizliği azaltmak istemesidir. Bireyler, sosyal hayatta kim olduklarını ve diğer bireylerle arasındaki ilişki belirsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik tutumlar geliştirirler. Gruplar sayesinde birey kendisinin ve başkalarının nasıl davranacağı ve ne hissettiği konusunda bilgi sahibi olur (Hogg ve Vaughan,2007:444). Kişiler arasında yüz yüze gelişen ilişkiler özdeşleşme seviyesini olumlu etkilemektedir. Örgüt çalışanları arasında ki sosyal etkileşim arttıkça o oranda güçlü özdeşleşme gelişecektir (Mael ve Ashforth,1992).

Scott ve diğerlerine(1998:336) göre örgütsel özdeşleşme; bireysel, çalışma grubuyla, örgütsel ve mesleki düzeyde olabilmektedir. Van Dick ve diğerleri(2004:171-172) tarafından yapılan çalışma da bireyler kendilerini farklı düzeylerde sınıflandırabilmektedirler. Bu seviyeler; kişisel seviye, orta(grup) seviyesi ve üst seviye olmak üzere üç şekilde tanımlanmaktadır. Kişisel seviye, bireyin bireysel veya kariyeri ile özdeşleşme boyutunu, orta seviye grup ve çalışma

arkadaşlarıyla özdeşleşme boyutunu, üst seviye ise bireyin üst kimliğini oluşturan örgüt düzeyinde ki özdeşleşme boyutunu ifade etmektedir. Bireyler bu özdeşleşme boyutlarının yanında meslekleriyle de özdeşleşebilmektedirler.

Mael ve Ashforth(1992), örgütsel özdeşleşmenin mesleki ve profesyonel özdeşleşmeden farklı olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki ve profesyonel özdeşleşme bireyin kendisini yaptığı çalışma ile (örneğin ben bir doktorum) ve bu çalışmayı yapan kişilere atfedilen çeşitli ayırt edici özellikler açısından tanımlamasıdır. Bu çalışma bir iş, meslek veya uğraş alanı olabilir, farklı örgütler için yapılabilir. Mesleki ve profesyonel özdeşleşmeler bir örgüte özgü olmak zorunda değildir. Ayrıca örgütsel değerler mesleki değerlerle uyumlu olmadığında örgütsel-mesleki özdeşleşme çatışması ortaya çıkabilir. Bu çatışma da bireyleri örgütün beklentilerini karşılamak mesleki değerler ve yargılara göre hareket etmek arasında bir orta yol bulmaya zorlayabilir. Kreiner ve Ashforth (2004:2) ise, bireylerin işleriyle küresel ve kitlesel düzeyde özdeşleşebileceklerini ifade etmişlerdir. Küresel düzeyde özdeşleşme örgütle, kitlesel düzeydeki özdeşleşme ise iş arkadaşlarıyla olmaktadır. Ayrıca bireylerin örgütün herhangi bir özelliği ile de özdeşleşebileceğini belirtmişlerdir. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili tanımlar ve temel özellikler Tablo 2.1’de özetlenmektedir.

Tablo 2.1: Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Temel Özellikleri

Foote(1951)	Özdeşleşme belirli bir kimliği veya bir kimlikler dizisini benimseme, bu kimlikler veya kimlikler dizisine bağlanmaktır. Temel Özellikler:ait olma
Brown(1969)	Özdeşleşme öz-tanımlayıcı bir tepkidir. Örgüt ve çalışan arasındaki belirli bir ilişki içinde kurulur. Temel Özellikler: örgütsel çekim, bireyin ve örgütün amaçlarında tutarlılık, örgüte karşı sadakat, bireyin kendisinden bahsederken örgüt üyesi olarak bahsetmesi
Lee(1969,1971)	Bireyin örgüt ile bireysel özdeşleşmesinin derecesi olarak tanımlanır. Temel Özellikler: Ait olma, diğerleri ile paylaşılan ortak amaçların olması ya da çalışanların örgütte ki işlevlerinin kişisel çıkarlarını tatmin ettiği hissini oluşturulması
Patchen(1970)	Temel Özellikler: örgüt üyelerinin ortak çıkar ve hedefleri paylaşması, örgütsel dayanışmanın olması, örgüte aitlik hissedilmesi, bireylerin örgütsel politikaları ve hedefleri desteklemesi
Hall(1970)	Örgütsel özdeşleşme: örgüt amaçlarının ve bireyin amaçlarının zamanla bütünleşme ve uyumlu olma sürecidir. Temel Özellikler: Örgütsel amaçları ve değerleri kabul etme, örgüte duygusal bağlılık
Tajfel(1978)	Grup üyeliğinin anlaşılması ve bu üyeliğe ilişkin duygusal bağlılık geliştirilmesi

Tablo 2.1'in devamı

Tajfel(1982)	Özdeşleşmenin iki temel unsuru: örgüt üyeliğinin farkında olmak (bilişsel), bu farkındalıkla belli değerler arasında ilişki kurulması (değerlendirici)
Chaney(1983)	Özdeşleşme-örgütü veya bir başka şeyle bireyin kendisini sosyal çevre ile ilişki içine soktuğu aktif bir süreçtir. Temel Özellikler: Kişi kendisini, bazı hedeflerle(insanlar, aileler, gruplar, ortaklarla) özdeşleştirir. Böylece kendisini o grubun üyesi olarak görür
Scott,Corman, Cheney(1998)	Özdeşleşme bireyin kendisini üyesi olduğu grup ile tanımlaması sonucunda bireyin grup ile birlik içinde kendisini algılıyor olması ve örgüt üyesi olarak örgütün alternatifler arasından örgüt çıkarına en yakın alternatifi seçme isteği içinde olması olarak tanımlanır. Temel Özellikler: Adanmışlık, adanma süreci. Adanmışlık birey ve algılanan sosyal üyelikten kaynaklanan bir hedef veya sosyal kaynak arasındaki ilişkiyi ve bu üyeliğin oluşmasını sağlayan davranışları ve aynı zamanda bu üyelikten kaynaklanan davranışları içerir. Adanma süreci daha çok sembolik bir şekilde gerçekleşir, birey ve bireyin ait olduğu sosyal grup tarafından şekillendirilir.
Ashforth ve Meal (1989)	Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin belirli bir şeklidir ve örgütle bir olma algısı veya örgüte ait olmaktır. Temel Özellikler: Sosyal özdeşleşme bileşenleri; kendini sınıflama, bireyin kendisini psikolojik olarak örgütün kaderi ile özdeşleştirmesi, örgütün tutum ve değerleriyle birlikte hareket etme algısı.
Dutton ve diğerleri(1994)	Bireyin örgütün tanımı olarak inandığı tutumları ile kendini tanımlama derecesi örgütsel özdeşleşmedir. Temel Özellikler: Bireyin kimliğinin diğer alternatif kimliklerin önünde olması,sosyal bir grup olarak tanımlanan birçok benzer kimliğe bireyin benliği sahip olmalıdır.
Rousseau(1998)	Özdeşleşme bireyin kendisini büyük bir bütünün parçası olarak hissettiği bir psikolojik durumdur. Temel Özellikler: Özdeşleşme, örgütü aradaki bilişsel ve kişisel ilişkidir.
Pratt(1998)	Örgütün kişinin benliğini tanımlaması hakkındaki bireysel inancı Temel Özellikler: bir kişinin inançları ile örgütün değerlerinin bütünleşmesi, kişinin kimliğini sosyal bakış açısı ile açıkça ifade etmesidir.
Scott ve Lane(2000)	Psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak algılama
Van Dick(2001)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin spesifik bir biçimidir ve bireyin kendisine ait hissetmesi, örgütle bir olma algısıdır. Temel Özellikler: Duyusal bileşen: Gruba duygusal olarak hissedilen bağlılık duygusu Bilişsel bileşen: üye olunduğunun bilincinde olunması Değerlendiren bileşen: örgütün olumlu değerlendirilmesi Davranışsal bileşen: gerçek davranışı içerir, eylemin bir parçası olmak gibi.
Dukerich,Golden ve Shortel (2002)	Kendi benlik bağlamının içeriğinin örgüt özellikleri ile bağlanma derecesi
Kreiner ve Ashforth(2004)	Örgütü özdeşleşme kavramı Ashforth ve Meal (1989) kavramlaştırılmasında olduğu gibi kategorizasyon ve öz kategorizasyon kuramı ile ilişkilendirilmiştir. Genişletilmiş özdeşleşme modelinde “bireyin benliğinde bulunan, örgütün algılanan özelliklerinden türetilmiş bir kimlik” şeklinde tanımlanmış olan örgütü özdeşleşme tanımının dar biçimde yapıldığını ve diğer öz tanımlama ilişkilerinin göz ardı edilmesine yol açtığını ileri sürmüşlerdir. Temel Özellikler: Özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme Özdeşleşmeme: bireyin örgütü tanımlayan tutum ve prensiplere sahip olmaması , Kararsız özdeşleşme: bireyin eş zamanlı olarak örgütü özdeşleşmesi bazen de özdeşleşmemesidir.

2.2.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Unsurları

Brown (1969:349), örgütsel özdeşleşme kavramının potansiyel karmaşıklığını göz önünde bulundurarak özdeşleşmenin dört ana unsuru olduğunu belirtmiştir. Bu unsurlar, örgütün etkisi altına girmek, kişinin bireysel amaçları ile örgütün amaçları arasında kurulan uyum, sadakat ve örgütsel üyeliği içselleştirerek benliğe gönderim yapmaktadır.

Edward'a (2005:210) göre, bu yaklaşım en geniş kapsayıcılığı olan yaklaşım olarak kabul edilir. Brown ile aynı dönemde çalışan Patchen (1970) çalışmasında ise özdeşleşmenin ana bileşenlerinin benzerlik, sadakat ve üyelik olduğunu ileri sürmüştür. Bu bileşenler daha sonra Cheney'in (1983) örgütsel özdeşleşme ölçeğini oluşturması sırasında kullanılmıştır. Bu bileşenler sırası ile bireyin, örgüt üyelerinin tümünün paylaşılan çıkar ve amaçlara sahip olması, paylaşılan özelliklerin algılanması, örgüte aitlik hissedeceği bir beraberlik duygusunun olması ve bireylerin örgütün amaç ve politikalarını destekleyici ve savunabilecekleri şekilde örgütü desteklemeleri şeklinde açıklanmıştır (Gautam vd,2004:302).

Tajfel (1978)'e göre ise örgütsel özdeşleşmenin aşağıda belirtilen üç ana unsuru vardır(Aktaran: Karabey, 2005:15).

1. Bilişsel unsur: belirli bir gruba üye olma
2. Duygusal unsur: belli bir grup içinde hissedilen duygusal bağlılık
3. Değerleyici unsur: gruba belli bir değer atfedilmesidir.

Van Dick (2001) kendi çalışmasında bu unsurlara dördüncü bir bileşen olan davranışsal bileşeni eklemiştir. Van Dick, bireyin grupla özdeşleşmesi sürecinde özdeşleşen bireyin benliği için özdeşleşilen şeyin önemli veya önemsiz olduğuna dair herhangi bir yargının söz konusu olamayacağını savunur. Kategori ile özdeşleşme söz konusu olduğundan duygusal bileşen ile birlikte bu süreç yaşanmaktadır. Duygusal bileşen; bireyin özdeşleşilen kategori ile bağlılık oluşturması süreci ve gruba karşı hissettiği olumlu duygulardır. Üçüncü bileşen olan değerleyici unsur;

grubun dışarıdan nasıl algılandığı ile ilgilidir. Dördüncü bileşen olan davranışsal bileşen ise bireyin grup ile ilgili etkinliklere katılım sürecidir (Van Dick, 2001:270).

Örgütsel özdeşleşme alanında çalışma yapan diğer araştırmacılardan olan Dutton ve diğerleri(1994) örgütle kurulan duygusal bağın olumlu benlik kimliğinin oluşumunda çok önemli bir yer inşa ettiğini doğrulamışlardır. Van Dick ve diğerleri'ne (2004) göre duygusal öge, bu nedenle örgütsel özdeşleşmenin temel unsuru olarak tanımlanmalıdır.

Cheney (1983) örgütsel özdeşleşmenin, üç unsurdan oluştuğunu belirtmiştir. Bu unsurlar; benzerlik, üyelik ve sadakat öğeleridir (Aktaran: Tidwell, 2005:467).

2.2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan ile örgüt arasında var olan ilişkiyi yansıtan psikolojik bir kavram olması ve çalışma ortamındaki önemli davranış ve tutumları açıklayarak öngörü de bulunabilme potansiyeline sahip olması örgütsel davranış alanında önemli bir kavram haline gelerek yönetim bilimleri alanının da ilgisini çekmesine neden olmuştur (Edward, 2005:2007).

Örgütler üyelerinin örgüte bağlılığını artırabilmek için farklı yöntemler geliştirirler. Birincisi, örgütün çalışanlar tarafından algılanan değer ve uygulamalarını diğer gruplarla karşılaştırırlar. Bu özellikler ayırt edicidir ve örgütü diğerlerinden ayırır ve çalışanlar için belirleyici ve dikkat çeken bir boyuttur. Örgütler bu farklı yönlerini bulmaya çalışırken geçmişlerini, diğerlerinden farklı uygulamalarını ve sosyalleşme çalışmalarını ön plana çıkarmaya çalışırlar. İkincisi, örgütün algılanan saygınlığı ve itibarıdır. Bu durum kişinin kişisel kimliğinin grup sayesinde yükseltilmesini sağlar. Daha fazla saygınlık ve itibar çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin ve kişisel yararlarının artmasına neden olur. Üçüncüsü ise kişilerin örgütle özdeşleşme seviyelerini örgütte çalışarak geçirdikleri sürenin pozitif etkilediğidir. Bu nedenden ötürü örgütler iş görenlerinin örgütten ayrılmasını istemezler (Mael ve Ashforth, 1992:108).

Bireyin örgütü ile kurduğu ilişkiyi içselleştirmesi sonucu oluşan özdeşleşme konusu örgütsel davranış alanının son yıllarda öne çıkan önemli konularından birisi

haline gelmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel davranış alanına en önemli etkisi, örgüt ile özdeşleşen bireyin tutum ve davranışlarının örgüt tarafından etkilenebileceği düşüncesidir(Edward,2005:209).Çalışanın örgütü ile özdeşleşme derecesinin yüksek olması örgüt ve çalışan açısından olumlu sonuçlara neden olacaktır. Birey açısından değerlendirildiğinde örgütle ilgili öz saygı ve öz değeri gelişecektir,örgüt açısından bakıldığında ise örgüt yararına yönelik olarak çaba, bilgi ve yetenek sahibi insan kaynağına sahip olunması, işbirlikçi çalışma tarzının kurulması olumlu sonuçlara neden olacaktır (Carmeli vd.,2007:973).

Çalışanların işi ya da örgütü ile özdeşleşmesi çalışanda huzur ve mutluluk yaratır.Çalışanlar evlerine gidiyormuş gibi işlerine giderler, bunun sonucunda çalışanın verimliliği artar. Japon örgütleri özdeşleşme düzeyi yüksek olan örgütlere verilebilecek en iyi örnektir. Özdeşleşme düzeyi yüksek olan örgütlerde, çalışanların desteklendiklerini, arzu ve isteklerinin yerine getirildiğini görmeleri sonucunda iş tatminleri de yüksek olur (Güney,2007:240).

Örgütsel özdeşleşme bireyin çalışma yaşantısını daha anlamlı hale getirmesine yardım ederek onun örgüte aitlik hissini güçlendirir ve kontrol faaliyetini destekler(Ashforth,2001). Aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel alanda kazandırdığı olumlu etkilerin yanında olumsuz etkileri de olabilir. Örneğin çalışanın aşırı özdeşleşmesi bireyde tükenmişlik hissine, bireysel kimlik kaybına ve örgütsel hataları görmemesine neden olabilir (Kreiner ve Ashforth,2004:2).

Çalışanın örgütle özdeşleşmesini etkileyen bir diğer faktörde örgütün insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları uygulamaları çalışanların seçiminde, sosyalleşmesinde eğitiminde önemli rol oynayarak onun örgütle özdeşleşmesine katkı sağlar. Örgütlerin kendi hedeflerine uygun çalışabilecek insan kaynağına sahip olması ve bu kişilerle uzun süre birlikte çalışabilmesi, çalışanların işe yönelik tutum davranışlarını tespit etmesi için çalışanın örgütle özdeşleşme seviyesini belirleyebilmiş olmasıyla mümkündür (Polat,2009:19). Bu nedenlerden dolayı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış ve yönetim bilimleri alanında önemli bir kavram haline gelmiştir.

Yine çalışanların örgütüyle özdeşleşmesini etkileyen diğer bir faktörde liderleridir. Liderler üyelerini etkileyerek onların örgütsel norm, davranış ve duyguları kazanmasına yardımcı olurlar. Bu durum çalışanların örgütle özdeşleşmesinde önemli rol oynayacaktır (Van Dick vd, 2007:134).

2.2.6. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Diğer Kavramlar ile Karşılaştırılması

Özdeşleşme kavramını bağlılık, kimlik ve içselleştirme gibi kavramlarla karıştırmamak gereklidir. Özdeşleşme bilişsel ve algısal bir kavramdır. Kişilerin ait olduğu sosyal kategoriye temsil eder, davranışlar ve duygusal durumlarla ilişkili değildir. İçselleştirme ise bir kişinin ilkelerinin oluşturduğu davranışları ile ait olduğu grubun durum ve değerlerinin birleşmesi demektir. Kişilerin bir sosyal kategoriye kişisel olarak kabul etmeleri o grubun tüm değerlerini ve durumlarını kabul ettikleri anlamına gelmez. Ayrıca özdeşleşme her sosyal grup için farklı yönleri olan bir durumken içselleştirme ve bağlılıkta durum böyle olmayabilir. Kişiler, kişisel çıkarları ve amaçları için kendilerini bir sosyal gruba bağlı hissederler, kişisel çıkarlarını artırmak için buldukları sosyal grubu bir başka sosyal grupla değiştirebilirler. Ancak kişi grupla özdeşleşmiş ise gruptan ayrılması kişide ruhsal kayıplara neden olacaktır (Boros,2008:3).

Literatür incelendiğinde örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının tanımlanması açısından da karışıklık olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel kimlik “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorularının cevabını ararken, örgütsel özdeşleşme, örgütün başarılı ya da başarısız olması durumunda çalışanın örgütüne karşı hissettiği ait olma ve birliktelik duyguları üzerinde durmaktadır (Tüzün ve Çağlar,2008).

Birçok örgütsel bağlılık tanımlamasında örgütsel bağlılığın üç alt süreçten oluştuğu görülmektedir. Özdeşleşme ise bu alt süreçlerden bir tanesidir. Aralarındaki farkı göstermek açısından örgütsel bağlılık örgütsel özdeşleşmenin bazı formlarını içeriyor demek mantıklı olacaktır (Edward,2005:207-230). Özdeşleşme ve bağlılık kavramları birbiriyle karıştırılmış ve birbiri yerine kullanılmışlardır. Özdeşleşme, süreç ve ürünün her ikisi için kolaylıkla fikir vermekte olup birey örgüt süreçlerinin analizi için daha fazla veriye sahiptir. Bağlılık esas olarak bireyin değişim tabanlı faktörler nedeniyle örgütüne karşı takındığı tavırları mercek altına alırken

özdeşleşme ise grup üyelerinin benlik kavramlarındaki birleşme derecesini yansıtır (Nakra,2006:41-51). Bireyler, kendilerini evleriyle, çocuklarının başarılarıyla, örgütleriyle özdeşleştirirler. Örgütlerinin başarılarını ve sorunlarını kendi başarıları ve sorunlarıymış gibi sahiplenirler. Örgütün değerlerine çok yakından bağlanmış olan kişi,özdeşleştiği örgütün hayal kırıklığı yaratması sonucu kendisine olan saygısını da kolayca yitirebilir (Engin,1992).

Mael ve Ashforth(1995) bu iki kavram arasındaki farkı şu şekilde ifade etmişlerdir: Özdeşleşme de belirli bir örgüt varken bağlılıkta belirli bir örgüt olmayabilir. Gerçekleştirilmesi amaçlanan örgütsel hedefler ve değerler diğer örgütler tarafından da paylaşılabilir. Bağlılıkta belirli bir örgütle ortak kaderi algılamaksızın da yüksek başarı elde edilebilir. Birey örgütün benzer hedef ve değerlerine katılsa bile bağlılığını kolaylıkla başka bir örgüte aktarabilir, fakat eğer birey örgütüyle özdeşleşmişse örgütten ayrıldığında bazı ruhsal kayıplar yaşayacaktır (Mael ve Ashforth,1995:309-333).

2.2.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri

Örgütsel özdeşleşme kavramının kuramsal temelleri sosyal kimlik kuramı ve sosyal benlik sınıflandırma kuramına dayanır.

2.2.7.1. Sosyal Kimlik Kuramı

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin araştırmalar son 60 yıl içerisinde gelişme göstermiştir (Almeda, 2009:27).Bu araştırmalar iki bölümde incelenebilir. Birinci bölüm,1940 ile 1970 yılları arasını kapsar. İkinci bölüm ise,1970'li yılların sonları ile 1980'li yılların başlarında Henri Tajfel ve John Turner'ın ileri sürdüğü sosyal kimlik kuramı ile başlayan dönemdir. Sosyal kimlik kuramı yazında özdeşleşmeyi açıklamada kullanılan en yaygın yaklaşımdır (Tokgöz, 2012:35).

Sosyal kimlik kuramı 1979 yılında Henri Tajfel ve John Turner tarafından ortaya atılmıştır, gruplar arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışan bir sosyal psikoloji kuramıdır. Bu kuram, 1979 yılından itibaren sürekli gelişmiştir(Arkonaç, 2001:258)Sosyal kimlik kuramı sosyal kimlik ve kişisel kimlik olmak üzere iki tür kimlik yapısı üzerine inşa edilmiştir. Kişisel kimlik bize ait olan, benzersiz kimlik

özelliklerimizden oluşur (Boen vd,2006:548). Sosyal kimlik kavramı ise Tajfel (1978) tarafından “kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değer olarak bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçası” olarak tanımlanmıştır. Hogg ve Vaughan’a (2007) göre “sosyal kimlik kişinin kim olduğuna dair tanımlaması ve bunun neleri gerektirdiğine dair betimleme ve değerlendirmesidir”.

