

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ İLE İNİSİYATİF İKLİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Sevgi TAŞKIN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN

BOLU, OCAK-2016

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Sevgi TAŞKIN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki” başlıklı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir. 26.01.2016

Jüri Üyeleri

Akademik Unvan, Adı ve SOYADI

İmza

Üye (Tez Danışmanı): Doç.Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Üye : Doç.Dr. Türkan ARGON

Üye : Doç.Dr. Osman TİTREK



Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 26/01/2016

Sevgi TAŞKIN

Bugünlere gelmemde desteğini

Ve emeğini esirgemeyen çok değerli anneme ve babama...

TEŞEKKÜR

Çalışmamın ortaya çıkmasında fikir ve önerileriyle yol gösteren, desteğini esirgemeyen değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN'e,

Çalışmama verdikleri destek ve katkılardan dolayı değerli hocalarım Doç.Dr. Türkan ARGON ve Doç.Dr. Osman TİTREK' e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Anketlerin uygulanması sırasında bana her türlü kolaylığı göstererek yardımcı olan, çok değerli okul yöneticilerine ve anketleri büyük bir titizlikle dolduran öğretmen arkadaşlarıma,

Ayrıca çalışmamda motivasyonumu artırarak bana destek olan çok değerli eşime, canım kızlarım Şevval Nevra ve Reyhan Beyza'ya çok teşekkür ederim...

Sevgi TAŞKIN

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKELERE UYULDUĞUNA İLİŞKİN BEYAN	i
İTHAF	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar VE ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
KISALTMALAR DİZİN	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
I. BÖLÜM	1
Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.1.1. Alt Problemler	5
1.2. Araştırmanın Önemi	5
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.4. Araştırmanın Sayıtlar	6
1.1. Araştırmaya Ait Tanımlar	6
II. BÖLÜM	8
2. Kuramsal temeller ve İlgili Literatür	8
2.1. Örgütsel Destek	8
2.1.1. Örgütsel Destek Kavramı	8
2.1.2. Örgütsel Desteğin Ana Özellikleri	11
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri	13
2.1.3.1. Örgütsel Adalet	14
2.1.3.2. Yönetici Desteği	15
2.1.3.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları.	17
2.1.4. Örgütsel Desteğin Önemi	19
2.1.5. Örgütsel Desteğin Sonuçları	19
2.1.6. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Destek	19
2.2. Örgütsel Özdeşleşme	25
2.2.1. Özdeşleşme Tanımları	25
2.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	26

2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	27
2.2.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Tarihsel Gelişimi	31
2.2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	32
2.2.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Dayandığı Temel Teoriler	34
2.2.6.1. Sosyal Kimlik Teori	34
2.2.6.2. Sosyal Kimlik	37
2.2.6.3. Sosyal Sınıflandırma	38
2.2.6.4. Sosyal Karşılaştırma	38
2.2.6.5. Sosyal Yapı	39
2.2.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Dayandığı Temel Teoriler	40
2.2.7.1. Kreiner ve Ashforth'un Özdeşleşme Modeli	40
2.2.7.1.1. Özdeşleşmeme	41
2.2.7.1.2. Kararsız Özdeşleşme	42
2.2.7.1.3. Yansız Özdeşleşme	42
2.2.7.2. Scott, Corman, Cheney Yapısal Özdeşleşme Modeli	43
2.2.7.2.1. Yapının İkiliği	44
2.2.7.2.2. Yapının Bölgeselliği	45
2.2.7.2.3. Durumsal Eylem	45
2.2.8. Örgütsel Özdeşleşmenin Türleri	45
2.2.9. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları ve Odakları	47
2.2.9.1. Uyum	48
2.2.9.2. Özdeşleşme	48
2.2.9.3. İçselleştirme	48
2.2.10. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları	48
2.2.11. Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Üzerine Etkileri	49
2.3. İnsiyatif İklimi Kavramı	50
2.3.1. İnsiyatif İkliminin Boyutları	52
2.3.2. İnsiyatif İkliminin Amacı	53
2.3.3. İnsiyatif İkliminin Önemi	55
2.3.4. İnsiyatif İkliminin Sonuçları	56
2.3.5. Eğitim Örgütlerinde İnsiyatif İklimi	57
2.4. Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklimi İlişkisi	59
2.5. Konu İle İlgili Türkiye'de ve Yurtdışında yapılan Yayın ve Araştırmalar	60
2.5.1. Örgütsel Destek ile ilgili Türkiye'de Yapılan Araştırmalar	60

2.5.2. Örgütsel Destek ile ilgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	74
2.5.3. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	82
2.5.4. Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	99
2.5.5. İnsiyatif İklimi ile İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	103
2.5.6. İnsiyatif İklimi ile ilgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	104
III. BÖLÜM	110
3. Yöntem	110
3.1. Araştırmanın Modeli	110
3.2. Araştırmanın Çalışma Evreni	110
3.2.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Kişisel Bilgiler	111
3.3. Veri Toplama Araçları	112
3.2.1. Kişisel Bilgi Formu	113
3.2.2. Örgütsel Destek Ölçeği	114
3.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	114
3.2.4. İnsiyatif İklimi Ölçeği	115
3.4. Verilerin Toplanması	115
3.5. Verilerin Analizi.....	115
IV. BÖLÜM	117
4. Bulgular ve Yorumlar.....	117
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	117
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	118
4.2.1. Cinsiyet değişkenine İlişkin Bulgular	119
4.2.2. Medeni Durum değişkenine İlişkin Bulgular	121
4.2.3. Eğitim Durumu değişkenine İlişkin Bulgular	124
4.2.4. Mesleki Kıdem değişkenine İlişkin Bulgular	126
4.2.5. Yaş değişkenine İlişkin Bulgular	130
4.2.6. Sendika değişkenine İlişkin Bulgular	133
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	135
4.3.1. Öğretmenlerin İnsiyatif İklim ile Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki	136
V. BÖLÜM	139
5. Sonuç ve Öneriler.....	139
5.1. Sonuçlar	139

5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklimi Düzeylerine İlişkin Görüşleri	139
5.1.2. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine Göre Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklim Düzeylerine İlişkin Görüşleri	140
5.1.3. Öğretmenlerin İnsiyatif İklim ile Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkisi	143
5.2. Öneriler	143
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	143
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	145
KAYNAKÇA	146
EKLER	182
EK.1.Soru Formu	183
EK.2.Ölçek İzinleri ile İlgili E-Posta Yazışmaları	185
EK.3.Bağımsız Değişkenlere Ait Kolmogorow-Smirnow Testi Sonuçları	188
EK.4. Etik Kurul Raporu	192
EK.5. Araştırma İzini	193

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2-1. Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	27
Şekil 2-2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Temel Özellikleri.....	29
Şekil 2-3. Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	44

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3-1. Bolu İli Merkez İlçe Sınırları İçindeki Liselerde Görev Yapan Sayısı ve Geçerli Veri Toplama Aracı Sayısı.....	111
Tablo 3-2. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri.....	112
Tablo 3-3. Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklimi Ölçeklerine İlişkin Kullanılan Puan Aralıkları	113
Tablo 3-4. “Örgütsel Destek Ölçeği” nin Güvenirlilik Katsayıları.....	114
Tablo 4-1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile İnsiyatif İklimine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları.....	118
Tablo 4-2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Destek. Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklimi Mann Whitney U testi Sonuçları	119
Tablo 4-3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Destek. Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklim düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.....	122
Tablo 4-4. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklim düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları	124
Tablo 4-5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Destek. Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklim düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları.....	127

Tablo 4-6. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklim düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları.....	131
Tablo 4-7. Öğretmenlerin Sendikalı Olma Durumlarına Göre Örgütsel Destek. Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklim düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.....	134
Tablo 4-8. Öğretmenlerin insiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin Korelasyon Analizi tablosu.	136

KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
İİÖ	: İnsiyatif İklimi Ölçeği
ÖDÖ	: Örgütsel Destek Ölçeği
ÖÖÖ	: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği
SPSS	: Statistical Packages for the Social Sciences
SO	: Sıra Ortalama
s.	: Sayfa
TDK	: Türk Dil Kurumu
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
Vd	: Ve diğerleri

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ İLE İNSİYATİF İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Taşkın, Sevgi

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN

Ocak, 2016- xiv + 193 Sayfa

Bu çalışmanın amacı ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve insiyatif iklimi düzeylerine yönelik görüşleri tespit edilerek, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve insiyatif iklimi düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını ve öğretmenlerin insiyatif iklimi ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığını saptamaktır.

Bu araştırma ile ilgili veriler 2014–2015 eğitim öğretim yılında Bolu ili Anadolu liselerinde görev yapmakta olan (n=240) öğretmenlerden toplanmıştır. Bu çalışma ile ilgili nicel veriler Derinbay (2011) tarafından geliştirilen Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDÖ), Loga (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ) ve Kurt, Duyar ve Yakut (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan İnsiyatif İklimi Ölçeği ile toplanmıştır. Veriler SPSS 20 paket programı ile çözümlenmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, Kruskal Wallis, Mann Whitney U ve Spearman Sıra farkları Korelasyon testleri kullanılmıştır.

Araştırmaya ilişkin bulgulardan bazıları şunlardır: Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve insiyatif iklimi düzeylerine yönelik görüşleri incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ve insiyatif iklimi düzeylerine ilişkin görüşleri "kararsızım" düzeyinde, örgütsel destek düzeyinin alt boyutlarından olan öğretimsel destek ve adalet destek boyutlarında "katılıyorum", yönetsel destek boyutlarında ise

“Kısmen” düzeyinde görüş bildirmektedirler. Benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel desteğin alt boyutlarında ve toplam ölçekte görüşleri ise “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklimi düzeylerine ilişkin görüşlerinde demografik bilgilere göre anlamlı fark olup olmadığı incelenmiş, buna göre örgütsel destek, inisiyatif iklimi düzeylerinde ve örgütsel desteğin tüm alt boyutlarında, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, sendika değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Diğer taraftan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, sendika değişkenine göre anlamlı fark bulunmazken, yaş ve eğitim durumu değişkenine göre ise anlamlı fark ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin inisiyatif iklimi ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığı incelenmiş, buna göre öğretmenlerin inisiyatif iklim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve örgütsel desteğin alt boyutlarından olan destek toplam, destek yönetsel ve destek adalet düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılırken, öğretmenlerin inisiyatif iklimi ile örgütsel desteğin alt boyutlarından öğretimsel destek düzeyleri arasında ilişki ortaya çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, İnisiyatif İklimi, Öğretmen.

ABSTRACT

Relationship between Teacher Views on Levels of Organizational Support - Organizational Identification and Climate of Initiative

Taşkın Sevgi

Master's Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Şenay Sezgin Nartgün

January, 2016-xiv + 193Pages

This study aimed to identify secondary education institution teachers' views on the levels of organizational support and organizational identification and the climate of initiative , to determine whether there were significant relationships in teachers' organizational support, organizational identification and the climate of initiative levels based on their demographic characteristics and to identify any significant differences between teachers' climate of initiative and their organizational support and organizational identification levels.

Data for this study were collected from teachers (n=240) employed at the Anatolian High Schools in Bolu province in 2014-2015 academic year. Quantitative data for this study were collected via Organizational Support Scale (SAS) developed by Derinbay (2011), Organizational Identification Scale (OIS) adapted to Turkish by Loga (2003) and Climate of Initiative Scale translated into Turkish by Kurt, Duyar and Yakut (2015). Data were analyzed with SPSS 20 software. Frequencies, percentages, means, standard deviation, Kruskal Wallis, Mann Whitney U and Spearman Rank Correlation Test were used in data analysis.

Some of the findings related to this study are as follows: Examining teachers' views on the levels of organizational identification, organizational support and climate of initiative showed that they were “undecided” about their views on organizational identification and climate of initiative levels; they “agreed” to the statements related to instructional support and justice support dimensions which are the sub dimensions of organizational support and they “partially agreed” to statements related to

administrative support. Similarly, teachers were found to “agree” to statements related to the sub dimensions of organizational support and the total scale.

It was investigated to determine whether teachers’ views on the levels of organizational support, organizational identification and climate of initiative significantly differed based on demographical characteristics and it was found that gender, marital status, level of education, seniority, age and the preferred union did not generate significant differences on the levels of organizational support and climate of initiative levels and in all the sub dimensions of organizational support. While teacher views did not present any significant differences in terms of their organizational identification levels based on gender, marital status, seniority and the preferred union, age and level of education were found to create significant differences.

It was examined to see whether there were significant relationships between teachers’ level of climate of initiative and their organizational support and organizational identification levels and a low level, positive and significant relationship was observed between teachers’ level of climate of initiative and their organizational support, organizational identification levels and total support, administrative support and justice support sub dimensions of organizational support. However, no relationships were found between teachers’ climate of initiative and instructional support levels, a sub dimension of organizational support.

Key words: Organizational Support, Organizational Identification, Climate of Initiative, Teacher

I.BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayılılar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılan tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim öğretim sürecinin temel taşlarından biri olan öğretmenlerin okula karşı tutumu, sahiplenışı, ait olma duygusu gibi durumları onların performanslarına olumlu yönde etki etmektedir. Bu duruma etki eden faktörlerden biride, idareciler ve onların yönetme tarzıdır. Okul idarecilerinin öğretmenlere yönelik olarak yaklaşımları, öğretmenlerin okul içerisinde alınan kararlara ortak edilmesi, onlara sorumluluk verilmesi, destekleri öğretmenlerin iş doyumlarını ve kurumsal bağlılıklarını yüksek düzeyde etkilemekte olup bu bağlamda eğitim ve öğretimde niteliğin ve verimliliğin artmasında önemli rol oynamaktadır (Erdoğan ve Aydın, 2013). Böylece öğretmenlerin örgütlerinden aldıkları destekle okul ile özdeşleşmeleri ve bağlılıklarının artması sağlanabilmektedir. Örgütlerin içinde bulunduğu dış çevre koşullarındaki büyük çaplı değişim ya da dönüşümler, çalışanlar ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin önemini daha da artırmıştır. Bir başka ifade ile bugün örgütler çalışanlarına verdikleri destek ile işyerini sevmeye, sadakat duygusuna sahip olma ve işyerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi bir takım duyguların ötesine geçmelerini beklemektedirler. Örgüt, çalışanlardan örgütü bir bütün olarak ve bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemektedirler. Ayrıca örgüt üyeliğini, ön plana çıkararak çalışanların benliklerini örgütün önemli bir parçası haline getirmek ve onların kendilerini örgüte üye olmakla tanımlarken gurur duymalarını önemsemektedirler. Örgüt, çalışanlara verdiği desteğin bugün içinde bulunulan koşullarda, uzun vadeli olarak düşünüldüğünde, örgütün başarısını artırmada anahtar nitelikte bir role sahip olduğunun farkındadır (İşcan, 2006).

Örgütsel destek örgütün varlığını devam ettirebilmesi için ana unsurlardan biri olup bu sayede örgüt amaçlarına daha kolay adımlarla ulaşılabilir. Örgütsel destek, aynı zamanda örgütün üyelerine bağlılığının bir göstergesidir. Örgütler çalışanlarının bireysel performanslarını ve işle ilgili olumlu davranışlarını, artırabilmek için, onların çalışmalarına destekte bulunmaya çaba göstermelidirler. Bu çabalar sonucunda, elde edilen kazanımlara ise “örgütsel destek” olarak nitelendirilmektedir (Gül, 2010). Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) örgütsel desteği “örgütün bireyin katkısına değer vermesi ve onun mutluluğunu önemsemesine yönelik algılar ve bireyi etkileyen kural, politika ve eylemlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirildiğine dayalı duygular” olarak tanımlamaktadırlar. Örgütsel destek, bireyin saygı duyulma, onaylama ve duygusal destek ihtiyaçlarının karşılanması için en önemli kaynaklardan biridir. Başka bir ifade ile örgütsel destek, örgütün bireye sağladığı desteğin, bireylerin örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onların mutluluklarına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan memnun olduğunu hissettirmesi ile bireyin ait olma, saygı ve onaylanma ihtiyaçları karşılanmasıdır (Armeli, Eisenberger ve Lynech, 1998).

Örgütsel destek teorisinde Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) örgütün çalışanların göstermiş oldukları çabalarına değer vermesi ve mutluluklarını önemseme derecesine göre çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik genel inançlar oluşturduklarını belirtmişlerdir. Örgütsel destek teorisi; örgütün uyguladığı politikaların ve faaliyetlerin faydasının çalışanlar tarafından algılanabildiğini öne sürer. Bu teoriye göre çalışanlar örgüt faaliyetlerinin kendileri açısından faydalı olmasına yüksek düzeyde bağlılık ve performans ile karşılık vermektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Diğer bir ifade ile çalışanlar örgütü oluşturan temel unsurların kendilerine karşı olan davranışlarını değerlendirir ve bu davranış tarzının altında yatan motivasyonu algılar. Bu algılamalar örgütler ve çalışanlar açısından önemli görülmele birlikte örgüte ve çalışana göre de değişebilmektedir. Bazı çalışanlar örgütsel destek algılarını örgüt üyelerinin kendilerine bir işi tamamlamak için yardım etmesi veya araç sağlaması gibi faktörlere dayandırırken, diğer çalışanlar ise örgüt üyelerinin kendilerine tanıdığı eğitim imkânı çerçevesinde değerlendirilebilmektedirler (Yıldız, Çakar, 2009). Güçlü örgütsel destek algısına sahip çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme çabası içindedirler (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986).

Birey örgütünden aldığı bu güçlü destek sayesinde, örgütü ile kendini bir görmekte ve örgütün başarısını önemseyerek, çalışmalarında başarıyı artırmak için çaba göstermektedir. Böylece birey örgütü bir bütün olarak kabul ederek, kendi kişisel özelliklerini, örgütün hedefleriyle birleştirerek örgütü ile özdeşleştiği düşünülmektedir.

Örgütüyle özdeşleşen öğretmenler, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğiliminde olurlar, dolayısıyla stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda kurumun menfaatini ön planda tutarak, örgüt değer ve amaçlarına karşı tavır takınanlarla kendilerini ayırarak onlara farklı tutum sergilerler (Yıldız, 2013). Öğretmenler örgütle özdeşleştiklerinde, yaptıkları iş onlar için daha anlamlı hale gelmekte ve böylece onları işlerine karşı daha fazla motivasyon duymalarını sağlamaktadır. Örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlar, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara girecek ve örgüt yararına gönüllü olarak çaba sarf edeceklerdir (İşcan,2006).

Örgütü ile özdeşleşen bireylerin daha fazla inisiyatif aldığı ve yaratıcılıklarının örgüt tarafından desteklendiği iş iklimlerinde performanslarının arttığı da görülmektedir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000). Öğretmen kurumu ile özdeşleştiğinde, okul yöneticisinden aldığı destekle kendisine saygı duyulduğu ve değer verildiğini hissederek, eğitim öğretim için ortaya koyduğu performansını bir kat daha artırmaktadır. Böylece öğretmenin örgüte karşı bakış açısı değişmekte, öğretmen ve örgüt arasında olumlu bir iş iklimi oluşmaktadır. Sonuç olarak oluşan bu olumlu iş iklimlerinde öğretmenin, örgüt içerisinde engeller karşısında isteyerek inisiyatif aldığı ve örgüt yararına ısrarcı davranışlar sergileyerek üstesinden geldiği görülmektedir.

İnisiyatif iklimi; örgüt ve birey arasında oluşan psikolojik bağlılık sonucu, birey tarafından başlatılan, proaktif (ileriye etkili, öngörülü) yaklaşımı ön planda tutan ve bir amaca ulaşmaya çalışırken, örgüt içerisinde karşılaşılan zorluklarla başa çıkmakta bireyin ısrarcı olması ile şekillenen bir iş davranışdır. Bu aktif davranışın sonuçlarından birisi de bireyin iş ortamında üstlendiği rolün edilgen yaklaşımdan uzaklaşmasıdır. Edilgen yaklaşımda söylenilen davranış yapılmakta, zorluklarla karşılaşıldığı zaman ise bu davranıştan vazgeçilmektedir, buda aktif yaklaşımın tam tersi olarak nitelendirilmektedir (Frese ve Fay, 2001). İnisiyatif alan birey, yönetici ya da çalışanların herhangi birinden kendisine verilen görevi gösterecek klavuz olmadan işe başlayabilmekte ve işine odaklanarak tamamlanması için her türlü önlemi

alabilmektedir. Kişisel inisiyatif, değişim odaklıdır ve örgüt yararına fırsatları değerlendiren, çözüm bulmaya istekli, çevresi tarafından fark edilebilir ve ısrarcı davranışlardan oluşmaktadır (Liao ve Raub 2012). Frese ve Fay, (2001) göre kişisel inisiyatif üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, inisiyatif alma gücü yüksek kişiler sorunlar karşısında sorumluluğunu üstlendiği işinden vazgeçmeden, işyerinin kontrolünü ele almakta ve karmaşıklığı gidermek için çaba sarf etmektedir (Frese ve Fay, 2001).

İlgili literatür, dikkate alındığında; (Nartgün ve Kalay 2014; Hatipoğlu, 2015; Fındık, 2011; Özdemir, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Efeoğlu, 2012; Çelik ve Fındık, 2012) bireyin çalışma ortamında kurumun sağladığı düşünülmektedir. Yapılan bu çalışmada da aynı sonuca ulaşılarak, örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ilişkili olduğu belirtilmiştir. Birey, örgütün kendisine sağladığı imkânları, göz önünde bulundurarak, örgütle özdeşleşmekte, örgüte karşı olumlu tutum ve tavır sergileyebilmektedir. Bunun yanı sıra bireyin örgütün çıkarlarını gözetmesi, oluşacak herhangi bir problemde inisiyatif alarak örgüt yararına çaba sarf etmesine neden olabildiği düşünülmektedir.

Birey örgüt yararına, örgütün hedeflerini gerçekleştirmede inisiyatif alarak uygun kararlar verdiğinde ve örgütün başarısını artırmayı hedeflediğinde, bireyin örgütü ile özdeşleştiği, örgütten aldığı desteği, pozitif yönde algıladığı görülmektedir. Böylece kurumu ile özdeşleşen birey bulunduğu ortamlarda, kendisini değil kurumunu en iyi şekilde temsil etmeyi düşünmekte ve kendi başarısını kurumun başarısı olarak görmektedir. Bireyin örgütte oluşan bu olumlu iklimi, kurum yararına aktif davranışlar sergileyerek, örgütün gelişmesinde, performansında aktif rol oynadığı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada lise öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklim düzeylerine yönelik görüşleri tespit edilerek, altı değişkene bağlı olarak öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığı bulunmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1.2.1. Alt problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve insiyatif iklim düzeylerine yönelik görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve insiyatif iklim düzeylerine yönelik görüşleri;
 - a) Cinsiyete göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - b) Medeni durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - c) Yaşa göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - d) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - e) Eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - f) Sendikalı olma durumuna göre anlamlı fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin insiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İlgili araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın, doyumun, özdeşleşmenin ve örgütsel meslektaş, eş desteği ile beraber ya da ayrı ayrı incelendiği görülmektedir. Bu araştırmalar sonucunda bireyin örgütü ile özdeşleşebilmesi için işinden doyum sağlaması, kendini o örgüte ait hissetmesi, örgüt kültürünü ve iklimini olumlu olarak algılaması gerekli olduğu görülmektedir. Örgüt ortamı da bu olumlu havadan etkilenecek, okulun eğitim ve öğretim kalitesinin artırılmasına araç olmaktadır. Bu bağlamda örgütlere, yöneticilere, çalışanların tutum ve davranışlarını, örgüte karşı olumlu yönde değiştirebilmek için çok önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel destek, özdeşleşme ve insiyatif iklim düzeylerini birlikte çalışmış ulusal ve uluslar arası düzeyde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın yapılması alana katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma öğretmenlerin, örgütlerinden alacağı destekle öğretmenlik mesleğine karşı yeni bakış açısı kazandırmak, eğitim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin örgütsel desteğin, özdeşleşme ve insiyatif alma düzeylerine ilişkin yeni araştırma

olanakları yaratmak, çözüm önerileri geliştirmek ve bu önerilerin uygulamaya geçirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Araştırmada örgütün çalışanlarına sağlayacağı desteğin, yeterli ve samimi olarak gerçekleştirilmesi sonucunda, örgüte ne gibi kazanımlar getireceğinin, değerlendirilmesini olanaklı kılacağı, öğretmenlerin örgütte çalıştıkları sürece, kuruma karşı ilgi ve bağlılıklarını arttıracığı ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmede etkili olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlıkları

* Araştırma 2014-2015 eğitim-öğretim yılı Bolu İli Merkez İlçede bulunan Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlıdır.

* Bu araştırma, öğretmenlere uygulanan “Örgütsel Destek ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İnsiyatif İklimi Ölçeği” soruları ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada;

- * Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği,
- * Araştırma anketinin uygulandığı öğretmenlerin, kullanılan ölçeklere içten ve samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.6. Araştırmaya Ait Tanımlar

Araştırmada adı geçen terimler aşağıdaki anlamlarıyla kullanılmıştır.

Örgütsel Destek: Örgütsel destek, bir örgütün, personelinin örgüte katkılarının bilincinde olması ve personelin refahına önem vermesidir.

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütle kendini bir olarak algılaması ve örgütün başarı ya da başarısızlığını kendisininmiş gibi yaşaması duygusudur.

İnsiyatif İklimi: İnisiyatif, bireyin görevini yaparken karşılaştığı engellerin üstesinden gelme ve görevin gerektirdiği formal rollerin ötesine gitmede ısrarcı olmasını sağlayan aktif ve kendi kendini başlatan bir süreç olarak tanımlanmaktadır.

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda, görev yapan kadrolu branş (kültür) ve meslek dersleri öğretmenleridir.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte inisiyatif iklimi ile ilgili kuramsal temeller üzerinde durulacaktır. Öncelikle örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme kavramı üzerinde durulacak ve inisiyatif iklim düzeyleri açıklanacaktır.