Sosyal kimlik;sahip olunan pozisyon, bu role bağlı beklentiler ve bireyin bu rolle özdeşleşme derecesi olmak üzere üç öğeden oluşmaktadır (Meşe, 1991:9-10). Bireyler, olumlu sosyal kimlikler kazanmak isterler, çünkü olumlu sosyal kimlikler kişilere sosyal fırsatlar ile ilgili olarak bireysel tatmin, yüksek sosyal itibar, sosyal kredi sağlar ve sosyal ilişkileri kolaylaştırır (Dutton vd, 1994:250).

Sosyal kimlik kuramı aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır (Demirtaş, 2003:8):

1. Bireyler kendilerini tanımlarken üye oldukları sosyal grubu göz önünde bulundurur, kendilerini bu gruba göre değerlendirir ve sınıflandırır (Turner, 1987:30). Sınıflandırmanın iki temel işlevi vardır. Birincisi, bireyin sosyal çevresini bilişsel olarak ayırarak bireyin diğerlerini tanımlama da sistematik anlam geliştirmesi(bilişsel işlev),ikincisi ise, kişinin kendisini sosyal çevresi içerisinde bir yere yerleştirmesi(kimlik)işlevidir(Tüzün, 2006:46). Bu sınıflandırma sonunda kendilerini yerleştirdikleri grupla sosyal olarak özdeşleşirler. Bu özdeşleşme sonucunda sosyal kimlikleri oluşmuş olur.
2. Sosyal çevreyi oluşturan diğer gruplar sayesinde birey kendi grubunun konumunu değerlendirir. Üyesi olduğu grubun konumunu benzer diğer gruplarla yaptığı sosyal karşılaştırma sonucunda belirler (Turner, 1975:30).
3. İnsanlar benlik saygılarını yükseltmek ve olumlu bir kimlik edinmek için sosyal karşılaştırma yaparlar. Sosyal karşılaştırma yaparken kendi gruplarını kayırma ve diğer grupları küçümseme gibi bir yanlılık gösterirler. Bu sürece iç grup kayırmacılığı adı verilir(Karabey,2005:9).
4. Bireyin üyesi olduğu grubun konumu ve yapısı bireyin sosyal kimliğinin olumlu olup olmamasına neden olur (Turner ve Brown, 1978:260).Grup üyeleri kendileri için değerli olan çeşitli grup özelliklerini bir başka grupla

karşılaştırdıklarında olumlu veya olumsuz sosyal kimlik edinirler. Bu sosyal karşılaştırma grup üyelerinin yararına ise üyelerin sosyal kimliği olumlu olur. Aksi yönde ise olumsuz sosyal kimlik edinilir (Karabey,2005:9).

Bu varsayımlar incelendiğinde sosyal kimlik kuramının sosyal sınıflandırma, sosyal kimlik, sosyal karşılaştırma ve sosyal yapı kavramlarıyla ilişkili olduğu söylenebilir.

Sosyal kimlik kuramına göre; özdeşleşmenin en önemli koşulu sınıflandırmadır. Sınıflandırma genel olarak, grupların birbirinden ayrılan yönlerine bakılarak yapılır. Ancak sınıflandırmanın yapılabilmesi için mutlaka karşıt bir grubun olması gereklidir. Sınıflandırma bireyin kendine yakın özellikleri olan gruplar arasında seçim yapmasını sağlar (Hortaçsu,2007:27-26).

Sosyal özdeşleşmenin örgütlerle ilgili unsurları vardır. Birincisi, grupların birbirleriyle karşılaştırılması sonucunda aralarında değerler ve uygulamalar ile ilgili farklılıklar nedeniyle, gruplar birbirinden farklılaştırılmış olur. Bu farklılıkların nedeni özdeşleşmeyle ilgilidir. İkinci olarak örgütün diğerleri tarafından nasıl görüldüğü yani algılanan örgütsel prestij, özdeşleşmeyi artırır(Bartels, Pruyn, Jong ve Joustra, 2007:176; Mael, 1988:28). Üçüncü unsur, özdeşleşmenin grup içi ve grup dışı farkındalığıdır.Yani grup içindekiler grup dışındakileri,grup dışındakilerde grup içindekileri fark eder ve ayırır.

Sosyal kimlik kuramının temel varsayımı, kişilerin kendilerini çeşitli sosyal kategorilere ait olarak görmelerine dayanır. Bu kategorilerin taşıdığı anlamlı özellikler sayesinde kişiler kendilerini tanımlayabilmektedir yani kişinin kendisiyle ilgili görüşleri ait olduğu sosyal kategoriden etkilenmektedir. Bireyin davranış şekli, düşünceleri ait olduğu kategorilerden etkilenir ve bunun sonucunda sosyal kimliği oluşur(Hogg,Terry,White,1995:259).

2.2.7.2. Benlik Sınıflandırma Kuramı

Sosyal özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme kavramının gelişmesinde etkili olan diğer bir kuramda “benlik sınıflandırma” kuramıdır. John Turner ve diğerleri, 1987 yılında bireyin grup içindeki davranışlarıyla ilgili olarak, sosyal kimlik

kuramına bir takım eklemeler yaparak benlik sınıflama (kendini sınıflandırma) kuramını geliştirmişlerdir (Van Dick,2001:269-270). Bu kuram, öz-kategorizasyon kuramı olarak da bilinir. Bu kuram, sosyal kavramsal süreçlere odaklanırken, bireylerin gruplarla özdeşleşmesini, kendilerini ve diğerlerini grup normlarıyla yorumlayarak grup davranışlarını belirlemesini açıklayan kuramıdır(Hogg ve Reid, 2006:9). Sosyal kimlik kuramı ve benlik sınıflandırma kuramı bir arada sosyal kimlik yaklaşımı olarak bilinirler. Benlik sınıflandırma kuramı, özellikle bireylerin kendilerini sosyal ve bireysel kimlikleri ile tanımlamaları durumunda sosyal kimliğin öne çıkması ve hangi grubun davranışlarının etkisi altında kaldığını inceler (Van Dick, 2001:269-270).

Benlik sınıflandırma kuramının temel varsayımlarına göre bireyler kendilerini farklı düzeylerde sınıflandırabilir ve karşılaştırabilirler. Bireyler kendilerini aşağıda belirtilen üç düzeyde sınıflandırmaktadırlar(Van Dick vd, 2004:189):

1. Bireyler kendilerini kimseye benzemeyen ,eşsiz bir birey olarak algırlarlar
- 2.Bireylerin kendilerini diğer grup üyelerinden farklı bir grup üyesi olarak algılamaları
- 3.Bireyin insan olmasından kaynaklanan algılamaları

Benlik tanımının bu üç boyutu bireysel, kişisel ve toplumsal seviyeler olarak bilinir. Yani yapılacak olan her sınıflandırmanın bir seviyesi mevcuttur. Bireyin birden fazla gruba üyeliği söz konusu olabilir, bu durumda birey farklı grupların özelliklerine uygun olarak farklı şekillerde düşünüp o grubun benliğine uygun davranış sergileyecektir. Bunun sonucunda bireyin dâhil olduğu grup üyesinin özelliklerine göre davranması bireysel özellik göstermeden davranışlarını kontrol etmesine neden olacaktır. Kişi grubun değer ve normlarına göre hareket ederken, aynı zamanda grubun diğer bireylerini de bu normlara göre değerlendirecektir (Hortaçsu,1998).

Benlik sınıflandırma kuramı, Bruner'in (1957)çalışması ile ayrıntılı olarak incelenerek belirginlik kavramı ortaya atılmıştır. Benlik sınıflandırma seviyesi aynı seviyedeki benzer nesnelerin soyutlanmaları sırasında karşılaştırma ile belirginlik

kazanır. Soyutlanmanın seviyesi benlik algılamasını etkilemekte, benlik algılaması da sosyal davranışı etkilemektedir(Oakes,1987:118). Benlik sınıflandırma kuramına göre bireylerin sosyal kimlikleri durağan değildir ve davranışları doğrudan tahmin edilememektedir (Van Dick vd,2005).Van Dick'e (2001:265) göre, sosyal kimlik kuramı ile benlik sınıflandırma kuramlarının ortak noktaları aşağıda yer almaktadır:

- a) Bireylerin öz-saygı elde etmek ve bunu koruma amaçları söz konusudur.
- b) Bireylerin öz-saygıları nispeten grup üyeliklerinden kaynaklanan sosyal kimlikleri sayesinde.
- c) Bireylerin pozitif kimlik arayışı ait oldukları grubu diğer gruplara göre olumlu değerlendirmelerini artırır.

Örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasında ve işle ilgili tutum ve davranışlar ile ilişkilendirilmesinde sosyal kimlik ve benlik sınıflandırma kuramları verimli bir kuramsal zemin oluşturmuştur (Van Dick vd, 2004:189). Sosyal kimlik ve benlik sınıflandırma kuramı birbirlerine benzemekle birlikte aralarında farklılıklar da söz konusudur. Benlik sınıflama kuramı ile grup davranışının bilişsel temelini oluşturan sınıflandırma boyutu daha ayrıntılı olarak ele alınmış ve motivasyon faktörü olarak öz-saygı kavramı üzerinde çok durulmuştur (Hogg,1997:97).

Sosyal kimlik bakış açısı, örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasında önemli bir yer teşkil eder. Bireylerin gruplarla özdeşleşmesinin sosyal psikolojik yönü sosyal kimlik yaklaşımı ile incelenir.

2.2.8. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler ile ilgili yapılan çalışmaları üç ana başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar; demografik, bireysel ve örgütsel faktörlerdir.

2.2.8.1 Demografik Faktörler

Tablo 2.2'de, örgütsel özdeşleşme ve cinsiyet ile ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.Cinsiyet ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle erkeklerin özdeşleşme düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo2.2: Örgütsel Özdeşleşmeyi etkileyen Faktörlerden Cinsiyet ile ilgili Çalışmalar

Yazar / Örneklem	Araştırmanın Bulguları
Huggins vd.(1998) / Elektrik işleri ile ilgili fabrika çalışanları	Erkeklerin özdeşleşme seviyesi kadınlara oranla daha yüksektir
Johnson vd.(2006:498-506)/ Veterinerler (ABD)	Erkeklerin özdeşleşme düzeyi bayanlara göre daha yüksek çıkmıştır.
İşcan(2006)/ Kobinet üyesi işletme çalışanları (Erzurum)	Erkeklerin özdeşleşme düzeyi bayanlara göre yüksek bulunmuştur.
Tüzün(2006:141)/ Kamu ve özel sektöre mensup banka çalışanları (Türkiye)	Çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.
Özdemir(2007:146)/ Akaryakıt firması çalışanları (Türkiye)	Çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yaş değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle ilerleyen yaşın örgütsel özdeşleşme seviyesini artırdığı gözlemlenmiştir. Tablo 2.3’de, örgütsel özdeşleşme ve yaş ile ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo2.3: Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörlerden Yaş ile ilgili Çalışmalar

Araştırmanın yapıldığı Alanı	Araştırmanın Sonucu
Lee(1971)/ Kamu sağlığı kurumu yöneticileri ve bilim adamları (ABD)	Yaşları daha fazla olan çalışanların az olanlara nazaran örgütsel özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Cheney(1983:342-362)/ Bir üretici firma çalışanları (ABD)	Yaşları fazla olan bireyler yaşları genç olanlara nazaran örgütleriyle daha fazla özdeşleşmektedirler.
Ertürk(2003:129)/ Gemi inşa sektörü çalışanları (Türkiye)	Çalışanların yaşları ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
Tüzün(2006:141) Kamu ve özel sektöre mensup banka çalışanları	Çalışanların yaşları ile özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.
Özdemir(2007:146)/ Bir akaryakıt firması çalışanları (Türkiye)	Çalışanların özdeşleşme seviyeleri ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Tablo2.4’de, örgütsel özdeşleşme ve eğitim seviyesi ile ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.Yapılan araştırmalar incelendiğinde eğitim seviyesinin örgütsel özdeşleşmeyi belirli bir yönde etkilediğini

ifade edecek düzeyde anlamlı sonuçlar elde edilemediği görülmüştür. Ancak eğitim seviyesi yüksek olanların farklı örgütlerde çalışma olanaklarının yüksek olması nedeniyle özdeşleşme seviyelerinin düşük olabileceği beklentisi doğmuştur (Polat, 2009).

Tablo2.4: Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörlerden Eğitim Seviyesi ile ilgili Çalışmalar

Araştırmanın yapıldığı alan	Araştırmanın Sonucu
Lee(1971:213-226)/ Bilim adamları	Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin özdeşleşme düzeylerinin düşük olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Bhattacharya vd.(1995,46-57)/ Müze üyesi olan çalışanlar	Yapılan çalışma da eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir.
Tüzün(2006:141)/ Kamu ve özel sektöre mensup banka çalışanları (Türkiye)	Çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütlenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.
Özdemir (2007:146)/ Akaryakıt dağıtım firması çalışanları (Türkiye)	Çalışanların eğitim seviyeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

March ve Simon'a (1975:83-84) göre örgütte uzun süre çalışan bir örgüt üyesi örgütünden gurur duyuyorsa kendi benlik tanımlamasını örgüt üyesi olmasına dayandırarak yapacaktır.Haslam ve diğerlerine (2003) göre ise birey örgüte ne kadar çok hizmet ederse, örgütle özdeşleşmesi de o kadar fazla olacaktır.Örgütüyle özdeşleşme seviyesi yüksek olan bireyin örgütünü terk etme ihtimali oldukça düşüktür.Bu durumda örgütteki hizmet süresi fazlalaştıkça çalışanların örgütle özdeşleşme seviyesi de artacaktır.Bireyin örgütte kalma süresi arttıkça örgütle olan etkileşimler çoğalacak,ihtiyaçları örgüt tarafından karşılanacak ve zamanla örgütle daha fazla özdeşleşecektir (Haslam vd.,2003:83-113, Aktaran: Fındık, 2011:62). Tablo2.5'de, örgütsel özdeşleşme ve kıdem ile ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Bir bireyin örgütte işgal ettiği yer onun statüsünü belirler. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde yüksek statü ile örgütsel özdeşleşme seviyesi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo2.5: Örgütsel Özdeşleşmeyi etkileyen Faktörlerden Kıdem ile ilgili Çalışmalar

Araştırma yapılan alan	Araştırma Sonucu
Hinrichs(1964)/ Endüstri bilim adamları	Kıdem artması sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyinin arttığı tespit edilmiştir.
Hall(1948)/ Doktorlar	Kıdem arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyinin arttığı tespit edilmiştir
Hall vd.(1970:176-190)/ Orman işletmesi çalışanları (ABD)	Kıdemi fazla olan çalışanların örgütle özdeşleşme düzeyi yüksek bulunmuştur
Hall ve Schneider(1972:340-350)/ Ar-GE çalışanı ve rahipler	Ar-GE çalışanlarında değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, rahiplerde kıdem özdeşleşmeyi artırdığı tespit edilmiştir.
Lee(1971:213-226)/ Bilim adamları	Kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.
Meal(1992:109)/ Üniversite öğrencileri	Kıdem ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki saptanmıştır.
Barker ve Tompkins(1994:223-240)/ Bilişim sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanları	Kıdemi fazla olanların az olanlara nazaran örgütleriyle özdeşleşme seviyeleri yüksek bulunmuştur.
Bamber ve Iyer (2002: 21-38)/ Firma çalışanı müşavirler (ABD)	Çalışanların örgütteki kıdemleriyle örgütsel özdeşleşmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.
Pepermans vd.(2003:660-678)/ Firma çalışanları (Belçika)	Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin genellikle bir yıllık çalışmadan sonra yükseldiği tespit edilmiştir.
İşcan(2006:173)/ İşletme çalışanları (Türkiye)	Çalışanların kıdemlerinin arttıkça örgütsel özdeşleşme seviyelerinin arttığını tespit etmiştir.
Ertürk(2003:129)/ Gemi inşa sektörü çalışanları (Türkiye)	Örgütte kalınan süre ile örgütsel özdeşleşme seviyesi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.
Tüzün(2006:141)/ Kamu ve özel sektöre mensup banka çalışanları (Türkiye)	Örgütte kalınan süre ile özdeşleşme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.
Özdemir (2007:146)/ Akaryakıt firması dağıtım elemanları (Türkiye)	Çalışanların kıdemleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Lee (1971:213-226), Hall vd. (1970:176-190), Rotandi (1975a:892-897), Cheney (1983a:342-362), Huggins ve diğerlerinin (1998:724-749) yapmış oldukları çalışmalarda statüsü yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyeleri diğerlerine oranla yüksek çıkmıştır (Polat, 2009). Tüzün (2006:142) ve Özdemir'in

(2007:146) Türkiye de yapmış oldukları çalışmalarında çalışanların statüleri ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

2.2.8.2 Bireysel Faktörler

Bireylerin sahip olduğu kişisel özellikler, kişiler arası ilişkilerini belirleyen önemli değişkenlerden birisidir (İmamoğlu,2009:67).Bireysel özelliklerin örgütsel özdeşleşme seviyesini etkilediği ilk olarak Hall ve diğerleri(1970)yapmış olduğu bir çalışmada ortaya konmuştur. Hall ve diğerleri (1970:177) çalışmaları sonucunda bireylerin sahip olduğu bireysel özelliklerin örgütün özellikleriyle uyumu halinde bireyin örgütüyle daha fazla özdeşleşeceğini ifade etmişlerdir.Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen bireysel faktörler; kişiler arası yakın ilişkiler, iş tatmini, bireysel ve örgütsel imaj, duygusallık, bireysel değerler, rol çatışması ve rol belirsizliği başlıkları altında incelenmektedir.

Örgüt içinde sosyal etkileşimin fazla olması durumunda birey kuvvetli sosyal bağlar geliştirecektir. Grupla kurulan olumlu temas sonucunda bireyin kendisini sosyal bir grupla sınıflandırma ve tanımlama algısı artacaktır. Bu durum özdeşleşmeyi artıracaktır (Tüzün ve Çağlar,2008:118).Meal ve Ashforth(1992:103-123),Wiesenfeld vd.(2001:213-229) ve Donovan vd. (2005: 31-42) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda yakın ilişki kurma ihtiyacı yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin de yüksek olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir.Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında yakın ilişki kurma ihtiyacı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışanların yaptıkları işlere karşı olumlu ya da olumsuz duygu,düşünce,inanç,davranış ve değerlendirmelerinden oluşan tutumları iş tatminlerini belirler.Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş tatmini yüksek olan bireylerin örgütle özdeşleşme seviyelerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mael(1988:1-54), Hall ve Schnedier (1972:340-350), Efraty ve diğerleri.(1991:57-58), Rousseau (1998:72-111), Mael ve Ashforth (1992:103-123) ve Liponen(2001:1-127)'nin yapmış oldukları çalışmaları neticesinde çalışanların iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanın olumlu ruh haline sahip olması olumlu iş tutumu geliştirmesine neden olacaktır. İşcan(2006:173) yapmış olduğu çalışmasında olumlu ruh haline sahip olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.Bu konu üzerine yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde örgütsel ve bireysel imajın uyum içinde olması örgütsel özdeşleşmeyi artırıcı bir sonuç doğurmaktadır. Schneider vd.(1971:397-416),Siegel ve Sisaye(1997:149-165) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel imaj ve bireysel imajın uygun olmasının örgütsel özdeşleşme seviyesini artırmakta olduğunu tespit etmişlerdir(Fındık, 2011:65).

Duygusallık faktörü ile ilgili yapılan araştırmalarda bireyin kişisel özelliklerinden biri olan duygusallık ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.Bu konu üzerinde Mael ve Ashforth (1992) ile Bamber ve Barefield'in (1997) çalışmaları mevcuttur (Polat, 2009:46). Bireysel değerlerle ilgili yapılan çalışma sayısı ise azdır. Chattopadhyay (2005:68-99) ve Liponen ve diğerleri (2008:241-248) yapmış oldukları araştırmalarında bireysel değerlerle örgütsel değerleri uyum içinde olan çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Birbirleriyle temelde bağdaşmayan rollerin aynı birey üzerinde toplanması ve rol statüsünde ki değişikliklerin doğurduğu kötü sonuç rol çatışması olarak tanımlanır (Şencan vd., 1989:39). Gren(1978),Organ ve Gren(1981)yapmış oldukları araştırmalarında çalışanların yaşadığı rol çatışması ile özdeşleşme arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Polat,2009).

2.2.8.3 Örgüt ile ilgili Faktörler

Alan yazınından yapılan araştırmalarda örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen örgütsel faktörlerden başlıcaları örgütsel adalet algısı, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, liderlik, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışdır.Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel adalet algısı ve alt boyutları ile örgütle özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Olkkonen ve Lipponen (2006:202-215) bir araştırma enstitüsünde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada adalet algısının üç alt boyutundan (işlemsel, dağıtımsal, etkileşimsel) işlemsel ve dağıtımsal adalet algı boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda işlemsel ve dağıtımsal adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu bulunmuştur (Fındık,2011:69).

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar, iş tatmininin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilediğini göstermiştir. Bazı araştırmacılara göre iş tatmini örgütsel özdeşleşmenin sonucu olarak görülürken bazıları ise öncülü olarak tanımlamaktadır. İş tatmini aynı zamanda bireysel faktörler arasında da yer alır. Tablo 2.6’da, iş tatmini ile ilgili yapılan bazı araştırmaların bulguları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo2.6: İş Tatmini ile ilgili Yapılan Çalışmalar

Araştırma yapılan alan	Araştırma Sonucu
Lee (1971:213-226)/ Bilim adamları	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Efraty ve Wolfe (1988:105-112)/ Yaşlılarla ilgili bir hizmet sektörü	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Sass ve Canary (1991:275-93)/ Okul çalışanları, kereste fabrikası finansman şirketi çalışanları, reklam ajansı yöneticileri	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Becker (1992:232-244)/ Askeri malzeme tedarik firması çalışanları	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Knippenberg ve Schie (2000:137-147)/ Kamu kurumu çalışanları	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Dick vd. (2004a:1-24)/Hastane çalışanları	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Wegge vd. (2006:60-83)/ Çağrı merkezi çalışanları	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Dick vd. (2007:133-150)/ Öğretmenler	Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

O’Reilly ve Chatman (1986:493), örgütsel bağlılığı, “örgütün sahip olduğu niteliklerin birey tarafından özümsemesi ve kabul edilmesi” olarak

tanımlamışlardır. Literatür, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Meal(1988:1-154), Sass ve Canary (1991: 275-293), Ertürk ve diğerleri (2005: 81-98) ve Riordan ve Weatherly (1999: 310-324) yapmış oldukları araştırmaları sonucunda örgütsel bağlılık ile özdeşleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Liderlik ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Ashforth ve Mael (1989:20-39), Epitropaki(2003:1-7), Epitropaki ve Martin(2005:569-589), Dick ve diğerleri (2007:133-150) ve İşcan ve Faruk'un (2006:173) yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ile dönüşümcü ve etkileşimci liderlik arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Özdeşleşme, kişiler arası güven ve işbirliğini artırarak örgüt üyelerini örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için motive eder. Örgüt içinde hissedilen güven ortamı çalışanları örgütle özdeşleşmeye ve örgüt hedeflerini, amaçlarını ve değerlerini doğru algılamalarına neden olmaktadır (Schlockly-Zalabak vd, 2000). Lee(2004:623-639), Connaughton ve Daly (2004: 89-103), Tüzün (2006:142) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel güven algısı ile özdeşleşme seviyesi arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulmuşlardır.

Genel olarak bakıldığında örgüte girme aşamasında daha sonra örgütte kalmaya devam edenlerle ayrılmaya karar verenlerin beklentileri arasında herhangi bir fark yoktur. Zaman geçtikçe beklentilerinin gerçekleştiğine inananlar örgütte kalmaya istekli iken, diğerleri ayrılmayı düşünmeye başlarlar. Anlaşıldığı üzere üyeliği devam ettirme ya da sona erdirmeye kararı, beklentilerle özdeşleşmenin sonucunda elde edilmesi beklenen mükafatların birbirini dengelemesi sürecidir (Tosun, 1981:150).

Lee (1971:213-226), Becker (1992:232-244), Abrams ve diğerleri (1998:1027-1039), Mamber ve Iyer (2002:21-389), Haris ve Cameron (2005:159-169) ve Mignonac ve diğerleri (2006:477-493) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel özdeşleşme seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı negatif istatistiksel bir sonuç olduğu tespit edilmiştir.

Bireylerin herhangi bir emre dayalı olmaksızın yerine getirdiği örgüt için fayda sağlayan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanır (Basım ve Şeşen, 2008:1). Becker (1992:232-244), Lipponen (2001:1-27), Bell ve Mengüç (2002:131-146), Christ ve diğerleri (2003:329-341), Lipponen ve diğerleri (2004:391-413), Wegge ve diğerleri (2006:60-83), Karabey ve İşcan(2007:231-241) yaptıkları araştırmalarında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Aktaran: Polat, 2009).

2.2.9. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar yapan bazı araştırmacılar farklı bakış açıları geliştirerek bazı özdeşleşme modelleri ortaya koymuşlardır. Bu modellerle, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiler açıklanmaya ve anlaşılmaya çalışılmıştır.

2.2.9.1. Scott, Corman ve Cheney Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott,Corman ve Cheney'nin (1998) yapısal özdeşleşme yaklaşımı, örgütsel özdeşleşmenin yapısının ve sürecinin eş zamanlı ve birbiri ile ilişki içinde kavramsallaştırarak analiz edilmesi için kullanılmıştır (Scott vd, 1998:299).Bir örgütün çalışanından beklediği formal ve normatif beklentilerinin ötesinde, adanmışlık, çalışanın bu amaç ve değerlere yönelik sergilediği tepkileridir. Yapısal özdeşleşme modelinde özdeşleşme bir adanmışlık süreci ve aynı zamanda bu sürecin ürünü olarak tanımlanmıştır (Celep, 2008:14).Bu kuramda adanma büyük oranda sembolik kabul edilmekte hem birey hem de onun dâhil olduğu sosyal bağlam tarafından şekillendirilmektedir (Scott vd, 1998:299).Adanmışlık kavramı bireyin algıladığı sosyal üyeliğe dayalı sosyal kaynak ile birey arasındaki ilişki ile de ilgilidir.Benzer şekilde özdeşleşme ise “Grubun başarı ya da başarısızlıklarını da içeren,gruba ait olma,grupla birlikte olma algılayışı”dır (Mael ve Ashforth,1992).

Scott ve diğerleri yapısal özdeşleşme modellerini geliştirirken Giddens'in (1984) yapısal kuramından yararlanmışlardır. Söz konusu kuram ilişkiel süreçlerle ilgili olup, tüm sosyal ilişkilerin zaman ve mekân temeli üzerine kurulduğunu belirtir. İlişkiel durum ile ilişkinin meydana geldiği yer ve mekân tanımlanırken, yapısal kelimesi ile sosyal ilişki içerisindeki tarafların o an içinde bulunduğu durum

tanımlanmaktadır. Örgütsel hayattaki mekânlar sayesinde insanların etkileşimleri şekillenir. Bu mekânlar çalışanın çalışma ofisi, örgüte ait kafeterya, yemek salonu veya toplantı salonu olarak örneklendirilebilir (Scott, 1998).

Bireyin adanmışlık seviyesi ile ilgili konulara (özdeşleşme, bağlılık, sadakat) ilgisinin nedeni, bunların hem birey için hem de örgüt için olumlu sonuçlar doğurmasıdır. Bireyle örgüt arasında oluşan ilgi örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık çalışmalarının da başlamasına sebep olmuştur (Scott vd, 1998). Scott ve diğerleri (1998) yaptıkları çalışmalarda özdeşleşme kavramının kimlik ile birlikte ele alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışan bireylerin birden fazla kimliklerinin olması sebebiyle bu kimliklerin arasındaki ilişkileri belirtecek aynı zamanda farklı özdeşleşme durumlarını da kapsayan bir özdeşleşme modeline ihtiyaç duyulduğunu ileri sürmüşlerdir.

Scott, Corman ve Cheney (1998) özdeşleşme sürecini yapının ikiliği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylem olmak üzere üç kavram ile açıklamışlardır.

Yapının İkiliği: Yapısal özdeşleşme kuramında yapı ve sistem arasındaki ilişkiye dikkat çekilmektedir. Yapı ve sistem birbirini içeren kavramlar olması nedeniyle kavramlar arasındaki ikilik önemlidir. Giddens (1984)'in yapısal özdeşleşme kuramında yapının aracılığı ile üretilen insan eylemlerini içeren sürecin yapı ve sistem arasındaki ikiliğine odaklanılmıştır. Yapılar üretilen kaynak ve kurallardır, gelecekteki etkileşimlerimizin yapısal kaynağını bugünkü eylemlerimizin ürünleri oluşturacaktır (Giddens, 1981).

Yapının Bölgeselliği: Giddens'in (1984) "bölgeselleşme" kavramı kimliklerin kavramsallaştırılarak birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamada ve kimliklere ilişkin özdeşleşme ilişkisini anlatmada yararlı olmuştur. Yapının ikiliği sayesinde kurulan kimliklerin özdeşleşme ile ilişkilendirilmesi neticesinde bireyler sosyal birliklere bağlanırlar (Scott, 1998). Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel alanla ilgili dört kimlik yapısı belirlemişlerdir; bunlar bireysel, grupsal, örgütsel ve meslek ile ilgili kimliklerdir. Örgütsel kimlik anlamında bireysel, grupsal, örgütsel ve meslek ile ilgili bu kimlik yapıları örtüşmektedir, her kimlik yapısı analiz düzeyinde farklı olmakla birlikte hepside önemlidir. Farklı kimlikler farklı özdeşleşme kaynakları ya da

hedefleri ile ilgilidir, birey, örgütsel özdeşleşmeyi ifade edebilmek için kimliğin kaynaklarını kullanır (Mael ve Ashforth, 1995).

Durumsal Eylem: Özdeşleşmenin bölgeselliğinden sonra hangi durumların özdeşleşmeyi oluşturduğu üzerinde durulur. Özdeşleşme durumdan duruma göre farklılaşmaktadır. Tomkins ve Cheney(1985), Scott, Corman ve Cheney(1998) özdeşleşme durumunun zaman içerisinde farklılaşabileceğini belirtmişlerdir (Tüzün,2006:95).

2.2.9.2. Kreiner ve Ashforth'un Özdeşleşme Modeli

Kreiner (2004),örgütsel özdeşleşme araştırmaları üzerine yapılan çalışmaların eksikliği nedeniyle genişletilmiş özdeşleşme modeli ile konuyu farklı açıdan ele almıştır. Kreiner ve Ashforth (2004) bireyin örgütle bağına tanımlamaya yönelik olarak özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşme şeklinde tanımlanan boyutlarla kişilerin farklı özdeşleşme seviyeleri gösterebileceklerini söylemişlerdir.

Özdeşleşmeme: Bireyin örgütten bilişsel düzeyde aktif bir şekilde ayrılmasıdır. Birey kimliğini bilinçli bir şekilde örgütten ayırır, örgütün kültürünü, görevini veya örgütü tanımlayan merkezi özellikleri sevmez ya da nefret edebilir. Örgüt ile çalışan arasında hissedilen derin bir çatışma sonucunda oluşabilen özdeşleşmeme durumu örgütler için istenmeyen bir durumdur, örgüt ile özdeşleşemeyen bireyler, örgüt için tehlike arz edebilirler (Kreiner, 2004).

Kararsız özdeşleşme: Değerleri, amaçları ve inanışları zayıf olan kişilerden oluşmuş olan karmaşık ve belirsiz örgütlerde kişilerin bakış açısına bağlı olarak değişen özdeşleşme veya özdeşleşmeme olabilir. Bu tür çelişkili ve şizofren özdeşleşmeye “kararsız özdeşleşme” denir. Örgüt üyeleri kararsız özdeşleşme derecelerine göre sahip oldukları bilişsel ve duygusal güçlerini örgütteki iş performanslarını artırmak için kullanabilecekleri gibi isteksizde davranabilmektedirler (Kreiner, 2004).

Yansız özdeşleşme: bir kişinin kişisel algılarının örgütü ile özdeşleşme veya özdeşleşmeme boyutlarıyla oluşmamış olabilmesi durumuna yansız ya da nötr özdeşleşme denir. Yansız özdeşleşme kişinin algılarında ki yokluktan meydana

gelmektedir. Algı yokluğu bilinçli düzeyde de tanımlanabilir. Kişi diğer örgütlerde ki çalışması sırasında edinmiş olduğu olumsuz deneyimlerden hareketle, yeni katıldığı örgütle arasında fazla bir bağ oluşturmaz. (Kreiner, 2004).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili Türkiye’de yapılan bazı çalışmalar ile ilgili bilgiler Ek.3’de sunulmaktadır.

BÖLÜM 3

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, belirlenen örneklem üzerinde uygulanan veri toplama teknikleri, kullanılan veri toplama araçları ve veri analiz yöntemleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik ve meslek ile ilgili değişkenlere göre farklılıklarının; demografik ve meslek ile ilgili değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerine olan etkilerinin ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle, bu araştırma tarama çalışması niteliğinde betimsel bir araştırma niteliği taşımaktadır. Betimsel tarama modelinde, belirli bir zaman dilimi içerisinde çok sayıda katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilerek araştırma problemine cevap aranır. Betimsel tarama modeli, geçmişte gerçekleşen ya da günümüzde var olan bir durumu betimlemeyi hedefleyen bir araştırma modelidir. Kaptan'a göre (1998:59) bu araştırma modelinde "araştırmaya konu olan birey, olay ya da nesne tamamıyla kendi koşulları içinde herhangi bir değişikliğe neden olmadan olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır".

Bu çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme seviyelerinin bir taraftan cinsiyet, yaş, eğitim durumu demografik özelliklerine göre, diğer taraftan ise görev yapılan okul, branş, görev, kıdem ve görev yeri değişikliği durumları ile ilgili mesleki özelliklere göre farklılık gösterdiği, demografik ve meslek ile ilgili değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerinde etkilerinin olduğu ve ayrıca algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği varsayılmıştır.

Araştırmanın birinci amacı, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik ve meslek ile ilgili değişkenlere göre farklılığının ortaya konulmasıdır.

Bu çerçevede, aşağıda yer alan 2 başlık altında toplam 8 hipotez geliştirilmiştir. Birinci hipotez grubu, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik değişkenlere göre farklılığı; ikinci hipotez grubu ise öğretmenlerin örgütsel destek algılarının mesleki değişkenlere göre farklılığı ile ilgilidir.

1. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik değişkenlere göre farklılığı ile ilgili hipotezler:

Hipotez 1a: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 1b: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında yaşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 1c: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark mevcuttur.

2. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının mesleki değişkenlere göre farklılığı ile ilgili hipotezler:

Hipotez 2a: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında mezun olunan Fakülteye göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 2b: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 2c: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında branşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 2d: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında kıdeme göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 2e: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında görev yeri değişikliğine göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Araştırmanın ikinci amacı, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik ve meslek ile ilgili değişkenlere göre farklılığın ortaya konulmasıdır. Bu çerçevede, aşağıda yer alan 2 başlık altında toplam 8 hipotez geliştirilmiştir. Birinci

hipotez grubu, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik değişkenlere göre farklılığı; ikinci hipotez grubu ise öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin mesleki değişkenlere göre farklılığı ile ilgilidir.

3. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik değişkenlere göre farklılığı ile ilgili hipotezler:

Hipotez 3a: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 3b: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında yaşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 3c: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark mevcuttur.

4. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin mesleki değişkenlere göre farklılığı ile ilgili hipotezler:

Hipotez 4a: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında mezun olunan Fakülteye göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 4b: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 4c: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında branşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 4d: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında kıdeme göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Hipotez 4e: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında görev yeri değişikliğine göre anlamlı bir fark mevcuttur.

Araştırmanın üçüncü amacı, demografik ve meslek ile ilgili değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu çerçevede, aşağıda yer alan 2 başlık altında toplam 8 hipotez geliştirilmiştir. Birinci hipotez grubu, demografik değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları

arasındaki ilişki; ikinci hipotez grubu ise mesleki değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişki ile ilgilidir.

5. Demografik değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişki ile ilgili hipotezler:

Hipotez 5a: Cinsiyet (kadın olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 5b: Yaş (40 yaşından genç olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 5c: Eğitim seviyesi (Öğretmen Okulu mezunu olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

6. Mesleki değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişki ile ilgili hipotezler:

Hipotez 6a: Mezun olunan Fakülte (Eğitim Fakültesi) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 6b: Görev yapılan okul türü (ilkokul) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 6c: Branş (sınıf öğretmeni olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 6d: Kıdem (5 yıl ve daha az) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 6e: Görev yeri değişikliği (5'den az) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Araştırmanın dördüncü amacı, demografik ve meslek ile ilgili değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Birinci hipotez grubu, demografik değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki; ikinci hipotez grubu ise mesleki değişkenler ile

öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki ile ilgilidir. Bu çerçevede, aşağıda yer alan 2 başlık altında toplam 8 hipotez geliştirilmiştir.

7. Demografik değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki ile ilgili hipotezler:

Hipotez 7a: Cinsiyet (kadın olmak) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 7b: Yaş (40 yaşından genç olmak) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 7c: Eğitim seviyesi (Öğretmen Okulu mezunu olmak) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

8. Mesleki değişkenler ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki ile ilgili hipotezler:

Hipotez 8a: Mezun olunan Fakülte (Eğitim Fakültesi) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 8b: Görev yapılan okul türü (ilkokul) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 8c: Branş (sınıf öğretmeni) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 8d: Kıdem (5 yıl ve daha az) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 8e: Görev yeri değişikliği (5'den az) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Araştırmanın diğer amacı ise, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu çerçevede, aşağıda yer alan iki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 9: Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile mesleki özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 10: Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2013-2014 öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çankaya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 16.05.2014 tarihinde alınan bilgilere göre Çankaya ilçesinde 8.125 öğretmen görev yapmaktadır.

Bu çalışmada belirli bir duyarlılık (d) ve belirli bir güvenilirlik (z) için gerekli olan örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüle göre tespit edilmiştir (Baş, 2013: 42):

$$n = Nt^2pq/d^2(N-1) + t^2pq$$

Bu formülde yer alan (n, N, t, d, p,q) için açıklamalar aşağıda açıklanmaktadır.

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

d: duyarlılık (olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatası)

p: incelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q: incelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

Araştırmada örneklem büyüklüğünü en büyük yapmak için $p+q=1$ şartını sağlamak koşuluyla $p=q=0,5$ kabul edilmiştir. Bu çalışmada; duyarlılık ve güvenilirlik seviyesi %5 (0,05) dir. %95 güvenilirlik için t değeri 1,96 alınır. Buna göre öğretmenler için gerekli örneklem büyüklüğü aşağıdaki şekilde hesaplanmış ve 8.125 olan evren için en az örneklem sayısı 367 olarak belirlenmiştir.

$$n = 8.125.(1,96)^2.0,5.0,5/(0,05)^2.(8.125-1)+(1,96)^2.(0,5).(0,5) = 367$$

Araştırma örneklemini amaçsal örnekleme yöntemi ile seçilmiş Ek.4'te listelenen 9 ilkokul ve 19 lisede çalışan 900 öğretmen oluşturmaktadır. Bu sayı, hesaplanan en az örneklem sayısından oldukça fazladır. Örneklem kapsamındaki öğretmenlerden elde edilen soru formlarının 22 adedi eksik veya hatalı verilerden oluştuğu için değerlendirme kapsamına alınmamıştır. Bu nedenle, araştırmanın son örneklemini 878 öğretmen oluşturmaktadır. Bu örneklem, araştırma evreninin yaklaşık %11'ine tekabül etmektedir.

3.3 Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. Soru formunun Çankaya İlçesinde uygulanabilmesi için Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli olan resmi izin alınmıştır. Hazırlanan soru formunun (Ek.5) birinci bölümünde, katılımcıların demografik ve meslek ile ilgili durumlarını değerlendirmek üzere sorular yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim seviyesi, mezun oldukları Fakülte, çalıştıkları okul türü, çalıştıkları okuldaki statüleri, eşlerinin görevi, okul değişikliği sayısı gibi bilgilerine ilişkin 15 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde, öğretmenlerin örgütsel destek algılarını ölçmek amacıyla, Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen Örgütsel Destek Ölçeği temel alınarak hazırlanmış olan (Şener,2010) 28 maddeden oluşan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır. Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ölçek toplam 36 maddeden oluşmaktadır, ancak bu ölçekte yer alan 8 maddenin, kâr amacı güden örgütlerde çalışanlar için uygun olduğu, eğitim kurumları için uygun olmadığı düşünüldüğünden soru formuna dahil edilmemiştir. Ölçekteki maddelerin yüksek değerler olması, yüksek örgütsel destek algısını belirtmektedir. Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin tek bir faktöre yüklendiği ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,97 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, bu çalışmada kullanılan 28 maddeden oluşan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,965 olarak belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, 5 maddeden oluşan Mesleki Özdeşleşme Ölçeği (Van Dick ve Wagner, 2002) ile Mael ve Ashfort (1992) tarafından geliştirilen 6 sorudan

oluşan ve birçok araştırmada kullanılan (Tüzün, 2006; Bhattacharya vd, 1995; Mael ve Tetrick, 1992; Mael ve Ashforth, 1992; Van Knipperberg ve Van Schie, 2000; Smidths vd, 2001; Turunç ve Çelik, 2010) Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği yer almaktadır. Mesleki Özdeşleşme Ölçeği olarak, Van Dick ve Wagner (2002) tarafından geliştirilen 19 maddeden oluşan çoklu Örgütsel Kimliklenme Ölçeğinin, duygusal mesleki kimliklenme ile ilgili olan ve Mamatoğlu (2008) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada uygulanan 5 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin, hem çalıştıkları okul hem de eşlerinin çalıştığı Kurum için ölçmek amacıyla soru formunda aynı sorular iki başlık altında değerlendirilmiştir. Mael ve Ashforth (1992) araştırmasında kullanılmış olan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,87 olarak bildirilmiştir. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda, bu çalışmada kullanılan Van Dick ve Wagner'in (2002) geliştirdiği Mesleki Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,882 ve öğretmenlerin çalıştıkları okul için Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,849 olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenirlik değerlerinin 1'e yakın değerler olması, ölçek maddeleri arasında iç tutarlığın yüksek olduğu ve dolayısıyla ölçek güvenirliğinin yüksek olduğu anlamı taşımaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek, mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili toplam 45 ifadeye ne ölçüde katıldıklarını saptamak amacıyla 5'li likert ölçeğinden (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılmıştır.

3.4 Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi için SPSS 15.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle örnekleme oluşturan öğretmenlerin kişisel ve meslek ile ilgili özellikleri hakkında genel bir görüş sağlamak amacıyla frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Bağımsız örneklem grupları için değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilmesi amacıyla t-testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için ise korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulguların daha

BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda öğretmenlere uygulanan soru formundan elde edilen bulgular ve bu bulgular ile ilgili yorumlar yer almaktadır. Öncelikle araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik verileri ile ilgili bilgiler özetlendikten sonra hipotezlerin testi ile elde edilen bulgular ve bulgular ile ilgili yorumlar sunulmuştur.

4.1 Araştırma Katılımcılarının Demografik ve Mesleki Özellikleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 4.1'de yer almaktadır.