2.1. Örgütsel Destek

Örgütsel destek başlığı altında örgütsel destek kavramının tanımları, örgütsel desteğin tarihsel gelişimi, örgütsel desteğin önemi, örgütsel desteğin kuramsal temelleri ve eğitim örgütlerine yönelik etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.1. Örgütsel destek kavramı

Son yıllarda örgütlerde etkililiğin ve verimliliğin artırılmasına yönelik davranışlar, alan yazında geniş bir şekilde incelendiği görülmektedir. Özellikle örgütsel destek konusu 21'inci yüzyıl iş dünyasında rekabetin, kaosun, belirsizliğin yarattığı ortamlardan dolayı büyük önem kazanan konulardan biri olmuş, bu nedenle örgütlerin, çalışanlarının ihtiyaçlarına eğilmesi ve örgütün onları tatmin etmeye çalışması ile çalışanların kendisini değerli, yetenekli, yararlı ve gerekli hissetmelerini amaçlamışlardır. Bu da beraberinde günümüzde örgütsel destek kavramının önemini daha da artırarak gündeme getirmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). Destek, farklı kaynaklardan gelen yararlı katkıların, takdirin, duyguların, bilgilerin algılanan akışı olarak tanımlanmaktadır (Parasuraman ve Greenhaus ve Granrose, 1992). Örgütsel destek, çalışanların görev yaptıkları örgütte kendilerine ne kadar değer verildiğiyle ilgilenebilir. Bu durum çalışanların örgütlerine olan sadakatlerini artırmaya yönelik etkiye sahip (Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998), olmakla birlikte örgüt içerisinde bulunan çalışanlar, örgütün uygulamaları, prosedürleri benimsediği ödül sistemi ve

günlük işleyiş biçiminin çalışana yansmasıyla, çalıştıkları kurumun örgüt iklimini algılamakta ve anlamaya çalışmaktadırlar (Şen ve Yaşlıoğlu, 2010).

Taylor 1900'lü yılların başlarında çalışanlar üzerinde yoğunlaşarak özellikle, işgörenlere sağlanan maddi kaynakların, faydaları üzerinde durarak örgütsel destek ile ilgili ilk çalışmaları başlatmıştır (Zagenczyk, 2006). 1930'lu yıllarda Elton Mayo ve arkadaşlarının Hawthorne fabrikasında yaptıkları araştırmaların sonucunda ise yönetim ve örgüt konularında, bireylere davranış yönünden yaklaşmanın önemli olduğunu tespit etmişlerdir. Böylece araştırmacıların yaptıkları bu çalışmalar, işgörenlere davranış açısından yaklaşmanın önemli bir başlangıcı olmuştur (Koçel, 1998). Hawthorne araştırmalarından elde edilen bir başka sonuç ise çalışanların sadece maddi yönden değil, sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması da önemli olduğu belirtilerek, sanayi örgütlerinde çalışanlarında, sosyal yönlerden, yardıma ihtiyacı olduğu görülmüştür. Sanayi devrimiyle beraber ortaya çıkan tabloda büyük şehirlere göç edilmesinin işgörenlerin kimliklerini kaybetme duygusu yaşamasına neden olmuştur. Bu korku ise işgörenlerin örgütten destek bekleme, saygı ve kimlik talep etme isteklerine yol açmıştır (Zagenczyk, 2006). Levinson (1965) 1960'lardaki coğrafi ve sosyal hareketlilik içindeki değişikliklerle uğraşan işgörenler için örgütsel desteğin önemli olduğunu iddia etmiştir. Buna göre bireyler arkadaşlarından ya da ailelerinden uzaklaştıkları zaman, çevrelerinden ve sosyal ortamlarından aldıkları destek ve değer kaynaklarını kaybetmektedirler. Özellikle 1970 ve 1980'li yıllarda iş dünyasındaki gelişmelerle birlikte işgören örgüt ilişkileri daha da önem kazanmış ve işgörenin örgüte olan bağlılığının nasıl arttırılacağı konusu üzerinde çalışmalar yapılmaya başlamıştır (Zagenczyk, 2006).

Levinson (1965) işgörenlerin, örgütlerine karşı birtakım insani benzeşimler ve kişilik özellikleri yükleyerek, çalıştıkları örgütte, örgütü temsil eden bireylerin eylemlerini, hal ve hareketlerini örgüte mal etmişlerdir. Bu durumun nedenleri ise şöyle sıralanabilmektedir:

1. Örgütler yasal, ekonomik ve ahlaki olarak çalışanlarının tutum ve davranışlarından sorumludur.
2. Örgütsel örnekler, gelenekler, politikalar ve kuralların devamlılığını sağlar ve örgütsel temsilcilerin rol davranışlarını belirler.
3. Örgüt, temsilcileri yoluyla bireysel işgörenler üzerinde çaba sarf eder.

Örgütsel destek araştırmaları, 1980'lerin ortasından itibaren hız kazanmaya başlamıştır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sova, 1986). Örgütsel desteğe ilişkin farklı tanımlar literatürde göze çarpmaktadır. Buna göre örgütsel destek; bireyin, örgütün kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama şeklidir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sova, 1986); örgütsel destek, bir örgütün, bireyin örgüte katkılarının bilincinde olması ve bireyin refahına önem vermesi şeklin de söylenebilir (Natanann, Bies ve Martin, 1995); örgütsel destek, bireylerin kendilerini iş yerinde güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün desteğinin var olduğunu bilmeleridir böylece çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlandıkları gibi işyerinden ayrılmayı da düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003); örgütsel destek, bireyin çalıştığı örgüt için gösterdiği çabanın, örgüt tarafından fark edilerek, ödüllendirileceğine, çalışanın örgüte katkılarına değer verileceğine ve mutluluğunun önemleneceğine dair inancını ifade etmektedir (Eser, 2011); örgütsel destek, bireyle örgüt arasında çok temel bir toplumsal değiş-tokuş mekanizması olarak görülmektedir, öyle ki örgütsel destek örgütün bireye karşı gösterdiği bağlılığı bireyin algılaması ve bunun sonucunda da bireyinde örgüte karşı bağlılığını göstermesidir (Akalin, 2006). Bu durumda, çalışanın örgüte karşı gösterdiği, örgütsel destek algısı ne kadar güçlü ise çalışanın da örgüte o denli bağlı olacağı ve örgüt ile güvenli iş ilişkisi kurarak, çalışanın işten ayrılma niyetinin bulunmayacağı belirtilmektedir. Ayrıca örgütsel desteğin diğer bir unsuru olarakta örgüt içerisinde çalışanların örgütten bağımsız olarak yöneticileriyle geliştirdikleri sosyal değişim ve karşılıklı etkileşimin sağlanması önem kazanmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sova, 1986).

Algılanan örgütsel destek algısını birey üzerinde kuvvetlendiren sebepler arasında ücret, terfi, iş zenginleştirme gibi örgütsel ödüller de yer almaktadır. Diğer yandan adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller (tanınma, ödeme, terfi gibi), iş koşulları (özerklik, stres yaratan faktörler, eğitim, örgüt büyüklüğü gibi) ve benzeri unsurlar da birey üzerinde örgütsel destek algılarını önemli ölçüde etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Shaffer, Harrison, Gilley ve Luk, (2001) örgütsel desteği, bireylerin örgütten elde ettikleri maddi desteğin ötesinde, örgütte devamlılığı sağlayan ve çalışanların örgüte bağlı olduğuna duyulan güvendir olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri haline geldiği görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel destek, çalışanların zaman içerisinde işverenleri ve örgütleri ile

etkileşimi sonucunda gelişmekte ve örgütün çalışanlara olan bağlılığının algılanma düzeyini de göstermektedir (Çakar ve Yıldız, 2009).

Çalışanların örgüt tarafından kendilerine değer verildiğine, önemsendiğine ve kendi iyiliklerinin kurum tarafından dikkate alındığına dair inançları arttıkça, çalışanların örgütsel destek kavramını olumlu yönde algıladıkları ifade edilmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Örgütün çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması, çalışanların katkılarını önemsemesi ve onların çıkarlarını gözetmesi, böylece çalışanların örgüt yararına karşılık vermesine neden olabilir (Özdemir, 2010). Örgütün çalışanlarına verdiği değer, çalışanların örgüt içerisinde kabul edildiği ve istenildiği konusunda bir işaret olabilir (Demircan, 2009). Örgüt içerisinde, örgüt tarafından çalışanların önemli gördükleri şeyler kendilerine verildiği zaman, algıladıkları örgütsel desteğin arttığı, verilmediği zaman ise azaldığı görülmektedir. İşgörenlerin önemli gördükleri şeyler örgüte ve kişiye göre değiştiği için bu unsurların belirlenmesi örgütsel desteğin güçlendirilmesi açısından önem taşımaktadır. Yüksek örgütsel destek, çalışanlarda örgüt içinde daha etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997). Buna karşın örgütsel desteğin çalışanlar tarafından yeterince algılanamadığı iş ortamlarında, birey ve örgüt arasında karşılıklı güven ve paylaşımın olmadığı, çalışanların kendisini değersiz hissettiği ve bunun da performanslarına olumsuz olarak yansıdığı görülmektedir (Suliman, 2001).

2.1.2.Örgütsel desteğin ana özellikleri

Örgütsel destek kavramını oluşturan ana hususları, Köse ve Gönüllüoğlu (2010) araştırmalarında; (a) Örgütün çalışanlarının katkısına değer vermesi, (b) Örgütün çalışanlarının mutluluğunu önemsemesi, (c) Örgütün ve çalışanlarının birbirlerine güvenmesi, (d) Çalışanları etkileyen politika, kural ve faaliyetlerin gönüllü olması ve (e) Örgütsel desteğin anlık olaylara göre değişmemesi şeklinde özetlemek mümkün olmaktadır.

Bu nedenle çalışanların mutluluğunu ve esenliğini dikkate alarak çalışanlarını destekleyen bir örgütte ise bulunması gereken özellikleri şöyle sıralayabiliriz (Eisenberger vd, 2004: 211, Rhodes ve Eisenberger, 2002: 699, Özdevecioğlu, 2003);

1. Örgüt, işgörenlerin mutluluğunu önemsemektedir. İşgörenlerin mutluluğunu önemseyerek örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada yardımcı olmaktadır. İşgörenler örgüt içinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmesini beklerler.
2. Örgüt, işgörenlerin sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. İşgörenlerin örgütsel desteği algılayabilmeleri için saygı, onaylanma ve insancıl davranış gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.
3. İşgörenlerin yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmaktır. İşgörenler kendi fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve katkılarına değer verildiğini bilirlerse, bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır.
4. Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi iletişimi yüksek seviyelerde tutmak, işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki olmasını sağlamak hem işgörenleri motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.
5. Örgüt içinde herkese adaletli davranmak, hak yememektir. İşgörenler açısından hak ettiği zaman bunun karşılığını almak önemlidir.
6. İşgörelere bilgi ve fırsat verildiği takdirde, işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek artmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel desteğin özellikleri, farklı araştırmacılar tarafından da şu ana başlıklarda belirtilmiştir (Selçuk, 2003; Eisenberger, Aselage, Jones, Sucharski, Ivan ve Jones, Jason 2004).

Örgütün çalışanın katkısına değer vermesi: Çalışan tarafından algılanan örgütsel desteğin sonucunda, örgütün çalışanın katkısına değer verdiği duygusu oluşacaktır. Çalışanın örgütün amaç ve değerleri için yüksek çaba göstermesi örgüt tarafından ödüllendirileceği beklentisini yükseltir. Böylelikle çalışan örgüte karşı pozitif bağlar oluşturur ya da duygusal olarak örgüte bağlanır. Örgüt için çaba sarf etmek, karşılığında ödüllendirileceği beklentisinde olmak, duygusal bağlılık da çalışanın örgütün amaç ve değerlerine ulaşmak için daha fazla çabayı, daha yüksek katılımı ve yüksek performansı beraberinde sergilemesine neden olacaktır.

Örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi: Örgütsel destek olgusu örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi ile ilgili olan bir göstergesidir ve örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi, örgütsel üyeliği bireyin öz kimliğinin bir bileşeni yapacak şekilde destekler. Çalışanların örgütün kendilerini değer verdiğini önemsendiğini hissetmesi

çalışanın kendini tanımlaması içinde yer alan örgütsel üyeliği ve rol konumunu destekler.

Örgüt ve çalışanlarının birbirlerine güvenmesi: Örgütsel destek olgusunun önemli özelliklerinden biride güven duygusudur. Örgütün verimli ve etkin bir şekilde çalışmaya devam edebilmek için çalışanlarına güvenmelidir. Çalışanlarda örgüte karşı sergiledikleri performans çerçevesinde örgüt tarafından ödüllendirileceğine inanması örgütle karşılıklı güven ilişkileri oluşacaktır. Ayrıca örgütsel desteğin örgütün çalışanların kişisel gelişimine yardımcı olmak için kaynaklar sağlayacağına dair istekli olduğu fikrinin aşılması çalışanın örgüte duyduğu güveni artırabileceğini ifade etmektedir.

Çalışanı etkileyen politika, kural ve faaliyetlerin gönüllü olması: Örgütsel destek örgütün uyguladığı politika, kural ve faaliyetlere atfedilen bir algı olduğu için gönüllülük, örgütsel desteğin oluşmasını sağlayan önemli faktörlerden biridir. Örgütün isteyerek yaptığı ve çalışanlarının yararına olan olumlu faaliyetler onlarda örgütün çalışanın önemsendiği inancını oluşturmakta ve örgütün verdiği ödül olarak kabul edilmektedir. Böylelikle çalışanlar örgütsel desteği örgütün kendi isteği ile ortaya koyduğu faaliyetlerin sonucu olarak ortaya çıkan potansiyel maddi ve manevi yarar olarak değerlendirebilmektedir.

Anlık olaylara göre değişmemesi: Örgütsel destek anlık uygulamalara göre değişen bir duygu değildir. Örgütte çalışanı iyi veya kötü yönde etkileyebilecek olan tavır ve uygulamalar örgüt hakkındaki diğer kararlar ile birleştirilmekte ve zaman içinde örgütsel destek düzeyi değişebilmektedir. Birey örgütsel desteği pozitif yönde algıladığında işe karşı olumlu duygular beslemekte, yöneticilerin kendilerine karşı olan tutumlarını ve davranışlarını önemseyerek, algıladığı desteğin samimiyetine göre örgüt için gerekirse performansını arttırarak kendi sorumluluklarının dışına çıkabilmektedir. Dolayısıyla çalışanın iş ortamında karşılaştığı herhangi bir zorlukta ise işten ayrılmayı tercih etmediği görülmektedir (Howes, Citera ve Cropanzano, 1995).

2.1.3. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri

Algılanan örgütsel desteğin öncüllerini şu şekilde sıralamak mümkündür; Örgütsel adalet, Yönetici desteği ve İnsan kaynakları uygulamaları olmak üzere, sıralamak mümkündür.

2.1.3.1. Örgütsel adalet

Örgütlerde çalışanların adalet olgusu önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bireyler, örgüt içerisinde bir adaletsizlik olduğunu düşündüklerinde, bu olayı gündem de tutmaz ve örgütün ilgisini bu olay üzerine odaklayana kadar sessiz kalmayı tercih ederler. Adalet duygusunu etkileyen durumlar şu şekilde özetlenebilir. (Richardson vd., 2002; Akt: Titrek, 2009): 1. Olumsuz tepkiler alındığı zaman, 2. Bir değişim sürecinde, 3. Kaynaklar az olduğu zaman, 4. Kişiler değişik düzeylerde örgüt içi yetkilere sahip olduklarında.

Titrek (2009) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının genellikle olumlu olduğunu ifade etmiştir. Bunun en önemli nedeni ise okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı tutum ve davranışları olarak belirtir (Titrek, 2009).

Örgütsel adalet, algılanan örgütsel desteği önemli ölçüde etkileyen etkenlerden birisidir. Örgütsel adalet ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel Adalet, Dağıtımsal Adalet ve İşlemsel Adalet olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenmiştir.

Dağıtımsal adalet, örgütün yapılan bir eylemde oluşan sonuçların ya da yapılan eylemler sonucu oluşan ürünlerin dağıtımında, örgütün işgörenlere karşı adaletli olmasını içermektedir.

İşlemsel adalet ise örgütün yapılacak işler konusunda ya da alınacak kararlarda işgörenlere karşı, adaletli olmayı öngörmektedir. Dağıtımsal adaletin yüksek düzeyde olması durumunda, bireylerin en üst düzeyde performans gösterdikleri ve örgütlerine daha çok katkıda bulunarak, daha çok ödül aldıkları; buna karşın örgütlerine daha az katkıda bulunan işgörenlerde ise daha az ödül aldıkları görülmektedir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001).

Eisenberger, Aselage, Jones, Sucharski, Ivan ve Jones, Jason, (2004) göre, dağıtımsal adalette işgörenlerin örgütlerine katkıda bulunmaları ile aldıkları ödüller adil bir şekilde dağıtılmış olmaktadır. İşlemsel adalette ise işgörenler, karar verme ve uygun performans değerlendirmelerini içeren süreçler ile karşılaşmaktadırlar.

Croanzano ve Greenberg (1997) işlemsel adaletin, yapısal ve sosyal yönlerini ayırt etmeye çalışmıştır. Buna göre yapısal belirleyiciler, formal kurallar ve örgütün işgörenleri etkileyen kararlara ilişkin politikalarını içermektedir. Örgüt tarafından, alınacak kararlarda, işgörenleri de karar sürecine dâhil ederek ve kararlar uygulanmadan önce yeterli bir şekilde doğru bilgi alınmalıdır. Bazen etkileşimsel adalet olarak da

adlandırılan işlemsel adaletin sosyal yönü çok önemlidir. İşlemsel adaletin sosyal yönleri, işgörenlere itibar ve saygı kazandırmakta, işgörenlere ise sonuçların nasıl belirlendiği hakkında bilgi vermeyi kapsamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Shore ve Shore (1995) göre tekrarlanan örgütsel adalet davranışlarının, algılanan örgütsel destek üzerinde güçlü bir etkisi olacağını ileri sürerek, özellikle işgörenlerin refahıyla ilgilenilmesinin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre algılanan örgütsel destek üzerinde işlemsel adalet, dağıtımsal adaletle göre işgörenler üzerinde çok daha etkili olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise terfi ve maaş artışları gibi sonuçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Shore ve Shore (1995) göre, algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunan önemli örgütsel kararlar işgören tarafından hatırlanırken; algılanan örgütsel desteğe daha az katkıda bulunan kararlar ise işgören tarafından unutulma eğilimindedir. Böylece kararların toplamı işgören davranışlarını ve performansını önemli ölçüde etkilemekte ve algılanan örgütsel desteğe katkı sağlamaktadır (Eisenberger, Aselage, Jones, Sucharski, Ivan ve Jones, Jason, 2004).

Shore ve Shore (1995) göre, örgüt içerisinde, örgütsel adalet işgören ve örgüt arasında güven sağlamaktadır. Bir başka açıdan birey, örgütün amaçlarına ulaşmada gösterdiği çabanın boşa çıkmayacağı inancını taşımalı ve örgütte bu güveni işgörene karşı sağlamalıdır. Adil davranma, işgörenlerin, örgütün kendi çabalarını ödüllendireceğine dair olan beklentilerini arttırdığı için algılanan örgütsel destek düzeyini olumlu yönde arttırmaktadır. Araştırmacılar yaptığı çalışmalarda, örgütün işgörene sağladığı destekle, işgörenin kendisinin değerli olduğunu hissettirerek; adil politika ve işlemlerin işgörenlerin, örgüte yardımcı olmak için ne kadar çok çaba sarfederlerse, örgüt tarafından ödüllendirileceklerine dair olan inançlarını daha da güçlendirmektedir. Böylece işgörenler üzerinde, hem işlemsel hem de dağıtımsal adaletin algılanan örgütsel destek ile pozitif yönlü bir ilişkinin olacağını varsaymışlardır (Zagenczyk, 2001).

2.1.3.2. Yönetici desteği

Yönetici, örgütteki işgörenlerin çalışma gönüllülüklerini ve azimlerini artırma konusunda çaba harcayan kişidir. Yönetici işgörenin örgüte katkılarını görmekte, işgören tarafından yapılan bu olumlu çalışmaları takdirle karşılayarak, hem örgütün hem de bireyin performansını artırmada önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla yönetici

örgütteki tüm işgörenler tarafından güvenilen ve saygı duyulan kişi olarak görülmektedir (Taşçı ve Eroğlu, 2008). Yöneticiler, işgörenlerin örgüte katkılarını değerli bulmakta ve iyiliklerini istemektedirler. Yönetici işgörene verdiği değer karşılığını örgütün başarısı olarak alacağını farkındadır. Yöneticiler örgütün temsilcileri olduğu için yönetme sorumluluğuna sahiptir ve astlarının performansını değerlendirmektedirler. İşgörenler, yöneticilerin kendilerine gösterdiği olumlu ya da olumsuz davranışlarını, örgütün destek göstergesi olarak görmekte ve işgören örgüte sağlayacağı katkıyı bu davranışlara göre azaltabilmekte ya da arttırabilmektedir. İşgörenler, yöneticilerin astlarına yönelik değerlendirmelerini üst yönetime ilettiklerini anlarlar. Ayrıca işgörenlerin örgüte bağlılığını da algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütte destekleyici bir yöneticinin olmasının işgörenleri başarıyı arttırıcı yönde teşvik etmesi beklenirken, kısıtlayıcı bir yöneticinin olmasının da tam tersi bir etki yaparak, yaratıcılığı olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. İşgörenin bağlı olduğu yönetici destekleyici ise işgörenin duygularına ve ihtiyaçlarına duyarlı olur, geri bildirim sağlar, işgörenlerden gelebilecek görüş ve önerileri dinler ve bunlardan faydalanmaya çalışır. Destekleyici yöneticiler, çalışanların işlerinde kendilerini geliştirmelerine imkân sağlar. Yöneticinin gösterdiği bu davranışlar ise işgörenin daha kararlı olmasını, işine daha fazla bağlanmasını ve işiyle daha çok ilgilenmesini sağlar (İşcan ve Karabey, 2007).

Örgütsel destek kuramına göre, yöneticinin sağladığı destek ile işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki sağlandığı görülmektedir. Yöneticinin gösterdiği uygun bir davranış, örgütsel desteğe katkı sağlamaktadır (Eisenberger, Aselage, Jones, Sucharski, Ivan ve Jones, Jason, 2004). Yöneticinin işgörene verdiği destek arttıkça, örgütsel destek algısının da arttığı gözlenmektedir. Tersine durum gerçekleştiğinde ise yönetici desteğindeki azalma, örgütsel destek algısının da azalmasına sebep olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yöneticinin çalışanlarına değer vermesi, onların görüşlerinin önemli olduğunu hissettirmesi, çalışma ortamı ve çevre ile ilgili her konuda destek oluması çalışanların örgüte bağlanmalarına sağladığı gibi işlerine olan ilgilerini artırarak performanslarını da yükseltmektedir (Çakır, 2001).

2.1.3.3. İnsan kaynakları uygulamaları

İnsan kaynakları uygulamaları, Örgütsel Ödüller, İş Koşulları olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Bu uygulamalara göre, örgütsel ödüller boyutunda, tanınma, ücret ve terfi yer almaktadır, iş koşulları boyutunda ise iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres, eğitim ve örgüt büyüklüğü şeklinde yer almaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İnsan sermayesine yatırım gibi algılanan ve işgörenlere değerli olduğunu hissettiren insan kaynakları uygulamaları, algılanan örgütsel desteğin düzeyini etkilediği görülmektedir (Zagenczyk, 2001). Örgüt içerisinde çalışanların performanslarının artırılması ve verimliliğin sağlanmasında atılacak adımlar önem kazanmakta olup çalışanların istek ve ihtiyaçlarının net olarak ortaya konması, beklentilerinin tespit edilmesi, çalışanların kişisel amaç ve hedefleri tespit edilerek, örgütün hedefleri ile uyumlaştırılıp, gerçekleştirilmesinin kolaylaştırılabileceği belirtilmektedir (Argon, 2004).

Örgütsel Ödüller: Örgütsel ödüller tanınma, ücret ve terfiler olarak bilinirken, bu ödüller için sunulan uygun fırsatlar da, işgörenlerin örgüt için sağladığı katkılara olumlu değer vermekte ve algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

İş Koşulları: İş koşulları Rhodes ve Eisenberger, (2002) göre; iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres, eğitim ve örgütün büyüklüğü olmak üzere beş alt boyutta sınıflandırılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

İş güvenliği ile çalışanlar, mesleklerinde devamlılığını sürdürebilmek için örgütlerinde güvence altında olmak istemektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İş güvencesi ile çalışanların, algıladıkları örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Otonomi, işgörenlerin iş ortamlarında planlama, iş prosedürleri ve görev çeşitliliği dâhil olmak üzere işlerini nasıl yürüteceklerini algılamalarıdır. İşgörenler örgütte işlerini nasıl uygulayacaklarına karar vermelidirler ve bu karara göre de işgörenlerin örgütlerine olan güvenleri ortaya çıkabilmektedir. Otonomi ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir düzeyde ilişki bulunmaktadır ve böylece de yüksek otonomiye sahip işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin de yüksek olacağı düşünülmektedir (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Geller (1982) ve Hogan (1975) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre otonominin

batı kültürlerinde daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Role dayalı stres, bireylerin işleri ile ilgili çevresel taleplerde baş edemediğini hissetmesidir. Stres, örgüt tarafından kontrol edilebilir koşullardan ya da örgüt dışından kaynaklanan baskılardan oluşabilmektedir. Stres, algılanan örgütsel desteği azaltabilmektedir. Örgütte işgörenlerin role dayalı stres kaynakları üç başlık altında incelenmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002):

1. İş yükü: İşgörene verilen ve zamanında tamamlaması gereken işin gereğinden fazla olmasıdır.
2. Rol belirsizliği: İşgörene verilen iş sorumlulukları ile ilgili yeterince açık bilgiden yoksun olmasıdır.
3. Rol çatışması: İşgörenlerin uyumsuz iş sorumluluklarının olmasıdır. Bu üç durum bireyin örgüt içerisindeki stres düzeyini artırmakta ve örgüte karşı algıladığı desteği ise olumsuz yönde etkilemektedir.

Eğitim, işgörenlerin örgütte, hem formal hem de informal eğitimi örgütsel destek algılarını etkilemekte olup mesleki eğitim işgörenlerin gelişimine yönelik deneyimleri ve algıları örgütsel desteği olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt, işgören eğitimi teşvik ettiğinde ise işgörenler tarafından, örgüt için değerli olduklarını ve örgütün onlara yatırım yaptığını düşünmelerini sağlamaktadır (Silbert, 2005).

Örgüt büyüklüğü, büyük örgütlerde uygulanan resmi politikalar ve prosedürler, işgörenlerin bireysel ihtiyaçlarıyla ilgili esnekliği azaltabilmektedir. Bu durumda büyük örgütlerde çalışan işgörenler kendilerini daha az değerli hissettikleri söylenebilir. Büyük örgütlere göre küçük örgütler, işgörelere daha çok iyilikte bulunarak, daha çok destek davranışlar gösterebilmektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütün çalışanlara karşı desteğini hissettirebilmesi için örgüt içerisinde gerekli öncülleri yerine getirmesi ve bireyin mutluluğunun ön planda tutması gerektiği düşünülmektedir. Buna göre örgüt ve yönetici, çalışanlar arasında adaletli bir ortam oluşturmak için çaba sarfedip, bireyin performansını artırmasında katkı sağlamalıdır. Böylece örgüt belirtilen insan kaynakları uygulamalarına önem vererek, bireyin örgüt içerisinde değerli olduğu algısını uyandırmalıdır.