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	595	67,8
	Erkek	283	32,2
Yaş	40 yaş ve daha genç	397	45,2
	41-50	381	43,4
	50 yaşdan fazla	86	9,8
Medeni Durum	Bekar	125	14,2
	Evli	753	85,8
Çocuk Sayısı	Hiç	79	9,0
	1	213	24,3
	2	375	42,7
	3 ve 3 den fazla	75	8,5
Eğitim Seviyesi	Öğretmen Okulu	38	4,3
	Üniversite (4 yıllık)	736	83,8
	Yüksek Lisans	98	11,2
	Doktora	6	0,7

Araştırma katılımcılarının çoğunluğu kadınlardan (%67,8) ve evli olan (%85,8) öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklem kapsamındaki öğretmenlerin yaş aralığı 22 ile 64 yaş arasında değişmektedir, yaş ortalaması ise 41'dir. 40 yaş ile daha genç yaş grubundaki (%45,2) öğretmenler ise çoğunluğu oluşturmaktadır. Araştırma katılımcılarının çoğunluğunun (%41) 2 çocuğu vardır. Katılımcıların %4,3'ü Öğretmen Okulu, %83,8'i 4 yıllık Üniversite mezunu, %11,2'si Yüksek Lisans ve %0,7'si doktora derecesine sahip öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları Fakülteler incelendiğinde %58,4'ünün Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunu, %23,7'sinin Fen-Edebiyat Fakültesi, %3,2'sinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), %14,7'sinin ise diğer Fakültelerin mezunu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2). Diğer Fakülte mezunu olduklarını belirten öğretmenlerin mezun oldukları Fakültelerin, İlahiyat Fakültesi (%2,16), Mesleki Eğitim Fakültesi (%2,49), Dil-Tarih Fakültesi (%1,48), Mühendislik-Mimarlık Fakültesi (%0,79), Sağlık Eğitimi Fakültesi (%0,79), Güzel Sanatlar Fakültesi (%0,68), Açık Öğretim Fakültesi (%0,45), Ticaret ve Turizm Yüksek Okulu (%0,45), Ziraat Fakültesi (%0,34) olduğu tespit edilmiştir (Tablo.4-2). İlahiyat Fakültesi mezunu olan öğretmenler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersinden, Mesleki Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenler, Meslek Liselerindeki meslek derslerinden, Dil-Tarih Fakültesi mezunu olan öğretmenler, tarih, coğrafya derslerinden, Sağlık Eğitimi Fakültesi mezunu olan öğretmenler sağlık derslerinden, Güzel Sanatlar Fakültesi mezunu olan öğretmenler müzik, resim gibi derslerden sorumludurlar. Bu Fakültelerin haricindeki Fakültelerden mezun olan öğretmenler ise çoğunlukla sınıf öğretmenliği yapmaktadırlar. Örneklem kapsamındaki öğretmenlerin çoğunluğunun Eğitim Fakültesi mezunu olduğu ancak diğer Fakülte mezunlarının da ihtiyaçlar dahilinde öğretmen olarak atanmış olduğu görülmektedir.

Bunun yanı sıra, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı okullar ilkokul ve liseler arasında yaklaşık eşit olarak dağılmıştır. Örneklem kapsamındaki öğretmenlerin %50,9'u ilkokul, %28,5 Anadolu Lisesi, %20,6'si ise Meslek Lisesinde görev yapmaktadır. Branş değişkeni değerlendirildiğinde ise örneklemin %25,5'inin sınıf öğretmeni, %66,6'sının branş öğretmeni olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2). Sınıf öğretmenleri, ilkokullarda görev yapan, öğrencileri birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar okutan öğretmenlerdir. Branş öğretmenleri ise genelde

ortaokul ve liselerde görev yapan fizik, kimya, fen bilgisi gibi alanlarda eğitim almış olan öğretmenlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek ile ilgili bilgileri Tablo 4.2'de özetlenmektedir.

Tablo 4.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslek ile ilgili Bilgileri

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Mezun olunan Fakülte	Eğitim Bilimleri	513	58,4
	Fen-Edebiyat	208	23,7
	İİBF	28	3,2
	Diğer	129	14,7
Görev Yapılan Okul Türü	İlköğretim	447	50,9
	Anadolu Lisesi	250	28,5
	Meslek Lisesi	181	20,6
Branş	Sınıf	224	25,5
	Branş	585	66,6
Görev	Öğretmen	814	92,7
	Müdür Yardımcısı	52	5,9
	Müdür	12	1,4
Toplam Kıdem	10 yıl ve daha az	168	19,1
	11-20 yıl	411	46,8
	21-30 yıl	240	27,3
	30 yıldan fazla	40	4,6
Görev yeri değişikliği (Kendi isteğiyle)	0	210	23,9
	1-5	585	66,6
	6-10	75	8,5
	10+	8	0,1
Görev yeri değişikliği (Eşinin görevi nedeniyle)	0	463	52,7
	1-5	317	36,1
	6-10	81	9,3
	10+	17	1,9
Toplam Görev yeri değişikliği	0	45	5,1
	1-5	597	67,9
	6-10	197	22,4
	10+	39	4,6

Araştırmaya katılan öğretmenlerden %92,7'sinin öğretmen olarak, %7,3'ünün ise idareci (Müdür ve Müdür Yardımcısı) statüsünde görev yaptığı görülmektedir (Tablo 4.2). Diğer taraftan, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu 10 yıldan fazla kıdemi olanlar oluşturmaktadır. Araştırma katılımcılarının %19,1'ini 10 yıl ve daha az, %46,8'ini 11-20 yıl arası, %27,3'ünü 21-30 yıl arası, %4,6'sını ise 30 yıldan fazla kıdemi olan öğretmenler oluşturmaktadır (Tablo.4.2).

Diğer taraftan, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yeri değişikliği değişkeni incelendiğinde, %66,6'sının 1-5 kez, %8,5'inin 6-10 kez, % 0,1'inin 10 kez ve daha fazla sıklıkta kendi isteğiyle görev yerini değiştirdiği, %23,9'unun hiç görev yeri değiştirmedeği, %52'sinin eşinin görevi nedeniyle hiç görev yeri değiştirmedeği, %36,1'inin 1-5 kez, %9,3'ünün 6-10 kez, %1,9'unun 10 kez ve daha fazla sayıda eşinin görevi nedeniyle mecburiyetten görev yeri değiştirmek zorunda kaldığı araştırma bulguları sonucunda tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendi isteğiyle en çok 22 okul değişikliği, eşlerinin görev yeri değişikliği nedeniyle en çok 19 okul değişikliği yaptığı tespit edilmiştir (Tablo. 4.2).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden %22,4'ünün eşinin 'Türk Silahlı Kuvvetleri' (TSK) mensubu olduğu, %63,3'ünde diğer meslek grubu mensubu olduğu görülmektedir (Tablo.4.3). Diğer meslek gruplarındaki öğretmenlerin eşlerinin mesleklerinin %36,33'ünü öğretmen, %19,47'sini ise diğer (mühendis, memur, serbest meslek) meslek gurupları oluşturmaktadır. Örneklemin %14,2'sini bekar, %2,8'inin eşlerinin emekli, %4,7'sinin eşlerinin ise ev hanımı olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eşlerinin mesleklerine ait bilgiler Tablo 4.3'de yer almaktadır.

Tablo4.3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eşlerinin Görevlerinin Dağılımı

	Kategoriler	f	%
Eşin Görevi	Asker	197	22,4
	Diğer	556	63,3
	Bekar	125	14,2

4.2 Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Destek Algılarının Değişkenlere göre Farklılıkları

Araştırma örneklemini kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel destek algıları ortalama seviyededir (3,30). Devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş güvencesi olması nedeniyle örgütsel destek algılarının daha yüksek çıkması beklenebilirdi ancak algılanan örgütsel destek kuramına göre çalışanlara sağlanan örgütsel ödüller ve iş koşulları sadece gönüllü ve özverili bir şekilde yapılması durumunda algılanan örgütsel desteği etkileyebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701). Bu nedenden ötürü devlet okullarında öğretmenlere sağlanan iş güvencesi öğretmenler tarafından yasal bir zorunluluk olarak algılandığından öğretmenlerin örgütsel destek seviyesini ortalama bir seviyede etkilemekte olduğu düşünülebilir. Gül'un (2010) özel ve devlet liselerinde çalışan öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmasının sonucunda özel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algısını devlet liselerinde çalışan öğretmenlerinkinden yüksek bulmuş olması bu yorumu destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda elde edilen ortalamalara bakıldığında (Tablo 4.4) araştırmaya katılan öğretmenlerden asker eşi olan öğretmenlerin örgütsel destek algısının genel ortalamadan daha düşük olduğu, asker eşi olmayanların ise daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bekar olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ise en yüksek seviyededir. Bunun nedeni bekar öğretmenlerin örgütün finansal desteğini yeterli görmeleri olabilir. Asker eşi olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının diğerlerinden düşük olmasının nedeni, sık görev yeri değiştirmeleri nedeniyle yaşamış oldukları maddi ve manevi problemlerin çözümünde örgütten bekledikleri finansal ve uyum desteğini görememiş olmaları olabilir.

Tablo 4.4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Ortalaması

Ortalama Örgütsel Destek Algısı	F	X	s
Destek ortalama	878	3,3017	0,77285
Asker Eşi Olanlar	197	3,0899	0,67800
Diğer	681	3,3629	0,78810
Asker eşi olmayanlar	556	3,3562	0,78391
Bekar olanlar	125	3,3926	0,80902

4.2.1. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Destek Algılarının Demografik Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet, yaş ve eğitim seviyeleri demografik değişkenlerine göre farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının anlaşılması için bağımsız t-testi yapılmıştır. Tablo 4.5’de, öğretmenlerin örgütsel destek algısının demografik değişkenlere göre farklılığı ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Yapılan analize göre cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel destek algıları anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Tablo 4.5’de de görüldüğü üzere erkek öğretmenlerin örgütsel destek algıları kadınlara göre daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin örgütsel destek algılarının düşük olmasının nedeni duygusal olmaları, çocukların bakımı, ev işleri gibi örgüt dışı sorumluluklarından kaynaklandığı düşünülebilir. Diğer taraftan maddi olarak örgütün finansal desteğinden memnun olmamaları da örgütsel destek algılarının düşük olmasına neden olabilir. Bu bulgulara göre **Hipotez 1a** nın doğruluğu kabul edilmiştir.

Cinsiyetin örgütsel destek üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların sayısı çok az sayıda olup bu çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Nartgün ve Kalay’ın (2014) öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel destek algısının cinsiyetten etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Johlke ve diğerlerinin (2002) satış personeli ve Gül’ün (2010) öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmalarında erkeklerin örgütsel destek algısının kadınlardan yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, Johlke ve diğerleri (2002) ve Gül’ün (2010) yapmış olduğu çalışmalara benzerlik göstermektedir.

Yapılan analize göre yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Tablo 4.5’de belirtildiği üzere yaşları 40 ve daha az olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları, yaşları 41 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Yoshimura (2003:63) mühendislik firması çalışanları ile yapmış olduğu araştırmasında genç çalışanların örgütsel destek algısının yaşlı çalışanlardan yüksek olduğunu bulmuştur. Bu araştırmadan elde edilen

bulgular Yoshimura'nın çalışmasından elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Bu bulgulara göre **Hipotez 1b** nin doğruluğu kanıtlanmıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin ilerleyen yaşlarda örgütsel destek algılarının azaldığı söylenebilir. Genç öğretmenlerin örgütte çalışmaya başladıkları ilk yıllarda örgütle kurdukları duygusal bağın fazla olması nedeniyle örgütsel destek algıları fazladır. Yaşlı çalışanların ilerleyen yıllarda örgütte daha üst statülere yükselme ve işte daha fazla inisiyatif sahibi olma gibi beklentilerinin örgüt tarafından karşılanamamış olması örgütsel destek algılarının düşük çıkmasının nedeni olarak düşünülebilir.

Diğer taraftan yapılan analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin eğitim seviyesi değişkenine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulgulara göre **Hipotez 1c** reddedilmiştir.

Tablo 4.5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Demografik Değişkenlere göre Farklılığı

	Değişken	f	X	S	T	P
Cinsiyet	Kadın	595	3,2356	0,76111	-3,699	0,000
	Erkek	283	3,4406	0,78025		
Yaş	40 ve daha az	397	3,3604	0,69151	2,148	0,032
	41 den fazla	467	3,2476	0,82976		
Eğitim Seviyesi	Öğretmen Okulu	38	3,2726	0,90786	-0,237	0,840
	Diğer	840	3,3030	0,76679		

4.2.2. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Destek Algılarının Mesleki Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel destek algısının mesleki değişkenlere göre farklılığı ile ilgili sonuçlar Tablo 4.6'da yer almaktadır. Yapılan analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre öğretmenlerin mezun olunan Fakülte, görev yapılan okul türü ve

branş değişkenlerine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sonuca göre, **Hipotez 2a**, **Hipotez 2b** ve **Hipotez 2c** reddedilmiştir.

Tablo 4.6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Mesleki Değişkenlere göre Farklılığı

	Değişken	f	X	S	T	P
Mezun olunan Fakülte	Eğitim Bilimleri	513	3,3348	0,74923	1,507	0,132
	Diğer	365	3,2551	0,80362		
Okul Türü	İlkokul	447	3,3396	0,72695	1,481	0,139
	Lise	431	3,2623	0,81673		
Branş	Sınıf	224	3,2543	0,73341	-1,358	0,175
	Branş	585	3,3365	0,78442		
Kıdem (mevcut okul)	5 yıl ve daha az	542	3,3665	0,77332	3,339	0,001
	5 yıldan fazla	280	3,1778	0,75713		
Kıdem Toplam	20 yıldan az	513	3,3761	0,70995	3,442	0,001
	21 yıldan fazla	348	3,1933	0,83922		
Görev yeri değişikliği	5 den az	542	3,3254	0,76461	1,159	0,047
	5 ve daha fazla	336	3,2633	0,78559		

Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin çalışmış oldukları okul türünün Anadolu Lisesi, Meslek Lisesi ya da ilkokul olmasının öğretmenlerin örgütsel destek algısını etkilemediği söylenebilir. Benzer şekilde branşlara göre farklılaşma ve mezun olunan Fakülte türü de öğretmenlerin örgütsel destek algısını etkilememektedir. Araştırma yapılan okulların devlet okulu olması nedeniyle öğretmenlerin çalıştığı okul türü, branşı ve mezun olduğu Fakültenin öğretmenlerin okuldaki statülerine, mesleki kariyerlerine herhangi bir katkı sağlamıyor olması nedeniyle örgütsel destek algısında herhangi bir farklılaşma olmamış olabilir. Gül (2010), öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmasında okul türü değişkeni ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Bu araştırmadan

elde edilen bulgular da Gül'ün (2010) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Yapılan analizden elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin kıdem değişkeni ile örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p < 0,05$). Bu bulguya göre, **Hipotez 2d** kabul edilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, Nartgün ve Kalay (2014) öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada örgütsel destek algısının kıdem değişkenine göre farklı olmadığı sonucuna ulaşılmış olsa da, bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular öğretmenlerin çalışmış oldukları yıl sayısı arttıkça örgütsel destek algılarının azaldığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin yaşı arttıkça örgütsel destek algılarında azalma gözlemlenmektedir. Bu bulgu Hipotez 2b'yi destekler niteliktedir. Bu sonuç, öğretmenlerin mesleğe başladıkları ilk yıllarda örgüte olan inançları fazla iken, zamanla örgütün beklentilerini karşılayamamış olması öğretmenlerde memnuniyetsizliklerin artmasına ve bunun sonucunda da örgütsel destek algısının azalmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan genç öğretmenler mesleğe başladıkları ilk yıllarda kariyerlerinde ilerleme ve ödül beklentisi içerisindedirler ancak ilerleyen zamanlarda bu beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması öğretmenlerin örgütsel destek algısının azalmasının nedenlerinden biri olabilir.

Yapılan analizden elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin görev yeri değişikliği ile örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p < 0,05$). Görev yeri değişikliği sayısı 5'den daha az olan öğretmenlerin örgütsel destek algısının 5 ve daha fazla görev yeri değiştiren öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre **Hipotez 2e** nin doğruluğu kabul edilmiştir. Bu bulgunun doğruluğunu desteklemek amacıyla asker eşi olan öğretmenlerin eşlerinin görevinden ötürü daha sık ve zorunlu görev yeri değiştirmeleri nedeniyle asker eşi olan öğretmenlerle asker eşi olmayan öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı değerlendirilmiştir. Asker eşi olan öğretmenler ile asker eşi olmayan öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının anlaşılması için bağımsız t-testi yapılmıştır. Yapılan analizde (Tablo:4.7) p değeri 0,00 olarak tespit edilmiştir ($p < 0,05$), bu nedenden ötürü bu iki

grubun örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Asker eşi olan öğretmenlerin örgütsel destek algısının düşük çıkması öğretmenlerin sık görev yeri değiştirmeleri nedeniyle uyum problemi yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu neticesinde, öğretmenlerde sık görev yeri değişikliğinin örgütsel destek algısının azalmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Eşin Görevi Değişkenine Göre Farklılığı

	Kategoriler	f	X	S	T	P
Eşin Görevi	Asker eşi olanlar	197	3,0899	0,67800	-4,412	0,000
	Diğer	681	3,3629	0,78810		

4.3. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerinin Değişkenlere göre Farklılıkları

Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlara göre araştırma örneklemini kapsamındaki öğretmenlerin çalıştıkları okul ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri (3,73) yüksek sayılabilecek (Tablo 4.8) düzeydedir. Yapılan analizden elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşme seviyelerinin meslekleriyle özdeşleşme seviyelerinden daha yüksek olduğu aşağıdaki Tablolarda (Tablo.4.8 ve Tablo.4.9) görülmektedir. Çalıştıkları okulda uzun süre görev yapmış olmaları okula karşı olan bağlılıklarını ve aidiyet duygularını güçlendirmesi nedeniyle öğretmenlerin okulla özdeşleşme seviyelerinin yüksek çıkmış olabileceği düşünülebilir.

Tablo 4.8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul ile Özdeşleşme Seviyeleri

Örgütsel Özdeşleşme	F	X	s
Okul ile Özdeşleşme Seviyesi	878	3,7272	0,77778
Asker eşi olanlar	197	3,7124	0,72151
Diğer	681	3,7315	0,79377
Asker eşi olmayanlar	556	3,7287	0,80303
Bekar olanlar	125	3,7440	0,75418

Tablo 4.8'de öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşme seviyelerine ilişkin veriler yer almaktadır. Tablo 4.8'de ki veriler incelendiğinde asker eşi olan öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşme seviyeleri diğer öğretmenlerinkinden düşük çıkmıştır, bekar öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşme seviyeleri ise en yüksek seviyededir. Asker eşi olmayan öğretmenlerin çalıştıkları okul ile özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olmasının nedeninin çalıştıkları okullarda daha uzun süre görev yapıyor olmaları dolayısıyla kendilerini okulun bir parçası gibi hissetmeleri olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin meslekleri ile özdeşleşme seviyelerine ilişkin veriler Tablo 4.9'da yer almaktadır. Tablo 4.9 daki veriler incelendiğinde asker eşi olan öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyelerinin asker eşi olmayan öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu, bekar öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyelerinin ise en düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Bekar öğretmenlerin daha çok çalıştıkları okulla özdeşleşiyor olması, örgütü meslekten daha çok içselleştirdikleri şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan, asker eşi olan öğretmenlerin sık tayin olmaları çalıştıkları okullarıyla özdeşleşme seviyelerini olumsuz etkilerken, meslekleriyle özdeşleşme seviyelerini olumsuz etkilememekte aksine olumlu etkilemektedir.

Asker eşi olan öğretmenlerin meslekleriyle özdeşleşmelerinin yansız özdeşleşme olabileceği düşünülmektedir. Kreiner'a (2004) göre, bir kişinin kişisel algılarının örgütü ile özdeşleşme veya özdeşleşmeme boyutlarıyla oluşmamış olabilmesi durumuna yansız ya da nötr özdeşleşme denir. Yansız özdeşleşme kişinin algılarında ki yokluktan meydana gelmektedir. Algı yokluğu bilinçli düzeyde de tanımlanabilir. Kişi diğer örgütlerde ki çalışması sırasında edinmiş olduğu olumsuz deneyimlerden hareketle, yeni katıldığı örgütle arasında fazla bir bağ oluşturamaz. Bu deneyimler kişinin kendisini “ben yalnız çalışırım” veya bir yöneticinin “ben taraf tutmam sadece işimi yaparım” gibi ifadelerle kendini anlatmasıyla anlaşılır. Özdeşleşme veya özdeşleşmeme eksikliği bireyin örgütün amaçlarına, değerlerine ve çıkarlarına karşı kendi kendini tanımlaması durumudur.

Tablo 4.9: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Özdeşleşme Seviyeleri

Mesleki Özdeşleşme	f	X	S
Genel Mesleki Özdeşleşme Seviyesi	878	3,1323	0,46352
Asker eşi olanlar	197	3,1807	0,42358
Diğer	681	3,1184	0,47382
Asker eşi olmayanlar	556	3,1227	0,47752
Bekar olanlar	125	3,0992	0,45834

Asker eşi olanlar ile asker eşi olmayanların eşlerinin kurumları ile özdeşleşmeleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlaşılması için bağımsız t-testi yapılmıştır. Öğretmenlerin eşlerinin kurumlarıyla özdeşleşme seviyelerinin eşin görevi değişkenine göre farklılığına ilişkin veriler Tablo 4.10'da yer almaktadır. Yapılan analizde p değeri 0,00 olarak tespit edilmiştir ($p < 0,05$), bu nedenle bu iki grubun eşlerinin kurumları ile özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılık mevcuttur. Asker eşi olan öğretmenlerin eşlerinin kurumlarıyla özdeşleşme seviyelerinin diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.10).

Askeri kurumlarda çalışanların ortak sosyal paylaşım alanlarının (lojman, sosyal tesisler) olması nedeniyle askeri örgütlerdeki sosyal etkileşimin fazla olması asker eşi öğretmenlerin eşlerinin kurumlarıyla özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olmasının nedeni olarak yorumlanabilir. Tüzün ve Çağlar'a (2008: 118) göre, örgüt içinde sosyal etkileşimin fazla olması durumunda birey kuvvetli sosyal bağlar geliştirecektir; böylece grupta kurulan olumlu temas sonucunda bireyin kendisini sosyal bir grupta sınıflandırma ve tanımlama algısı artacaktır ve bu durum özdeşleşmeyi artıracaktır.

Diğer taraftan asker eşi öğretmenlerin, eşlerinin kurumlarıyla özdeşleşme seviyesinin yüksek olması kendi kurumlarıyla özdeşleşme seviyelerinin düşük olmasının nedenlerinden biri olarak düşünülebilir. Asker eşi öğretmenlerin eşlerinin kurumlarının desteğini daha fazla görüyor olmaları, onların eşlerinin kurumlarıyla özdeşleşmesine, kendi çalıştıkları kurumla özdeşleşememesine neden olabilir.

Tablo 4.10: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eşlerinin Kurumuyla Özdeşleşme Seviyesinin Eşin Görevi Değişkenine Göre Farklılığı

	Değişken	F	X	S	T	P
Eşin Görevi	Asker eşi olanlar	197	3,3002	0,90277	4,668	0,000
	Diğer	549	2,9290	0,97393		

4.3.1 Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerinin Demografik Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik değişkenlere göre farklılığına ilişkin veriler Tablo 4.11’de özetlenmektedir. Yapılan analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi demografik değişkenleri ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık mevcut değildir ($p>0,05$). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri için araştırma kapsamında belirlenen demografik değişkenler fark yaratmamaktadır. Bu bulgulara göre, **Hipotez 3a, Hipotez 3b, Hipotez 3c** reddedilmiştir.

Nartgün ve Kalay (2014) öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin eğitim seviyesi ile özdeşleşme seviyesi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada elde edilen bulgularla Nartgün ve Kalay’ın (2014) çalışmasından elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.11: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Seviyesinin Demografik Değişkenlere göre Farklılığı

	Değişken	f	X	S	T	P
Cinsiyet	Kadın	595	3,7020	0,75945	-1,396	0,163
	Erkek	283	3,7803	0,81380		
Yaş	40 ve daha az	397	3,7233	0,75058	-0,069	0,945
	41 den fazla	467	3,7270	0,80057		
Eğitim Seviyesi	Öğretmen Okulu	38	3,8158	0,72885	0,717	0,473
	Diğer	840	3,7232	0,78009		

4.3.2 Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerinin Mesleki Değişkenlere göre Farklılıkları ile ilgili Hipotez Grubuna ilişkin Bulgular ve Yorumları

Yapılan analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo.4.12) öğretmenlerin mezun olduğu Fakülte, görev yaptığı okul türü, brans, kıdem ve görev yeri değişikliği gibi mesleki değişkenleri ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık mevcut değildir ($p>0,05$). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerini araştırma kapsamında belirlenen meslek ile ilgili değişkenleri etkilememektedir. Bu bulgulara göre, **Hipotez 4a**, **Hipotez 4b**, **Hipotez 4c**, **Hipotez 4d** ve **Hipotez 4e** reddedilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin mesleki değişkenlere göre farklılığına ilişkin veriler Tablo 4.12’de özetlenmektedir.

Tablo 4.12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Seviyesinin Mesleki Değişkenlere göre Farklılığı

	Değişken	f	X	S	T	P
Mezun olunan Fakülte	Eğitim Bilimleri	513	3,7196	0,77229	-0,343	0,732
	Diğer	365	3,7379	0,78638		
Okul Türü	İlkokul	447	3,7144	0,78553	-0,498	0,619
	Lise	431	3,7405	0,77035		
Brans	Sınıf	224	3,7321	0,75792	-0,043	0,966
	Brans	585	3,7348	0,78554		
Kıdem Mevcut Okul	5 yıl ve daha az	542	3,7580	0,75963	1,379	0,168
	5 yıldan fazla	280	3,6792	0,80851		
Görev yeri değişikliği	5 den az	542	3,7165	0,78599	-0,520	0,604
	5 ve daha fazla	336	3,7445	0,76521		

Öğretmenlerin meslek ile özdeşleşme seviyelerinin demografik değişkenlere göre farklılığına ilişkin veriler Tablo 4.13’de yer almaktadır. Yapılan analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre öğretmenlerin yaş demografik değişkeni ile mesleki özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık mevcut değildir

($p>0,05$). Öğretmenlerin meslek ile özdeşleşme seviyelerini araştırma kapsamında belirlenen demografik değişkenlerden yaş etkilememektedir. Diğer taraftan, Tablo 4.13'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık mevcut olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde kadınların mesleki özdeşleşme seviyelerinin erkeklerinkinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç kadınların öğretmenlik mesleğinin amaçlarıyla uyumlaşma düzeyinin ve kendisini öğretmenlik mesleğinin bir parçası gibi hissetmesinin erkeklerden daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.13: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslek ile Özdeşleşme Seviyesinin Demografik Değişkenlere göre Farklılığı

	Değişken	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Cinsiyet	Kadın	595	3,6588	0,96062	2,770	0,006
	Erkek	283	3,4629	1,01806		
Yaş	40 ve daha az	397	3,5703	0,98290	-0,562	0,574
	41 den fazla	467	3,6081	0,99104		
Eğitim Seviyesi	Öğretmen Okulu	38	3,9474	0,97502	2,260	0,024
	Diğer	840	3,5798	0,98117		

Benzer şekilde analiz sonuçlarından öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri ile eğitim seviyesi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık mevcut olup ($p<0,05$), Öğretmen Okulu mezunu öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyesinin diğerlerinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre Öğretmen Okulu mezunu öğretmenlerin mesleklerini daha fazla içselleştirmiş olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin meslek ile özdeşleşme seviyelerinin mesleki değişkenlere göre farklılığına ilişkin veriler Tablo 4.14'de yer almaktadır. Yapılan analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre öğretmenlerin mezun olunan Fakülte, kıdem ve görev yeri değişikliği gibi mesleki değişkenler ile mesleki özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık mevcut değildir ($p>0,05$). Öğretmenlerin meslek ile özdeşleşme

seviyeleri için araştırma kapsamında belirlenen mesleki değişkenlerden mezun olunan Fakülte, kıdem ve görev yeri değişikliğine göre farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4.14: Öğretmenlerin Mesleki Özdeşleşme Seviyesinin Mesleki Değişkenlere göre Farklılığı

	Değişken	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Mezun olunan Fakülte	Eğitim Bilimleri	513	3,6222	1,01059	0,949	0,343
	Diğer	365	3,5584	0,94347		
Okul Türü	İlkokul	447	3,6770	0,94322	2,502	0,013
	Lise	431	3,5114	1,01726		
Branş	Sınıf	224	3,7652	0,91074	2,764	0,006
	Branş	585	3,5525	1,00417		
Kıdem mevcut okul	5 yıl ve daha az	542	3,5841	1,01899	-0,149	0,882
	5 yıldan fazla	280	3,5950	0,93830		
Kıdem Toplam	20 yıldan az	513	3,5485	0,99295	-1,716	0,087
	21 yıldan fazla	348	3,6655	0,96514		
Görev yeri değişikliği	5 den az	542	3,5576	0,97672	-1,460	0,145
	5 ve daha fazla	336	3,6571	0,99194		

Diğer taraftan, Tablo 4.14'de ki veriler incelendiğinde öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri ile okul türü arasında anlamlı bir farklılık mevcut olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin mesleki özdeşleşme seviyelerinin lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde analiz sonuçlarından öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri ile branş değişkeni arasında da anlamlı bir farklılık mevcut olup ($p<0,05$), sınıf öğretmenlerinin mesleki özdeşleşme seviyesinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ilkokul öğretmenlerinin mesleki değerleri daha fazla içselleştirmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca ilkokul öğretmenleri işlerini daha bireysel yaptıklarından, öğrencileriyle daha fazla birlikte olduklarından, kendilerine ait derslikleri

bulduğundan manevi tatmini daha fazla hissetmekte bu nedenle mesleki özdeşleşme seviyeleri artmaktadır. Bu bulgular neticesinde, öğretmenler için okul ile özdeşleşme seviyelerinde araştırma kapsamındaki hiçbir değişkenin anlamlı bir fark yaratmadığı, ancak meslek ile özdeşleşmenin cinsiyet, eğitim seviyesi, görev yapılan okul türü ve branş değişkenlerine göre farklılık oluşturduğu ortaya çıkmaktadır.

4.4 Araştırma Katılımcılarının Demografik Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel destek algıları üzerindeki etkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo 4.15), cinsiyetin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bulgulara göre, öğretmenlerin cinsiyetinin kadın olması öğretmenlerin örgütsel destek algılarını olumlu yönde etkilemektedir ($p < 0,05$). Kadınların öğretmenlik mesleğinin amaçları ile daha fazla uyum içinde olmaları ,duygusal kişilik yapıları örgütsel destek algısının artmasına neden olabilir. Bu değişken, örneklemin %2,3'ünün örgütsel destek algısını açıklamaktadır ($R^2=0,023$).

Tablo 4.15: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi

Model	Standart olmayan Katsayı		Standart Katsayı	T	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,337	0,180		18,585	0,000*
Cinsiyet (kadın)	0,229	0,062	0,135	3,675	0,000*
Yaş (40dan genç)	-0,091	0,058	-0,058	-1,566	0,118
Eğitim Seviyesi (Öğretmen Okulu)	-0,081	0,136	-0,022	-0,599	0,549
Bağımlı Değişken: Örgütsel Destek		$R^2: 0,023$			
*%5 seviyesinde anlamlı					

Diğer taraftan, analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre yaş (40 yaşından genç olmak), eğitim seviyesi (Öğretmen Okulu mezunu olmak) demografik

değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 4.15). Bu sonuçlara göre **Hipotez 5a** kabul edilirken, **Hipotez 5b** ve **Hipotez 5c** red edilmiştir.

4.5 Araştırma Katılımcılarının Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin mesleki özelliklerinin örgütsel destek algıları üzerindeki etkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo 4.16), branşın örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bulgulara göre, öğretmenin sınıf öğretmenliği yapıyor olması, örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilemektedir ($p<0,05$). Sınıf öğretmeni olmanın örgütsel destek üzerindeki etkisinin olumlu olmasının nedeni, sınıf öğretmenlerinin meslekleriyle daha fazla özdeşleşmeleri, yaptıkları işin manevi tatmininin yüksek olması nedeniyle örgütle duygusal bağ kurmaları ve daha fazla iş doyumunu yaşamaları olabilir. Bunun yanı sıra, okul kıdemi mesleki değişkeninin öğretmenlerin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo.4.16: Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı üzerindeki Etkisi

Model	Standart olmayan Katsayı		Standart Katsayı	T	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,400	0,066		51,362	0,000
Fakülte (Eğitim Bilimleri=0)	-0,080	0,057	-0,051	-1,402	0,161
Okul Türü (ilkokul=0)	-0,118	0,068	-0,077	-1,722	0,085
Branş (sınıf=0)	0,161	0,077	0,093	2,108	0,035*
Okul Kıdem (5 ve az=0)	0,211	0,060	0,129	3,517	0,000*
Görev yeri değişikliği (5den az=0)	-0,113	0,058	-0,072	-1,960	0,050*
Bağımlı Değişken: Örgütsel Destek		R ² : 0,038			
*%5 seviyesinde anlamlı					

Öğretmenlerin okullarındaki kıdemin 5 yıl ve daha az olması örgütsel destek algısını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Bu bulgu Hipotez 2d'yi destekler niteliktedir. Öğretmenlerin örgütte kaldıkları zaman arttıkça örgütsel destek algılarında azalma olmaktadır. Zaman içerisinde çalışanlarda örgütten beledikleri finansal, uyum ve kariyer desteğini görememiş olmalarının örgütsel destek algısını olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre görev yeri değişikliği mesleki değişkeninin öğretmenlerin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi bulunmaktadır. 5 ve daha az görev yeri değiştiren öğretmenlerin örgütsel destek algıları diğer öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Bu sonuç az görev yeri değiştiren öğretmenlerin kıdemlerinin azlığından kaynaklanıyor olabilir. Bu değişkenler örneklemin %3,8'inin örgütsel destek algısını açıklamaktadır ($R^2=0,038$).

Diğer taraftan, analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre öğretmenlerin Fakülte (Eğitim Bilimleri) ve okul türü (ilkokul) mesleki değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre **Hipotez 6a** ve **Hipotez 6b** reddedilirken, **Hipotez 6c**, **Hipotez 6d** ve **Hipotez 6e** kabul edilmiştir.

4.6. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Seviyesi üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerindeki etkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo 4.17), öğretmenlerin cinsiyet (kadın olmak), yaş (40 yaşından genç olmak), eğitim seviyesi (Öğretmen Okulu mezunu olmak) demografik değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre **Hipotez 7a**, **Hipotez 7b** ve **Hipotez 7c** red edilmiştir.

Tablo 4.17: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi

Model	Standart olmayan Katsayı		Standart Katsayı	T	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,919	0,179		21,856	0,000
Cinsiyet (kadın)	0,107	0,062	0,064	1,724	0,085
Yaş (40dan genç)	-0,008	0,058	-0,005	-0,144	0,886
Eğitim Seviyesi (Öğretmen Okulu)	-0,095	0,136	-0,026	-0,701	0,483
Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme		R ² : 0,009			

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerindeki etkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo 4.18), cinsiyetin mesleki özdeşleşme seviyesi üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bulgulara göre, öğretmenlerin cinsiyetinin kadın olması öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyelerini olumlu yönde etkilemektedir ($p < 0,05$). Kadınların öğretmenlik mesleğinin hedeflerine uyum sağlaması, mesleklerini içselleştirmesi, meslekle duygusal bağ kurmaları, mesleki kimliklerini fazlasıyla benimsemiş olmaları mesleki özdeşleşme seviyelerinin yüksek olmasının nedenleri olarak düşünülebilir.

Bunun yanı sıra, eğitim seviyesinin öğretmenlerin mesleki özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Öğretmenlerin Öğretmen Okulu mezunu olmaları mesleki özdeşleşme seviyelerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulgu Öğretmen Okulu mezunu olan öğretmenlerin mesleğe başlamadan önce Öğretmen Okullarında aldıkları eğitimin meslekle özdeşleşmelerinin yüksek olmasının nedenlerinden biri olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu değişkenler örneklemin %1,9'unun mesleki özdeşleşme seviyelerini açıklamaktadır ($R^2=0,019$). Diğer taraftan, yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo 4.18) öğretmenlerin yaş (40 yaşından genç olmak) demografik değişkeninin öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Bu bulgular neticesinde araştırma kapsamındaki demografik özelliklerden hiçbirinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı, ancak araştırma kapsamındaki cinsiyet (kadın olmak) ve eğitim seviyesi (Öğretmen Okulu mezunu olmak) demografik değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.18: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Mesleki Özdeşleşme üzerindeki Etkisi

Model	Standart olmayan Katsayı		Standart Katsayı	t	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,852	0,229		16,837	0,000
Cinsiyet (kadın)	0,155	0,079	0,072	1,960	0,050*
Yaş (40dan genç)	0,039	0,074	0,019	0,522	0,602
Eğitim Seviyesi (Öğretmen Okulu)	0,444	0,173	0,095	2,569	0,010*
Bağımlı Değişken: Mesleki Özdeşleşme			R ² : 0,019		
*%5 seviyesinde anlamlı					

4.7. Araştırma Katılımcılarının Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin mesleki özelliklerinin örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerindeki etkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo 4.19), öğretmenlerin mezun oldukları Fakülte (Eğitim Bilimleri), çalıştıkları okul türü (ilkokul), branş, okuldaki kıdem (5 yıl ve daha az) ve görev yeri değişikliği (5'den fazla) mesleki değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre **Hipotez 8a**, **Hipotez 8b**, **Hipotez 8c**, **Hipotez 8d** ve **Hipotez 8e** red edilmiştir.

Tablo 4.19: Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi

Model	Standart olmayan Katsayı		Standart Katsayı	T	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,766	0,069		54,958	0,000
Fakülte (Eğitim Bilimleri=0)	-0,003	0,058	-0,002	-0,043	0,965
Okul Türü (ilkokul=0)	0,044	0,070	0,028	0,625	0,532
Branş (sınıf=0)	-0,040	0,079	-0,023	-0,506	0,613
Okul Kıdem (5 ve az=0)	-0,109	0,064	-0,066	-1,704	0,089
Toplam Kıdem	0,078	0,062	0,049	1,245	0,213
Görev yeri Değişikliği (5den az=0)	-0,025	0,061	-0,016	-0,402	0,687
Bağımlı Değişken Örgütsel Özdeşleşme			R ² : 0,05		

Öğretmenlerin mesleki özelliklerinin mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerindeki etkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 4.20).

Tablo 4.20: Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerinin Mesleki Özdeşleşme üzerindeki Etkisi

Model	Standart olmayan Katsayı		Standart Katsayı	T	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	3,730	0,087		42,768	0,000
Fakülte (Eğitim Bilimleri=0)	-0,034	0,074	-0,017	-0,456	0,649
Okul Türü (ilkokul=0)	-0,138	0,089	-0,070	-1,549	0,122
Branş (sınıf=0)	-0,126	0,100	-0,057	-1,262	0,207
Okul Kıdem (5 ve az=0)	-0,037	0,081	-0,018	-0,457	0,648
Toplam kıdem	0,115	0,079	0,056	1,447	0,148
Görev yeri değişikliği (5den az=0)	0,046	0,078	0,023	0,594	0,553
Bağımlı Değişken Örgütsel Özdeşleşme			R ² : 0,016		

Yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre, öğretmenlerin mezun oldukları Fakülte (Eğitim Bilimleri), çalıştıkları okul türü

(ilkokul), branş (sınıf), okuldaki kıdem (5 yıl ve daha az) ve görev yeri değişikliği (5'den az) mesleki değişkenlerinin öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulgular neticesinde araştırma kapsamındaki mesleki özelliklerden hiçbirinin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı ortaya çıkmaktadır.

4.8. Örgütsel Destek Algısının Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerindeki etkisinin anlaşılması için regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarından elde edilen verilere göre (Tablo 4.21), öğretmenlerin örgütsel destek algılarının mesleki özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre **Hipotez 9**'un doğruluğu kabul edilmiştir.

Bunun yanı sıra, yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde (Tablo 4.21), öğretmenlerin örgütsel destek algılarının çalıştıkları okul ile özdeşleşme seviyeleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre **Hipotez 10**'un doğruluğu kabul edilmiştir. Bu değişkenler örneklemin %17,8'inin özdeşleşme seviyelerini açıklamaktadır ($R^2=0,178$).

Bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel destek algıları hem meslek hem de çalıştıkları okul ile özdeşleşme seviyelerini olumlu yönde etkilemektedir ($p<0,05$); bu etki öğretmenlerin meslek ile özdeşleşme seviyelerine ($\beta=0,178$) göre, çalıştıkları okul ile özdeşleşme seviyeleri ($\beta=0,334$) için daha fazladır.

Tablo 4.21: Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme üzerindeki Etkisi

Model	Standart olmayan Katsayı		Standart Katsayı	t	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1,561	0,129		12,135	0,000*
Mesleki Özdeşleşme	0,140	0,025	0,178	5,542	0,000*
Okul İle Özdeşleşme	0,332	0,032	0,334	10,429	0,000*
Bağımlı Değişken: Özdeşleşme		$R^2: 0,178$			
*%5 seviyesinde anlamlı					

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre, örgüt tarafından desteklendiğini, çalışmalarının ödüllendirildiğini hisseden öğretmenler bunun sonucunda kendilerini çalıştıkları okul ile özdeşleştirmekte, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemektedirler. Bu nedenden dolayı öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile okul ile özdeşleşme seviyesi arasındaki ilişki daha fazladır. Mesleki özdeşleşmenin ise daha bireysel ve yansız özdeşleşme şeklinde örgütten bağımsız bir şekilde gerçekleşmesi örgütsel destek algısından daha az etkilendiği şeklinde yorumlanabilir. Tüm hipotezler ile ilgili araştırma bulguları Tablo-4.22 de özetlenmektedir.

Tablo 4.22: Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Red Durumları

Hipotezler	Sonuç
Hipotez 1a: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Kabul
Hipotez 1b: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında yaşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Kabul
Hipotez 1c: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında eğitim seviyelerine göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 2a: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında mezun olunan Fakülteye göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 2b: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 2c: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında branşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 2d: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında kıdeme göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Kabul
Hipotez 2e: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında görev yeri değişikliğine göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Kabul
Hipotez 3a: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 3b: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında yaşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 3c: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında eğitim seviyesine göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 4a: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında mezun olunan Fakülteye göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red

Tablo 4.22'nin devamı

Hipotez 4b: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 4c: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında branşa göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 4d: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında kıdeme göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 4e: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında görev yeri değişikliğine göre anlamlı bir fark mevcuttur.	Red
Hipotez 5a: Cinsiyet (kadın olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 5b: Yaş (40 yaşından genç olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 5c: Eğitim seviyesi (Öğretmen Okulu mezunu olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 6a: Mezun olunan Fakülte (Eğitim Fakültesi) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 6b: Görev yapılan okul türü (ilkokul) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 6c: Branş (sınıf öğretmeni olmak) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 6d: Kıdem (5 ve az) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 6e: Görev yeri değişikliği (5'den az) ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 7a: Cinsiyet (kadın olmak) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 7b: Yaş (40 yaşından genç olmak) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 7c: Eğitim seviyesi (Öğretmen Okulu mezunu olmak) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 8a: Mezun olunan Fakülte (Eğitim Fakültesi) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red

Tablo 4.22'in devamı

Hipotez 8b: Görev yapılan okul türü (ilkokul) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 8c: Branş (sınıf öğretmeni) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 8d: Kıdem (5 yıl ve daha az) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 8e: Görev yeri değişikliği (5'den az) ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.	Red
Hipotez 9: Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile mesleki özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 10: Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile Okul özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.	Kabul

BÖLÜM 5

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapan ilkököl ve lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik ve meslek ile ilgili değişkenlere göre farklılıkları; demografik ve meslek ile ilgili değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerine olan etkileri ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ayrıca, eşlerinin görevleri nedeniyle sık ve zorunlu görev yeri değişikliği yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve kendi kurumlarının yanı sıra eşlerinin kurumlarıyla örgütsel özdeşleşme seviyeleri belirlenip bu değerler diğer öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve özdeşleşme seviyeleri ile karşılaştırılmıştır. Bu kavramlar arasındaki ilişkinin ortaya konulabilmesi amacıyla uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar araştırma hipotezlerine paralel bir şekilde sunulmuş, daha sonra ulaşılan sonuçlar doğrultusunda hem uygulamaya hem de benzer konularda yapılacak araştırmalara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Ankara ili Çankaya ilçesinde ilkököl ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerinin demografik ve meslek ile ilgili değişkenlere göre farklılıkları; demografik ve meslek ile ilgili değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyelerine olan etkileri ve öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada araştırma hipotezleri ile ilgili elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir.