2.1.4.Örgütsel desteğin önemi

Destekleyici örgütlerde çalışan işgörenler, örgüt tarafından uygulanan politikalardan etkilenmektedirler. Örneğin; örgütün çalışanların kişiliklerine, yaptıkları işlere, önerdikleri görüş ve düşüncelere değer verme gibi tutum ve davranışlar sergilemeleri, bu yönde politikalar geliştirmeleri hem çalışanlar hem de örgütün geleceği için büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışanların, örgüt tarafından takdir edildiğini, beğenildiğini, kendisine değer verildiğini, örgüt için gerekli ve yararlı olduğunu hissetmesini sağlayarak, çalışanın örgüt ile bütünleşmesini kolaylaştırdığı görülecektir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010).

Armeli vd. (1998) göre ise birey kendi çevresi dışında çalıştığı çevreden de destek beklediğini ifade edebilmektedir. Çünkü örgütsel destek; işgören için saygı duyulma, onaylanma ve duygusal destek ihtiyaçlarının karşılanmasında en önemli kaynaklardan biridir. Aynı zamanda örgüt, örgütsel destekle çalışanların örgüte sağladıkları katkılarının farkında olduğunu, onların mutluluklarına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan memnun olduğunu göstererek bireyin ait olma, saygı ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Çalışanlar, örgütü oluşturan temel unsurların, kendilerine olan davranışlarını değerlendirirken, bu davranışların altında yatan motivasyonu da algılamaktadırlar. Bu algılamalar ise örgüt ve çalışanlar açısından önemli görülmekle birlikte örgüte ve çalışana göre de değişiklik gösterebilmektedir. Bazı çalışanlar örgütsel destek algılarını farklı değerlendirerek, örgüt üyelerinin kendilerine bir işi tamamlamak için yardım etmesi veya araç sağlaması gibi değerlendirirken, diğerleri ise örgüt üyelerinin kendilerine tanıdığı eğitim imkânı içerisinde değerlendirebilmektedirler (Çakar ve Yıldız, 2009).

Demir (2012) göre çalışanlara gerekli örgütsel desteğin verilmesi sonucu rahat bir çalışma ortamı sağlanarak, huzur ve mutluluklarının artmasına bunun yanısıra iş güveninin sağlanması sonucunda da çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması hedeflenmektedir. Böylece de işgörenlerin aldıkları örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimlerinin azaltılmasının mümkün olacağı belirtilmektedir. Güçlü bir örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan tavır ve davranışlar gösterme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu da işgören açısından işe devam, iş performansı, iş arkadaşlarına yardımcı olma, örgütsel gelişim için yapıcı öneriler

getirme gibi olumlu davranışlar sergileyerek örgüte yönelik olumlu davranışlar göstermelerini kolaylaştırmaktadır (Ceylan ve Şenyüz, 2003).

Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının sahip olmaları gereken en önemli haklardan biri haline gelmektedir. Toplam kalite yönetimi, mükemmellik yaklaşımı, personel güçlendirme gibi yeni yönetim model ve araçlar düşünüldüğünde ise örgüt içindeki çalışanların örgüt tarafından önemsenmesi gerektiği düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Personelin fikirlerinin önemsenmesi ve kendisine işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların performanslarını artıracak gibi buna karşın çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması ise bireylerin kabul görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilmektedir. Bu gibi durumlar da ortaya çıkan sonuç ise örgütsel destek algılasını ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığı azaltabilir yönünde olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel destek, ancak insan kaynaklarının öneminin bilincinde olan örgütlerde bulunabilecek düzeyde özel bir anlayış gerektirmektedir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde insanların yaptıkları katkılar dikkate alındığından ve refah düzeyi artırıldığından dolayı personeline örgütüne karşı, gurur ve mutluluk duyduğu görülmektedir. İnsan kaynaklarının makinelerden daha önemli görülmediği örgütlerde ise söylenenin tam tersi olarak örgütsel desteğin sağlanması mümkün olamamaktadır (Akin, 2008).

2.1.5 Örgütsel desteğin sonuçları

Çalışanların işlerine karşı olan duyguları kadar işlerine karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlar da oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalar da ise çalışanların algıladıkları örgütsel destek, sonuçlarının yaptıkları faaliyetlerin sonucuyla önemli oranda ilişkisi olduğu söylenebilmektedir (Önderoğlu, 2010). Rhoades ve Eisenberger (2002) çalışmalarında örgütsel desteğin sonuçları üzerinde dururlarken algılanan örgütsel desteğin sonuçlarını; (a) Örgütsel bağlılık, (b) İş doyumu ve olumlu ruh hali gibi işe ilişkin etki, (c) İşe ilgi, (d) İş başarıma, (e) Gerilim, (f) Örgütte kalma arzusu ve (g) Örgütten ayrılma davranışı olarak ifade etmektedirler. Zagenezzyk (2006) ise örgütsel desteğin sonuçlarını bir başka açıdan inceleyerek örgütsel bağlılık, iş doyumu, işe katılma kavramlarını tutumsal sonuçlar olarak değerlendirmekte; örgütsel vatandaşlık

davranışı, edim ve geri çekilme davranışı kavramlarını ise davranışsal sonuçlar şeklinde değerlendirmektedir.

Örgütsel destek ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel destek algısının işgörende işe karşı olumlu tutumları olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışını ve performansı arttırdığı vurgulanarak; iş stresini, işten ayrılma niyetini olumsuz yönde azalttığı görülmektedir (Howes, Citera ve Cropanzano, 1995; Karakurt, 2012).

Rhoades ve Eisenberger (2006), örgütsel desteğin doğası, gelişimi ve sonuçları düşünüldüğünde, algılanan örgütsel desteğin üç adet psikolojik sürece işaret ettiği belirtilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002):

1. Karşılıklılık normu temelinde algılanan örgütsel destek, örgütün iyiliği ve amaçlarına ulaşması için ihtiyacı olan yardımı sağlamak için zorunluluk hissi oluşturmaktadır.
2. Algılanan örgütsel destek temelinde iş görence elde edilen özen, kabul ve saygı, iş görenin sosyo-duygusal ihtiyaçlarına cevap vermeli, örgütsel üyeli içselleştirmelerini sağlamalı ve rol statüsünü sosyal kimliğe dönüştürmelidir.
3. Algılanan örgütsel destek örgütün, iş görenlerin performans artışlarını kabul edeceği ve ödüllendireceği inanışlarını kuvvetlendirmelidir.

Çalışanlar örgüte karşı hissettikleri sorumluluğu yerine getirmek için, duygusal bağlılıklarını ve çabalarını artırır. Böylece çalışanların örgüte karşı hissettikleri borçluluk hissi, performanslarının artmasına ve örgüte duydukları duygusal bağlılığa aracılık etmektedir. Algılanan örgütsel destek aynı zamanda, çalışanda sosyal kimlik içindeörgüt üyeliğini ve görev dağılımının kuruluşunu yöneterek, saygınlık, onaylama ve üyelik için ihtiyaçları yerine getirme ve duygusal bağlılığı artırmaktadır (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001).

Silbert (2005) göre işgörenler arasında oluşan, algılanan örgütsel desteği artırmak için örgütün işgörenlerine olan bağlılıklarını göstermesi ve ifade etmesi gerektiğini belirtmiştir. Böylece işgörenler, değerli olduklarını algılamakta dolayısıyla örgütlerine olan bağlılıkları da artmaktadır. Ancak her işgörenin örgütüne olan algısı farklı olmaktadır. İşgörenlerin bu bakış açısı göz önünde bulundurulduğunda, yöneticilerin adil olmayan değerlendirmeleri ya da işgöreni destekleyici sözleri, işgörenlerin örgütüne olan bağlılıklarını da etkilediği görülmektedir. Örgütsel destek işgörenlerde, daha çok duygusal bağlılıkla ilgilenmektedir. Örgütsel destek teorisi,

organizasyonlardaki işgörenlerin duygusal bağlılıklarını açıklamada yardımcı olabilmektedir. Çalışanlar örgüte karşı hissettikleri borçluluğu yerine getirmek için duygusal bağlılığı ve çabalarını da arttırdıkları görülmektedir. Böylece borçluluk hissi, çalışanların performanslarının artmasında ve duygusal bağlılıklarında aracılık etmektedir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Kişi ihtiyaçlarının karşılandığı ölçüde işinden tatmin olabilmektedir. İşgörenin önemli ihtiyaçlarının karşılanmadığı durumlarda ise tatminsizlik söz konusudur. Benzer bir yaklaşımla iş tatminini veya tatminsizliğini ortaya çıkaran esas faktörün ise çalışanların beklentileri olduğu da söylenebilmektedir. Buna göre iş tatmini, işgörenlerin işle ilgili beklentileriyle ve işten elde ettiklerini karşılaştırmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin beklentilerinden daha fazlasını elde etmeleri halinde iş tatmini söz konusu olurken, beklenilenden daha azının elde edilmesi ise tatminsizlikle sonuçlanmaktadır (Çarıkçı, 2000). Zorlu rekabet koşullarında başarılı olmak isteyen işletmelerin, aynı zamanda yüksek işgücü devir hızına maruz kalmaması gerekmektedir. Bu sorunların aşılmasında örgütsel desteğin önemli katkılarının olduğu bilinmektedir. Özellikle yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan işgörenlerin, daha az alternatif iş arama eğiliminde oldukları veya böyle işleri kabul ettikleri görülmektedir. Bu yüzden, algılanan örgütsel destek yüksek olduğu zaman personelin örgütlerinde çalışmaya devam etme olasılıkları artmaktadır. Yapılan bir araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütten ayrılma isteği ile ters yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu belirtilmiştir (Akın, 2008). Eisenberger vd. (2001) göre algılanan örgütsel desteğin belirleyicilerinden olan sorumluluk duygusunun, işgörenin performansını geliştirdiğini belirtmişlerdir. Yaptıkları araştırma sonuçlarına göre sorumluluk duygusunun algılanan örgütsel destek ve ekstra görev performansı arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiğini gözlemlemişlerdir. Örgütsel desteğin bir taraftanda işgörende stres davranışlarının azalmasına katkı sağladığı bilinmektedir. Personele örgütsel destek sağlanması stresle başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Örgütsel desteğin yüksek olduğu bir işyerinde, çalışan personel örgütte kendi yerini daha hoş ve stresi olmayan bir yer olarak görmektedir. Algılanan örgütsel desteğin işgörende stres düzeyini azaltma yönünde güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Buna göre örgütsel destek yükseldikçe personelin stres düzeyinin de azalacağına dair, araştırmacıların görüş birliği bulunmaktadır (Akın, 2008).

2.1.6. Eğitim örgütlerinde örgütsel destek

Cardona, Lawrence ve Bentler (2004), araştırmaları sonucunda, yüksek örgütsel destek algısına sahip olan bireylerin örgütleri ile de yüksek bağlara sahip oldukları ifade edilmiştir. Yüksek örgütsel destek algısına sahip bireylerde ise örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Eisenberger, Hungtington, Hutchison ve Sowa 1986). Örgütsel desteğin eğitim örgütlerinde amaç, yapı, süreç ve ürün açısından değerlendirildiğinde diğer örgütlerden farklı olduğu görülmektedir. Eğitim örgütleri toplumun tamamını ilgilendiren kurumlar olup, yaşanan süreç ve ortaya çıkacak ürün açısından toplumun niteliğini artırmada son derece önemli olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında eğitim öğretim adına yapılacak yenilikler okul üyeleri tarafından beraber üstlenilerek gerçekleştirilmelidir. Yöneticiler tarafından öğretmenler değerli bir kaynak olarak algılanmalıdır ve onların mesleki gelişimlerini destekleyerek, gerekli koşulların sağlanmasına da önem verilmelidir. (Can, 2004). Örgütsel destek kuramına göre yöneticiden gelen destek, işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki sağlamaktadır. Böylece işgörenler, kendilerine karşı örgütten ve çevresinden algıladıkları örgütsel desteği, tüm algılarına yerleştirmektedirler (Eisenberger, Aselage, Jones, Sucharski, Ivan ve Jones, Jason, 2004). Ayrıca örgütün çalışanların göstermiş oldukları çabalarına değer vermesi ve mutluluklarını önemsemesi sonucunda kurumlarına yönelik, kurum yararına yüksek performans göstermek için çaba sarf ettikleri belirtilmektedir (Organ, 1977). Öğretmen, kurumun kendisini desteklemesi ile beraber hem kurumuna hem de öğrencilerine duyduğu saygı ve sevgiden dolayı eğitim öğretim süreci içerisinde performansını katlayarak, onlara faydalı olabilmek için çaba sarf edecektir. Öğretmen yapabileceği üst düzey davranışları gerçekleştirirken, maddi ve manevi bir beklenti içerisinde olmamakla beraber gönüllü olarak öğrencisinin başarısını dolayısıyla kurumun başarısını artırmayı hedefler. Eisenberger vd. (1986) göre örgütün, bireylerin davranışlarını olumlu yönde etkileyen ve onların motivasyonunu artırıcı durumlar oluşturması çalışanların bireysel performanslarını pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir (Chen, Robert, Kelly, M, Ivan, Justin, 2008).

Okul yöneticileri, örgütlerindeki tutumlarını ve yapacakları işleri işgörenlerin davranışlarına göre yönlendirme eğilimindedirler. Yöneticiler işgörenler hakkındaki düşünceleriyle beraber işgörenlerin hem kişisel hem de örgütsel amaçlarını gerçekleştirecek, ödül ve cezaları belirleyecek stratejiler geliştirmektedirler (Güney,

2001). Yöneticiler destekleyici davranışlarda bulunduklarında, işgörenlerin duyguları ve ihtiyaçları ile ilgilenerek, pozitif ve bilişimci dönüt sağlamakta ve işgörenlerin becerilerini geliştirmesine katkıda bulunmaktadır. Yönetimin, işgörelere karşı bu tarz eylemleri, işgörenlerin kendi kendilerine karar verme ve işte girişimci olma davranışlarını etkileyerek daha yaratıcı sonuçların alınmasına katkıda bulunmaktadır. Yönetim desteği ayrıca, örgütlerde işgörenin, güçlendirme uygulamasının başarısını da etkilemektedir. Bu bağlamda işgören güçlendirme uygulamasının başarısı, üst yönetimin bu uygulamanın gerekliliğine inanmasına ve işgöreni bu yönde desteklemesine bağlı olduğu görülmektedir (Çakar ve Yıldız, 2007). Yönetici, örgütteki işgörenlerin çalışma gönüllülüklerini ve azimlerini artırma konusunda çaba harcayan kişi olarak görülmektedir. Dolayısıyla, yönetici örgütteki diğer tüm işgörenlerin güvendiği ve saygı duyduğu kimsedir. Yönetici, işgöreninden sadece iş beklememekte aynı zamanda onların her türlü sorunlarıyla da yakından ilgilenmektedir (Taşçı ve Eroğlu, 2008).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda, okullarda örgütsel destekten söz edebilmek için bir takım ana unsurların da varlığına ihtiyaç duyulabilmektedir. Bunlar;

- Okul yöneticileri öğretmenlerine değer vermeli, öğretmenlerinin mutluluğunu ve huzurunu önemsemelilerdir.
- Okul yöneticileri tüm öğretmenlerine adil davranmalıdır.
- Okul yöneticileri olumlu öğrenme ortamına zemin hazırlamalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin yaratıcı fikirlerini, önerilerini dikkate almalı ve öğretmenlerinin katkısına değer vermelidir (Karakurt 2012).

Okul üyeleri paylaştıkları bir takım kültürel öğeler ve aldıkları örgütsel destek ile okul ve okulun amaçları ile bütünleşerek örgütte dostluk, saygı, samimiyet, güven gibi insani duygular gelişmesine ve okulda ben duygusunun yerini biz duygusunun almasını sağlamaktadır (Şişman, 2000). Okul ortamında öğretmenler örgütlerinden aldıkları destekle, ortamı iyileştirmeye yönelik önerilerde bulunmakta, toplantılara isteyerek katılma ve meslektaşlarına olumlu yaklaşarak çalışmalarında yardımcı olma gibi kurum için faydalı olabilecek etkinliklerde bulunarak ön plana çıkmaktadır (Özdemir, 2010). Öğretmenlerin, örgütlerinde desteklenmediğini ve yaptığı çalışmaların onaylanmadığını düşünmesi ya da takdir edilmediğini hissetmesi ile bireyde örgütsel destek algısı azalabileceği gibi öğretmenlerin bu durumdan olumsuz yönde etkilenerek örgüt yararına yapılması gereken çalışmalarda gönüllü olmadıkları görülmektedir. Öğretmenler

sorumluluk almaktan kaçınarak, görevlerini tam ve zamanında yapma konusunda, istenmeyen davranışlar gösterebilirler. Bu gibi olumsuz durumların oluşmasıyla öğretmen, mümkün olduğu kadar örgüt ve çevresinden uzak durmaya çalışarak, ancak örgüte ihtiyacı olduğu zamanlarda iletişim kurmayı tercih edecektir. Eğitim örgütlerinde bu tür öğretmen davranışları onaylanmamakta, fakat bireylere sağlanması gereken örgütsel destek de fazla önemsenmemektedir. Oysa tam tersi durumlarda öğretmenlere sağlanan destekle birlikte aralarında oluşan güven ve sevgi ortamının arttığı gözlemlenmekte, örgütte aranan sosyal ortamın oluştuğu ve kendi aralarında bir takım programlar, sosyal etkinlikler geliştirmeleri ile de iletişimin sağlandığı görülmektedir. Bu bağlamda öğretmen örgütten aldığı destekle, örgütün hedefleri ile kendi hedeflerini bir tutarak örgütün onaylayacağı ve örgüt yararına sorumlu davranışlar göstermeyi benimseyecektir.

2.2.Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme başlığı altında özdeşleşme kavramının tanımları, örgütsel özdeşleşme, özdeşleşmenin öğeleri, örgütsel özdeşleşmenin dayandığı temel teoriler, örgütsel özdeşleşmenin eğitim örgütlerine yönelik etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

2.2.1.Özdeşleşme tanımları

Özdeşleşme ile ilgili literatür de yapılan tanımlara bakıldığında özdeşleşme sözcüğünün İngilizce karşılığı "identification" sözcüğüdür, Türkçe karşılığı olarak "tanıma, teşhis, kimlik saptama, kimlik, fark gözetmeme" olarak çevrilmektedir. Özdeşleşme TDK güncel sözlüğünde "Bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması süreci" ve "Bireyin bu yolla kendi kimliğini tanıması ve tanımlaması süreci" olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşme inançları, tutumları ve duyguları üzerine çekebilen karmaşık yapıları bir algı olarak tanımlanmaktadır (Pratt, 1998).

Moore (2012) göre, bireysel ve kurumsal kimlik yapısına bağlı olarak sosyal girişimin keşfi çalışmalarında, kimlik ve özdeşleşme kavramlarını birbirinden ayırarak ele alınmalıdır. Kuhn ve Nelson (2002), örgütsel özdeşleşme üyenin kurumu ile bağ oluşturması iken aynı zamanda örgütsel kimlik yapılarının da şekillendirilmesi

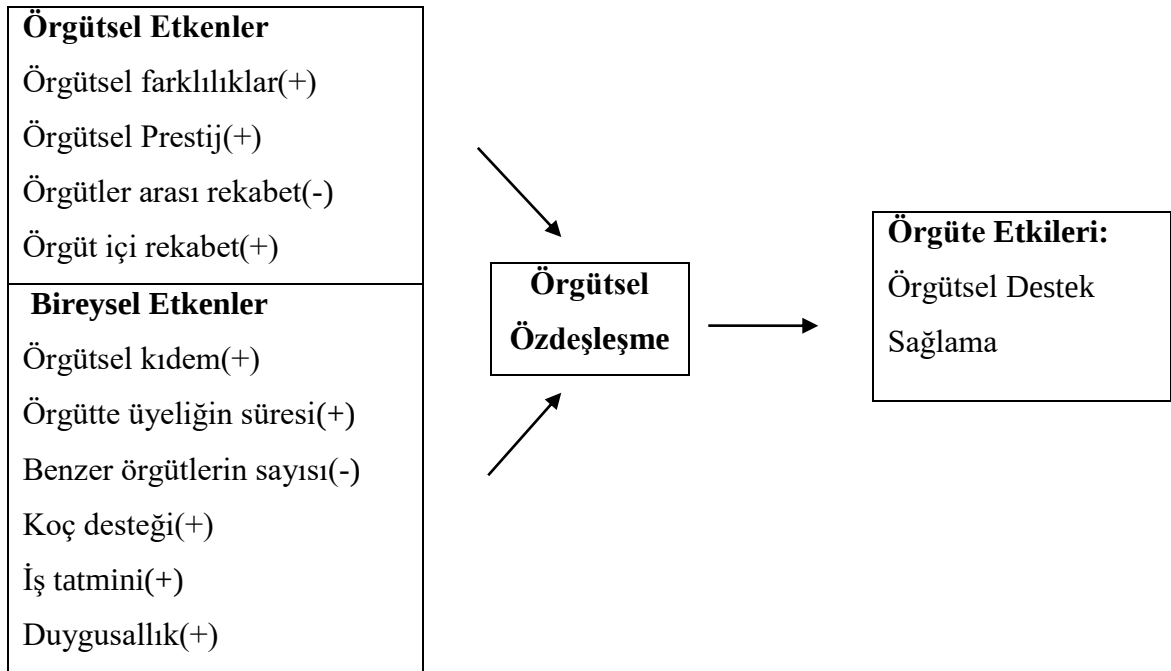
sürecidir. Jasso (2002) göre ise bireyin kimliğinin, belirgin özdeşleşme olmadan anlaşılabilir olduğunu belirtmiştir. Örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanırken, karıştırıldığı bir diğer kavram ise mesleki özdeşleşmedir. Ashforth ve Mael (1989) göre, mesleki özdeşleşme ile örgütsel özdeşleşme farklı olarak tanımlanmalı, buna göre örgütsel özdeşleşme, kendini örgüt çerçevesinde tanımlamayı ifade ederken, mesleki özdeşleşme kendini meslek çerçevesinde tanımlamayı ifade etmektedir (Mustafayeva, 2007).

2.2.2. Örgütsel özdeşleşme kavramı

Teorik olarak örgütsel özdeşleşme incelendiğinde iş tatmini, motivasyon, performans, örgüte sadakat duyma, işbirlikçi davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi tanımlarla bağlantılı olduğu ön görülmüştür. Ayrıca; örgütsel özdeşleşme örgütün kimliği ve değerleriyle uyumlu davranışları desteklediğinden dolayı, kavram örgütteki bireylerin davranışlarını yönlendirme ve koordine etme yöntemi olarak görülmektedir. Bu sebeple örgüt yönetimleri bireylerin örgütle özdeşleşmesini kısa zamanda sağlamak için büyük çaba sarf etmektedirler. Dönüştürücü veya karizmatik liderlerde aranan etkilerden birisi de üyelerin örgütle özdeşleşme düzeyini artırma eğilimi içinde olmalarıdır (Shamir ve Kark, 2004).

Örgütsel özdeşleşme; bireyin belli bir örgütteki diğer üyelere dayanarak kendini tanımladığı toplumsal kimliğin özgün bir biçimidir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini tanımlarken kullandıkları kavramların, algılanan örgütsel kimlik ile benzer özellikler taşıması sonucu, oluşan iletişimidir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Ashforth ve Mael (1992), örgütsel özdeşleşme ile ilgili aşağıdaki şekilde gösterilen modeli geliştirmişlerdir.



Şekil 2.1 Örgütsel Özdeşleşme Modeli

2.2.3. Örgütsel özdeşleşme tanımı

Örgütsel özdeşleşme için, araştırmacılar tarafından birçok tanımlar yapılmıştır ve bu tanımlarda örgütsel özdeşleşme kavramı oldukça farklı şekillerde ele alınarak ifade edilmiştir. Bu sebeple örgütsel özdeşleşme kavramı üzerinde görüş birliğine varıldığını söylemek mümkün değildir (İşcan, 2006).

Özdeşleşme, Türk Dil Kurumu'na göre “bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması süreci ve bireyin bu yolla kendi kimliğini tanıması ve tanımlaması süreci” olarak tanımlanmakta, yine Yöntem Bilim Sözlüğü'nde ise özdeşleşme “bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümsemesi ya da onunla bütünleşmesi” olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşme sözcüğünün İngilizce de karşılığı ise "identification" sözcüğü olup "kimlik, tanıma, tanımlama ve özdeşleşme" olarak Türkçeye çevrilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme, yapılan araştırmalarda şu şekillerde tanımlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüte olan bağlılığını tanımlamaktadır (Cheney, 1983a; Cheney ve Tompkins, 1984), çalışanların örgütlerine olan psikolojik bağlılığıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986), özdeşleşme bir kişinin benlik kavramının, algılanan örgütsel kimlik gibi aynı özellikleri içermesidir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994),

Harquail (1998) göre özdeşleşme bilişsel benlik-sınıflandırması beynimizden daha çok kalplerimizle bağıntılıdır ve çalışanların örgütle uyum göstermesidir (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000), özdeşleşme değişik örgüt üyeliği açısından benlik tanımlaması olarak (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008) tanımlanmıştır. Bu tanımlar çerçevesinde bireylerin kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri ve örgüt ile psikolojik bir bağ kurması sonucu oluşan özdeşleşme (Turunç ve Çelik, 2010), bireyin bulunduğu örgütte kendi düşünceleriyle ilgili kişisel bakış açılarının örgütle örtüştüğü ve örgüte kendini bağlı hissederek, hatta örgütün başarısını ve başarısızlığını benimseyerek, kendisininmiş gibi algıladığı görülmektedir (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Örgütle özdeşleşen birey de örgüte veya örgütün bir bölümüne duygusal olarak bağlanması, bireyin çalışma ortamında ihtiyaç ve düşüncelerinin örgütün amaçlarıyla yüksek düzeyde örtüşmesi beklenmektedir (Demirtaş ve Güneş, 2002). Örgütsel özdeşleşme, birey ile örgüt arasında kurulan bilişsel bağ olarak nitelendirilmektedir (Dutton vd, 1994). Örgütsel özdeşleşme ile ilgili genel görüş ise bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan oluşmasıdır (Cheney ve Tompkins, 1987).

Özdeşleşme için gerekli üç aşama vardır:

- 1-Özdeşleşme için en az iki bileşen olmalı ve bileşenlerin de birbirleriyle ilişkili olması gerekmektedir,
- 2-Bu bileşenler, üyelik bilinciyle oluşan bilişsel bileşen ve değerlendirici bileşendir,
- 3-Bileşenler, sonunda farkındalık oluşturmali ve değerlendirmeler sonucu duygusal bir sonuç ortaya çıkmalıdır (Tajfel,1982).