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre Çankaya ilçesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ortalama seviyede (3,30) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında cinsiyet ve yaş demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin örgütsel

destek algıları, kadın öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler arasındaki bu farklılığın nedeni, kadınların duygusal olması, çocuklarının bakımı, ev işleri gibi farklı sorumlulukları olmasından kaynaklanabilir. Bu sonuç Gül'ün (2010) öğretmenler ile yapmış olduğu çalışma ile benzerlik taşımaktadır. 40 yaş ve daha genç öğretmenlerin örgütsel destek algıları 40 yaşın üzerindeki öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Bu sonuç öğretmenlerin meslekte ilerleyen zamanla birlikte örgütsel destek algılarının azaldığını göstermektedir. Bu tespit Yoshimura'nın (2003) yapmış olduğu çalışmayla aynı sonuçları göstermiştir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında kıdem mesleki özelliğine göre anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Öğretmenlerin meslekteki kıdemi arttıkça örgütsel destek algıları azalmaktadır.

Öğretmenlerin eşlerinin görevine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, tespit edilmiştir. Eşlerinin görevi nedeniyle sık görev yeri değiştiren asker eşi olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları asker eşi olmayan öğretmenlere göre düşük bulunmuştur. Asker eşi olan öğretmenlerin örgütsel destek algısının diğerlerinden düşük olması, sık görev yeri değiştirmenin örgütsel destek algısını olumsuz etkilediğini bulgusunu destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşme seviyeleri yüksek sayılabilecek düzeyde bulunmuştur (3,73). Öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşme seviyeleri arasında demografik ve mesleki özelliklere göre bir farklılık bulunamamıştır. Ancak mesleki özdeşleşme seviyeleri arasında cinsiyet, eğitim seviyesi, görev yapılan okul türü ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Kadınların mesleki özdeşleşme düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek bulunmuştur, bu sonuç kadınların mesleğini yaparken daha fazla içselleştirdiklerini göstermektedir. Ayrıca Öğretmen Okulu mezunu öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyeleri diğer öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Yapılan araştırmada ilkokul öğretmenlerinin mesleki özdeşleşme seviyeleri lise öğretmenlerinden yüksek bulunurken, sınıf öğretmenlerinin de mesleki özdeşleşme düzeyleri branş öğretmenlerinden yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar Öğretmen Okulu mezunu olan ve sınıf öğretmeni olan öğretmenlerin meslekleriyle daha fazla özdeşleştiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşme seviyeleri, mesleki özdeşleşme seviyelerinden yüksek bulunmuştur. Ancak asker eşi öğretmenlerin okulla özdeşleşme seviyeleri diğer öğretmenlerden düşük bulunurken, mesleki özdeşleşme seviyeleri diğerlerinden yüksek bulunmuştur. Bu sonuç sık sık görev yaptıkları okulu değiştirmek zorunda kalan asker eşi öğretmenlerin okulla özdeşleşemediklerini meslekleriyle özdeşleştiklerini göstermektedir. Diğer taraftan asker eşi olan öğretmenlerin eşlerinin kurumlarıyla özdeşleşme seviyesi diğer öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Bu sonuç asker eşi olan öğretmenlerin eşlerinin kurumlarıyla özdeşleştiğini göstermektedir. Bunun nedeni olarak, askeri kurumların çalışanlarına görev yeri değiştirdiklerinde sağlamış olduğu uyum sağlama desteğinin yanı sıra sosyal etkileşim alanlarının fazla olması, benzerlik duygusu, üyelik, maddi kaynakların fazlalığı olduğu düşünülmektedir. Araştırmacı Levinson da (1965) çalışanların arkadaşlarından ya da ailelerinden uzaklaşmalarının onların önemli destek ve değer kaynaklarını kaybetmelerine neden olduğunu belirtmiştir.

Demografik özelliklerden cinsiyet ile öğretmenlerin örgütsel destek algısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyetin kadın olması öğretmenlerin örgütsel destek algısını olumlu etkilemektedir. Ayrıca, mesleki özelliklerden branş, kıdem ve görev yeri değişikliği ile öğretmenlerin örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenin sınıf öğretmeni olması ve kıdeminin az olması örgütsel destek algısı üzerinde olumlu etki yaparken diğer taraftan görev yeri değişikliğinin fazla olması örgütsel destek algısını olumsuz etkilediği bulunmuştur.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre demografik özelliklerden cinsiyet ve eğitim seviyesi ile mesleki özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyetin kadın olması ve öğretmen okul mezunu olmak mesleki özdeşleşmeyi artırmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki ve okulla özdeşleşmeleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu, Cheney (1983), Turunç ve Çelik (2010) ve Fındık'ın (2011) yapmış oldukları çalışmalarla benzer sonuçları ortaya koymaktadır.

5.2.Öneriler

Öğretmenlerin mesleğe başladıkları ilk yıllarda örgütsel destek algılarının yüksek olması, zamanla kıdem ve yaş arttıkça azalması düşündürücü ve üzücü bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın örneklemini devlet okullarında çalışan öğretmenlerin oluşturması, bu öğretmenlerin örgütsel destek algılarının zamanla azalmasının nedenlerinin araştırılıp çözüm yolları önerilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının artırılabilmesi için kariyer yönetiminin planlanması, performans ve ödül beklentilerini karşılayabilecek nitelikte güvenilir ve geçerli ölçütlerin yer aldığı performans değerlendirme yönetmeliğine ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğretmen Okulu mezunu öğretmenlerin mesleki özdeşleşme seviyelerinin diğer öğretmenlere göre yüksek bulunması ülkemizdeki öğretmen yetiştiren Fakültelerdeki öğrencilerin almış olduğu eğitimin yeniden gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sık görev yeri değiştiren asker eşi öğretmenlerin örgütsel destek algısının düşük çıkması, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak, duygularına ve gereksinimlerine karşı duyarlı, onlardan gelen görüş ve önerileri dinleyip geri bildirim sağlayacak destekleyici okul yöneticilerine ihtiyaç olduğu gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki özdeşleşme seviyesinin branş öğretmenlerine göre yüksek olmasının, sınıf öğretmenlerinin öğrencileriyle daha çok birlikte olması ve ayrıca kendilerine ait bir derslik sınıfının olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Branş öğretmenlerinin de ders haricinde öğrencileriyle sosyal paylaşımlarda bulunacağı alanların yapılması branş öğretmenlerinin mesleki özdeşleşme düzeyini artırabilir. Unutulmamalıdır ki eğitim paylaşım sıklığı arttıkça kolaylaşır. Bu amaçla, okul binalarının, öğrencilerin ve öğretmenlerin daha çok sosyal paylaşımlarda bulunabileceği şekilde yeniden tasarlanması gerekmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından eğitim alanında alınan kararlara öğretmenlerinde dahil edilmesi, alınan kararların niçin alındığının açıklanması ve bu amaçla öğretmenlerle dürüst ve samimi bir iletişim kurulması gerekmektedir.

Bu araştırma ile öğretmenlerin görev yeri değişikliğinin örgütsel destek algıları ve örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisine de odaklanılmıştır. Görev yeri değişikliğinin öğretmenlerin örgütsel destek algısını ve özdeşleşme seviyelerini nasıl etkilediğinin daha önce araştırılmamış olması nedeniyle, bu alanda araştırma yapacak olan araştırmacılara bu konunun daha farklı örneklerde araştırılması önerilmektedir. Ayrıca yapılan bu araştırma sonucunda ülkemizde örgütsel özdeşleşme türleri ile ilgili araştırma sayısının çok az sayıda olduğu tespit edildiğinden, öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme türlerinin daha sonra yapılacak araştırmalarda ele alınması önerilmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasındaki ilişki ve çeşitli değişkenlerin örgütsel destek algısı ve özdeşleşme seviyesine etkisi ile ilgili önemli bulgular elde edildiği, yapılan bu çalışmanın ortaya koyduğu bulguların ileride eğitim alanında yapılacak insan kaynakları ile ilgili çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgularının, örnekleme özel okullarda çalışan öğretmenlerinde dahil edilmesi ile ortaya çıkacak sonuçların hangi anlamda farklılaşacağıın tespit edilmesi yarar sağlayacaktır. Diğer taraftan araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçların günümüzde sık sık gündeme gelen öğretmen rotasyonları ile ilgili, öğretmenlerin görev yerlerinin değiştirilmesinin öğretmenleri nasıl etkileyeceği, hangi sıklıkla yapılmasının yararlı olacağıın anlaşılması bakımından Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü'ne kaynak oluşturacağı düşünölmektedir.

BİBLİYOGRAFYA

Abrams, D., Ando, K. ve Hinkle, S.W. (1998) "Psychological Attachment to the Group: Cross-Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers' Turnover Intentions", *Personality and Social Psychology Bulletin*, (24), ss. 1027-1039.

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akın, F. (2002). *Sosyal Bilimlerde İstatistik*. Ankara: Ekin Kitabevi.

Akın, M. (2008). "Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/ Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri". *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 25, ss. 141-170.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Kitabevi.

Allen, D.G., Shore, L. M. and Griffeth, R. W. (2003). "The Role of Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process". *Journal of Management*, 29 (1), ss. 99-118.

Allen, G. D. ve Rodger, W. G. (1999). "Job Performance and Turnover: A Review and Integrative Multi-Route Model", *Human Resource Management Review*, cilt:9, sayı:4, ss. 525-548.

Allen, M. W. (1992). "Communication and organizational commitment: Perceived organizational support as a mediator factor". *Communication Quarterly*, 40, ss. 357-367.

Allen, M. W. ve Brady, R. M. (1997). "Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intraorganizational Communication". *Management Communication Quarterly*, 10, 3, ss. 316-341.

Allen, M.W., Armstrong, D.J., Reid, M.F., Reimenschneider, C.K. (2008). "Factors Impacting the Perceived Organizational Support of IT Employees", *Information & Management*, Vol: 45, No: 8, ss. 556-563.

Almeda, D. C. (2009). *Investment Or Identification: The Decision To Exercise Stock Options As An Indicator Of Organizational Identification*. Yayınlanmış Doktora Tezi. *University Of Pennsylvania*.

Ambrose, M. L. ve Schminke, M. (2003). "Organization Structure as a Moderator of the Relationship Between Procedural Justice, Interactional Justice, Perceived Organizational Support, and Supervisory Trust", *Journal of Applied Psychology*, 88(2), (2003), ss. 295-305.

Arkonaç, S. (2001). *Sosyal Psikoloji*. (2.Basım). İstanbul: Alfa Yayınları.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. and Lynch, P. (1998). "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs", *Journal of Applied Psychology*, Vol 83 No 2, ss. 288–297.

Asad, N. ve Khan, S. (2003). "Relationship Between Job-Stress and Burnout: Organizational Support And Creativity As Predictor Variables". *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18(3/4), ss. 139-149.

Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). "Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration", *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (5): ss. 491-509.

Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). *Social Identity Theory And The Organizations*, *Academy of Management Review*, Vol.14. No:1. ss. 20-39.

Ashforth, B. E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*. Landon: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

Ashforth, B. E. ve Fred, M. (1989). "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, 14(1), ss. 20–39.

Aube, C., Vicent, R., ve Etselle M. (2007) "Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating effect of Locus of Control and Work Autonomy", *Journal of Managerial Psychology*, cilt:22, sayı:5, ss.479-495.

Bamber, E. M. ve Iyer, V. (2002). "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol.21, Issue:2, ss. 21-38.
Baransel, A. (1979). *Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri* 1.cilt, İstanbul Üniversitesi Yayını.

Barker, J. R. ve Tompkins, P. K. (1994). "Identification in the Self-Managing Organization: Characteristics of Target and Tenure", *Human Communication Research*, 21, ss. 223-240.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Basım, N. ve Harun, Ş. (2008). "Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63 (3), ss. 49-64.

Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). "Lider-Üye Etkileşimi Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi". *Ege Akademik Bakış*, 10 (3), ss. 1013-1039.

Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59, ss:125–139.

Becker, T. E. (1992). "Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?", *The Academy of Management Journal*, 35(1), ss. 232–244.

Bell, S. J. ve Menguc, B. (2002). "The Employee-Organization Relationship, Organizational Citizenship Behaviors, and Superior Service Quality", *Journal of Retailing*, 78 (2), ss. 131-146.

Bernerth, J. B. (2007). "Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables", *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), ss. 303-326.

Bhanthumnavin, D. (2001). *Suprvisory Social Support and The Multi-Level Performance in Thai Health Centers*, (Dissertation of Doctor). University of Minnesota, USA.

Bhattacharya, C. B., Rao, H. ve Glynn, M. A. (1995). "Understanding the Bond of Identification: An Investigation of its Correlates Among art Museum Members", *Journal of Marketing*, 59, ss. 46-57.

Bies, R. J. (2001). "Interactional (In)Justice". (Ed: Jerald Greenberg and Russell Cropanzano). *Advances in Organizational Justice*. Stanford University Press, Stanford, ss. 89-118.

Bilgin, N. (1994). *Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu*, Ege Yayıncılık, İzmir.

Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim, ss. 272-281.

Bishop, J. W., Dow, K. S. ve Susan, M. B. (2000). "Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment", *Journal of Management*, Vol. 26, No. 6, ss. 1113-1132.

Blake, E. A., ve Fred, M. (1989). "Social Identity Theory and The Organizations", *Academy of Management Review*, Vol. 14, ss. 23.

Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.

Boen, F., Vanbeselaere, N. K., ve Cool, M. (2006). "Group Status as a Determinant of Organizational Identification After a Takeover: A Social Identity Perspective", *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol. 9(4), ss. 547-560.

Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen ,O. A. (2009). "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), ss. 215-239.

Boros, S. (2008). "Organizational Identification: Theoretical And Empirical Analyses Of Competing Conceptualizations". *Cognition Brain, Brain, Behavior*,12, ss. 1-27.

Brewer, M. B. ve Kramer, R. M. (1986). "Choice Behavior in Social Dilemmas: Effects of Social Identity, Group Size and Decision Framing", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, ss. 543-549.

Brown, M. E. (1969). "Identification and Some Condition of Organizational Involvement". *Administrative Science Quarterly*. Vol 14. No.3.ss. 346-355.

Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19, 4: ss. 533-546.

Burke, R. J. (2003). "Nursing Staff Attitudes Following Restructuring:The Role of Perceived Organizational Support,Restructuring Processes and Stressors". *The International Journal of Sociology and Social Policy* , 23, 8/9, ss. 129-157.

Carmeli, A., Gilat, G. ve Waldman, D. A. (2007). "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance." *Journal of Management Studies*. Ss. 1-21.

Cevat, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara, ss.14.

Chandra, R. (2006). "The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers", *Radiography*, 12(2), ss. 118-126.

Cheney, G. (1983). "On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification", *Communication Monographs*, 50, ss. 342-362.

Cheney, G. ve Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms With Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38, ss. 1-15.

Cheung, F.Y.M. ve Law, M.C. (2008). "Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong", *Asia Pacific Business Review*, cilt:14, sayı:2, ss.213-231.

Chow, I., Hau-Siu; L., Thamias W., Sha, Z.; Hong, J. (2006). "The Impact of Developmental Experience, Empowerment and Organizational Support on Catering Service Staff Performance". *International Journal of Hospitality Management*, Vol:25, No: 3, ss. 478-495.

Christ, O., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Van Dick, R. (2003). "When Teachers go the Extra Mile: Foci of Organisational Identification as Determinants of Different Forms of Organisational Citizenship Behaviour Among Schoolteachers", *British Journal of Educational Psychology*, 73, ss. 329- 341.

Connaughton, S. L. ve Daly, J. A. (2004). "Identification with Leader a Comparison of Perceptions of Identification Among Geographically Dispersed and Co-Located Teams", *Corporate Communications: AnInternational Journal*, Vol. 9 No. 2, ss. 89-103.

Cremer, D. (2005). "Procedural and Distributive Justice Effects Moderated by Organizational Identification", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.20, No.1, ss. 4-13.

Cropanzano, R. ve diğeri. (1997). "The Relationship of organizational Politics and Support to work Behaviors, Attitudes, and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, cilt:18, s:2, ss.159-180.

Currie, P. ve Dollery, B. (2005). "An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service". *UNE Working Paper Series in Economics*, Working Paper 2005-11, School of Economic Studies, University of New England, ss. 1-35.

Currie, P.,ve Dollery, B. (2006). "Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(4), ss. 741-756.

Cüceloğlu, D. (2003). *İnsan ve Davranışları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 28, ss. 68-90.

Çorbacioğlu, S. (2012). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/1 ss. 29-52.

Dansereau, F., Haga, W. J. (1975). "A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol: 13, ss. 46-78.

Demirtaş, H. A. (2003). "Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımları", *İletişim Araştırmaları Dergisi*, Bahar, Ankara.

Dick R. V., Ullrich, J. ve Tissington, P. A. (2004). "Working under black cloud: How to Sustain Organizational Identification after a Merger", *Aston Business Research Papers*, s. 1-24, (2006). *British Journal of Management*, Vol. 17, ss. 69-79.

Dick, R. V., Hirst, G., Grojean, M. W. ve Wieseke, J. (2007)."Relationships between Leader and Follower Organizational Identification and Implications for Follower Attitudes and Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, ss. 133–150.

Dixon, M. A. ve Michael, S. (2007). "The relationship between organizational Support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches", *Research Quarterly for exercise and sport*, cilt:78, s:3, ss. 236-247.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sayı:32, ss:47–80.

Donavan, D. T., Carlson, B. D. ve Zimmerman, M. (2005)."The Influence of Personality Traits on Sports Fan Identification", *Span Marketing Quarterly*, S. 14, ss. 31-42.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 39(2), ss. 239–263.

Dutton, J., Dukerich, J. ve Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Membership Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 34.

Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). "Perceived Organizational Support:Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior", *Journal of Management*, Vol:34, No:1, ss. 55–68.

Edward, M. R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review". *International Journal of Management Reviews*. Vol. 7. Issue 4. ss. 207-230.

Efraty, D. ve diğerleri. (1991). "The effects of Personal Alienation on Organizational Identification; A Quality-of-Work-Life Model", *Journal of Business and Psychology*, Volume 6, No. 1.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinker, B., Lynch, P., ve Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol: 86, No: 1, ss. 42-51.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. ve Rhoades, L. (2001b). "Reciprocation of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No.1, ss. 42-51.

- Eisenberger, R. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, 87(3), ss. 565-573.
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol: 71, No:3, ss. 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis- LaMastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation". *Journal of Applied Psychology*, Vol: 75, No: 1, ss. 51-59.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., ve Lynch, P. (1997). "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, Vol: 82, No: 5, ss. 812-820.
- Eisenberger, R., Rhoades, L. ve Cameron, J. (1999). "Does Pay for Performance Increase or Decrease Percived Self-Determination and Intrinsic Motivation?", *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), ss. 1026-1040.
- Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L. Ve Jones, J. R. (2004). "Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives" (Edt. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, and S. Taylor, & L. Tetrick), Oxford University Press, ss. 206-225.
- Epitropaki, O. (2003). "Transformational Leadership, Psychological Contract Breach and Organizational Identification", *Academy of Management Best Conference Paper*, OB: M1, ss. 1-7.
- Epitropaki, O. ve Martin, R. (2005). "The Moderating Role of Individual Differences in the Relation between Transformational/Transactional Leadership Perceptions and Organizational Identification", *The Leadership Quarterly*, 16, ss. 569–589.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Dönence Basım.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (7. basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul Beta Yayınevi, ss.427.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayınevi, İstanbul.
- Ergun, Ö. ve Derya, N. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Yayıncılık, Bursa.
- Ertürk, A. (2003). *Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları*, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü (Doktora Tezi), 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), ss. 81–98.

Farh, J., Earley, P. C. ve Lin, S. (1997).“Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society”, *Administrative Science Quarterly*, 42, ss. 421-444.

Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Fiol, C. M. (1991). “Managing Culture as a Competitive Resource: An Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage”, *Journal of Management*, Marchvol. 17 no. ss. 1 191-211.

Fiol, C. M. (2001). “Revisiting An Identity - Based View Of Sustainable Competitive Advantage”. *Journal Of Management*, vol. 27 no. 6, ss. 691-699.

Foley, S., Hang-Yue, N., Lui, S. (2005). “The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong”. *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), ss. 237–256.

Folger, R. ve Konovsky, M. A. (1989). “Effect of Prucedural and distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decision”, *Academy of Management Journal*, vol:32, cilt:1, ss.115-130.

Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. Sage Publications, India.

Freud, S. (2006). *Kitle Psikolojisi*, Çev. Kamuran Şipal, 3. bs., Cem Yayınevi.

Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K. ve Relyea, C. (2003). “A Social Identity Perspective on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment”. *The Journal of Social Psychology*, 143(6),ss. 789-791.

Fuller, B. J., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. ve Relyea, C. (2006). “Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attectment for University Faculty, Staff and Administration”. *The Journal of Social Psychology*, 146(3), ss. 327-347.

Gakovic, A. ve Tetrick, L. E. (2003). “Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, ss. 649-666.

Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). “Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts”. *Asian Journal of Social Psychology*. 7, ss. 301-315.

Geçtan, E. (1992). *Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar*, 8. bs., İstanbul, Remzi Kitapevi.

Geller, L. (1982). "The failure of self-actualization therapy: A critique of Carl Rogers and Abraham Maslow". *Journal of Humanistic Psychology*, 22, ss. 56-73.

Giddens, A. (1981). "Agency, Institution and Time-Space Analysis", in Know-Cetina, K. ve Cicourel, A. V. (eds) *Advances in Social Theory and Methodology: Toward an Integration of Micro- and Macro-Sociologies*, Boston, MA; Routledge and Kegan Paul, ss. 161-74.

Gouldner, A. W. (1960) "The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25, ss. 161-178.

Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective". *Leadership Quarterly*, 6 (2), ss. 219-247.

Graen, G. ve Cashman, J. F. (1975). "A role making model of leadership in formal organizations: A developmental approach". In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers*. Kent, OH: Kent State University Press.

Grandey, J. (1997). "The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), ss. 159-180.

Greenberg, J. (1987). "Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions, Do the means Justify the Ends?", *Journal of Applied Psychology*, cilt:72 sayı:1, ss.55-61.

Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: essays and experiments*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Guzzo, R. A., Noonan, K. A. ve Elron, E. (1994). "Expatriate managers and psychological contract". *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), ss. 617-626.

Güçlü, N. (2001). "Stres Yönetimi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1): ss. 91-109.

Gül, A.L. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına göre Örgütsel Destek*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Güney, S. (2007). *Örgütsel Bağlılık, Yönetim ve Organizasyon*. (2.basım) Ankara. Nobel Yayıncılık.

- Güney, S. (2013). *Davranış bilimleri*, Ankara, Nobel akademik yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 161-178.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). “Personal Factors in Organizational Identification”, *Administrative Science Quarterly*, 15, ss. 176-190.
- Hall, D. T. ve Schneider, B. (1972). “Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type”, *Administrative Science Quarterly*, 17, ss. 340-350.
- Harris, K. D.(1995). *Variables Related to Supervisory Confrontation and Referral of Employees to Employee Assistance Programs* (Dissertation of Doctor), Wayne State University.
- Harris, G. E. ve Cameron, J. E. (2005). “Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being”, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, ss. 159-169.
- Haslam, S. A., Eggins, R. A. ve Reynolds, K. J. (2003). “The Aspire Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (1), ss. 83-113.
- Hatch, M. J. ve Schultz, M. S. (2000) .“Scaling the Tower of Babel:Relational differences between identity,image and culture in organizations”, içinde Schultz, M.,Hatch, M.J ve Larsen, M.H. (eds.)*The expressive organization:Linking identity, reputation, and the corporate brand*, ss. 13-35. Oxford University Press.
- Hellman, C., Fuqua, D. R.,Worley, J. (2006). “A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability”. *Educational and Psychological Measurement*, Vol: 66, No:4, ss. 631-642.
- Hinrichs, J. R. (1964). “Communications Activity of Industrial Research Personnel”, *Personnel Psychology*, 17 (2), ss. 193-206.
- Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewé, P. L.ve Johnson (2003). “Perceived Organizational Support As a Mediator of the Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes”. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438456.
- Hogan, R. (1975). “Theoretical egocentrism and the problem of compliance”. *American Psychologist*, 30, ss. 533-540.

Hogg, M. A., Penelope, J. O., Stephen, D. R. ve Margaret, S. W. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self Categorization Theory*, Oxford: Basil Blackwell.

Hoogg, M. A., Terry, D. J. ve White, K. M. (1995). "A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory". *Social Psychology Quarterly*, Vol. 58, No. 4. ss. 255-269.

Hogg, M. (1997). *Sosyal Psikolojik Açıdan Grupta Bütünleşme*. Çev: Aliye M. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Hogg, M. A. ve Reid, S. A. (2006). "Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms". *Communication Theory*, 16, ss. 7-30.

Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2007). *Sosyal Psikoloji*, Çev. İbrahim Yıldız, Aydın Gelmez, Ankara, Ütopya Yayınevi.

Hortaçsu, N. (1998). *Grup içi ve Gruplar Arası Süreçler*, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.

Hortaçsu, N. (2007). *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik ve Gruplar Arası İlişkiler*, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları, ss.27-66.

Huggins, Wan V.N. ve diğerleri. (1998). "The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification", *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 8, ss. 724-749.

Hutchison, S. (1997). "A Path Model of Perceived Organizational Support". *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol: 12, No: 1, ss. 159-174.

İmamoğlu, S. E. (2009). *Kişiler Arası İlişkiler*, Ankara, Yeni İnsan Yayınevi.

İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

İşcan, Ö. F. (2006). "Dönüşümcü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt 6, sayı: 11, ss. 160-177.

İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. K. (2007). "Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), ss. 180-193.

Iyer, M. V., Bamber, E. M. ve Barefield, R. M. (1997). "Identification of Accounting Firm Alumni With Their Former Firm: Antecedents and Outcomes", *Accounting, Organizations and Society*, 22(3/4), ss. 315-336.

Jawahar, I. M. ve Hemmasi, P. (2006). "Perceived Organizational Support for Women's Advancement and Turnover Intentions: The Mediating Role of Job and Employer Satisfaction". *Women in Management Review*, 21(8), ss. 643-661.

Johlke, M. C., Stamper, C. L. ve Shoemaker, M. E. (2002). "Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support". *Journal of Managerial Psychology*, 17 (2), ss. 116-128.

Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J. ve Lloyd, J. W. (2006). "Multiple Professional Identities: Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets", *Journal of Applied Psychology*, 91, ss. 498-506.

Jones, F. F. ve Scarpello, V. ve Bergmann, T. (1999). "Pay Procedures-What makes them fair?," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, cilt:72, ss.131.

Kacmar, M. (2001). "Discriminating among organizational politics, justice, and support", *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), ss. 347-366.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:17, Sayı:, ss:387-401.

Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma Teknikleri* (Genişletilmiş 11.basım Ankara: Teknışık Web.Ofset Tesisleri.

Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir uygulama*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Erzurum.

Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2, ss. 231-241.

Kırkbeşoğlu, E. ve Tüzün, İ. K. (2009). "Bireycilik - Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, ss. 1-8.

Knippenberg, D. V. (2000). "Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, 49, ss. 357-371.

Knorr-Cetina, K. ve Cicourel, A. V. (1984). (Eds). *Advances in Social Theory and Methodology: Toward and Integration of Micro-Macro Sociologies*, London:Routledge and Keagen Paul, ss. 161-174. *The Constitutions of Society*, Berkeley: University of California Press.

Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*, Seçkin Yayınevi Ankara.

Kogan, L. (2004). *Mediating Effects of Affective Commitment and Perceived Organizational Support on the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior*, Phd, Alliant University, SanDiego.

Kraimer, M. L., Wayne, S. J. ve Jaworski, R. A. (2004). “An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of Expatriate Assignment”. *Journal of Management*, Vol:30, No: 2, ss. 209- 237.

Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). “Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification”. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1, 1.

Kreiner, E. G. ve Ashforth, E. B. (2004). “Evidence Toward An Expanded Model of Organizational Identification”. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1), ss. 1-27.

Laschinger, K. S., Purdy, N., Cho, J. ve Almost, J. (2006). “Antecedents and Consequences of Nurse Managers' Perceptions of Organizational Support”, *Nursing Economics*, 24(1), ss. 20-29.

Lambe, C. J., Wittmann, M. C. ve Spekman, R. E. (2001). “Social Exchange Theory and Research on Business-to-Business Relational Exchange”, *Journal of Business-to-Business Marketing*, 8(3), ss. 1-36.

Lambert, S. J. (2003). “Managing workflows: How firms transform fluctuations in demand into instability for workers”, Working paper for the Project on the Public Economy of Work, School of Social Service Administration, University of Chicago.

Lee, H. (2004). “The Role of Competence Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement”, *Journal of Managerial Psychology*, 19:6, ss. 623-639.

Lee, S. M. (1969). “Organisational identification of scientists,” *Academy of Management Journal*, 12, ss. 327–337.

Lee, S. M. (1971). “An Empirical Analysis of Organizational Identification”, *The Academy of Management Journal*, 14(2), ss. 213–226.

Levinson, H. R. (1965). “The Relationship Between Man and Organization”, *Administrative Science Quarterly*, cilt.9, ss.370-390.

- Liden, R. C., Sparrowe, R. T. ve Wayne, S. J. (1997). "Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future", *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol: 15, ss. 47-119.
- Lipponen, J. K. (2001). "Organizational Identifications, Antecedents and Consequences of Identifications, in a Shipyard Context", *University of Helsinki Department of Social Psychology, Social psychological studies* 4, Helsinki, ss. 1-127.
- Lipponen, J., Olkkonen, M. E. ve Moilanen, M. (2004). "Perceived Procedural Justice and Employee Responses to an Organizational Merger", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (3), ss. 391–413.
- Lipponen, J., (2005). "Predicting The Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78.
- Liu, W. (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes*. Doctoral Dissertation, University of Maryland, U.S.A.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), ss. 101-120.
- Lussier, R. (2009). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. 8th edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Mael, F. A. (1988). *Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni*, Wayne State University (Unpublished doctoral dissertation), Detroit.
- Mael, F. A. ve Tetrick, L. E. (1992). "Identifying Organizational Identification", *Educational and Psychological Measurement*, 52, ss. 813-824.
- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, ss.103–123.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1995). "Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification and Turnover Among Newcomers." *Personnel Psychologist*. 48. ss. 309–333.
- Maertz, C. P., Griffeth, Rodger, W.; Campbell, Nathanael S.; Allen, David (2007). "The Effect of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover". *Journal of Organizational Behavior*, 28 (8), ss. 1059-1075.

Makanjee, C., Hartzler, Y. F., Uys, I. L. (2006). "The Effects of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers". *Radiography*, Vol: 12, ss. 118-126.

Mamatoğlu, N. (2008). "Öğretmenlerde Kimliklenme ve Kimliklenmenin İşe Yönelik Tutum ve Algıları Yordayıcılığı". *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22): ss. 47-62.

March, G. J. ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*, John Wiley, New York. *Örgütler*, çev. Ömer Bozkurt ve Oğuz Onaran, 1975, TODAİE Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara.

March, J. G. ve Herbert A. S. (1993). *Organizations*. 2nd ed. Cambridge, MA: Blackwell Business.

Martin, R. (1995). "The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*, ss. 89-93.

Martin R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review," *International Journal of Management Reviews*, Vol. 7, Issue. 4 , ss. 207-230.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. ve Taylor, M. S. (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships", *Academy of Management Journal*, 43(4), ss. 738-748.

Meşe, G. (1991). *Çeşitli Sosyo-Kültüel Gruplarda Kültürel veya Sosyal Kimlik Olgusunun İncelenmesi*, Ege üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace Theory, Research and Application*, SAGE, California.

Michael A. Hogg, vd. (2004). "Identity Perspective. Group Processes Intergroup Relations, Self-Conception, and Small Groups", *Small Group Research*, 9, 4, ss. 547-560.

Michael, Judd H., Evans, Demetrice D., Jansen, Karen J. ve Haight, Joel M. (2005). "Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationship with Non-safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees". *Journal of Safety Research*, 36, ss. 171-179.

Mignonac, Karim, Olivier Herrbach ve Sylvie Guerrero.(2006). "The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, 69, ss. 477-493.

Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Moideenkutty, U., Blau, G.; Kumar, R., Nalakath, A. (2001). "Perceived Organizational Support As a Mediator of the Relationship of Perceived Situational Factors to Affective Organizational Commitment". *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4), ss. 615-634.

Moideenkutty,U., Blau, G., Kumar, R., Nalakath, A.(2006). "Comparing Correlates of Organizational Citizenship Versus in-Role Behaviour of Sales Representatives in India". *International Journal of Commerce and Management*, 16(1), ss. 15-28.

Moorman, R. H., Blakely, P. L. ve Niehoff , B. P. (1998). "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?", *Academy of Management Journal*, 41(3), ss. 351-358.

Moorman, R. H., Niehoff, B. P. ve Organ, D. W. (1993). "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, ss. 209-225.

Mullins, L. J. (1999). *Management And Organizational Behaviour*. Fifth Edition, Associate Principal Lecturer The Business School University of Portsmouth, Financial Times Pitman Publishing.

Nakra, R. (2006). "Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Identification: An Empirical Study." *The Journal of Business Perspective*. Vol.10, No.2. ss. 41–51.

Nartgün, Ş.S. , Kalay, M.(2014), "Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri",*Turkish Studies Dergisi*,Cilt. 9, No.2 .ss. 1361-1376.

Naumann, S. (1998). "Laid off, but still loyal: The influence of perceived justice and organizational support", *International Journal of Conflict Management*, 9(4), ss. 356-368.

Nelson N. Foote. (1951). "Identification as the basis for a theory of motivation," *American Sociological Review*, 16, ss. 14–21.

Nikandrou, I.; Papalexandris, N. ve Bourantas, D. (2000). "Gaining Employee Trust After Acquisition", *Employee Relations*, (22)4, ss. 334-355.

Oakes, P. J. (1987). *The Salience of social categories*. J.C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes S. D. Reicher and M. S. Wetherel (Eds), *Rediscovering The Social Group* (ss. 117-141). Oxford: Blackwell.

O'Driscoll, M. P. ve Randall, D. M. (1999). "Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational Commitment". *Applied Psychology: An International Review*, 48 (2), ss. 197-209.

Oldham, G. R. ve Cummings, A. (1996). "Employee creativity: Personal and contextual factors at work". *Academy of Management Journal* , 39: ss. 607–634.

Olkkonen, Maria E. ve Lipponen, J. (2006). "Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, ss. 202-215.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71, ss. 492-499.

Organ, D. W. (1977). "A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes- Performance Hypothesis", *Academy of Management Review*, 2: ss. 46-53.

Organ, D. W. ve Green, C. N. (1981). "The Effects of Formalization on Professional Involvement: A Compensatory Process Approach", *Administrative Science Quarterly*, (26), ss. 237-252.

Özbek, M. F. ve Kosa, G. (2009). "Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama". *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 34, ss. 189-212.

Özdemir, A. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin, algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve Kıdem değişkenlerine göre incelenmesi", *TSA / Yıl: 14, S: 1*, ss. 238-250.

Özdemir, H. C. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algulamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, ss. 113-130.

Özdevecioğlu, M. (2004). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", *Amme İdaresi Dergisi* 37(4), ss. 97–115.

Özkalp, E. (2002). *Davranış Bilimlerine Giriş*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir

Özkalp, E. (2004). *Davranış Bilimlerine Giriş*, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Özler, D. E. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Seçkin Yayıncılık, Eylül.

Öztutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). "Lider-Üye etkileşim teorisi çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş

Performansı Arasındaki İlişki:Ampirik Bir İnceleme”. *Afyon Karahisar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:22 , Sayı:2, ss. 195-210.

Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). “Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study”. *Journal of Vocational Behavior*, 75, ss. 224-236.

Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall., ss. 41.

Pepermans, R., Vloeberghs, D. ve Perkisas, B. (2003). “High Potential Identification Policies: An Empirical Study Among Belgian Companies”, *Journal of Management Development*, Vol. 22 No. 8, ss. 660-678.

Piercy, N. F.; Cravens, D.W.; Lane, N.ve Vorhies, D. W. (2006). “Driving Organizational Citizenship Behaviors and Salesperson In-Role Behavior Performance: The Role of Management Control and Perceived Organizational Support”. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34 (2), ss. 244-262.

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

Polat, S. ve Aktop, E. (2010). “Öğretmenlerin Duygusal Zeka ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi”. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 22, Celalabat, Kırgızistan.

Randall, M. ve diğerleri. (1999). “Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, cilt.20 sayı.2, ss.159-174.

Randeree, K. (2008). “Organisational Justice: Migrant Worker Perceptions in Organisations in the United Arab Emirates”. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, Vol:3, No:4, ss. 57-67.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of Literature”. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 2, No: 4, ss. 698-714.

Rice, G. (2006). “Individual values, Organizational Context, and self-perceptions of employee creativity:Evidence from Egyptian organizations”. *Journal of Business Research*, 59 (2), ss. 233-241.

Riketta, M. (2005). “Organizational identification: A meta-analysis”. *Journal of Vocational Behavior*, ss. 358-384.

Riordan, C. M. ve Weatherly, E. W. (1999). “Defining and Measuring Employees' Identification with Their Work Groups”, *Educational and Psychological Measurement*, 59, ss. 310-324.

- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). "Violating The Psychological Contract: Not The Exception but the Norm". *Journal of Organizational Behavior*, 15, ss. 245–259.
- Rotondi, T. (1974). "Creativity and Organisational Identification in Research and Development Environment", *Public Personnel Management*, January-February, ss. 53-58.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Newbury Park, CA: Sage.
- Rousseau, D. M.(1998). "Organizational and Professional Identification", *Management Communication Quarterly*, 12, ss. 72-111.
- Russo, T.C. (1998). "Organizational and Professional Identification, A Case of Newspaper Journalists". *Management Communication Quarterly*, 12, ss. 72-111.
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Üniv.İibf Yay., 2. Baskı, Bursa.
- Sampson, L.L. (2003). *The Role of Communication in The Formation of Organizational During The Assimilation of Volunteers* (Basılmamış Doktora Tezi, Ohio University, s. 38.
- Sass, J. S. ve Canary, D. J. (1991). "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence", *Western Journal of Speech Communication*, 55, ss. 275-293.
- Scandura, T.A., Graen, G. ve Novak, M.A. (1986). "When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader member exchange and decision influence", *Journal of Applied Psychology*, V.71, ss. 579-584.
- Schneider, B., Hall, D.T. ve Nygren, H.T. (1971) "Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organisational Identification", *Human Relations*, 24, ss. 397–416.
- Scott, R. C., Corman, R. S. ve Cheney, G. (1998). "Development of Structural Model of Identification in the Organization". *Communication Theory*, 8 (3), ss. 298-336.
- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). "A Stakeholder Approach to Organizational Identity", *Academy of Management Review*, 25, 1.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel Desteğin Çalışanların iş ile ilgili Tutumlarına Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seltman, H.J.(2012). *Experimental Design and Analysis*. Carnegie Mellon University.

Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R. C. (1996). "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, 81, ss. 219-227.

Shanock, L. R. ve Eisenberger, R. (2006). "When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support and Performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol: 91, No:3, ss. 698-695.

Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1991). "A Construct Validity of The Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No.5, ss. 637-643.

Shore, L. M. ve Wayne, S.J. (1993). "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), ss. 774-780.

Shore, L. M., Tetrick, L. E. ve Barksdale, K. (1999). *Measurement of Transactional and Relational Exchanges. Paper Presented At The 14th Annual Conference of The Society For Industrial and Organizational Psychology*, Atlanta, GA.

Siegel, P. H. ve Sisaye, S. (1997). "An Analysis of the Difference Between Organizational Identification and Professional Commitment: A Study of Certified Public Accountants", *Leadership and Organization Development Journal*, 18, ss. 149-165.

Silbert, L. T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support* (Dissertation of Master of Management Sciences), University of Waterloo, Canada.

Stamper, C. L. ve Johlke, M. C. (2003). "The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes". *Journal of Management*, 29 (4), ss. 569-588.).

Stinglhamber, F. ve Vandenbergher, C. (2003). "Organizations and Supervisors As Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study", *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), ss. 251-270.

Şencan, H. (1989). *Sosyal Psikoloji*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Şerif, M. ve Şerif, C. (1956). "An Outline of Social Psychology". New York: Harper and Row.

Tajfel, H. (1982) "Social Psychology of Intergroup Relations". *Annual Review of Psychology*. No.33, ss. 33.1-39.

Tajfel, H. (1978). *Social Categorization, Social Identity and Social Comparison, Differentiation Between Social Groups*, London, Acedemic Press.

Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). "The Social of Identity Theory of Intergroup Behaviour." *Psychology of Intergroup Relations*, ss. 7–24.

Tansky, J. W. ve Ohen, D. J. (2001). "The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Emprical Study". *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), ss. 285-300.

TDK Büyük Türkçe Sözlük, erişim adresi: <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, 12.07.2014

Tekleab, A. G., Takeuchi, R. ve Taylor, M. S. (2005). "Extending The Chain of Relationships Among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations", *Academy of Management Journal*, 48(1), ss. 146-157.

Tek-Yew, L. (2009). "The Relatonship Between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics Working With Private Higher Educational Institutions in Malaysia", *European Journal of Social Sciences*, Vol:9, No:1, ss:72–87.

Thibaut J. W. ve Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. Wiley, New York.

Tidwell, M. V. (2005). "A Social Identity Model of Prosocial Behaviors Within Nonprofit Organizations", *Nonprofit Management & Leadership*. Vol. 15, No.4.

Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki*, Balıkesir üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Tompkins, P. K. ve Cheney, G. (1985). "Communication and Unobtrusive Control in Contemporary Organizations", R.D. Mcphee ve P.K. Tompkins (Der). *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, Beverly Hills, CA:Sage, ss.179-210.

Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkililik*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları Nu:196, Ankara.

Turner, J. C. (1975). "Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behaviour", *European Journal of Social Psychology*, (5), ss. 5-34.

Turner, J. C. ve Brown, R. J. (1978). "Social Status, Cognitive Alternatives, and Intergroup Relations", ed. H. Tajfel, *Differentiation Between Social Groups*, Academic Press, London, ss. 201-300.

Turner, J. C. (1987). *Rediscovering The Social Group:A Self Categorization Theory*. Oxford:Basil Blackwell, ss. 25.

Turnley W. H., Bolino M.C., Lester S. W. ve Bloodgood, J. M. (2003). “The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors”, *Journal of Management*, 29(2): ss. 187-206.

Turunç, Ö. (2010). “Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), ss. 251-269.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş- Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), ss. 209-232.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi.” *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), ss. 183-206.

Tutar, H. (2007). “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.12, s.3. ss. 97-120.

Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). “Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi”. *Journal of Yaşar University*, 2 (9), ss. 1011-1027.

Tyler, T. R. (1999). “Why People Cooperate With Organizations: An Identity-Based Perspective”, *Research in Organizational Behavior*, 21: ss. 201-246.