Örgütsel özdeşleşme tanımlanırken, çeşitli boyutlara da dikkat edilmelidir: Bunları şöyle sıralamak mümkündür; bireyin örgütte üyelik duygusunu içermesi, o anki psikolojik durumunun yansıtması, performansını göstermesi, işe olan motivasyonunu, içten gelen katkıyı ve duygusal faktörlerle ilişkili farkları ön plana çıkarmasıdır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütle etkileşimini kabul ettiğinde meydana gelmektedir. Çünkü birey, örgütte sosyal ortamda psikolojik ihtiyaçlarını tatmin edebilecek bir ilişkiyi kurmak ve o ilişkiyi devam ettirmek istiyordur (Brown, 1969). Bununla birlikte örgütleri ile yüksek düzeyde pozitif yönde özdeşleşmiş örgüt üyeleri, kendilerini özdeşleşme sürecine zorlayan yönetici ya da bir güç olmasa bile bu durumda bireyler grubun norm ve değerlerini benimseyerek o doğrultuda hareket ederler (Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004). Başka bir ifadeyle özdeşleşme örgüt üyeleri tarafından örgütün prestijini yüksek düzeyde algılaması ile özdeşleşme potansiyellerinin de aynı düzeyde

örgütün belirlediği hedeflere doğru artmasıdır (Kalemci, 2006). Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan tanımlarda örgüt üyesinin örgüt üyeliğini benliğiyle ve bilişsel olarak kabul ettiği, kendini örgütün bir parçası olarak görmek için çaba sarf ettiği, örgütün değerlerini içselleştirerek bulunduğu örgütü ile gurur duyduğu, gerekli durumlarda örgüt yararına kontrol mekanizması olmadan yüksek düzeyde performans gösterdiği görülmektedir (İşcan, 2006). Örgütlerin çalışanlarından genellikle yüksek düzeyde performans beklediklerinden dolayı örgütleri ile özdeşleşmiş uyumlu bireylerle çalışmayı tercih edecekleri düşünülmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin tanımlanması alan yazında farklı şekillerde yapıldığı görülmektedir. Araştırmalarda yapılan tanımlar ve özellikleri Şekil 2.2.'de verilmiştir.

Şekil 2.2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Temel Özellikleri

Araştırmacı	Tanım	Özellikler
Brown (1969)	Özdeşleşme, birey ve örgüt arasında oluşan ilişki ile ortaya çıkan, bireyin kendini tanımlama sürecidir.	İlişkinin dört yönü: Bireyin ve örgütün amaçlarında tutarlılık, örgüte karşı sadakat, bireyin kendisini örgüt üyesi olarak tanımlaması.
Lee (1971)	Özdeşleşme, bireyin kimliği ile örgüt kimliğinin uyum sağlaması olarak varsayılır.	Ait olma, diğer bireyler ile ortak amaçların olması ve bireylerin örgütteki kişisel ihtiyaçlarını karşılandığını hissetmeleridir.
Patchen (1970)	-	Örgütteki bireylerin amaçları doğrultusunda, örgüte sadakat duyma ve ait olma hissi, örgüt amaç ve ilkelerini destekleyip savunması anlayışıdır.
Hall (1970)	Örgütsel özdeşleşme, örgüt amaçları ve bireyin amaçlarının bütünleşme ve uyumlu olma sürecidir.	Örgütün amaç ve değerlerinin kabulü örgüte duygusal bağlılık.
Cheney (1983)	Özdeşleşme, bireylerin kendilerini sosyal gruplarında olaylar	Bir insan, bazı hedeflerle kendisini özdeşleştirir. Böylece bir insan, özel bir gruba ait olduğunu düşünebilir.

	ilebirleştirdikleri aktif süreçtir.	
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur ve bireyin örgüte ait olma ve onunla bir olma algısıdır.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri; kendini sınıflama, bireyin psikolojik olarak örgüte bağlanma ve örgütün tutum ve değerlerinde işbirliği yapma algısıdır.
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme, bireyin üyesi olduğu örgütün kendisini tanımladığını düşündüğünde ortaya çıkar.	Bireyin inanışları ile örgütün bütünüleşmesini içerir. Özdeşleşme, bireyin kimliğini sosyal bakış açısı ile açıkça ifade etmesidir.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme kişinin kendisini bir şeyin parçası olarak tanımlamasıdır. Örgütsel özdeşleşme kişilerin kendilerini örgütün parçası olarak algılamasıdır	Özdeşleşme, örgütle aradaki bilişsel ve kişisel bağdır.
Van Dick (2001)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur ve bireyin örgüte ait olma hissi ve onunla bütünleşme algısıdır.	Duygusal Bileşen: Gruba, duygusal bağlılık, Kavramsal Bileşen: Üye olduğunun bilgisi, Değerlendiren Bileşen: Örgütün olumlu değerlendirmesi. Davranışsal Bileşen: Gerçek davranışı içerir. Daha belirli biçimde eylemde katılımdır.

Kaynak: Edwards, (2005). *Organizational identification: A conceptual and operational review. International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.

2.2.4. Örgütsel özdeşleşmenin tarihsel gelişimi

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatür incelendiğinde, özdeşleşmeyi işaret eden "özdeşleşme ve savaş-sonrası dünya" çalışmasında Tolman (1943), bireylerin ulus-üstü gruplar ile kimlik geliştirmelerini sağlamasını ve çeşitli unsurlarla özdeşleşmelerini şu şekilde açıklamıştır:

- 1- Ortak özellikler (bir dünya dili ve temel ortak eğitim)
- 2- Ortak ritüeller ve sembolleri (bayrak, dünya marşı, ortak para ve pul)
- 3- Ortak hedefler (eşit bölüşüm, savaş ve kıtlıktan kaçınma)
- 4- Semboller
- 5- Barışı bozan ortak düşman. Bu çalışmada özdeşleşme, bir bireyin gruba kendini bağlı olarak hissetmesidir.

Taylor (1911), özdeşleşmeyi, "yönetim ve bireyler arasındaki yakın, samimi, kişisel işbirliği" ile bireylerin ve örgütlerin çıkarlarının "özdeş" olması gerektiğini belirtmiştir (Akt: Ashforth, Harrison ve Curley, 2008), Barnard (1938, 1968) göre özdeşleşme örgüt ve birey arasında oluşan uyum, bireyde örgüte artan çaba ile kendini adamaya istekli olma duygusu oluşturan birlik olarak belirtilmiştir. Özdeşleşme ayrıca bireyin örgütün çıkarlarına yönelik hareket etme eğiliminde, motive olmalarını sağlamak şeklinde tanımlanmıştır (Foote 1951).

Hall, Schneider ve Nygren (1970) örgütsel özdeşleşme, örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların birbiri ile bütünleşmesi ve uyumlu hale gelmesi sürecidir. Tajfel (1978) "özdeşleşme grupta üyeliğin öneminin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşması" dır. Cheney (1983) özdeşleşme örgüt, takım ya da çalışma grubu içinde çalışanların kendini birey olarak özdeşleştirmeleridir. Örgütleriyle özdeşleşen bireyler, örgütün imaj ve değerlerinden oluşan benlik imajına sahiptirler ve özdeşleşme için gerekli olan unsurlardan; örgüt üyeliğinin farkında olmak ve farkındalığın belirgin değerlerle ilişkilendirilmesi şeklinde belirtilmiştir (Tajfel, 1982). Özdeşleşme, örgütün değerlerinin ve örgütteki unsurların bireyler tarafından içselleştirmesidir (Ashforth ve Mael, 1989). Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) göre ise bireyin benlik kavramı ile algılanan örgütsel kimlikle benzer özellikleri kapsıyorsa, bu kurulan bilişsel bağlantı örgütsel özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır.

Ashforth ve Mael, (1989) özdeşleşmeyi, bilişsel bir yapılanma olarak, örgüt ile bireyin değerlerinin uyuşması veya bireyin örgütün bir parçası olarak örgüte ait hissetmesi şeklinde açıklamıştır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütü tanımladığı

benzer özelliklerle kendini tanımlama şeklidir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Özdeşleşme, örgütün başarı ve başarısızlık durumlarında bile, bireyin örgüte ait olma ya da birlik olma algılayışıdır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme, bir örgüt ve birey arasında şekillenen, psikolojik bağdır (Reade, 2001). Özdeşleşme inançlar, tutumlar ve duyguları da bulunduran, karmaşık bir algı olarak tanımlanmaktadır (Pratt, 1998). Örgüt içerisindeki bireyin, örgütle özdeşleşme düzeyi, kendi benlik bağlamının içeriğinin örgütle arasında bağladığı dereceyi gösterir (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002). Örgütle birlikte bireyin, dayanışma duyguları içinde olmayı, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmayı ve birey tarafından, örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici niteliklerin algılanmasını içermektedir (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000). Örgütsel özdeşleşme, çalışanları örgüte duygusal olarak bağlayan, bireylerde söylem yoluyla örgütsel mantığı etkileyen ve anlatan, örgütsel ve kişisel hedefleri, değerleri birleştirerek, bütünleşmesini sağlayan bireyin kendini tanımlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Parker ve Haridakis, 2008). Örgütsel özdeşleşme ile ilgili tanımların ortak yönü ise örgüt içinde bireylerin, örgüt üyeliğini benliğiyle ve bilişsel olarak (kendini örgütün bir parçası olarak görmek, örgütün değerlerini içselleştirmek gibi) ilişkilendirmesi ya da duygusal olarak (üyelikten gurur duymak gibi) veya bireyin her iki şekilde birden ilişkilendirilmesinden söz edilmektedir (İşcan, 2006).

2.2.5. Örgütsel özdeşleşmenin önemi

Örgütsel bağlamda, örgütsel özdeşleşmenin önemi örgütsel davranış çalışmaları içinde önemli bir değişken olarak görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık gibidavranışlar ile aralarında olumlu yönde bir ilişkili olduğu, işgücü devir hızı ile işten ayrılmaya eğilim arasındaise olumsuz yönde bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Dutton vd, 1994). Çalışma yaşamında, bireyin işi ya da örgütü ile özdeşleşmesi bireyin özel yaşamında huzur ve mutluluk getirmektedir. Bunun sonucunda ise bireyler sanki evlerine gidiyor gibi işlerine giderler ve oluşan bu ortam örgüt içinde verimliliği de olumlu yönde etkilemektedir. Özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar desteklendiği için iş tatmini de fazladır (Güney, 2007).

Levinson (1965) göre özdeşleşme, eskiden insanların, kendilerini isimleriyle ya da yaptıkları işle özdeşleştirirken, günümüzde ise bireyler, çalıştıkları örgütlerle

kendilerini tanımladıklarını ifade etmektedir. Örgüt üyeliğini bireyler, benliklerinin önemli bir parçası olarak görmekte ve bireylerin kendilerini örgüte ait birey olmalarından, gurur duydukları görülmektedir, bugün ise bireylerin örgütle özdeşleşmeleri, bulunulan koşullarda, uzun vadeli başarılar kazanmada anahtar nitelikte bir role sahip olmaktadır (Akt; İşcan 2006). İnsanlar örgütleri ile aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşme eğiliminde olurlar. Örgüt liderleri ise üyelerinin özdeşleşmesini güçlendirmek isterler, çünkü bu durumun performansları üzerinde olumlu etki yapacağına düşünürler (Fiol, 2001). Örgütsel özdeşleşme, işle ilgili tavır ve davranışlar ile birleştirilebilir. Bireyler örgütlerinde kariyerleri, çalışma grupları, örgütleriyle ya da meslekleri adına daha çok eylem gerçekleştirmekte düşüncesindedirler (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004). Örgütte özdeşlemeyi etkileyen, birey ve örgüt arasında güven, adalet, bağlılık ve iletişim gibi pek çok unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlardan olan örgütsel iletişim, örgütlerde insan unsurunun öne çıkması ile birlikte önemini artırmış, bununla birlikte araştırmacılar bu alanda çalışmalar yapmaya başlamışlardır. İletişim, çalışanların veriminin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Örgüt ile ilgili verilen tanımlarda ise bireyle ortak amaçların varlığı önemsenmekte, bunun yanı sıra üyeler arasında formel-informel bir etkileşimin olması, dış ve iç çevre tarafından kabul edilen bir kimlik oluşumu, amaçların ve çalışmaların önceden belirlenmiş olması, görev ve yetki sorumluluklarının bildirilmesi gibi özellikler görülmektedir (Türkmen, 2003). Bireylerin, çalıştıkları örgütle paylaştıkları ortak inançları, tutumları, değerleri ve amaçları tam anlamıyla benimseyerek kendilerini özdeşleştirmeleri, yani bireylerde örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması, bireyin örgüte gönüllü olarak her türlü desteği verip çeşitli platformlarda örgütlerini savunacağı ve örgütün amaçlarına ulaşması için elinden gelen çabayı göstermesi gerektiği düşünülmektedir. Bireyde oluşan tüm bu davranışlar sonucunda ise örgütte dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artması, maliyetlerin düşmesi, üst seviyede koordinasyon ve işbirliği sağlanması, örgütün çevresel değişimlere daha kolay adapte olması, yani örgütün performansının hemen her alanda yükselmesi beklenmektedir (Ertürk 2003).

Özdeşleşme güçlü olduğunda birey kendini örgütle bir görmekte ve birey kendini tanımlamak için kullandığı özelliklerle, üyesi olduğu örgütü de tanımlamaktadır. Birçok birey kendilerini istikrarlı örgütlerle ilişkilendirerek hayatlarına daha fazla anlam katmak ve kendilerini daha güvende olarak hissetmek

istemektedirler. Özdeşleşme bireyin grupla ilişkisini kuvvetlendirmekte ve bireyin davranışlarını etkileyen kolektif baskıyı azaltmaktadır. Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme bireyin aidiyet, istikrar ve güvenlik hislerini olumlu etkilemekte ve örgüte aidiyet duygusunu olumlu yönde artırmaktadır (Wan-Huggins, Riordan ve Griffeth, 1998).

2.2.6. Örgütsel özdeşleşmenin dayandığı temel teoriler

Örgütsel özdeşleşme kavramının tanımının yapılabilmesi için öncelikle, örgütsel özdeşleşme kavramının temel teorilerini incelemek gerekmektedir. Böylece hem örgütsel özdeşleşme ile benzer kavramların karışmamasını sağlamaya, hem de kavramın tanımları arasındaki tutarsızlıkları ortadan kaldırmak mümkün olabilir. Bu amaçla, en temel teori olan “Sosyal Kimlik Teorisi” incelenmiştir. Bu teoriye, literatürde “Sosyal Kimlik Yaklaşımı” adı altında “Sosyal Kimlik Teorisi” ve “Kendini Sınıflama Teorisi” şeklinde sınıflandırılmıştır (Tiktaş 2012).

2.2.6.1. Sosyal kimlik teori

Sosyal kimlik kuramı, Henri Tajfel ve John Turner tarafından 1970’li yılların sonu ve 1980’li yılların başında yaptıkları çalışmalarla yayılmıştır (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004a; Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004). Bu teoriye göre, bireyler algılanan bir grup içinde kendilerini sınıflandırmışlardır (Dutton vd.1994). Tajfel ve Turner tarafından 1970’li yılların ortalarında geliştirilmiş olan “Sosyal Kimlik Kuramı” nı grup üyeliğini, grup süreçlerini ve gruplar arası ilişkileri ele alan bir sosyal psikoloji kuramı olarak nitelemişlerdir. Demirtaş (2003) göre bu kuram; grup üyeliğini, birçok yaklaşım gibi kurumsal ya da biçimsel bir kavram olarak değil, birlikteliği, ait olmayı benimseyen psikolojik bir kavram olarak ele almaktadır, ayrıca grup üyeliğinin de algısal ve bilişsel temelleri üzerinde durmaktadır (Demirtaş, 2003).

Bireyler ve örgütler, çok önemli olarak düşündükleri gruplara üye olma çabası içindedirler ve bu grup içerisinde üyeliğin oluşturduğu kimlik ile bireyler sürekli kendilerini diğer kişi ve gruplar içinde sınıflandırmaktadırlar. Bireylerin sosyal hayatta kendilerini sınıflandırma çabası, iki amaca hizmet etmektedir: Birinci amaç bireyin sosyal ortamı bilinçli olarak sistematik bölümlere ayırmasıdır. İkincisi ise bireyin

bulunduğu sosyal ortam içinde kendini tanımlaması ve yerini bulması için olanak sağlamaktadır. Böylece de bireyin kendisini, bir insan topluluğuna ait olma hissinin oluşması olarak tanımlanan ‘özdeşleşme’ kavramı ortaya çıkmış olur. Örneğin, erkek birey kendisini ‘ben bir erkeğim’ veya ‘bir milletin üyesiyim’ gibi bir grup veya grupların üyesi olarak tanımlayabilmektedir. Birey kendisini grup içerisinde tanımladığı sembolik bir üye olarak görmektedir. Böylece insanlar sosyal kimlikleri ile kendine sorduğu ‘ben kimim?’ sorusuna kısmen yanıt vermiş olmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal kimlik kuramı bireylerin gruplarla özdeşleşmesinin sosyal psikolojik yönünü incelemektedir. Sosyal kimlik perspektifi bireyin, bireysel özellikleri olarak tanımlanabilecek bireysel kimliğinden farklı olarak gruplarla iletişimde bulunurken bireyin sosyal kimliğinin nasıl oluştuğunu, bu oluşumun bireyin davranışlarını ve tutumlarını nasıl etkilediğini ve bu çok kimlikli benlik yapısının nasıl işlediğini incelemektedir. Ayrıca bu perspektif, bireyin sosyal ilişkilerindeki dinamikleri gözler önüne sererek, örgütsel yapı içindeki bireylerin anlaşılmasında, psikoloji kökenli kuramlarında önüne geçerek oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Karayığıt, 2008).

Tajfel ve Turner (1985) göre, sosyal kimlik kuramının üç temel bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler; Sınıflandırma, Özdeşleşme ve Karşılaştırmadır.

Sınıflandırma, objelerin nasıl kategorize edildiğini ve onların nasıl anlaşıldığını açıklamaktadır. Bir grup ile özdeşleşme ise bireyin kim olduğunu ve grup üyeliğinin nasıl olması gerektiğini belirlemesini sağlar ve bireyin kendisini “biz” ve “onlar” kavramları içerisinde düşünmesine neden olmaktadır. Üçüncü bileşen olan karşılaştırmada, birey kendi grubunu pozitif olarak değerlendirirken, diğer grupları ise bu kritere göre daha az değerli bulmaktadır. Grup üyeleri, kendi gruplarını diğer gruplar ile karşılaştıklarında, kendi gruplarını değerli olarak tanımlayarak, böylece gruplarını daha prestijli hale getirirler. Sosyal kimlik teorisine ilişkin üç temel varsayım şu şekilde belirtilmektedir (Tajfel ve Turner, 1985);

- 1- Bireyler, pozitif öz saygıyı kurmak veya geliştirmek için uğraşırlar.
- 2- Bir insanın öz kavramının bir parçası, bireyin sosyal kimliği olarak o insanın grup üyeliğine dayanmaktadır.

3- Bireyler pozitif sosyal kimliği sürdürmek için kişi kendi içinde bulunduğu grup ve ilgili dış gruplar arasında pozitif ayırım yapmaya gayret ederler. Bu varsayımlar, iki ön koşulun varlığı durumunda geçerlidir: Bunlar, grupla minimum düzeyde de olsa bir özdeşleşme olması ve grub üyeliğinin sosyal bağlam içinde bireyin benliğinde öne

çıkmasıdır (Dick, 2001). Bununla birlikte bu teori kapsamında, bir gruba özdeşleşmenin gerçekleşmesinde üç unsur bulunmaktadır (Christ, Wagner, Stellmacher ve Van Dick, 2003);

- 1- Belli bir gruba üye olma bilgisini belirten bilişsel unsurlar,
- 2- Bu grup için hissedilen duygusal bağlılığı belirten duygusal unsurlar,
- 3- Bu gruba yöneltilen değer çağrışımını belirten değerleyici unsurlar.

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

- Bireyler, kendilerini üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak değerlendirme yaparlar ve grup içerisinde kendilerini sınıflandırır. Bu sınıflandırma sonucunda bireyler kendilerini grup içinde koydukları yere göre, gruba özdeşleştikleri görülür. Bu özdeşleşme sonucunda ise bireylerin sosyal kimlikleri oluşmaktadır. Sosyal kimlik kuramına göre, özdeşleşme bireylerin gruba olan uyumunu, işbirliğini göstermekte, bireyin grup içerisinde kolektif davranışlarını, grupta oluşan paylaşılan normlarını ve karşılıklı etki gibi grup olgularının ortaya çıkarmaktadır. Algılanan grup kimliği ise bütün üyelerin bir dizi ortak inançlarını yansıtırken, algılanan birey kimliği de örgütün bir üyesinin inançlarını yansıttığı belirtilmektedir.
- Sosyal çevre içerisinde bulunan gruplar, bireye, kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için bir temel oluşturmaktadır. Birey üyesi olduğu grubun konumunu, benzeri diğer gruplarla sosyal karşılaştırmalar yaparak sonucu belirlemektedir. Bu karşılaştırma ise belirli davranışlara ve niteliklere yüklenen değerlerle ilişkili değerlendirmelerdir.
- İnsanlar, grup içerisinde olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve benlik saygılarını yükseltmek için bu sosyal karşılaştırmayı yaparken, kendi grupları lehine pozitif algılama ve diğer grubu da küçümseme yönünde bir yanlılık göstermektedirler, bu sürece ise iç grup kayırmacılığı adı verilmektedir. Bu durum, en küçük grup paradigması araştırmaları sonucunda elde edilen sonuçlarla ortaya

konulmaktadır.

- Bireyin sosyal kimliğinin olumlu olup olmaması ise bireyin üyesi olduğu grubun öznel konumuna, yapısına bağlı bulunmaktadır.

Bu temel varsayımlar dikkate alındığında sosyal kimlik kuramının sosyal sınıflandırma, sosyal kimlik, sosyal karşılaştırma ve sosyal yapı gibi kavramlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Bu açıdan sosyal kimlik kuramını açıklarken ilişkili olduğu kavramları da açıklamak gerekmektedir. İlişkili olduğu kavramlar aşağıda belirtilmiştir (Fındık 2011).

2.2.6.2. Sosyal kimlik

İnsanlarla olan ilişkilerde belirli bir kişilik, beğeniler, tutumlar ve düşünceleri kişisel kimlikleri ile ortaya çıkmaktadır. Bu durumda birey, grup ortamında kendisini bir toplumsal grubun üyesi ve o grubun özelliklerine sahip birisi olarak algılamaktadır. Böylece de kişinin sosyal kimliği oluşturulmuş olur (Brown, 1988). Tajfel (1982), sosyal kimliği, "bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin düşüncelerinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan ortaya çıkan bir durum olarak nitelemektedir" (Branthwaite, Doyle ve Lightbovvn 1979). Sosyal kimlik, benlik kavramının, grup üyeliğinden oluşan bir parçasıdır (Hogg ve Vaughan, 1995). Sosyal kimlik ve benlik kavramı üzerinde çalışmalar yapan Turner (1982), bir bireyin benlik kavramını ve dolayısıyla da benlik saygısını, onun sosyal sınıf üyeliğine, yani algıladığı sosyal kimliği ile bütünleştiğini söylemektedir (Tajfel, 1982). Bu görüşlere dayanarak Turner (1982), araştırmasında "Kendini Sınıflandırma Kuramı"nı geliştirmiştir. Bu kurama göre bireyler, kendilerini de diğerlerinde olduğu gibi birçok boyutta sınıflandırabilirler. Bu boyutlardan birincisi, bireyin insan oluşuna yönelik kimliğini gösteren insanlık boyutudur. İkinci boyut ise bireyin sosyal kimliğini oluşturan iç grup/dış grup boyutudur, üçüncü boyut da en özgül boyut olan bireyi diğer grup üyelerinden ayıran benliği yani bireyin kişisel kimliğini oluşturmaktadır (Turner, 1982). Bu kuramın ifadesi ile sosyal kimlik kuramı "bireyin, kendisi için duygusal ve anlamlı bulduğu bir sosyal gruba üyeliğine ilişkin düşüncesidir" (Turner, 1982).

2.2.6.3. Sosyal sınıflandırma

İnsan beyni her zaman en kısa ve en kestirme yolu bularak, en kısa süreli bilgiyi işleme yollarını arayıp bulma ve bilgiyi işlemede ise bu yolları kullanma eğilimindedir (Dönmez, 1992). Bilgi işleme sürecini de kısaltmanın en kolay yolu ise "sınıflandırma" yapabilmektir (Hewstone, 1996). Sınıflandırma süreci, insanın karmaşık bir dünyayla başa çıkmasının ön koşullarından birisidir. Sosyal sınıflandırma, nesneleri ya da bireylerin bir takım ortak özelliklerini esas alarak gruplara ya da sınıflara ayırma süreci olarak nitelemektedir (Tajfel ve Forgas, 1981). Sosyal sınıflandırma, sosyal kimlik kuramının merkezinde bulunduğu ifade edilmektedir (Anastasio, Bachman, Gaertner ve Dovidio 1997; Wilder, 1986). Sosyal sınıflandırmanın en önemli görevi sosyal dünyayı sadeleştirmek olduğu düşünülmektedir (Spears ve Haslam, 1997). Sosyal sınıflandırma, çevremizi yönetmemizde yardımcı ve toplumda etkin bir şekilde işlevde bulunmamızı sağlayan, önemli bir araç olmaktadır (Hewstone, 1996). Sosyal kimlik kuramına göre sosyal sınıflandırma, sosyal çevreyi anlamlandırmaya yardımcı olur ve böylece de insan davranışına, özellikle de gruplar arası iletişime de rehberlik eder. Turner (1982) göre, sosyal sınıflandırma sürecinin iki temel sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar şu şekildedir (Turner, 1982):

Abartma Etkisi: Sosyal sınıflandırma, insanların kendi grupları içindeki benzerlikleri ve kendi gruplarıyla diğer gruplar arasındaki farklılıkları, olduğundan daha fazlagibi görerek, abartmalarına yol açmaktadır.

İç Grup Kayırmacılığı: Sosyal sınıflandırma süreci sonucunda, olumlu bir kimlik arayışı içinde olan insanlar, kendi bulundukları gruplarıyla diğer gruplar arasında bir sosyal karşılaştırma yapmaktadırlar. Bu karşılaştırma ile bireyler, kendi gruplarını kayırıp, diğer grupları küçümsemektedirler.