Ünsal, E. (2007). *Mikro İktisat*. İmaj Yayınları, Ankara.

Van Dick, R.(2001). “Identification in Organization Contexts: Linking Theory and Research From Social and Organizational Psychology.” *International Journal of Management Reviews*. Vol 3, Issue 4.ss. 265–283.

Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). “Social Identification among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2): ss. 129-149.

Van Dick, R., Ulrich, W. ve Gunnar, L. (2004). “Research Note: The Winds of Change-Multiple Identifications in the Case of Organizational Mergers.”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 13(2), ss. 121–138.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004) .The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, ss. 171-191.

Van Dick, R., Hirst, G., Grojean, M. W. ve Wieseke, J. (2007). "Relationships Between Leader and Follower Organizational Identification And Implications For Follower Attitudes And Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, ss. 133–150.

Wang, H. (2003). "Concept of Identification", International Political Science Association World Congress, session GP8-385, Durban, South Africa.

Watkins, A. (1995). "Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support", *Western Journal of Communication*, 59(4), ss. 326-347.

Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, 40(1), ss. 82-111.

Wegge, J., Dick, R. V., Fisher, G.K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006). "Work Motivation, Organizational Identification and Well-Being in Call Centre Work", *Work & Stress*, March 2006, 20(1), ss. 60-83.

Welchans, T. D. (1996). *The Effects of Telecommuting and Communication Media on Perceived Value Congruence, Organizational Support and Job Satisfaction* (Dissertation of Doctoral), Ohio State University, Columbus.

Wiesenfeld, B. M., S. Raghuram ve R. Garud (2001). "Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support", *Journal of Management*, 27, ss. 213-229.

Witt, L.A. (1993). "Reactions to Work Assignment as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification", *Journal of Business Research*, 26, ss. 17-30.

Yıldız, S. (2008). *Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Yoon, J., Lim, J. (1999). "Organizational Commitment in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees". *Human Relations*, 52 (7), ss. 923-945.

Yoon, J. ve Thye, S. R. (2002). "A dual process model of organizational commitment". *Work and Occupations*, 29 (1), ss. 97-124.

Yoon, J. ve Thye, S. R. (2000). "Supervisor Support in Work Place: Legitimacy and Positive Affectivity". *The Journal of Social Psychology*, 140 (3), ss. 295-316.

Yoon, M. H., Seo, J. H. ve Yoon, T. S. (2004). "Effects of Contact Employee Supports on Critical Employee Responses and Customer Service Evaluation", *Journal of Services Marketing*, 18(5), ss. 395-412.

Yoshimura, K. E. (2003). *Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences* (Degree of Masters of Science), North Carolina State University.

Yüksel, İ. (2006). “Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi”, *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi* ,C:35,Sayı:1, ss:7-32.

Zagenczyk, T. J. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support* (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh.

Zalabak, S. P. vd., (2000). “Organizational Trust: What it Means, Why it Matters”, *Organizational Development Journal*, Chesterland, 18/4, ss. 35-48.

Zampetakis, L. A., Beldekos, P., Moustakis, V. S. (2009). “*Day to day*” *entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support*, University of Glasgow, *European Management Journal*, Sayı: 27: ss. 165-175.

EKLER

EK.1. Örgütsel Destek Algısı ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

225 sigorta çalışanı Ceylan, A., Şenyüz, P., 2003 Örgütsel destek algısının ve dâhil olma-dışlanmama algısının örgütsel bağlılığa etkisinin araştırılması	Örgütsel destek algısı örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir. Dâhil olma-dışlanmama algısı da örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.
Kayseri’de 412 mobilya sektörü çalışanı Özdevecioğlu, M.,2003 Algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin araştırılması	Genel olarak örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılığın %21,9’u algılanan örgütsel destek ile açıklanmaktadır.
145 gıda sanayi çalışanı Yüksel, İ.,2006 Çalışan-üst iletişimi ile iş temelli sosyal destek bileşenlerinden üst desteği ve iş arkadaşı desteğinin örgütsel destek algısı üzerindeki etkisinin ve ayrıca örgütsel destek algısı ve bu algıyı oluşturan değişkenlerin işten ayrılma eğilimi ile olan ilişkisinin araştırılması	Araştırmanın sonucunda örgütsel destek algısının üst desteği, iş arkadaşı desteği ve iletişimle aynı yönlü, işten ayrılma eğilimi ile ters yönlü bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte: üst desteği, iş arkadaşı desteği ve çalışan-üst iletişiminin örgütsel destek algısını artırdığı tespit edilmiştir. Çalışan-üst iletişiminin diğer değişkenlere göre örgütsel destek algısının üzerinde göreceli olarak daha yüksek etki gösterdiği belirlenmiştir. İşten ayrılma eğilimi bulunan çalışanların örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.
356 banka çalışanı Çakar,N.,Yıldız,S.,2009 Adalet algıları, algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin araştırılması	Etkileşim adaletinin işin özellikleri ve yöneticinin tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek kısmi ara değişken olduğu belirlenmiştir.Etkileşim adaletinin ödül-ücret tatmini üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek tam ara değişken olduğu belirlenmiştir.
247 öğretmen Özdemir,A.,2009 İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi	Öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında “orta” düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir Örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet,kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.
256 tekstil sektörü çalışanı Yıldız,S.,2008, yüksek lisans tezi Örgüt kültürünün işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliğini etkileyip etkilemediğinin ve bu etkinin gücünü belirlemede örgütsel desteğin aracı bir rol oynayıp oynamadığının ortaya koyulması	Örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif ilişki bulunmuştur, örgütsel destek ve çalışan verimliliği arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuç örgütsel desteğin sadece işten ayrılma eğilimi üzerinde ara değişken etkisine sahip olabileceğini göstermiştir.
Polat,S.,Aktop,E., 2010 (388 öğretmen) Ortaöğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının, girişimcilik davranışlarına etkisinin saptanması	Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.
350 savunma sektörü çalışanı Turunç,Ö.,Çelik,M., 2010 Örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyine,iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyi ile işten ayrılma niyetine etkilerinin belirlenmesi	Algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışması ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı,örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.
334 kamu ve özel sektör çalışanı Eser,G.,2011 Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin belirlenmesi	Analiz sonuçlarına göre güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında çok düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

EK.1 (Devam). Örgütsel Destek Algısı İle İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

172 savunma sektörü çalışanı Turunç,Ö.,Çelik,M., 2010 Algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesi	Algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşmenin ise iş performansını anlamlı olarak etkilerken, algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiği dile getirilmiştir.
162 elektrik dağıtım şirketi çalışanı Tokgöz,N.,2011 Örgütsel sinizm ile örgütsel adalet ve örgütsel destek arasındaki ilişkinin tespit edilmesi	Analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde ve örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Düzce’de 256tekstil fabrikası çalışanı Fındık,M., 2011 (yüksek lisans tezi) Örgüt kültürünün işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliğini etkileyip etkilemediğinin ve bu etkinin gücünü belirlemede örgütsel desteğin aracı bir rol oynayıp oynamadığının ortaya koyulması	Analiz sonuçlarına göre örgüt kültürü örgütsel destek algısını ve çalışan verimliliğini pozitif yönde etkilemekte; işten ayrılma eğilimini ise negatif yönde etkilemektedir. Örgütsel destek, işten ayrılma eğilimini negatif yönde; çalışan verimliliğini ise pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel desteğin, örgüt kültürü ve işten ayrılma eğilimi üzerinde ara değişken etkisine sahipken, örgüt kültürü ve çalışan verimliliği üzerinde ara değişken etkisine sahip olmadığı tespit edilmiştir.
967 otel çalışanı Kaplan,M.,Öğüt,A., 2012 Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi	Algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.
128 sağlık çalışanı Yücel,İ.,2012 İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişkinin,ayrıca algılanan örgütsel desteğin bu ilişkiyi nasıl etkilediğinin tespit edilmesi	Çalışma sonucunda iş tatmini ile tükenmişlik düzeyi arasında önemli ve negatif bir ilişki olduğu ve algılanan örgütsel desteğin,iş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
323 imalat sektörü çalışanı Üren,S.,G., Çorbacıoğlu,S.,2012 Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal, devam ve normatif bağlılığı nasıl etkilediğinin araştırılması	Çalışma sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya koyulurken, devam bağlılığı ile arasında bir ilişki tespit edilememiştir.
132 araştırma görevlisi (Koçoğlu,M.,2013) Türkiye de bir üniversitede çalışan araştırma görevlilerinin örgütlerine yönelik bireycil-toplumcul örgüt algılayışlarının, üniversite içerisinde bilgi yönetimi etkinliğinde algılanan örgüt desteğinin aracı değişken rolüne yönelik ilişkinin ortaya koyulması	Araştırma sonuçları araştırma görevlilerinin örgütlerine yönelik toplumcul örgüt algıları ile bilgi yönetimi etkinliği arasındaki ilişkide algılanan örgüt desteğinin tam aracı değişken rolü olduğunu ve araştırma görevlilerinin demografik özellikleri ile algılanan örgüt desteği ve bilgi yönetimi etkinliği arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.
333 imalat sanayi sektörü çalışanı Karacaoğlu,K.,Arslan,F., 2012 Çalışanların örgütsel destek ve tükenmişlik algılarının düzeyinin belirlenmesi, çalışanların, örgütsel destek algıları ile tükenmişlikleri arasında nasıl bir ilişki veya etkileşimin olduğunu ve son olarak örgütsel destek algısının, tükenmişliğin alt boyutlarının belirleyicisi olup olmadığının tespit edilmesi	Sonuçlar, çalışanlarca algılanan örgütsel destek ile genel tükenmişlik ve onun boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ve zayıf bir etkileşim olduğunu göstermiştir. Diğer yandan algılanan örgütsel destek ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ve zayıf bir etkileşimin olduğunu ortaya koymuştur.
462 öğretmen Gül,A., 2010 (doktora tezi) Örgütsel destekalgısının özel ve devlet liselerinde nasıl algılandığının; özel ve devlet lisesi arasında farklılaşıp farklılaşmadığının; ayrıca cinsiyet ve hizmet sürelerine, okul türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi	Sonuç olarak özel liselerde çalışan öğretmenlerin Örgütsel destek algısı devlet liselerindekilerden daha yüksek bulunmuş, lise türü ve hizmet süresi ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiş,sadece devlet liselerindeki erkek öğretmenlerin örgütsel destek algısının kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

EK 2. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

Karabey (2005) / Erzurum Ergaz çalışanları	Örgütsel özdeşleşme ile algılanan dış imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Günbek (2007) / Malatya ili TCDD işletme çalışanları	Araştırma sonucunda TCDD çalışanlarının örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yüksek olduğu ve eğitim ve çalışma süreleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
Mustafayeva (2007) / Kütahya ili imalat sektörü, Güral kiremit fabrikası çalışanları	Araştırma sonucunda sosyal sorumluluk ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan tüm gönüllü davranışlar ve sivil erdem arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken sportmenlik boyutuyla anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sorumluluk boyutuyla örgütsel özdeşleşme arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.
Özdemir(2007) / Opet firması çalışanları	Sosyal sorumluluk algısının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Sosyal sorumluluk boyutları dikkate alındığında ekonomik ve yasal 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.
Karayığit(2008)/ Dokuz Eylül Üniversitesi iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personeli	Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının benzer kavramlar olduğu özellikle örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılık ile örgütsel özdeşleşmenin örtüştüğü ileri sürülmüştür.
Melikoğlu(2009)/ Farklı şirketlerle ve farklı sektör çalışanları	İletişimin yatay ve dikey olmak üzere iki boyutta ele alındığı çalışmada yönetici ve çalışma arkadaşlarına güvende ve yatay iletişimde duygusal bağlılığın katkısı örgütsel özdeşleşmeye göre fazla olduğu, 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 tespit edilememiştir.
Çiftçioğlu(2009) / Bursa'da imalat işletmesine bağlı firma çalışanları	Araştırma sonucunda algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Bu ilişki de iş tatmininin aracılık etkisinin olduğu, örgütsel bağlılık ile örgütsel prestij algısı arasında doğrusal ve istatistiki olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Tüzün ve Çağlar(2009)/Kamu ve özel sektördeki banka çalışanları	Örgütsel güven ile algılanan örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılırken algılanan örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bu ilişkide örgütsel güvenin algılanan örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme arasında aracılık rolü yaptığı tespit edilmiştir.

EK 2 (Devam). Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

Polat(2009)/ Ankara'da faaliyet gösteren Gazi fişek fabrikası çalışanları	Her iki örneklem içinde iç kontrol odaklı çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin dış kontrol odağına sahip çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda faktör kişilik özellikleri(öz disiplin, uyumluluk, gelişime açıklık, dışa dönüklük, nevroitiklik) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel değerler(uyum, güvenlik, geleneksellik, başarı, muhafazakârlık, yardımseverlik) ile örgütsel özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasında nedensel bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Turunç(2010)/ Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren iki farklı çalışan grubu	Araştırma sonucunda 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 etkilediği, örgütsel özdeşleşmenin dağıtımda adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.
Özdemir(2010)/Ankara'da ilköğretim okulu öğretmenleri	Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme seviyesi arasında olumlu bir ilişki olduğu, cinsiyet değişkeninden etkilenmediği, kıdem arttıkça örgütsel özdeşleşme seviyelerinin arttığı tespit edilmiştir.
Çakınberk vd.(2011)/ Tunceli ve Malatya illerinde faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler	Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğu, öğretmen ve yöneticilerin özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının yüksek iken devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Turunç ve Çelik(2010a)/ Ankara'da savunma sanayi firması çalışanları	Çalışma sonucunda çalışanların örgütsel destek algısının iş-aile çatışması, aile-iş çatışması düzeylerini anlamlı olarak etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı ayrıca algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak etkilediği ve önemli oranda artırdığı, çatışma seviyelerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile çatışma seviyesinin ise çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve artırdığı tespit edilmiştir.Çalışanların örgütsel destek algıları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir etkinin olduğu bu etkide iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.
E.İplik, F.İplik ve E.Efeoğlu (2012)/ Adana'da faaliyet gösteren özel bir hastane çalışanları	Sonuçlar hastane çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğunu ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü üstlendiğini göstermiştir.

EK 3: Ankara İli Çankaya İlçesinde Uygulama Yapılan Okulların Listesi

1.Ulubatlı Hasan İlkokulu
2. Yüce-tepe İlkokulu
3.Ahmet Vefik Paşa İlkokulu
4.Seyranbağları İlkokulu
5.Anıt-tepe Lisesi
6.Ayhan Sümer Anadolu Lisesi
7.Ayrancı Lisesi
8.Ayrancı Anadolu Lisesi
9.Ayrancı Ticaret ve Meslek Lisesi
10.Bahçelievler Anadolu Lisesi
11.Bahçelievler Deneme Lisesi
12.Betül Can Anadolu Lisesi
13. Türk-İş Blokları İlkokulu
14.Gökay İlkokulu
15.Hürriyet Anadolu Lisesi
16.Hacı Ömer Tarman Anadolu Lisesi
17.İMKB Turizm ve Meslek Lisesi
18.Kırk Konaklar Anadolu Lisesi
19.Mimar Kemal Anadolu Lisesi
20.Kurtuluş Lisesi
21.Sokullu Mehmet Paşa İlkokulu
22.Rauf Orbay İlkokulu
23.Reha Alemdaroğlu Anadolu Lisesi
24.Süheyla-Sıtkı Alp İlkokulu
25.Sancak Anadolu Lisesi
26.Tınaztepe Anadolu Lisesi
27.Türkan Yamantürk İlkokulu
28.100.Yıl Kız Meslek Lisesi

EK.4. Anket Formu

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Doğum Yılı	
Doğum Yeri	
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli
Çocuk Sayısı	
Eğitim Seviyesi (en son tamamlanan derece)	<input type="checkbox"/> Lise (Öğretmen Okulu) <input type="checkbox"/> Üniversite (4 yıllık) <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Mezun olduğunuz Fakülte	<input type="checkbox"/> Eğitim Bilimleri <input type="checkbox"/> Fen-Edebiyat <input type="checkbox"/> İktisadi-İdari Bilimler <input type="checkbox"/> Diğer.....
Görev yaptığınız Okul	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Anadolu Lisesi <input type="checkbox"/> Meslek Lisesi
Branşınız	
Göreviniz	<input type="checkbox"/> Öğretmen <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> Müdür
Eşinizin Görevi	
Kıdem (mevcut Okul)	_____ yıl
Kıdem (Toplam)	_____ yıl
Mesleğe Başladığınızdan itibaren kaç defa Okul değişikliği yaptınız	Kendi isteğinizle: <input type="checkbox"/> Aynı Şehir içi _____ <input type="checkbox"/> Farklı Şehir _____ Eşinizin görevi nedeniyle: <input type="checkbox"/> Aynı Şehir içi _____ <input type="checkbox"/> Farklı Şehir _____
Mevcut İkamet Yeri	<input type="checkbox"/> Memleketim <input type="checkbox"/> Eşimin Memleketi <input type="checkbox"/> Diğer

Bu anket çalışmasında sizinle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Soruları cevaplarken her bir cümleye ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtiniz.

Size en uygun cevabı işaretleyiniz.

- ① Kesinlikle Katılmıyorum ② Katılmıyorum ③ Kararsızım
④ Katılıyorum ⑤ Kesinlikle Katılıyorum

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI		1	2	3	4	5
D1	Çalıştığım Okulda, öğretmenler ile ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.					
D2	Çalıştığım Okulda, herkes birbirine dürüst davranır.					
D3	Çalıştığım Okulda, yaptığım işin karşılığını alıyorum.					
D4	Çalıştığım Okulda, öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.					
D5	Çalıştığım Okulda, kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.					
D6	Çalıştığım Okulda, öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır.					
D7	Çalıştığım Okulda, öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.					
D8	Çalıştığım Okulda, öğretmenler alınan kararlara katılır.					
D9	Çalıştığım Okulda, iş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.					
D10	Çalıştığım Okulda, ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.					
D11	Çalıştığım Okulda, her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.					
D12	Çalıştığım Okulda, öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.					
D13	Çalıştığım Okulda, öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.					
D14	Çalıştığım Okulda, öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.					
D15	Okul yönetimi, öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.					
D16	Okul yönetimi, öğrencilere karşı beni korur.					
D17	Okul yönetimi, öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.					

D18	Okul yönetimi, işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.					
D19	Okul yönetimi, kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.					
D20	Okul yönetimi, Okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.					
D21	Okul yönetimi, küçük hatalarımı hoş görür.					
D22	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.					
D23	İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.					
D24	Öğretmenlerin iş başarıları ödüllendirilir.					
D25	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.					
D26	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.					
D27	Yöneticilerim, verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenleri bilgilendirir.					
D28	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.					

MESLEKİ ÖZDEŞLEŞME		1	2	3	4	5
M1	Genelde öğretmen olarak kendimi mutlu hissediyorum.					
M2	İleride yine öğretmen kalmayı tercih ederim.					
M3	Öğretmen olduğum için çoğu kez pişmanım.					
M4	Başka bir mesleki guruba ait olmayı tercih ederim.					
M5	Öğretmen olarak kendimi iyi hissediyorum.					

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME (Çalışılan Okul)		1	2	3	4	5
O1	Biri çalıştığım Okulu eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.					
O2	Diğer kişilerin çalıştığım Okul hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.					
O3	Çalıştığım Okul hakkında konuşurken genellikle “onlar” yerine "biz" ifadesini kullanırım.					
O4	Çalıştığım Okulun başarısını kendi başarım gibi hissederim.					
O5	Biri çalıştığım Okul için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.					
O6	Basında çalıştığım Okula yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.					

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME (Eşinizin Kurumu)		1	2	3	4	5
O7	Biri eşimin çalıştığı kurumu eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.					
O8	Diğer kişilerin eşimin çalıştığı kurum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.					
O9	Eşimin çalıştığı kurum hakkında konuşurken genellikle “onlar” yerine "biz" ifadesini kullanırım.					
O10	Eşimin çalıştığı kurumun başarısını kendi başarım gibi hissederim.					
O11	Biri eşimin çalıştığı kurum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.					
O12	Basında eşimin çalıştığı kuruma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.					

EK 5. Araştırma İzni

T.C.
ÇANKAYA KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 78520003/605.99/1279128
Konu: Araştırma İzni -
(Zehra HATIPOĞLU)

27/03/2014

İLGİLİ OKUL MÜDÜRLÜKLERİNE
ÇANKAYA

İlgi : İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 25/03/2014 tarih ve 14588481/605.99/1245660 sayılı yazısı.

Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zehra HATIPOĞLU'nun "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu araştırması kapsamında okulunuzda uygulama yapma isteği İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından uygun görülmüştür.

Uygulama Örnekleri (4 Sayfa) İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından araştırmacıya ulaştırılmış olup; Okulunuzda yapılacak araştırmanın M.E.B. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 Genelgesine göre okul ve kurum yöneticileri tarafından gönüllülük esasına göre uygulanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Nihat YASA
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek: İlgi yazı Örn.(1 Sayfa)
Liste(1 Sayfa)

28.03.14
SBC

600

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5acb-65ce-346a-b1e7-3f4d kodu ile yapılabilir.

Namık Kemal Mah. 95.Cad: No:7/B Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: cankaya06_strateji@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Derya KÖSE - V.H.K.İ.
Tel: (0 312) 4186875/179
Faks: (0 312) 4192784-85

EK 6. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyisim. İsim : Hatipoğlu Zehra
Uyruğu :T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 25.08.1974. Trabzon
Medeni Hali : Evli
Telefon Numarası :05464136116
Eposta :zehra-hatipoglu@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Karadeniz Teknik Üniversitesi	1995
Lise	Trabzon Lisesi	1991

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Pozisyon
1995-Halen	Milli Eğitim Bakanlığı	Kimya Öğretmeni

YABANCI DİL:

İngilizce

HOBİLER .

Drama, Felsefe, Şiir , Kitap