2.2.6.4. Sosyal karşılaştırma

Sosyal kimlik kuramı, bireylerin kendilerini de diğer insanları sınıflandırdıkları gibi, benlik saygılarını yükseltme görevini de bu sınıflandırma sonucunda edindikleri düşüncelerini, bireylerin kendi sosyal kimliklerine yüklediklerini ileri sürer (Turner, 1991). Sosyal kimlik kuramının temel varsayımı, bireylerin kendilerine ilişkin olumlu

değerlendirmeler yaparak ve böylece benlik saygılarını yükseltmek yönünde güdülenmiş olduklarını belirtmektedir (Dönmez, 2003). Sınıflandırma süreci sonucunda birey, kendisi için anlamlı olan bir gruba dâhil olarak, kendisine bir sosyal kimlik çıkarmaktadır. Bireyin grubunu ne kadar olumlu algıladığı ise kendisinde oluşan sosyal kimliğinin ne kadar olumlu olacağının göstergesidir. Sonuç olarak insanlar, olumlu bir sosyal kimlik edinme yönündeki isteklerinin etkisiyle kendi gruplarını, kendileriyle eşit düzeyde ya da kendilerinden biraz daha üstün olan bir kıyaslama grubuyla karşılaştırırken, gruplarını kayırarak karşılaştırmaktadırlar (Hortaçsu, 1998).

2.2.6.5. Sosyal yapı

İnsanlar bir grubun üyesiye, aynı zamanda sosyal kimliğine olumlu katkılar sağlayacak yeni gruplara dâhil olmak için arayış içine girmektedirler. Olumlu bir sosyal kimlik arayışı içerisinde olan birey, eğer grubu kendisinin amacına ulaşmasını engelliyorsa, kendi grubuyla karşılaştırıldığında, daha yüksek bir konuma sahip olan başka bir gruba üye olmayı tercih edecektir. Dolayısıyla, eğer bir grup, sahip olduğu üyelerinin olumlu bir sosyal kimlik edinme ihtiyacını doyuramazsa, birey o grubu terk edecektir (Turner, 1982). Sonuç olarak gruplar arası yapılan karşılaştırmada, o grup bireyin ihtiyaçlarını karşılayamıyor ve olumsuz bir sosyal benlik oluşmasına yol açıyorsa, bireyler gruplarıyla özdeşleşmekten kaçınma eğilimine girerler. Bireyler, diğerlerinden daha yüksek bir toplumsal konuma sahip olan gruba, daha düşük bir toplumsal konuma sahip bir gruptan, daha çoközdeşleşmeye güdülenmektedirler (Hogg ve Abrams, 1988).

Ashforth ve Mael (1989) yaptıkları çalışmalarında, sosyal kimlik teorisini kuramsal örgütsel literatüre dâhil ederek, örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak aşağıdaki bulguları sunmuşlardır;

- Birey bulunduğu örgütü diğer örgütlerle karşılaştırdığında daha farklı (bir anlamda örgütün benzersiz olarak algılanması) algılıyor ise bireyin özdeşleşme potansiyeli yükselmektedir,
- Bireyler, üyesi oldukları örgütün kimliğinin yüksek düzeyde olumlu olarak algıladıklarında, öz saygıları artmakta ve özdeşleşme gerçekleşmektedir,

- Örgüt üyeleri, bulundukları örgütün prestijini ne kadar yüksek düzeyde algıarlarsa, özdeşleşme potansiyelleri de o düzeyde yükselmektedir,
- Bireylerin hedeflerindeki ortaklık, etkileşim, benzerlik ve ortak geçmişe sahip olma gibi etmenler, bireyde özdeşleşmeyi geliştirmektedir, diğer yandan örgüt dışındaki gruplardan gelen tehditler, kişinin dâhil olduğu gruba özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

2.2.7. Örgütsel özdeşleşme modelleri

Örgütsel özdeşleşme modelleri, bireyin, örgütle ilişkisini açıklamaya yönelik ve özdeşleşmenin hangi durumlarda nasıl değiştiğini anlatmaya çalışmaktadır. Modellerde; kimlik ve özdeşleşme arasındaki bağı öne çıkarmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu modeller;

2.2.7.1. Kreiner ve Ashforth tarafından geliştirilmiş özdeşleşme modeli

Örgütsel özdeşleşme üzerinde yapılan araştırmalarda verimli sonuçlar elde edilmesine karşılık, genellikle kendi kendini tanımlamanın kimlikle örtüşmesi ele alınmıştır. Bir personel örgüt içerisinde kendisini nasıl örgütten ayrı görmekte ya da örgütle çatışma içinde olabilmektedir. Eğer bir personel kendini kısmen örgütle benzer ya da farklı görürse; bu durum, personel ve örgüt üzerinde ne gibi bir etki bırakacaktır. Bu sorular, örgütsel özdeşleşme incelemelerinde cevap bulamamıştır. Bu sorulara Kreiner ve Ashforth (2004), yaptıkları çalışmada bireyle örgüt arasında kurulan örgütsel bağ sayesinde, kişinin örgüt içerisinde kendini tanımlayabileceği, birçok yolu bulunduran, geliştirilmiş özdeşleşme modeli ile cevap bulmaya çalışmışlardır.

Kreiner ve Ashforth, geliştirilmiş özdeşleşme modeli üzerinde çalıştıkları makalede, bireyin örgütle bağını tanımlamaya yönelik, birden çok özdeşleşmeden söz edebilmişlerdir (Tüzün, 2006). Kreiner ve Ashforth tarafından geliştirilen özdeşleşme modelinde; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme, yansız özdeşleşmeyi içeren geliştirilmiş özdeşleşme modelinin benzerliklerinin ve farklılıklarının önemini ortaya koymaktadırlar (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu özdeşleşme türleri aşağıdaki şekillerde incelenmiştir.

2.2.7.1.1. Özdeşleşmeme

Elsbach ve Bhattayarca (2001) özdeşleşmeme kavramını açıklayarak; bireyin, kendini örgüt içerisinde tanımladığı aynı niteliklere ve değerlere sahip olmadığına inanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadır. Özdeşleşmeme özdeşleşmenin tam tersi bir kavramdır. Birey, örgütüyle küresel veya kitlesel düzeyinde ve örgütün belirli bir yönüyle özdeşleşmeyebilir. Birey, örgütün tümü ile özdeşleşebileceği gibi, sadece belirlediği bir kısmı ile de özdeşleşebilmektedir. Aynı şekilde bireyörgütün tamamı ile özdeşleşemeyebileceği gibi bir bölümü ile de özdeşleşemeyebilmektedir. Ayrıca birey sadece örgütün bazı yönleriyle özdeşleşebilir veya özdeşleşmeyebilir, birey örgütün aynı yönü ya da yüzüyle de özdeşleşme ve özdeşleşmeme yaşayabilir. Özdeşleşmeme, bireyin kendi kimliği ile örgütün kimliği arasında oluşan farklılık duygusudur. Bireyin kimliğini bilinçli olarak örgütten ayırması, bireyin örgütün görevini, kültürünü ya da merkezi olarak tanımlanan özelliklerinden hoşlanmaması ya da nefret etmesi olarak da açıklanabilmektedir. Örgüt ve birey arasında oluşan derin bir çatışma sonucu ortaya çıkan özdeşleşmeme durumu, örgütler tarafından benimsenmeyen bir durum olarak görülmektedir. Çünkü özdeşleşme sağlayamayan birey zamanla, örgüt için zararlı bir hale gelmeye başlar. Eğer özdeşleşmeyen birey, örgütten ayrılmaz örgütte kalır ise, özdeşleşmeyen çalışanın örgüte karşı duyduğu güçlü olumsuz bakış açısı, diğer çalışanlar arasında vicdani red davranışını ortaya çıkararak, örgütte kötü ve yanlış davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Bu gibi durumlar sayesinde, örgütüyle özdeşleşmeyen bireyler, örgüt içinde tehlikeli duruma gelebildiği görülmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Özdeşleşmede bireyle örgüt arasında, örgütün olumlu yönleri ile bağlantı kurulurken, özdeşleşmemede ise birey örgütün olumsuz yönleri ile bağlantı kurulmaktadır (Kreiner ve Ahforth, 2004).

Elsbach ve Battacharya (2001) örgütsel özdeşleşmenin olmamasında, bireyde oluşan kişisel algılar önemli görülmektedir. Kişisel algıların iki temel dayanağı bulunmaktadır.

1. Bireyin kendi kimliği ile örgütün kimliğini bilişsel olarak ayırması ve
2. Bireyin kendisi ile örgütü olumsuz olarak sınıflandırması.

Düşük özdeşleşme, bazen özdeşleşmeme ile ilişkilendirilebilir. Eğer bireyler, örgütleri içinde düşük özdeşleşme algısı içindeyse uzaklaştırılmış sevgisi, azaltılmış grup üyeliği ile tehdit edilir ve birey kendilerini geliştirmeleri için kendi gruplarından

daha yüksek statüde bulunan, diğer gruplara girmek için kendi gruplarını terk etme eğilimi gösterirler. Sonuç olarak özdeşleşmeme, bireyde oluşan örgütten ayrılma, ayrılık ve örgütün dışında kalma duyguları ile bir arada bulunma durumudur şeklinde söylenebilmektedir (Disanza ve Bullis, 1999).

2.2.7.1.2. Kararsız özdeşleşme

Kararsız özdeşleşme boyutu, örgütlerde oluşan karmaşık ve belirsiz bir yapıdan sonra örgütün, örgütsel amaç ve değerlerinden uzaklaşmasından kaynaklanan, bireyin örgütle hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme sürecidir (Kreiner ve Ahforth, 2004). Kararsız özdeşleşme bireyin, örgütün kendi değerleriyle uyum sağlayan bazı değerlerini kabul ettiği ve benimsediği, bazı değerlerini ise olumsuz düşünerek kabul etmediği ve benimsemediği durumlarda ortaya çıktığı görülmektedir (Tüzün, 2006). Örgütte bireyler kararsız özdeşleşme boyutunun derecelerine göre, sahip oldukları bilişsel ve duygusal güçlerini örgütün yararına kullanabilecekleri gibi bazen de iş performanslarını gerekenin ötesine götürmekte isteksiz de davranış gösterebilirler (Tokgöz, 2012). Bireylerde oluşan kararsız özdeşleşme durumu, bireylerin örgütün bilişsel ve duygusal kaynakları kullanmasıyla örgütsel performansını arttırdığı görülürken, aynı zamanda bu durum bireylerde oluşan iki yüzlülük algısı ile çalışanlarda strese ve çalışanın örgütten kendisini soyutlamasına neden olabildiği görülmektedir. Ayrıca birey, örgütün tümü ile özdeşleşmede kararsız kalacağı gibi sadece belirli bir bölümü ile de özdeşleşmede kararsız kalabilmektedir. Kararsız özdeşleşmede, birey sadece örgütün değişik yönleriyle özdeşleşmede kararsız kalabilmekte veya özdeşleşmemede kararsız kalabilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

2.2.7.1.3. Yansız özdeşleşme

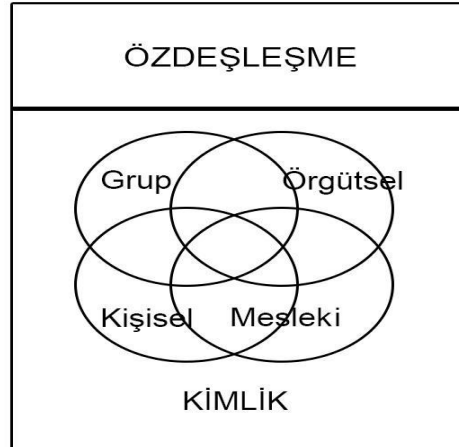
Yansız özdeşleşme boyutu, bireyde oluşan örgütle ilgili hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme davranışlarının yokluğu olarak tanımlanabilmektedir. Bu tür davranışların kaynağı bireyde oluşan örgütle ilgili geçmiş tecrübeler veya örgütteki yönetim şekli olabilmektedir. Yansız özdeşleşme davranışı sergileyen çalışan, içinde bulunduğu örgüte karşı tarafsız bir tutum sergileyebilmektedir (Kreiner ve Ahforth, 2004). Yansız özdeşleşmeye sahip bireylerin örgüt içerisinde varlığı, örgütler için

yetersiz ya da vasat bir durum olarak değerlendirilebilmektedir. Çünkü birey kendisini örgüte karşı yansız olarak tanımlıyorsa, birey özellikle ekstra performans göstererek örgüte daha fazla katkı sağlayan örgüt üyelerine göre örgüte karşı daha az örgütsel bağ kuracağından dolayı daha az katkıda bulunacaktır (Kreiner ve Ashfort, 2004).

2.2.7.2. Scott, Corman ve Cheney tarafından geliştirilmiş yapısal özdeşleşme modeli

Scott, Corman ve Cheney (1998) göre, örgütsel özdeşleşme literatürüne, özdeşleşme kimlik kısmını bütünleştirecek, eylem-yapı kavramlarını içine alacak şekilde, bireylerin çoğul kimlikleri içinde ve çoğul kimlikleri arasındaki ilişkileri gösterecek ve eylemlere dayanan farklı özdeşleşme şekillerini de bulunduran, bir modele ihtiyaç duyulduğunu söylemişlerdir. Bu nedenle Giddens (1984) yapısal özdeşleşme modelini geliştirerek, bu modele de durumsal eylem kısmını eklemiştir (Akt; Tüzün, 2006). Yapısal özdeşleşme modelinde özdeşleşme kavramından bahsedildiğinde, bireyin örgüte etkileşim bağlılık süreci belirtilmiştir. Kimlik kavramı ile bireyin kim olduğunu açıklamaya çalışan ve kimlik kavramının dayanak noktası olarak gösterilen kurallardan ve kaynaklardan bahsedilmektedir. Bireyde adanmışlık veya özdeşleşme süreciyle de kimlik ve bağlılık esnasındaki özdeşleşme ilişkisi anlatılmaktadır (Scott, Corman ve Cheney, 1998). Giddens (1984) tarafından geliştirilen yapısal model, özdeşleşmeyi bireyde hem bir bağlanma süreci olarak hem de bu süreç sonunda oluşan bağlılık olarak belirtmektedir. Böylece yapının ikililiği kavramı bağlanma süreci aracılığıyla özdeşleşmeyi sistem, kimliği de yapı olarak göstermektedir (Scott, Corman ve Cheney, 1998).

Scott ve arkadaşlarının oluşturduğu durumsal faaliyetlerle oluşturulan yapısal özdeşleşme modeli Şekil 2.3.'de görülmektedir. Şekil 2.3.'de bir örgüt üyesinin dört kimlik alanı gösterilmekte, bu kimlikler birbirleriyle ilişkili kimliklerden oluştuğu görülmektedir. Yani bireyde oluşan bazı durumlara göre farklılık gösteren ve birbirini kapsayan kimlikler yapısal bir durumun meydana gelmesine yol açabilmektedir. (Scott, Corman ve Cheney, 1998).



Şekil 2.3. Scott ve arkadaşlarının geliştirdiği durumsal faaliyetlerle oluşturulan yapısal özdeşleşme modeli (Scott, Corman ve Cheney, 1998).

Scott vd. (1998) tarafından geliştirilen yapısal özdeşleşme modeline göre iş yerinde bireyde yaşanan özdeşleşmenin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar:

1. Kimliklerle özdeşleşmeleri birbirine bağlayan yapının ikililiği,
2. Çoklu ve birbiriyle bağlantılı yapının bölgeselliği ve
3. İş görenlerin belirgin kimliklerini açıklamaya yarayan durumsal eylem olarak belirtilmektedir.

2.2.7.2.1. Yapının ikililiği modeli

Yapının ikililiği modeli, kimliği bir yapı olarak görmekte, özdeşleşmeyi de bir sistem olarak görmekte, her iki yapıyı da adanmışlık süreci içerisinde ele almaktadır (Scott vd, 1998). Ayrıca yapısal özdeşleşme kuramı yapı ve sistem arasında oluşan ilişkiye dikkat çekmektedir. Sistem ve yapı birbirini içeren kavramlar olarak görülmekte ve bu kavramlar arasındaki ikilik önem kazanmaktadır. Kimlik ve özdeşleşme ikililiği, kimlik kaynakları ve özdeşleşmenin gösterimi arasındaki kurulan bağ için cevap olarak görülmektedir. Böylece yapısal anlamda bu ikililik, özdeşleşme kavramı anlatılırken her iki kimliğinde benimsenmesini gerektirmektedir. Böylece kimlik yapısının benimsenmesi de özdeşleşmenin oluşumunu gerçekleştirilmektedir (Tüzün, 2006).

2.2.7.2.2. Yapının bölgeselliği

Yapının Bölgeselliği, yapının ikiliği modeline ek olarak Giddens (1984) “bölgeselleşme” kavramı, kimliklerin kavramsallaştırılmasında, birbirleriyle olan ilişkilerini ifade etmede ve kimliklere ilişkin özdeşleşme ilişkisini anlatmada önem kazanmaktadır. Yapının ikililiği, bireylerde kimliklerin kurulmasını ve özdeşleşme ile bağ kurulmasını ve bireyleri sosyal birliklere bağlamasını açıklamaktadır (Scott, Corman ve Cheney, 1998). Bireylerin taşıdığı örgütsel, cinsiyet, sınıf, meslek, etnik, çalışma grubu ve diğer pek çok kimlikler bulunmaktadır. Birey, örgütsel özdeşleşmeyi açıklayabilmek için, örgütsel kimliğin kaynaklarını kullanmaktadır. Bireylerde bulunan farklı kimlikler, farklı özdeşleşme hedefleri ya da kimlik kaynakları ile ifade edilmektedir (Scott, Corman ve Cheney, 1998).

2.2.7.2.3. Durumsal eylem

Yapısal özdeşleşme kuramının üçüncü modeli, özdeşleşmenin durumsal eylem görünümünü belirtmektedir. Özdeşleşmenin bölgeselliğinden sonra oluşan, hangi durumların özdeşleşmeyi oluşturduğu üzerinde durulmuştur. Özdeşleşme, bazı durumlara göre farklılık gösterebilmektedir. Yapısal sürecin sonucu oluşan, kimlik bireyin bulunduğu sosyal yapıdaki sosyal etkileşimler tarafından şekillenmektedir. Ancak oluşan kimlik dışsal bir olgu değildir. Sosyal yapıdaki içsel güdüler tarafından oluşturulur. Sosyal yapılar bireysel eylemleri şekillendirmektedir. Bireyin örgütteki rolü ve pozisyonu da örgüt yapısı ile şekillenmektedir. Bireylerin algıladığı rol, örgüt içerisinde kendini özdeşleştirdiği grup tarafından etkilenmektedir. Yani bireyin eylemleri ile örgüt yapısı arasında bir bağ bulunmaktadır. Özdeşleşme süreci bireysel davranışlar tarafından şekillenmektedir. Bu yüzden özdeşleşmenin yapısal modelinde adanmışlık hem bireyin eylemlerini hem de örgüt yapısını, içeren bir süreç olarak ifade edilmektedir (Scott, Corman ve Cheney, 1998).

2.2.8. Örgütsel özdeşleşmenin türleri

Örgütler açısından bireylerin “ne ile özdeşleştikleri” ve “nasıl özdeşleştikleri” soruları özdeşleşmenin türlerinin belirlenmesi açısından önem kazanmaktadır. March ve Simon (1975) göre, “bireyin içinde bulunduğu grupla özdeşleşmesi ne kadar güçlü ise

bireyle örgüt arasında, grubun amaçlarına, grup kurallarına uyum sağlayabilme düzeyinin yüksek olmasına bağlı olarak mümkün görülmektedir” (Polat, 2009).

Özdeşleşme türleri aşağıdaki başlıklar altında toplanabilmektedir (Polat, 2009):

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

Örgütsel özdeşleşme türleri üzerinde yapılan incelemelerden bazıları aşağıda belirtilmiştir. Scott vd. (1998) örgütsel özdeşleşmenin bireysel olarak, çalışma grubuyla, örgütsel ve mesleki olabileceğini belirtmişlerdir. Van Dick, Ulrich ve Gunnar (2004) ise grup içerisinde yaptıkları çalışmada bireylerin kendilerini farklı şekillerde sınıflandırabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu sınıflandırmaya göre bireyler kendilerini kişisel seviye, orta (grup) seviye ve üst seviye olmak üzere üç kısımda sınıflandırma yapmaktadırlar. Bireyin kişisel seviyesi, bireysel veya kariyer ile özdeşleşme boyutunu, orta seviye grup ve çalışma arkadaşlarıyla özdeşleşme boyutunu, üst seviye ise bireyin üst kimliğini oluşturan örgüt ile özdeşleşme boyutunu göstermektedir. Ayrıca bireyler bu boyutların yanı sıra meslekleri ile de özdeşleşme içindedirler. Örgütsel özdeşleşmenin bu farklı bakış açısı içerisinde olması, bireyin iş ile ilgili tutum ve davranışları farklı şekillerde ilişkilendirmesi sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Kreiner ve Ashforth (2004), özdeşleşme model önerisini ileriye götürerek bireylerin özdeşleşmelerinin çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceğini ifade ederek bireylerin işleriyle küresel ve kitlesel düzeyde özdeşleşebileceklerini söylemişlerdir. Bireyler küresel

düzeyde örgütleriyle özdeşleşirken, kitlesel düzeyde ise özdeşleşme iş arkadaşlarıyla oluşmaktadır. Ayrıca geliştirdikleri bu model kapsamında bireyler, örgütün belirli bazı özellikleri ile de özdeşleşebilmektedirler.

2.2.9. Örgütsel özdeşleşmenin boyutları ve odakları

Alanyazında farklı çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin boyut ve odak noktaları ele alınmıştır (Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004, 2005; Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ, Tissington, 2005). Parker ve Harikadis (2008) tarafından özdeşleşme; yönetim iletişimi, benlik kavramı oluşturma, hedef ve değerlerin bütünleşmesi, iş arkadaşları iletişimi olmak üzere dört boyutta ele alınırken Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000), tarafından üyelik, sadakat ve benzerlik bileşenleri olarak ele alınmaktadır. Van Dick (2001, 2004) örgütsel özdeşleşmenin tanımından hareketle özdeşleşmenin üç boyutunu şöyle tanımlamıştır:

- Bilişsel bileşen, belirli bir grubun üyesi olmanın bilgisi;
- Duygusal bileşen, bu gruba duygusal bağlı olması;
- Değerlendirici bileşen, bu değerler grubun diğer gruplar tarafından algılanma düzeyini etkiler.

Bilişsel boyut birey ve örgüt arasındaki ortak çıkarları açıklarken, duygusal boyut ise bireyin bir örgüte ait olması ve örgütle gurur duyma/örgütte kabul görmeyi ifade etmektedir (Yıldız, 2013). Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, (2004) ise bu boyutlara davranışsal bileşeni de eklemiştir. Cheney ve Tompkins (1987) göre örgütsel özdeşleşme birey-örgüt arasındaki ilişkinin özüdür ve bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları ifade etmektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşme kavramını örgütsel bağlılığın bir sonucu olarak ele almışlardır. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut bulunmaktadır (Balcı 2003; Balay 2000; O'Reilly ve Chatman, 1986; Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak ifade edilmektedir. Bunlar;

2.2.9.1. Uyum

Örgüte yüzeysel bir bağlılığı söz konusudur. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması şeklinde ifade edilmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasını oluşturmaktadır. Birey, örgütle beklentileri doğrultusunda ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılandığında örgüte uyum göstermektedir.

2.2.9.2. Özdeşleşme

Bağlılığın ikinci aşaması şeklindedir. Bireylerin örgüte ve çalışanlara yakın olma isteklerine dayalı olarak özdeşleşen birey örgütünden gurur duymaktadır. Kısaca özdeşleşme bireyin değer verdiği unsurlar karşılığında örgütü ile uyum sağlaması ve örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak benimsemesidir.

2.2.9.3. İçselleştirme:

Bağlılığın son aşamasını oluşturur. Birey ve örgüt arasında, örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu belirtmektedir. İçselleştirme, bireyin değerleri ile örgütsel değerler arasında uyum göstermesi ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında yansımadır. Kısaca, uzun zaman gerektiren içselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak görmesi, zorlama olmadan bireyin kendiliğinden kabulü ve benimsemesi söz konusu olmaktadır.

2.2.10. Örgütsel özdeşleşmenin sonuçları

Örgütsel özdeşleşme örgüt içerisinde, örgütün başarılı olması için, bireylerin, örgütün amaçları ile bütünleşen bir yapı haline gelmesi gerekir. Birey, örgüt içerisindeki varlığının tesadüfi olmadığını, örgütü oluşturan temel taşlarından biri olduğunu düşünerek hareket etmeli, örgütü ile özdeşleşerek, hem örgütün başarısını, hem de kendi mesleki başarısını üst düzeye taşıyabilmeyi hedeflemelidir.

Örgütsel özdeşleşme, örgütte bireylerin mutluluğunun sağlanması, çalışanların işyerinde tutulması ve örgüt için örgüte bağlı bireyler oluşturulması oldukça önem

kazanmaktadır (Mustafeyeva 2007). Birey, bulunduğu örgüt içerisindeki yapılan yeniliklere uyum sağlamada birtakım sıkıntılar yaşayabilmektedir, ayrıca örgütte gruplar arasında oluşan rekabetin güçlü olması, bireyde oluşacak örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Lipponen, Helkama, Olkkonen and Juslin, 2005). Bireyle örgüt arasında oluşan yapının, benzerlik ve farklılıkları, bireyle örgüt arasında kurulan ilişkinin şeklinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Örgüt üyelerinin, örgüt içerisinde çalışanlarla beraber ortak bir dil ve anlayış geliştirmesi, bireyin örgütün kimliğiyle ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmaktadır. Bireyle örgüt arasında oluşan, olumlu örgütsel iklimin sonucu, yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmenin olması ifade edilmektedir (Tüzün ve Çağlar 2006).

Sonuç olarak yapılan araştırmalar, bireylerin örgütleri ile özdeşlemeleri sonucunda, örgütün performansının pozitif yönde arttığını ve çalışanların mutluluk duygusunu sağladığı için örgütü ile bütünlük duygusunu geliştirdiğini ifade etmişlerdir (Rousseau 1998).

2.2.11. Örgütsel özdeşleşmenin eğitim üzerine etkileri

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenler; bilgi, beceri ve tutumlarını kullanarak, örgüt için emek sarf ederler. Öğretmenlerin, bulundukları ortamda kendilerini rahat hissedebilecekleri ve öğrencilerine daha yararlı olabileceklerini düşündükleri okullarda görev yapmaları, başarılı bir eğitim için oldukça önemlidir. Eğitim örgütlerinin, çalışmakta olan öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi, o örgütün iklimi ve kültürü ile ilişkilendirilmektedir. Okullar, öğretmenlerden birtakım beklenti içerisine girerler, bu beklentiler kendisini ifade edebilme, yaratıcı olma, ekip halinde çalışabilme gibi beceriler olarak ifade edilmektedir. Öğretmenlerin bu beklentileri karşılaması için okulun öğretmenlere sunduğu, akademik ifade, okulun atmosferi ile iklim önem arz etmektedir. Böylece, öğretmenlerin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmeleri için, okulun gerekli şartları sağlaması ve görevlerini engelleyen etmenlerin neler olduğunun fark edilmesi gerekmektedir. Eğitim yöneticileri ve örgüt ortamı, öğretmenleri etkilemeli, öğretmenleri hizmete katılımı sağlamalı ve böylece de verimliliği arttırmalıdır. Eğitim örgütleri, hedeflerine ulaşabilmek için öğretmenlerin ekonomik, fiziksel, sosyal ve psikolojik gibi ihtiyaçlarını karşılamak zorundadırlar. Takdir edilen, örgüt ortamında sevilen ve sayılan öğretmen, gerçekleştirdiği hizmetin karşılığı olarak bu düzeye

ulaştığının bilinciyle mutlu ve verimli olmaktadır. Böylece öğretmen başarılı olma duygusu ile moralini yüksek düzeylerde tutarak, mesleğine bağlı birey olarak ifade edilmektedir (Silah, 2001).

Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artmaktadır (Dutton vd. 1994). Bireylerin örgütleri ile özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlar ve böylece onları daha fazla pozitif yönde motive eder. Ayrıca özdeşleşme, işgörenlerin örgütte kalma isteklerini artırır ve birbirlerini kayırma olasılığını azaltır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, kendi istekleriyle örgütlerini destekleyici davranışlara yönelerek ve örgüt yararına, gönüllü bir birey olarak çaba göstereceklerdir (İşcan 2006).

Özdeşleşme, bireylerin örgütün amaçları ve değerlerine karşı bireysel uyum sağlayarak, örgütsel amaçları ve faaliyetleri gerçekleştirme fırsatı oluştururlar, ayrıca bireyler örgütsel hedefleri ve değerleri kabul ederek belirsizliği ortadan kaldırırlar. Örgütle özdeşleşen bireyler, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde olduklarında, kendilerini örgütün temsilcisi olarak görerek, örgütün stratejik ve iş kararlarına yönelik durumlarda kurumun menfaatini öne çıkarırlar, örgüt değer ve amaçlarına karşı tutum gösteren bireylerden kendilerini uzak tutarlar (Miller vd, 2000).

Örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmemesi durumunda ise güven azalacak, üyenin örgüte desteği azalacak, örgüt üyeleri de kendi kişisel ihtiyaçlarına odaklanacaklardır. Bu durum özdeşleşememe sürecini hızlandırarak, bireyin örgütle arasında mesafe hissetmesini sağlayacaktır. Özdeşleşememe durumu abartılı boyutta oluşacak olursa, bireyde örgüte yönelik bilinçli olarak olumsuz davranış göstermeye niyetlenme gibi sonuçlar da oluşabileceği belirtilmektedir (Scott ve Lane, 2000; akt. Tüzün, 2006).

2.3. İnsiyatif İklimi Kavramı

21. yüzyılda insiyatif iklimi göz önüne alındığında, işin doğası gereği, giderek daha önemli hale gelmektedir (Frese ve Fay, 2001). İnsiyatif iklimi, bireyin örgüt içerisinde görevini yaparken karşılaştığı engelleri örgüt yararına davranışlar göstererek üstesinden gelmesi olarak ifade edilir. Örgüt ve birey arasında oluşan olumlu iş iklimi sayesinde, birey görevin gerektirdiği formal rollerin daha da ötesine giderek, üstlendiği görevi başarıya ulaştırmada kararlı olmasını sağlayan aktif ve kendi kendini başlatan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Frese ve Fay, 2001; Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag,

1997). Bireylerin örgüt içerisinde, inisiyatif aldığı ve çalışmalarının örgüt tarafından desteklendiği iş iklimlerinde performanslarının arttığı da görülmektedir (Shalley, Gilson ve Blum 2000). İnisiyatif iklimi hem teorik nedenlerden hem de pratik nedenlerden dolayı önemli bir kavramdır (Frese ve Fay, 2001). Bear ve Ferese (2001), inisiyatif alan bireylerin performanslarını göstermeleri için örgütün yönetim şeklinin önemli olduğunu ve bireylerin örgüt tarafından desteklenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda, bireylerin inisiyatif almasıyla, işlerinde daha iyi performans gösterdikleri ifade edilmektedir. Kişisel inisiyatif, bireyin kendiliğinden aktif bir yaklaşımla, çalışma davranışını başlatan normal bir iş davranışıdır (Spier ve Stroppa, 2010). Kişisel inisiyatif, geleceği öngörebilen ve gerçekleştirmek istedikleri hedeflere odaklanan, gerekli gördüğü durumlarda örgüt adına risk alabilen bireylerin özelliği olarak nitelendirilir (Frese ve Fay, 2001).

Örgütü ile paylaşım içerisine giren ve örgüt içinde gerekli durumlarda inisiyatif alabilen bireyler, örgütlerine karşı olumlu düşünceler beslemekte, diğer işgörenlerle beraber uyum içinde çalışarak, örgütün başarısını artırmada beraber sorumluluk almayı hedeflemektedirler. Dolayısıyla örgütün çalışanları ile yakaladığı bu olumlu iklim hem örgüt yararına, hem de çalışan bireyler yararına performansın artırılmasın da önemli rol oynamaktadır. Örgüt, yönetim ve birey tarafından, barabar alınan kararların uygulamaya konulmasında, birlikteliğin sağlanmasıyla, birey kendisini yalnız hissetmeyecek, kendi bireysel başarısının ve örgüt başarısının hedeflenen başarıya ulaşmasında lokomotif görevi üstlenecektir.

İnisiyatif iklimi, bireyin çalıştığı örgütte sorumluluk alması ile ilgilidir (Morrison ve Phelps, 1999). Bireyin örgütte sorumluluk alması, örgüte karşı o yükümlülüğü hissetmesi ve örgütün çıkarları doğrultusunda kişisel yarar sağlaması gerekmektedir, bunun yanı sıra, yönetimin de örgütü için yarar sağlayan bireylerde tarafsızlık algısını hissettirmesi oldukça önem kazanmaktadır (Morrison ve Phelps, 1999). İnisiyatif iklimi, bireyler çalıştıkları ortamda, işin gerektirdiği hedeflere ulaşmada veya engelleri ortadan kaldırmada aktif rol alma davranışı gösterirler (Frese, Kring, Soose ve Zempel, 1996; Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag, 1997). İnisiyatif iklimi, çalışanların iş ortamlarında daha kararlı davranış gösterme eğiliminde olmasıdır (Hartog ve Belschak 2007). İnisiyatif iklimi, bir hedef peşinde kendi kendine ortaya çıkan, zorlukların üstesinden gelebilen çalışma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Frese ve Fay 2001).

İnisiyatif iklimi, bireylerin kalıcı amaca yönelik, işe odaklanarak, çalışanların

proaktif davranışın başka bir formu olarak görülebilir (Ohly, Sonnentag ve Pluntke, 2006). Çalışanların yeni koşullar geliştirmesi veya yenilerini yaratmak için inisiyatif alma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Crant, 2000). Davranışları ve eğilimleri farklı olan çalışanların inisiyatif alarak, farklı bir tutum sergiledikleri tespit edilmiştir (Crant, 2000). Bu tür davranışlar, belirlenen çalışma yöntem ve prosedürleri geliştirmenin yanısıra, geleceği öngörebilmek için bireylerin, kişisel önkoşullarını geliştirmesini hedeflemektir (Sonnentag 2003). İnisiyatif iklimi çalışanların iş ve performansını artırma doğrultusunda, aktif bir şekilde kendi sorumluluklarını başlatmasıdır (Frese, Kring, Soose ve Zempel, 1996). Bireylerin, performans kavramı genişleyerek, değişen iş koşullarında çeşitli şekillerde ekstra rol performansı üstlenerek, kişisel inisiyatif aldığını belirtmektedir (Frese, vd. 1997). Kişisel inisiyatif bireyler, sorumluluklarının ötesine giderek, işinde bir öz-başlangıç ve aktif bir yaklaşım olarak ve hedeflere ulaşmak için azmi ile engelleri aşmaya çalışmaktadır. Bu bireylerin akademik başarıları ve özgüvenlerinde yüksek olduğu görülmüştür (Peter ve Fay 2001).

2.3.1. İnisiyatif ikliminin boyutları

Örgütlerin olumlu iş iklimleri sonucu bireylerde oluşan kişisel inisiyatif alma davranışı aşağıdaki boyutlarda şekillendirilmiştir (Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag, 1997; Frese, Kring, Soose ve Zempel, 1996):

- 1) Kurumun amaçları ile tutarlı olma
- 2) Uzun vadeli bir bakış açısına sahip olma
- 3) Hedefe yönelik ve eylem yönelimli olmak
- 4) Engeller veya başarısızlıklar karşılaştığında ısrarını sürdürmek

5) Kendi kendini harekete geçirme ve proaktif olma, boyutlarından oluştuğu ifade edilirken, Frese ve Fay, (2001) göre ise kişisel inisiyatifin üç boyutu bulunmaktadır: Birincisi; kendiliğinden başlaması, ikincisi; proaktif oluşu (geleceği öngörebilmesi) ve üçüncüsü ise ısrarcı olması şeklindedir. İnsanlar bulundukları iş ortamlarında kişisel inisiyatif olarak adlandırılan bir grup davranış sergilemektedirler. Burada önemli olan, bireyin sorumluluğunu üstlendiği işini yaparken, kişiselliğin ön plana çıkmasıdır. Bireyler, örgütte iş performanslarının yanında, kişisel inisiyatiflerini ortaya koyarak, aktif bir davranış sergilerler. Çalışanların üstlerinin, direktiflerine bakmaksızın, sorumluluklarını bilerek hareket etmesi, kendiliğinden işlerine başlaması oldukça

önemlidir. Bu yüzden kişisel inisiyatif, bireye verilen amaçlardan ziyade kişinin kendisinin oluşturduğu amaçların peşinde koşması olarak belirtilmektedir. Bu davranışa, örnek vermek gerekirse, iş tanımında olmamasına rağmen bir işçinin kırılan bir makineyi inisiyatif alarak tamir etmesi olarak verilebilir. Çalışanların, çalışma ortamının bir parçası olarak, örgütün hedeflerini benimsemesi ve bunları elde etmek için çaba sarf etmesi, inisiyatif alarak hedeflerine ulaşmak için bu davranışları bir araç olarak görmesi önem kazanmaktadır (Crant, 2000). Bireylerin, aktif bireysel iş performansı yapısının önemli bir parçası olan bir hedefe yönelme, geleceği görebilme ve başarıya ulaşma davranışı gibi nedenlerden dolayı kişisel inisiyatif aldığı görülmektedir. Bugüne kadar, yapılan sınırlı sayıdaki araştırmalarda, kişisel inisiyatfin, nasıl ilişkilendirildiği, bireysel farklılıkların önemi, tutum ve kişilik değişkenlerinden etkilenme düzeyleri üzerinde durulmuştur (Frese ve Fay, 2001). Bireylerde görülen bu tür davranışlar, çalışanların verilen görevi yapmasının yanında yeni çalışma yöntemleri ve prosedürleri geliştirerek, gelecekteki iş taleplerini karşılamak için kişisel özelliklerini geliştirmeyi hedeflemektedir (Sonnentag 2003).

2.3.2. İnsiyatif ikliminin amacı

Bireylerin işlerinde inisiyatif aldığı ve yaratıcılıklarının örgüt tarafından desteklendiği, iş iklimlerinde performansları da pozitif yönde arttığı gözlenmektedir (Shalley vd. 2000). Örneğin kişi üretkenliği artırmak amacıyla, çalıştığı kurumda işiyle ilgili inisiyatif alırsa işi değişir ve karmaşıklığa karşı kendini geliştirir. İş böylece daha ilginç hale gelir. Kişi bu durumda işinin üstesinden gelebilmek için daha çok cesaretlenir. Yöneticiler de çalışanlarla beraber bu sürece dahil edilebilir. Sadece büro işleri yapması için işe alınan bir sekreter, daha çok görevi üstlenirse yöneticiler ona güvenecektir ve bu sayede sekreterin işlerine karşı kontrolü artacaktır (Frese ve Fay, 2001). İnsiyatif almak, bir amacı kişinin kendisinin belirleyerek sorumluluk almasıdır. Bu amaç kişisel bir fikir üzerine, geliştirilerek inşa edilebilir fakat burada önemli olan, bu fikrin önceden bilinmesine rağmen diğer çalışanlar tarafından uygulanmamış olmasıdır. Bu sebepten kişisel inisiyatfin amacı, bir süredir gündemde olan bir fikrin, birey tarafından sorumluluk alarak gerçekleştirilmesidir (Frese ve Fay, 2001). İnsiyatif alan birey geleceği gören bir kişilik yapısına sahiptir ve kavramsallaştırmasında ise bireyin kariyer başarısıyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Seibert, Crant ve Kraimer,

1999). Birey alınan kararların avantaj ve dezavantajlarını karşılaştırarak işyerine hangi katkılarda bulunacağı, konusunda müzakere eder potansiyel sorunları tahmin ederek fırsatları da işyeri lehine pozitif çevirmeyi başarır (Frese ve Fay, 2001). Ayrıca inisiyatif alan bireyler, işleri ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken, kendi fikirlerini, bilgi ve deneyimlerini başkalarıyla paylaşabilmeleri, diğer çalışanlarla iletişim sağlayan davranışları ile işyerinde farklı bireyler olarak değerlendirilmektedirler. Bireyin yeni fikir üretme, fikirleri doğrulama gibi aşamaların hazırlanması sırasında donanımlı olması gereklidir, birey yeni bilgileri araştırır, toplar ve yeni fikirler üretmek için kaynaklar kurar (Zhou ve George, 2001). İnisiyatif alan birey hazırlık aşamasında çalışanları teşvik eder, aktif bilgi için çevreyi tarar. Ayrıca hayal kırıklığı yaşamasına rağmen aldığı görev üzerinde çalışmayı sürdürmek ister (Frese ve Fay, 2001). Kişisel inisiyatif alan bireylerde, inisiyatif alma davranışına götüren özel bir yönetici ya da bir klavuz yoktur, tamamen kendi kendine başlayan, bireysel başlangıç odaklıdır ve birey uzun dönem yaklaşımını benimseyerek engellerle yüzleşebilme imkânı bulur. Kişisel inisiyatif, değişimi önemser ve çözüm bulmaya istekli, çevrede fark edilebilir bir etki yaratır (Raub ve Liao, 2012). Birey yaşadığı sorunlara karşı farklı çözüm yolları geliştirmeye çalışır. Frese ve Fay (2001) göre inisiyatif alan birey, karşılaşacağı durumlar için yedek planlar hazırlar. Bu nedenle, kişisel inisiyatifi yüksek bireylerin, aktif bir şekilde çalıştırılarak, çeşitli fikirler geliştirmek ve uzun vadede çalıştığı kurum için faydalı olması beklenmektedir (Frese ve Fay, 2001). İnisiyatif, üretimi artırmak için kendi kendine başlayan proaktif, uzun vadeli odaklanma ve istekli olma, bu sırada ortaya çıkacak engelleri aşma ile mümkün olmaktadır. Aslında üretimi belirli bir seviyeye çıkarmak için yeterli ve detaylı bir çalışma performansı göstermek, sorunların üstesinden gelmek için zaman ve çaba harcamak gerekmektedir. Birey çalıştığı kurum için ilk etapta ben üretimi artırmak için ne yapmalıyım sorusunu sorarak düşünmeye başlar ve bu konuda yoğunlaşır, çalışma performansını artırır (Frese, Teng ve Wijnen, 1999). Birey aldığı kararların risk taşıdığının farkındadır, en ufak bir güçlükte dahi plan geliştirmiş, kurumundan ve çevresinden gelecek olumsuz etkilere karşı aktif bir yaklaşım belirlemiştir (Doris ve Fay, 2001).

Örgüt, bireyin yaptığı çalışmaları ve gerekli gördüğü durumlarda inisiyatif alarak, örgüt yararına, hedeflerinin şaşmaması için çaba sarf ettiğini görerek takdir etmekte, bireye bu davranışlarından ötürü değer verildiğini hissettirmektedir. Ayrıca örgüt, bireyin diğer çalışanlarla beraber motivasyonunun bozulmaması için çevrede ve örgütte

yaşanabilecek olumsuzlukları engelleyerek, örgüt içerisinde oluşan olumlu iklimin sürdürülmesini hedeflemektedir. Örgüt, çalışanların dostluk, saygı, birbirleriyle işbirliği içerisinde hareket edebileceği bir iş ortamları hazırlayarak, bireylerin inisiyatif almaları için, gerekli iklimin oluşmasında önemli rol oynamaktadır.

2.3.3. İnisiyatif ikliminin önemi

Örgütlerinde inisiyatif alma davranışı gösteren işgörenler, üstlendikleri görevlerinde başarılı olmak için kararlı ve uzun süre motivasyonunlarını yüksek tutmayı arzu ederler. Hedefler, bireyler tarafından çeşitli zaman dilimlerinde kısa vadeli ve uzun vadeli hedefler olmak üzere belirlenmektedir. Kişisel inisiyatif için gerekli olan uzun vadeli hedefler olup birey birtakım zorlukları, sorunları çözmek için alternatif yollar ararlar. Kişisel inisiyatif insanların proaktif davranmasını sağlar ve çalışma ortamında plansız gelişen olaylar karşısında ekstra rol davranışını üstlenmesine neden olur (Spier ve Stroppa, 2010). Örgüt ortamında, bireyin işe yönelik aktif yaklaşımı yöneticisi tarafından destekleyici olmak zorundadır (Frese, Kring, Sooseve Zempel, 1996). Bu durum iş ortamında, kişilerin kişilerarası risk alması için güvenli olmasını ve iş süreçlerindeki her personelin katkısının sağlanmasını olanaklı kılar (Edmondson, 1999). Birey örgüt yararına işinde karşılaştığı riski atlatabilmek için inisiyatif alarak, hedef ve görevini başarı ile tamamlamada, karşılaştıkları engelleri kendini kendine ortadan kaldıran, aktif bir çalışma davranışı sergiler ve bu durum karşısında örgüt bireyi takdir ederek, beğendiği bu davranışı çalışanlar arasında ön plana çıkarır (Jiang ve Yuan, 2009).

Bireylerin çalışma ortamında pasif uygulayıcıları olmalarından çok işe aktif katılımları destek vermelerine ihtiyaç vardır (Frese ve Fay, 2001). Buna göre örgüt içerisinde «Aktif çalışan» yaklaşımı sadece ne söylenirse onu yapma, zorluklarla karşılaşınca vazgeçme, talep gelmesi durumunda bunlara tepkisel olarak karşılık verme gibi özellikler ile karakterize edilen «Pasif çalışan» yaklaşımının tersi olarak görülmektedir. Çalışanların aktif olmasına önem veren böyle bir yaklaşımın temelinde ise «çevrenin bireyler tarafından değiştirildiği» varsayımı olduğu düşünülmektedir. Çalışanlar da bulundukları örgütte iş koşullarını belirli bir ölçüde değiştirebilir. Hiçbir işin yapılması için önceden belirlenen görevler yeterli değildir. Her iş durumsal veya acil olarak ortaya çıkan beklenmedik işlerinde yapılmasını gerektirebilir. Böylece bu

durum «rollerin genişlemesi», veya «rollerin yenilenmesi» gibi kavramları ön plana çıkarmaktadır. İş ve örgüt şartları, inisiyatif almayı kolaylaştıran çevresel koşulları da oluşturmaktadır (Frese ve Fay, 2001).

Örgüt çalışanlarına sağladığı maddi ve manevi desteğin, işgörenler tarafından kendisine getirisinin neler olabileceğini bilmekte, buna göre gelecekle ilgili planlarını yaparken rahatlıkla değişim ya da yenilik gerektirebilecek kararlar alabilmektedir. Dolayısıyla örgüt çalışanına karşı çevre ve örgüt şartlarını, örgüt içerisinde ise refah ve mutluluk düzeyini kollayarak bir taraftan da ulaşmak istediği hedefe doğru emin adımlarla ilerlemek istemektedir.

2.3.4. İnsiyatif ikliminin sonuçları

Hacket (1992), bireylerin, çalıştıkları ortamda inisiyatif almalarının, kişisel olarakda iyi performansla alakalı olduğunu belirtirken, Wall, Jackson ve David (1992) ise, bireylerin inisiyatif almasının, kariyer başarısıyla ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Bireyin inisiyatif alması kısa süreli çalışmalarda değil uzun süreli çalışmalarda işe yaramaktadır. Çünkü iş gücünde, yeni fikirlerin üretime katılması, düzenli ve uzun vadeli uygulama sürecine sahip olması ve en son yeniliklerin takip edilmesine imkân sağlaması ile iş performansını artırmaktadır. Bazı durumlarda ise ne yazıkki bireyin inisiyatif alma düzeyinin yüksek olmasını yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından istenmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çünkü yöneticiler inisiyatif alan bireylere yönelik ‘Tekne Batıran’ çalışanlar olarak nitelendirerek, kurumun olumsuz yönde etkilendiğini düşünmektedirler (Baer ve Frese, 2003). İş ortamında bireylerden yüksek iş performansı bekleniyorsa, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı fikirlerine değer verilmelidir. Yaratıcı fikirleri geliştirmek için ise çalışanların iş ortamında gerekli özgürlüğe sahip olmaları büyük önem kazanmaktadır (Binnewies ve Gromer, 2012). Bireysel inisiyatif gösteren çalışanlarda, kendi refah ya da kişisel ilişkilerini etkileyecek olumsuz etkileri de olabilir. Birey bu davranışları ile diğer çalışanlar arasında ek rol üstlenerek onların beklentilerini yerine getirebilmek için yüksek performans sergilediği görülmektedir (Bolino ve Turnley, 2005). Örgüt başarı ve üretimi artırmayı hedefliyorsa, beklenmeyen problemlere ve üretimde oluşacak arızalara karşı, çalışma ortamını şekillendirerek birey ve örgüt arasında oluşan olumlu iş iklimini yüksek seviyede tutmalıdır. Bir başka ifade ile iş ikliminin düşük seviyede olduğu bir örgütte

Çalışanlar, süreç içerisinde böyle bir iklimde kendisini çaresiz hisseder, kendilerine verilen görevi yapmakta zorlanır ve ters giden durumlara karşı önlem almayı düşünmezler ya da üstlerine bu durum karşısında bilgi vermezler. Bu durumda ise örgütün performansı negatif yönde etkilenecek hedeflenen başarı elde edilemez (Baer ve Frese, 2003).

Bundan dolayı örgüt planladığı hedeflerine ulaşabilmek için süreç içerisinde çalışanlarına değer vermeli ve çalışan ile örgüt arasında oluşan iklime önem vermelidir. Yüksek düzeyde oluşan bu olumlu iklim örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli rol oynamaktadır. Bireyler bu örgüt ortamında iletişime açık olmalı ve kendisini rahatça ifade edebilmelidir ki bireyle örgüt arasında karşılıklı güven, saygı ve buna bağlı olarak kurulan sağlıklı ilişki sonucunda örgüt içerisinde beklenen olumlu bir çalışma ortamının oluşmasıdır. Böylece bireylerin bu gibi ortamlarda, kendilerini özgür hissettikleri ve bu da çalışanlar üzerinde daha fazla iş görme etkisi yaparak, inisiyatif alma davranışı gösterme eğilimi oluşturduğu düşünülmektedir. Dahası bireylerde örgüte ve çalışanlara karşı oluşan yüksek seviyede olumlu iklime sahip uygun çalışma ortamında olma hissi, bireylerin kişisel inisiyatiflerini kullanmada oldukça özverili ve istekli davranışlar sergilediklerini göstermektedir.

2.3.5. Eğitim örgütlerinde inisiyatif iklimi

Eğitim sistemimizin, eğitim öğretim sürecinde çok sık değişmesi ile beraber öğretmenler, okullar ve öğrenciler de değişim sürecine girmekte ve bu durumdan da en çok etkilenen öğretmenler olarak görülmektedir. Değişen yeni reformlarda öğretmenlerden beklentiler artmakta, öğretmenin okul, öğrenci ve yöneticilere karşı daha fazla rol ve sorumluluk üstlenerek, performansını yüksek tutması istenmektedir. Öğretmenler mesleğine ve öğrencilerine duyduğu saygıdan dolayı birçok olumsuz örgüt ortamlarında bile elinden geleni yaparak, ders ve öğrenci başarısını üst düzeye çıkarmak için çaba sarf etmektedirler.

Eğitimde reformların veya değişimin daha fazla yaşandığı dönemlerde, öğretmenlerin bu süreçteki davranışları ve verdikleri tepkiler üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biri olduğu belirtilmektedir (Barth, 2001; Frost, 2014). Öğretmenler, çalıştıkları okul ortamının değişim için güvenli ve uygun örgüt ortamı olduğunu hissederlerse değişime cevap veririler. Aksi takdirde yeni uygulamaları kabul

etmekte zorlanacak ve bundan da öte bu ortam öğretmenleri aşırı savunmacı olmaya yönlendirerek, eski alışkanlıklarını ve istenmeyen öğretmen davranışlarını sürdürmeye devam etmelerine sebep olabilecektir (Zimmerman, 2006). Öğretmenler değişen bu reformlar sürecinde, inisiyatif almalarını gerektiren birçok durumlarla karşı karşıya gelmektedirler. Öğretmenlerin karşılaştıkları bu beklenmedik durumda inisiyatif alabilmeleri için ise, bulundukları ortamda kurumları tarafından desteklenmeli ve kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, gerekmektedir. İnisiyatif ikliminin olduğu örgütlerde yenilik ve değişim kavramları önem kazanmakta, geleneksel yönetim şekillerinde ise yenilik ve değişim kavramları yönetimin hazırladığı uygulamaya konulamayan plan ve programlar olarak yerini almaktadır. Çalışana önem veren örgütlerde ise yüksek seviyeli başarı elde edebilmek için sorumluluğu çalışana yükleyerek elde edilecek kazanımların çalışanlar tarafından şekillenmesi beklenmektedir. Dahası örgütten beklenen başarı, bireyin omuzlarına yüklenerek, gerekli durumlarda inisiyatif alması ile elde edilir (Wall ve Jackson, 1995).

Öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel destek algılaması sonucunda görev ve sorumluluk alma isteğinde artış, performans ve çalışma azimlerinde yükselme olduğu görülmektedir. Buna göre örgütten destek aldığını algılayan öğretmen, sorumluluk duygusu hissetmeleri beklendiği gibi ayrıca öğretmenlerin buna hem tutumsal hem davranışsal olarak, kurumuna karşılık verme eğiliminde olması beklenmektedir (Zampetakis, Beldekos ve Moustakis, 2009). Böylece öğretmenlerde kurumlarında oluşan iklim olumlu ise inisiyatif alma düzeyi artarken, olumsuz olması ile de inisiyatif ikliminin azalmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle destekleyici bir ortamın oluşması, gelişen ve kendini yenileyen örgütlerin meydana gelmesi için oldukça önemlidir. Örgütte oluşan bu olumlu iklim ile öğretmenler daha önce kullanılan eski öğretimsel strateji ve yöntemleri kullanmayı düşünmemeli, kendilerini bu yöntem ve tekniklere geri döndürecek kadar stres altında hissetmemelidirler (Zimmerman, 2006).

Öğretmenin eğitim sisteminde önemli bir paydaş olarak okul yöneticisinin ve kurumun kendisini desteklemesi ile kurum yararına elde edilecek kazanımlar da her koşulda inisiyatif alarak sadece bireysel başarısını ön plana çıkarmak için değil kurumun belirlediği eğitim öğretim hedeflerinin de gerçekleşmesi yönünde çaba harcadığı görülmektedir. Bu nedenle öğretmenin kurum ve öğrencinin başarısını üst düzeylere çıkararak eğitim sisteminin ve okulların kalitesini artırmak için oldukça önemli bir etken olduğu görülmektedir.

2.4. Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve İnsiyatif İklimi İlişkisi

Örgüt içerisinde, bireyler örgütlerinden destek alma ihtiyacını hissederler. Çalışanlar aldıkları örgütsel destek sayesinde, saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçlarına karşılık bulurlar. Örgüt ise bireye verdiği destek ile çalışanlarının performanslarının farkında olduğunu, onların mutluluğunu önemseydiğini, onlarla birlikte örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaktan memnun olduğunu belirterek, bireyin örgüte ait olma, örgüt içerisinde arkadaşları ve yöneticileri tarafından saygı görme ve onaylanma gibi örgütün başarısı için sonderece önemli olan, ihtiyaçlarını karşılamış olurlar (Özdemir, 2010).

Bireyler kendilerine ve örgüt içerisinde beraber oldukları çalışanlara karşı, örgütlerinin vermiş olduğu desteği takdir ederek örgütleri ile daha fazla özdeşleşme çabası içerisinde olurlar. Kurumu ile özdeşleşen birey performansını artırarak, kurum içerisinde sorun yaşamadan örgütün değerlerini, uzak ve yakın hedeflerini göz önünde bulundurarak, elde edilen başarıyı, bireysel başarısı olarak düşünmeden, örgütün başarısı olarak göstermeye çalışır. Öğretmenlerin okul ile özdeşleşmeleri öncelikle çalışanlar arası iletişimi, beraber hareket etme duygusunu, örgüte karşı sorumluluğunu ve bağlılığını artıracak gibi örgütün verimliliğini ve etkililiğini doğru orantılı olarak üst seviyelere çıkaracaktır.

Öğretmenler örgütlerinden aldıkları desteği, kurumu ile özdeşleşerek kurumun çıkarları doğrultusunda başarı düzeyini artırma yönünde hareket ederken, birçok sorunlarla karşılaşır. Bu sorunlar karşısında öğretmen, kişisel inisiyatifini kullanarak kurumun olumsuz yönde etkilenmesini önler ve kurumun belirlemiş olduğu hedeflerinden sapmaması için çaba sarf ederler. Öğretmen beklenmedik olumsuz koşullardan, örgütün zarar görmeden kurtulabilmesi için öngörüle bulunarak, plan yaparlar ve sorunu aşmaya çalışırlar. Ancak bu davranışların, yönetici tarafından takdir edilmesi ve önerilerinin değer bulması sonucu öğretmen daha fazla performans gösterir, örgütü için bir adım daha ileri gitmekten çekinmeyerek, kurumun başarısı için lokomotif görevi görür.

Öğretmenler özellikle son zamanlarda eğitim öğretim süreci içerisinde aniden gelişen birçok yenilikle karşılaşmakta, bu süreci aşabilmek için özveri ile çalışarak, kurumun ve eğitimin kalitesinin düşmemesi için elinden geleni yapmaktadır. Fakat öğretmen bu davranışlarını devam ettirebilmesi için, okul yönetiminden fiziksel ve teknik destek görmesi, okulu ile özdeşleşerek, inisiyatif alabileceği olumlu örgüt

ikliminin oluşması gerekmektedir. Aynı zamanda ülkenin yakın ve uzak hedeflerinin gerçekleşmesinde öğretmen kurumu ile özdeşleşen, eğitim öğretim sürecinde kurumu tarafından adi bir şekilde desteklenen öğretmenin okulunda daha fazla elini taşın altına koyarak inisiyatif alacağı düşünülmektedir.

2.5. Konu ile İlgili Türkiye'de ve Yurtdışında Yapılan Yayın ve Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar; yurt içinde ve yurt dışında olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

2.5.1. Örgütsel destek ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar

Ceylan ve Şenyüz (2003), “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” çalışmasında, sigorta örgütünde çalışan 225 işgören üzerinde yürütülmüştür. Araştırmaya göre; algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve örgütsel destek arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı ifade edilmiştir. Araştırmanın en önemli bulgusu, örgütün işgörenlerin çıkarlarını gözetmesi, işgörenlerden haksız çıkar sağlamaya çalışılmaması, işgörenlerin talep ve şikâyetlerinin dikkate alınması, işgörenlerin olumlu katkılarının değerlerinin bilinmesi gibi faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı etkilediği belirtilmiştir.

Özdevecioğlu (2003), “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri” araştırmak amacıyla, Kayseri ilinde beş büyük mobilya fabrikasında çalışan 421 işgörenle araştırma yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Selçuk (2003), “İşgörenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin, İşe Bağlılık ve İş Doyumuna Etkileri” çalışmasında, Sodexho firmasında çalışan 153 işgören üzerinde yürütmüştür. Araştırma sonucunda işgörenlerin kişisel gelişimlerinin örgüt tarafından yeterince desteklenmediği gözlenmiştir. Ayrıca işgörenlerin demografik özelliklerine göre cinsiyet ve medeni durum algılanan örgütsel destek düzeyini etkilemektedir. 40-49

yaş aralığında çalışan işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek, 20-29 ile 30-39 yaş aralığında çalışan işgörelere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Eğitim düzeyi, algılanan örgütsel desteğin kişisel gelişim boyutunda anlamlı iken; üniversite mezunu olan bireylerin bu boyuta ilişkin algıları daha yüksek düzeyde hesaplanmıştır. Üst düzey yöneticilerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri daha yüksektir. Hizmet süresi, algılanan örgütsel desteğin işin yapısı boyutunda anlamlı iken; 6-10 yıl arasında çalışmış işgörenlerin bu boyuta ilişkin algıları daha yüksektir şeklinde ifade edilmektedir.

Özdevecioğlu (2004), “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” çalışmasında, Kayseri ilinde mobilya sektöründe çalışan işçi ve yöneticiler üzerinden yürütmüştür. Bu çalışma örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri aracılığıyla ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel destek ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü ilişki saptanmıştır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu sonucu da algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini etkilediğini ifade etmiştir.

Akalın (2006), “Duygusal Örgütsel Bağlılık ile Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Öz Saygının Aracılık Rolü” çalışmasında, Bursa il merkezinde özel ve kamu hastanelerinde çalışan doktor ve hemşireler üzerinden yürütmüştür. Araştırmada algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık ve örgüt temelli öz saygı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılırken, algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt temelli öz saygı düzeyiyle orantılı bir değişiklik olmadığı şeklinde ifade etmiştir.

Yokuş (2006), “Erkek Egemen Mesleklerde Çalışan Kadınların Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” çalışmasında, çalışma grubunu, polis memuru ve mühendislerden oluşan 210 kişi üzerinden yürütmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre mühendislerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri polisler göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışmada, cinsiyet açısından algılanan örgütsel destekte bir farklılık gözlenmemiştir. Algılanan örgütsel destek düzeyi yükseldikçe duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık da artmaktadır, sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksel (2006), “İşgören-Yönetici İletişimi İle Yönetici Desteği ve Meslektaş Desteğinin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisine algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki” çalışmasında, algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği, meslektaş desteği ve iletişim ile pozitif; işten ayrılma eğilimi ile negatif bir ilişkinin olduğu göstermektedir. Ayrıca yönetici desteği, meslektaş desteği ve işgören-yönetici iletişimi, algılanan örgütsel desteği artırmaktadır.

Güney, Akalın ve İlsev (2007), “Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı” çalışmasında, Bursa’da bir devlet hastanesi ve üç özel hastanede çalışan doktor ve hemşire üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir olumlu etkiye sahip olduğu ortaya çıkmış; örgüt temelli öz saygının bu ilişkide herhangi bir düzenleyici etkisine rastlanamamışsa da, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Bozkurt (2007), “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki” çalışmasında, araştırmayı Nemrut ve Aliağa limanlarına gelen gemi personeli üzerinden yürütmüştür. Araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılırken duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenirken algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığı sonucu bulunmuştur.

Aykan (2007), “Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Güven Algıları ile Tükenme Davranışı Düzeyleri Arasında İlişkileri Analiz Etme” araştırmayı, Kayseri il merkezindeki anaokullarında görev yapan öğretmenlerle yürütmüştür. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal tükenmeleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde algılanan örgütsel güven ile duygusal tükenme arasında negatif bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir.

Yıldız (2008), “Örgüt Kültürünün İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Verimliliği Üzerine Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı” çalışmasını, Düzce ilinde faaliyet gösteren bir tekstil firmasında çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Araştırmaya göre örgüt kültürü ile örgütsel destek ve çalışan verimliliği arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılırken işten ayrılma niyeti ile örgüt kültürü ve örgütsel destek arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel desteğin örgüt kültürü ile işten ayrılma niyeti arasında ve örgüt kültürü ile çalışan verimliliği arasında aracılık rolü olduğu ifade edilmiştir.

Akın (2008), “Araştırmasında Örgütsel ve Sosyal Desteğin İş/Aile Çatışmaları Üzerindeki Etkileri ile Sosyal ve Örgütsel Desteğin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri” çalışmasını, sıklıkla gece nöbetlerine kaldıkları için yüksek iş/aile çatışması potansiyeline sahip olan hemşireler üzerinden yürütmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel desteğin iş/aile çatışması ile negatif yönlü, örgütsel ve sosyal desteğin yaşam tatmini ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini ile negatif yönlü bir ilişkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şimşek, Akgemici ve Kaplan, (2008), “Akademik Personelin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güven ile Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerini Belirleme” çalışmasında, Nevşehir Üniversitesi’nde görev yapan akademik personel üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu; ancak algılanan örgütsel destek ile kişisel başarı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ifade edilmiştir.

Çakar ve Yıldız (2009), “Kültürünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini Araştırmışlar ve Örgütsel Desteğin Ara Değişken Etkisi” çalışmalarında, tekstil sektöründe çalışan bireyler üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, örgüt kültürünün boyutlarından bireycilik toplumculuk, güç mesafesi, iç belirsizlikten kaçış ve dış belirsizlikten kaçışın örgütsel destek üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. İşten ayrılma eğiliminin ise sadece iç belirsizlikten kaçış boyutu ile ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Örgütsel destek algısı da işten ayrılma niyeti ve iç belirsizlikten kaçış arasındaki ilişkide ara değişken rolüne sahip olduğunu ifade

etmişlerdir.

Özbek ve Kosa (2009), “Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği, Duygusal Bağlılık ve Personel Güçlendirmenin Müşteri ile İletişim İçerisinde Olan Banka Çalışanlarının Verdikleri Hizmetin Kalitesi ile Olan İlişkisi” çalışmalarında, Kırgızistan’da banka çalışanları üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel destek, üst yönetim desteği, duygusal bağlılık ve personel güçlendirme hizmet kalitesi ile doğrusal ve pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında hizmet kalitesi ile güçlendirmenin serbestlik boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Uçar (2009), “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Öz Saygının Düzenleyici Rolünü Tespit Etme” çalışmasını, çeşitli işyerlerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenirken örgüt temelli öz saygının da bu ilişki de düzenleyici rolü olduğu ifade edilmiştir.

Kalağan (2009), “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiyi Belirleme” çalışmasını, Akdeniz Üniversitesi’nde çalışan araştırma görevlileri üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Türkmen (2009), “İş Karakteristikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz Yeterlilik İnancı İle İlişkisi ve Öz Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi” çalışmasını, İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir deniz taşımacılık şirketi üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre, çalışanların öz yeterlilik inancı ile algılanan örgütsel destek ve çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılırken iş karakteristikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Celep, Keleş, Konaklı (2009), “Örgütsel Desteğin Örgütsel Adanmışlık

Üzerindeki Etkisi” çalışmasını, Kocaeli Üniversitesi’nde görev yapan öğretim elemanları üzerinden yürütmüştür. Bu çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu belirtilmiştir.

Özdemir (2009), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Algılanan Örgütseldestek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi” çalışmasını, 247 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında “orta” düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet, kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucunu tespit etmiştir.

Özyurt (2010), “Örgütsel Destek, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Çalışma Yerinin Katkısı” çalışmasını, telekomünikasyon firması çalışanları üzerinden yürütmüştür. Araştırmaya göre örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışının bir öncülü olduğu ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca prosedürel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemede diğer adalet türlerine göre daha fazla etkiye sahip olduğu ve bu ilişkilere çalışma yerinin de katkısı olduğu ifade edilmiştir.

Kaplan (2010), “Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” çalışmasını, Kapadokya bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Bu çalışmada başkalarının iyiliğini isteme, kanun ve kod ve kurallar iklim tipleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, buna karşın araçsallık iklim tipi ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak bağımsızlık iklim tipi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki bulunurken, devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü, devam bağlılığı üzerinde ise negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir.

Önderoğlu (2010), “Örgütsel Adalet Algısı ile İş Aile Çatışması Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü” çalışmasını, Ankara ilinde faaliyet

gösteren özel banka çalışanları üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre örgütsel adalet ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki görülürken iş aile çatışması ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Özdemir (2010), “İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançlarıyla İlişkisi” çalışmasını, Ankara’da devlete bağlı sekiz ilköğretim okulunda görevli öğretmenler üzerinden yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel destek ile öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inancı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur ve örgütsel destek öğretmenlerin öz yeterlik inancının önemli bir değişkeni olarak ifade edilmiştir.

Polat ve Aktop (2010), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi” çalışmalarını, Kocaeli ili Kartepe ve Başiskele ilçelerindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Ayrıca duygusal zekânın alt boyutlarından sadece başkalarının duygularını tanıma ve duyguları kullanma alt boyutlarının öğretmenlerin girişimcilik davranışını anlamlı bir şekilde açıkladığı belirtilmiştir.

Köse ve Gönüllüoğlu (2010), “Örgütsel Bağlılığın Oluşumuna Etki Eden Faktörlerden Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” çalışmalarında, Eskişehir ilinin merkezinde kamu sektöründe faaliyet gösteren bir gıda işletmesinde çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel desteğin alt değişkenlerinin, örgütsel bağlılığın alt değişkenleri üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Genel olarak kişisel gelişime yönelik destekleyici faaliyetlere ilişkin görüşler ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuşken, işin yapısına yönelik destekleyici faaliyetlere ilişkin görüşler ile bağlılık boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel destek bileşenlerinden kişisel gelişim ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal, devam, zorunlu bağlılık arasında yapılan korelasyon analiz sonuçlarında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Turunç ve Çelik (2010), “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş/Aile Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma” araştırmalarını Ankara’da faaliyet gösteren küçük ölçekli savunma sektöründe çalışanlar üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiğini ifade etmişlerdir.

Uçar ve Ötken (2010) “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasında İlişkiyi ve Ayrıca Bu Değişkenler Arasında Örgüt Temelli Özsaygının Ara Değişken Olarak Rolü” çalışmalarında, 148 beyaz yakalı çalışan üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu, ancak devam bağlılığı ile negatif bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

Gül (2010), “Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek” çalışmasını Ankara ilindeki Çankaya, Altındağ, Keçiören, Yenimahalle ve Gölbaşı ilçelerinde görev yapan genel devlet lisesi ve özel liselerde görev yapmakta olan 462 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, özel liselerde çalışan öğretmenlerin, örgütsel destek algısı devlet liselerindeki öğretmenlerden daha yüksek olarak bulunmuştur. Örgütsel destek algısı lise türü ve hizmet süresi ile anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilmiştir. Sadece devlet liselerinde ki erkek öğretmenlerin örgütsel destek algısının, kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Eser, (2011) “Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi” çalışmasını, 334 kamu ve özel sektör çalışanı ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda, güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında çok düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

Tokgöz (2011), “Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Adalet ve Örgütsel destek Arasındaki ilişkinin Tespit Edilmesi” çalışmasını, 162 elektrik dağıtım şirketi çalışanı ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında

kuvvetli düzeyde ve örgütsel sinisizm ile örgütsel destek arasında orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fındık (2011), “Örgütsel Destek Algılarının, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” çalışmasını Konya’da çalışan aile hekimleri üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiş, işten ayrılma niyeti ile diğer değişkenler arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilere bakılmış, örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olup, ancak demografik değişkenler ile algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Nayır (2011), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi” çalışmasını, kamu okullarında çalışan 433 öğretmen, 383 yönetici ve özel ilköğretim okullarında çalışan 454 öğretmen ve 295 yönetici olmak üzere toplam 1565 kişi ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında farklılaştığı ifade edilmiştir.

Derinbay (2011) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri” çalışmasını 17 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler örgütsel desteği en yüksek düzeyde öğretimsel destek boyutunda, en düşük düzeyde ise yönetsel destek boyutunda algılamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek cinsiyet, branş, eğitim durumu ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek yaş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre destek algıları adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Algılanan örgütsel destek örgüt büyüklüğü değişkenine göre yönetsel destek boyutunda anlamlı bir

farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve adalet boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Demir (2012), “Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki” çalışmasını, havalimanı yer hizmetleri işletmelerinde çalışan 282 katılımcıyla yürütmüştür. Örgütsel Destek faktörleri ile Örgütsel Bağlılık faktörleri arasında pozitif yönlü birlişki tespit edilirken, İşten Ayrılma Eğilimi ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Diğer yandan Örgütsel Bağlılık faktörleri ile İşten Ayrılma Eğilimi arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Çorbacıoğlu (2012), ”Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Boyutlarından Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılığı Nasıl Etkiler” araştırmasını 323 imalat sektörü çalışanı tarafından yürütmüştür. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı birlişkinin varlığı ortaya koyulurken, devam bağlılığı ile arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Karakurt (2012), “Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Duyguları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi ve Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlık Duygularının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” çalışmasını, 2010-2011 Eğitim-Öğretim yılında Konya ili büyükşehir sınırları içinde görev yapan ilköğretim okullarında çalışan 493 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin öğretimsel destek, yönetimsel destek, adalet desteği alt boyutları arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nin duygusal yoksunluk alt boyutunda öğretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlığında azaldığı, yine öğretmenlerin İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nin sosyal arkadaşlık alt boyutunda öğretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlığın da azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yücel (2012), İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasında ki ilişkinin ve algılanan örgütsel desteğin önemli ve negatif bir ilişki olduğu ve algılanan örgütsel desteğin, iş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde ve pozitif

yönde etkilediğini ifade etmiştir.

Karacaoğlu (2012), “Çalışanların Örgütsel Destek ve Tükenmişlik Algılarının Düzeyinin Belirlenmesi” çalışmasını, 333 imalat sanayi sektörü çalışanı ile yürütmüştür. Sonuçlar, çalışanlarca algılanan örgütsel destek ile genel tükenmişlik ve onun boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ve zayıf bir etkileşim olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan algılanan örgütsel destek ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif ve zayıf bir etkileşimin olduğunu ifade etmiştir.

Kaplan (2012), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” çalışmasını, 967 otel çalışanı ile yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gürbüz (2012), “Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi” çalışmasını, Erzurum il merkezinde faaliyet gösteren çağrı merkezinde çalışanlarla yürütmüştür. Bu çalışmada algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık boyutlarıyla ele alınmıştır. Örgütsel destek ve güvenin, örgütsel bağlılık üzerine etkisi ayrı ayrı teorik olarak açıklanmıştır. Araştırma sonucuna göre, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki ve örgütsel güven boyutlarıyla örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki ortaya konularak, örgütsel destek ve güvenin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisi belirlenmiştir.

Eğriboyun (2013), “Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki” çalışmasını, 2011-2012 Eğitim-Öğretim Yılında Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan 72 yönetici ve 529 öğretmen olmak üzere toplam 601 eğitimci üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, çalışanların, örgütlerinin kendilerine bağlı ve destekçi olduğunu hissettiklerinde, güvenlerinin ve örgütsel bağlılıklarının da daha güçlü olduğunu ortaya koyduğu söylenebilir.

Koçoğlu (2013), “Araştırma Görevlilerinin, Örgütlerine Yönelik Bireycil

Toplumcul Örgüt Algılayışlarının, Üniversite İçerisinde Bilgi Yönetimi Etkinliğinde Algılanan Örgüt Desteğinin Aracı Değişken Rolüne Yönelik İlişkisi” çalışmasını, Türkiye de bir üniversitede çalışan 132 araştırma görevlisi ile yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, 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 örgütsel desteği ve bilgi yönetimi etkinliği arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ifade etmiştir.

Erdem (2014), “Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması” çalışmasını, TRB-1 bölgesinde (Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl) bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda; iç kontrol odağı ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları arasında pozitif ve anlamlı, duygu odaklı stresle başa çıkma davranışları arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Algılanan örgütsel destek ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları ve psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü oynadığı sonucuna varılmıştır. Buna paralel olarak iç kontrol odağı ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları arasındaki ilişkide de psikolojik sermayenin aracılık rolü oynadığı görülmüştür.

Işık (2014), “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Örgütsel Destek ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik” çalışmasını, sağlık alanında çalışan personeller üzerinden yürütmüştür. Araştırmada sağlık personellerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve sağlık kurumları ve yönetiminden kaynaklı rol kavramı, rol belirsizliği ile örgütsel destek ve iletişimin tükenmişlik üzerindeki etkileri araştırılmış olup, çalışmada bu kavramlar detaylı bir şekilde ifade edilmeye çalışılmıştır.

Dirin (2014), “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Trb-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma” çalışmasını TRB-2 bölgesinde (Van, Bitlis, Hakkâri ve Muş illeri) bulunan özel güvenlik sektöründe çalışmakta olan

191 iş gören üzerinden yürütmüştür. Buna göre, iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ifade edilmiştir. Demografik faktörlerden yalnızca cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş; medeni durum, yaş, eğitim ve iş tecrübesi ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tüzün (2014) “Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi” çalışmasını, Araştırma, İstanbul ilindeki Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı 10 Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde çalışan 640 hemşire üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasındaki negatif düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Bağlılık”, “Katkı”, “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü, ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Bağlılık”, “Katkı”, “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü, zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunduğu ifade edilmiştir.

Nartgün ve Kalay (2014), “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Görüşleri” çalışmalarında, cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel özdeşleşme ölçeği’nde öğretmenlerin görüşleri arasında fark oluştururken diğer iki ölçekte fark oluşturulmamıştır. Öğrenim ve hizmet değişkenlerine göre ise görüşler arasındaki hiçbir ölçekte fark bulunamamıştır. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı belirtilmiştir.

Gökpınar (2014), “İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” çalışmasını, özel sektörde görev alan 259 beyaz yakalı çalışan üzerinden

yürütmüştür. Araştırmaya göre, içten denetimli ve dıştan denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların, iş stresi ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. İçten denetimli ve dıştan denetimli B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların, iş stresi ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Buna göre, içten ve dıştan denetimli, A tipi ve B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça, iş stresleri azalmaktadır şeklinde ifade edilmiştir.

Oktar (2015), “Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği” çalışmasını, engelli bireylere hizmet veren kurumlarda çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Araştırmada, engelli bireylere hizmet veren kurumlarda çalışanların algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Hatipoğlu (2015) “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama” çalışmada, Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapan ilköğretim ve lise öğretmenleri ile yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta seviyede, örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyelerinin ise yüksek seviyede olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin, örgütsel destek algıları ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyesi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çok sık görevyeri değiştiren öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile özdeşleşme seviyelerinin daha düşük seviyede olduğu da araştırmada tespit edilen bir diğer sonuçtur.

Erkoç (2015), “Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” çalışmasını İstanbul ilindeki beş farklı banka kuruluşundaki çalışanlar ile yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre elde edilen bulgular, kişisel gelişime yönelik destek ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fakat karşılıklılık normuna dayalı destek ile görev performansı ve bağlamsal

performans arasındaki ilişki manidar olmakla birlikte negatif korelasyon ilişkisi olduğu bulunmuştur. Öte yandan şartlı değişken olarak araştırma modelimize aldığımız öz yeterlilik değişkeninin algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında düzenleyici rolünün olmadığı ifade edilmiştir. Demografik değişkenlerle yapılan analizlere göre, cinsiyete, yaşa, eğitim durumu ve sektör tecrübesine göre görev performansı ve bağlamsal performans arasında kıyaslama yaptığımızda anlamlı bir sonuç olmadığı tespit edilmiştir.

2.4.2.Örgütsel destek ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar

Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986), örgütsel destekle ilgili yaptıkları araştırmada bir örgütteki çalışanların, örgütün katkılarına ne kadar değer verdiğine ve refahlarıyla ne derece ilgilendiğine dair genel inançlar oluşturduğunu belirtmektedir. Bu şekilde algılanan örgütsel desteğin devamsızlığı azalttığı, bu ilişkinin değiş-tokuş ideolojisi güçlü olan çalışanlar için daha büyük olduğunu belirtmişlerdir.

Eisenberger, Fasalo ve Davis-La Mastro (1990), altı meslek grubu üzerinde gerçekleştirilen birinci çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ile işe katılım ve performans arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiş, ikinci çalışmada ise imalat sektörü çalışanları ile müdürleri üzerinde uygulanan, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, performans sonuç beklentileri ve örgüte yardım için yapıcı olma durumu arsında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bir ilişkinin bulunduğu ifade edilmiştir.

Shore ve Tetrick (1991), “Çalışanların Destek Algılamaları ile Duygusal Bağlılıkları” çalışmalarını, ABD’nin güneydoğusunda bulunan büyük bir şirket üzerinden yürütmüşleridir. Araştırmada algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

George, Reed, Ballard, Colin ve Fielding (1993), yılında AIDS hastalarıyla ilgilenen 256 hemşire üzerinde araştırma yaparak, olumsuz ruh halinin sosyal ve örgütsel destek ile daha aza indirgenebileceğini belirtmişlerdir.

Shore ve Wayne (1993), çalışanlar ve yöneticiler üzerinde yapmış oldukları

çalışmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisiyle birlikte sosyal değişim çerçevesinde duygusal bağlılık ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu, devam bağlılığı ile arasında negatif yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Setton, Benett ve Liden (1996), Gouldener' in karşılıklı teorisine göre algılanan örgütsel desteği ve lider-üye etkileşiminin, çalışan tutum ve davranışları ile olan ilişkisini yorumlamışlardır. Bu çalışma, bireylerin karşılıklı etkileşiminde gösterdikleri çabaların bu etkileşimi gerçekleştirdikleri bireylere göre farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkla, lider-üye etkileşiminin ise örgütsel vatandaşlıkla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch (1997), çeşitli örgütlerin çalışanları ile yaptıkları araştırmada, örgütün kendi karar verdiği olumlu iş koşulları ile algılanan örgütsel destek ilişkisinin, örgütün dış etkiler sonucunda verdiği olumlu iş koşulları ile algılanan örgütsel destek ilişkisine göre çok daha kuvvetli bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Wayne, Shore ve Liden (1997), 570 çalışan ve bu çalışanların yöneticilerini 289' u üzerinden yaptığı araştırmada, algılanan örgütsel destek seviyesi ile lider-üye etkileşiminin, birbirinden farklı etken ve sonuçlara sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch (1998), "Sosyo-Duygusal İhtiyaçların Algılanan Örgüte, Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Olan Etkisi" çalışmalarını, 308 polis çalışanı üzerinden yürütmüşlerdir. Sosyo-duygusal ihtiyaçları güçlü olan çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve performans ilişkisinin de güçlü olduğunu belirtmişlerdir. İş çabasının sosyo-duygusal kaynaklardan edinilen teşvik ile doğru orantılı gelişmekte olduğunu, algılanan örgütsel destek ile çeşitli sosyo-duygusal ihtiyaçların tatmin edildiği, algılanan örgütsel destek ile yüksek performans gösteren bireylerde, sosyo-duygusal ihtiyaçların etkisinin artış gösterdiği belirtilmiştir.

O'Driscoll ve Randall (1999), İrlanda ve Yeni Zelanda'da gıda sektöründe faaliyet gösteren ve geneli erkek olan mandıra çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada,

örgütsel bağlılığın algılanan örgütsel desteğin güçlü bir öncülü olduğu ve algılanan destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Dee (1999), “Örgüt İklimi ve Örgütsel Yenilik İçin Sağlanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki” çalışmasını, üniversitede yürütmüştür. Araştırmada, her iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemiştir. Öğretim üyelerinin örgütsel yeniliğe açık ve destekleyici düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Üniversitedeki mesleki deneyimleri yüksek olan öğretim üyelerinin yeniliğe ilişkin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri daha yüksek bulunurken; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, ırk ve aynı pozisyondaki hizmet süreleri ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yoon ve Lim (1999), “İşyerindeki Örgütsel Destek” çalışmalarını, Kore’de hastane çalışanları üzerinde yürütmüşlerdir. Örgütsel desteğin, yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinden oluştuğunu belirtmişlerdir. Kore kültüründe kadınların rollerinin bastırıldığı ve ayrımcılığa maruz kaldığı; bu nedenle erkek işgörenlerin örgütsel desteği daha çok algıladıklarını belirtmişlerdir.

Cheung (2000), Tayvan’da 927 işgören üzerinde gerçekleştirdiği ve algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarında maddi ödülün tek başına yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, destekleyici bir örgüt kültüründe çalışan bireylerin üstleri tarafından cesaretlendirildikleri ve iyi birer çalışma ortamı sağlandığı için örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucuna varılmıştır.

Tansky ve Cohen (2001), araştırmalarında, hastanede çalışan 262 şef ve yöneticilerin algıladıkları örgütsel destek, işgören gelişimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Büyük bir hastanede yürütülen deneysel çalışmada, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel desteğin, memnuniyet ve kariyer gelişimi ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Rhodes, Eisenberger ve Armeli (2001), “İş Tecrübesi, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri” ilgili 3 farklı çalışma

yürütmüşlerdir. Farklı örgütlerden 367 kişi üzerinde gerçekleştirilen birinci çalışma, algılanan örgütsel destek, örgütsel ödüllendirme, prosedür adaleti ve şeflerin desteği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. İkinci çalışmada ise, örgütsel desteğin örgütsel bağlılıktaki değişimlerle pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve algılanan örgütsel desteğin beraberinde örgütsel bağlılığı getirdiğini ortaya koymuştur. Algılanan örgütsel destek ile gönüllü işten ayrılanlar (örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğu) arasında negatif bir ilişki olduğunu kanıtlayan son çalışma da, ise olumlu iş koşullarının algılanan örgütsel destek aracılığıyla örgütsel bağlılığın arttıracak ve çalışanların geri çekilme davranışlarını azaltacağı belirtilmiştir.

Eisenberger, Robert; Rhoades, Linda; Armeli, Stephen (2001), bu çalışmada, iş performansı, çalışanın duygusal bağlılığı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide karşılıklı ilişkinin rolünü araştırmışlardır. Algılanan örgütsel desteğin çalışanın örgütün amaçlarına yetişmesine yardım etmede ve örgütün refahıyla ilgilenmesiyle ilgili olarak mecburiyet hissetmesiyle pozitif yönde ilişkili olduğunu; mecburiyet hissini, örgütsel kendindelik, duygusal bağlılık ile örgütsel destek arasında aracılık ettiğini; algılanan örgütsel destek ve mecburiyet hissini çalışanın karşılıklılık normu ile arttırdığını belirtmişlerdir.

Moideenkutty, Blau, Kumar ve Nalakath (2001), Hindistan'da ilaç mümessillerinin algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları konusunda yaptıkları araştırmada örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades (2002), çalışanın işten ayrılması, algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteği arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Birinci çalışmalarında değişik örgütlerde çalışanlar üzerinde araştırma yapılarak, bu çalışmada, algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel destekle pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. İkinci çalışma perakende sektöründe çalışanlar üzerinde yapılmış, örgüt içinde yöneticinin yüksek informal statüsünü algılayan çalışanların algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Üçüncü çalışmada perakende sektöründe çalışanlara uygulanmış, yöneticinin çalışanların refahıyla ilgilendiği ve

onların katkılarına değer verdiği takdirde algılanan örgütsel desteğin arttığını ve artan örgütsel destekte işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna varmışlardır.

Yoon ve Thye'nin (2002), Kore'nin iki büyük elektronik şirketindeki çalışanlara yönelik incelemeleri, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkarasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu; dahası iş tatmini ve algılanan örgütseldesteğin, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir.

Rhoades ve Eisenberger (2002), yaptıkları çalışmada çalışanlarca algılanan olumlu davranışların (adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve olumlu iş şartları) algılanan örgütsel desteği artırdığını belirtmişlerdir. Artan örgütsel destekte iş memnuniyetini, duygusal bağlılığı, performansı artırdığını, geri çekilme davranışını ise azalttığını ifade etmişlerdir.

Gakoviç ve Tetrick (2003), ABD'deki öğrencilerin örgütsel destek algılarıve bağlılık düzeylerini inceledikleri araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ileduygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Hochwarter, Kacmar, Perrew ve Johnson (2003), ABD'deki Üniversite öğrencilerine yönelik araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu görmüşlerdir.

Stinglhamber ve Vandenberghe'in (2003), Belçika Üniversitesi'nin 1988-1997 yılları arasındaki mezunları üzerinde yaptıkları araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile örgüte duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Allen, David, Shore, Lynn ve Griffeth, Rodger (2003), çalışmalarını, ilk olarak alışveriş merkezinde çalışan satış elemanlarından, ikinci olarak sigorta temsilcileri üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırmanın amacı algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörleri ve gönüllü işten ayrılmayı belirlemedeki rolünü araştıran bir model geliştirmek ve bu modeli test etmektir. Destekleyici insan kaynakları uygulamalarının (karar almaya katılım, ödüllerin adaletliliği ve büyüme fırsatları gibi) algılanan örgütsel

desteğin gelişimine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin geri çekilme davranışı ile olumsuz yönde ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Yoshimura (2003), Kuzey Amerika’da mühendislik firmasında çalışan işgörenlerin, algılanan örgütsel destek, yönetim ile iletişim, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet farklılıkları mevcut işgücünü azaltmaktadır. Duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek ve yönetim ile iletişim arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

Foley, Hang-Yue ve Lui (2005), Hong Kong’ta 877 Çin çalışan üzerindeki çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ve cinsiyetin iş stresi ve iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkilere doğrudan ve dolaylı etkilerini araştırmışlardır. Algılanan örgütsel destek, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunurken, iş stresi (rol belirsizliği, rol çatışması ve iş yükü) ile aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması olumlu ilişkili bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek yüksek iken, iş yükü ve iş-aile çatışması arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Currie ve Dollery (2006), araştırmacılar 351 yeminli ve öğrenci polis memurunun örgütsel bağlılığı ve algıladıkları örgütsel desteği araştırmışlardır. Buna göre, polis memurlarının hizmet yılı, yaşları ve rütbesi arttıkça örgütsel bağlılığın ve algıladıkları örgütsel desteğin azaldığı, araştırmaya katılanların örgütsel bağlılığının da düşük olduğu görülmüştür.

Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea (2006), 325 üniversite elemanı üzerinde gerçekleştirdiği ve algılanan örgütsel destek ile algılanan dışsal itibar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada, algılanan örgütsel desteğin ve algılanan dışsal itibarın, örgütsel bağlılığa katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Çalışmalarında cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Piercy, Cravens, Lane ve Vorhies (2006), satış personellerinin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır.

Makanjee, Hartzer, Uys (2006), Güney Afrika'da röntgen uzmanları üzerinde yaptıkları araştırmada, algılanan örgütsel destek ile normatif ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Loi, Hang-Yue ve Sharon (2006), Hong Kong'da avukatlar üzerinde yaptıkları araştırmada işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve çalışanın adalet algısı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Buna göre hem dağıtım adaletinin hem de prosedürel adaletin algılanan örgütsel desteğin gelişmesine katkıda bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığa aracılık ettiği ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Shanock ve Eisenberger (2006), 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. Buna göre, yöneticinin algılanan örgütsel desteği, çalışanın algılanan yönetici desteği ile pozitif yönde ilişkili, çalışanın algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek, rol performansı ve ekstra rol performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Jawahar ve Hemmasi (2006), işten ayrılma niyeti ve örgütsel destek arasındaki ilişki üzerindeki işveren memnuniyeti ve iş memnuniyetinin aracı etkisini araştırmışlardır. Destek algısının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu ve işveren memnuniyetinin işten ayrılma niyeti üzerinde iş memnuniyetinden daha güçlü bir etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Chow, Lo, Sha ve Hong (2006), performans sonuçları ve müşteri yönelimi üzerindeki tecrübe, örgütsel destek ve personel güçlendirmenin etkilerini araştırmışlardır. Buna göre hem örgütsel destek, hem de personel güçlendirmenin, müşteri yönelimlilik üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Personel güçlendirmenin örgütsel desteğin ve performansın artmasını sağladığını ifade etmişlerdir.

Aube, Rousseau ve Morin (2007), Kanada’da cezaevi çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu altını çizmişlerdir. Öte yandan, algılanan örgütsel destek ile devambâğılılığı arasında negatif bir ilişki olduğuna ilişkin varsayımları doğrulanmamıştır.

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 çatışmasını azaltması yoluyla iş memnuniyetini etkilediğini bulmuşlardır.

Maertz, Griffeth, Campbell ve Allen (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.

Sluss, Klimchak ve Holmes (2008), ABD’deki çok-uluslu bir şirketin çalışanları ve yöneticilerine yönelik araştırmalarında; algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Panaccio ve Vandenberghe (2009), Kanada’daki çalışanlara yönelik araştırmalarında, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütten ayrılma ile ilişkili algılanan yüksek fedakârlık arasında pozitif ilişki olduğu; öte taraftan, algılanan örgütsel destek ile algılanan alternatif iş eksikliği arasında negatif bir ilişki olduğu dille getirilmiştir.

Chen ve Li (2009), 3 yıllık bir ara ile 2. kez yaptıkları bu araştırmada, 199 çalışanın olduğu elektronik ve cihaz satan bir örgütte algılanan örgütsel destek ve ekstra rol performansının hangisinin hangisine yol açtığını incelemişlerdir. Araştırmacılar, algılanan örgütsel desteği, ekstra rol performansındaki zamansal değişim ile pozitif ilişkili bulmuşlardır. Ancak, ekstra rol performansı ile algılanan örgütsel destekteki zamansal değişim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulmamışlardır.

Sturges, Conway ve Liefoghe (2010), İngiltere’de yeni bir medya şirketinde yapılan bu araştırmada, algılanan örgütsel destek, lider-üye değişimi, cinsiyet, kontrol odağı ve kariyer öz yönetimi davranış uygulamaları arasındaki doğrudan ve etkileşimsel ilişkileri araştırmışlardır. Buna göre, algılanan örgütsel destek ve lider-üye değişiminin farklı bireyler için, farklı ve bazen zıt etkileri olabileceğini belirtmişlerdir.

Kath, Marks ve Ranney (2010), Kanada Pasifik demiryollarında çalışan 548 demiryolu işçileri ile bu çalışmayı yürütmüştür. Yapılan araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir; lider-üye etkileşimi ve iklim ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Baranik, Roling ve Eby (2010), ABD’de danışmanlar üzerinde yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, danışman desteği ve iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu, buna karşın işten ayrılma niyeti ile algılanan örgütsel destek arasında negatif ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Kwak, Lee, Cho, Lee, Son, Kafatos, Kim (2010) Güney Kore’de çalışan hemşireler üzerinde algılanan örgütsel destek ile tükenmişlik sendromunun iş tatmini üzerine etkisini incelemişlerdir. Buna göre, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu, buna karşın tükenmişlik sendromu ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

2.4.3. Örgütsel özdeşleşme araştırmaları Türkiye 'de yapılan araştırmalar

Korkut (1988), "Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi" çalışmasını, coğrafi bölgelere dağılmış üniversitelerde görev yapan genel sekreter, daire başkanı, fakülte sekreteri ve şeflerle yürütmüştür. Çalışma sonucunda, Orta Anadolu Bölgesi ile Karadeniz Bölgesi arasında anlamlı farklılık bulunduğu, Karadeniz Bölgesinde görev yapan gruplar özdeşleşme açısından en yüksek ortalamaya sahip olduğu ve görev unvanlarına göre farklılık olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca örgütle özdeşleşme ve iş doyumu arasında pozitif yönde yüksek bir korelasyon görülmüş ve cinsiyet değişkenine göre kadınların özdeşleşme ortalamalarının, erkeklerden daha düşük olduğu bulunmuştur.

Balay (2000), "Özel ve Resmi Liselerde Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığı" araştırmasında özel liselerin resmi liselere; yöneticilerin öğretmenlere göre özdeşleşme boyutunda daha üst seviyede örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları, özel lise yöneticilerinin resmi lise yöneticilerine; özel lise öğretmenlerinin resmi lise öğretmenlerine göre daha üst seviyede özdeşleşme algısına sahip oldukları belirtilmiştir.

Ertürk, Demircan ve Ceylan (2005), "Örgütsel İletişim ve Bağlılığın Örgütsel Kimlik Algısı Üzerine Etkileri" çalışmalarında, hizmet ve imalat firmalarında çalışan, toplam 121 kişi ile yürütülmüş, araştırmada imalat endüstrisinde görev iletişimi örgütsel kimlik algısı, üzerinde anlamlı etkiye sahipken, hizmet endüstrisinde de kariyer iletişiminin örgütsel kimlik algısı üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, duygusal bağlılığın örgütsel iletişim ve çalışanların kimlik algısı arasında tam ara değişken etkisi olduğu ve örgütsel iletişim ve bağlılığın örgütsel kimlik algısını arttırdığı tespit edilmiştir.

Karabey (2005), "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi" araştırmasında, Erzurum'da bulunan Ergaz firmasında çalışan, 90 katılımcı ile yürütmüştür. Buna göre, örgütün dış imajını çekici bulan çalışanların örgütle daha güçlü özdeşleştiği, algılanan imajın çekiciliğiyle örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediği ifade edilmiştir.

İşcan (2006), "Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderlik Algısı ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü" çalışmasında, 213 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, hem dönüştürücü hem de etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca olumlu ruh haline sahip olma durumunda hem etkileşimci hem de dönüştürücü liderlikle örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu belirtilmiştir.

Tüzün (2006), "Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme

Arasındaki İlişki" çalışmasında, Ankara'da faaliyet gösteren kamu ve özel sermayeli ticari bankalarda çalışan 545 kişi üzerinden yürütülmüştür. Araştırmanın sonucunda, algılanan örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkisi anlamlı bulunmazken, örgütsel güven aracılığıyla özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur. Çalışmada bağımlı değişkenler olan algılanan örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven kriterlerinin tümünde banka türüne göre farklılık göstermektedir. Algılanan örgütsel kimlik ise cinsiyet, yaş, toplam iş tecrübesi çalışma süresine, eğitim ve statüye göre farklılık göstermemektedir. Örgütsel özdeşleşme cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süresi ve statüye göre farklılaşmamakta iken toplam iş tecrübesine göre farklılık gösterdiği ifade edilmiştir.

Karabey ve İşcan (2007), "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki" çalışmasını, Ergaz Ticaret A.Ş. nin Erzurum'daki iki işletmesinden 83 çalışanı ile yürütülmüştür. Araştırmada çalışanların örgütleriyle özdeşleşme derecesi belirlenmiş, algılanan dış imajın çekiciliğinin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi yaş ve eğitim düzeyi kontrol değişkeni ile araştırılarak örgütün dış imajını çekici bulan çalışanların örgütle daha güçlü biçimde özdeşleştiği ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği ifade edilmiştir.

Mustafayeva (2007), "Sosyal Sorumluluk ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki" araştırmasında, Kütahya il merkezinde bulunan Güral Kiremit fabrikasının 95 çalışanın ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda çalışanların işyerlerinin topluma yönelik sosyal sorumlulukları ile ilgili algılarının olumlu olmasının diğergamlık ve sivil erdem gibi davranışlarının yaygınlaşmasına, ayrıca çalışanların işletmeleriyle özdeşleşme duygusunun oluşmasına katkıda bulunduğu ve topluma yönelik sosyal sorumluluk ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı pozitif düzeyde ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişkinin görülmediği tespit edilmiştir.

Günbek (2007), "Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Kesim Personeli Üzerine Bir Uygulama" çalışmasını, TCDD Malatya İşletmesinde yürütmüştür. Buna göre,

çalışanların özdeşleşme düzeylerinin genelde yüksek olduğu, eğitim ile özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olduğu, çalışma yılının yüksek olması özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2007), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirleme” çalışmasını, opet firması çalışanları ile yürütmüştür. Buna göre, sosyal sorumluluk algısının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkisinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada sosyal sorumluluk algılamaları ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sosyal sorumluluk algısı olarak dört boyutta incelenerek, ekonomik ve yasal sosyal sorumluluk algısı ile iş tatmini arasında düşük, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Etik ve gönüllü sosyal sorumluluk algısı ile iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Karayığit (2008), “Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki” çalışmasında, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personeli üzerinden yürütmüştür. Buna göre, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının benzer kavramlar olduğu ve özellikle örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ifadelerinin örgütsel özdeşleşme ifadeleri ile örtüştüğünü ifade etmiştir.

Mamatoğlu (2008), "Öğretmenlerde Kimliklenme ve Kimliklenmenin İşe Yönelik Tutum ve Algıları Yordayıcılığı" çalışmasında, 14 farklı okuldan (ilköğretim ve liseden), 111 kadın 83 erkek toplam 194 öğretmen ile yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda, örgütsel kimliklenme alt boyutlarının çalışanın örgüt kültürü algılarını yordadığı ifade edilmiştir. Kendini öğretmen olarak sınıflandırma alt ölçeği başarı, destek ve hiyerarşi kültürü algılarını; benzer şekilde, örgütsel kimliklenme alt boyutları çalışanın iş doyumunu da yordamaktadır.

Ceylan ve Özbal (2008), "Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Çalışma" araştırma üniversite mezunlarının mezun oldukları üniversitelerle olan özdeşleşmeleri, bu özdeşleşmeye katkıda bulunabilecek ikna edici faktörlerle arasındaki olası ilişkiler; sadakat algıları ve

özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiler üzerine yapılmıştır. Çalışmada özdeşleşmeyi oluşturan her iki faktörün sadakat değişkenini oluşturan boyutlar üzerinde de oldukça güçlü etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün ve Çağlar (2008), “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi” çalışmalarında özdeşleşme kavramının önemini açıklamışlar ve kavramla ilgili tartışmaları belirlemişlerdir. Literatür taraması yapılarak, örgütsel özdeşleşme kavramı ve özdeşleşmeyi güçlendiren bir unsur olarak örgütsel iletişime dikkat çekilmiştir.

Melikoğlu (2009), “Çalışanların Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İletişim, Prestij Ve Güven Algıları Açısından Karşılaştırılması” çalışmasını, farklı şirketlerde ve farklı sektörlerde çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre yönetici ve çalışma arkadaşlarına güvende ve yatay iletişimde duygusal bağlılığın katkısı örgütsel özdeşleşmeye göre daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca algılanan dış prestij, örgütsel güven, yatay ve dikey iletişim ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilirken bu değişkenler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Köse (2009), "Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı" çalışmasını, beyaz eşya üreticisi bir kuruluşun buzdolabı fabrikasının üretim departmanında ki 200 çalışan ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve çalışanların sürekli iyileştirme çabaları arasındaki orta derecede ve pozitif bir ilişki olduğu ve bununla birlikte çalışanların sürekli iyileştirme çabalarındaki değişimin, örgütsel özdeşleşme tarafından açıklanabildiği belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışmada sürekli iyileştirme çabalarının çalışanların yaş, eğitim durumu ve çalışma süresine bağlı olarak farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

Özsöylemez (2009), "Algılanan Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütle Özdeşleşmenin Rolü" çalışmasını, bağımsız denetim ve danışmanlık, bankacılık sektöründe İstanbul, İzmir ve Bodrum'da yer alan firmalarda orta kademe çalışan 148 kişiyle yürütmüştür. Buna göre, liderlik tarzının, örgütle özdeşleşme ile iş tatmini üzerine anlamlı etkisi bulunmaktadır. Ayrıca liderlik tarzının, iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu, dönüştürücü liderlik tarzının, özdeşleşme ile kişisel gelişim ve statüye, çalışma koşullarına pozitif yönde etki ettiği,

ancak özerklik üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur. Dönüştürücü liderlik tarzı ile özdeşleşme birlikte analiz edildiğinde; sadece özdeşleşmenin özerkliğe etkisi ve dönüştürücü liderlik tarzının, bütünlük ile kişisel gelişim ve statü ile çalışma koşullarına ve özerkliğe de pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca liderlik tarzı ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif ilişki bulunduğu ve liderlik tarzının, örgütle özdeşleşmeye olumlu katkısı olduğu; liderlik tarzının, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği, dönüştürücü liderlik tarzının, özdeşleşme ile işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ve iş deneyiminin örgütle özdeşleşme ve bütünlüğe pozitif etkisi olduğu; takımdaki kişi sayısının özdeşleşme üzerinde pozitif etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Polat (2009), "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması" çalışmasını, MKEK Gazi Fişek Fabrikası örnekleminde 256 ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı örnekleminde 255 olmak üzere 511 kişiyle yürütmüştür. Buna göre, iç kontrol odağına sahip bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, dış kontrol odaklılardan daha yüksek olarak gerçekleştiği; örgüt içi güvenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu; rol belirsizliğinin olumsuz; beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve uyumluluğun olumlu, nevrotiliğin olumsuz; bireysel değerlerden uyum, güvenlik ve geleneksellik ile bu üç değişkenin toplamından oluşan muhafazakârlığın olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Tüzün ve Çağlar (2009), "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri Üzerine Bir Araştırma" çalışmalarını, Ankarada altı farklı özel bankanın çalışanlarından oluşan 545 katılımcı ile yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel güven algısının örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilediği ayrıca algılanan örgütsel kimliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak örgütsel güven aracılığı ile örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kırkbeşoğlu ve Tüzün (2009), "Bireycilik - Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı" çalışmasında Türkiye’de sigorta sektöründe faaliyet göstermekte olan bireyci ve toplulukçu örgüt kültürüne sahip hayat ve hayat dışı sigorta şirketi çalışanlarının bireycilik/toplulukçuluk eğilimlerinin mesleki

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

Tak ve Çiftçioğlu (2009), “Algılanan Örgütsel Prestij, Örgütsel Özdeşleme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” çalışmalarını, Bursa Sanayi Odası’na bağlı en büyük 250 firma arasında yer alan imalat işletmelerinde çalışan personel üzerinden yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Bu ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi olduğu ileri sürülmüştür. Örgütsel bağlılık ile örgütsel prestij algısı arasında doğrusal ve istatistiki olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çırakoğlu (2010), "Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi" çalışmasını, Manisa Organize Sanayi bölgesinde faaliyet göstermekte olan bir firmanın 200 çalışanı ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Demirci (2010) "Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi" çalışmasını, yapı sektöründeki bir firmada faaliyet gösteren 150 çalışan ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven duygularının performanslarına etki etmediği ifade edilmiştir.

Turunç (2010), “Örgütsel Adaletin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri” çalışmasını, kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren iki farklı çalışan grubuyla yürütmüştür. Araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarının adalet, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti algılamaları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların dağıtım adaleti algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü üstlendiği ifade edilmiştir.

Özdemir (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelemesi" çalışmasını, 2008-2009 eğitim öğretim yılında 247 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Buna göre, örgütsel özdeşleşme öğretmenlerde ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Polat ve Meydan (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerinde Bir Araştırma" çalışmalarını, 76 özel sektör çalışanı ile yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada ayrıca, yönetsel uygulamara katkılar ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara ilişkin değerlendirme ve önerilere yer verilmiştir.

Güngör (2010), "Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Algılanan Örgütsel Adalet Düzeyinin Aracılık Etkisi" çalışmasını, TSK Güçlendirme Vakfı bünyesinde faaliyet gösteren kuruluşlarda görev yapmakta olan 317 çalışan ile yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi, dağıtım, süreç ve etkileşim adaletlerini pozitif yönde ve anlamlı etkilediği ve süreç ve etkileşim adaletinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu, dağıtım adaletinin ise etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca süreç ve etkileşim adaletinin dönüşümcü liderlik ve örgütsel özdeşleşme üzerinde aracılık etkisi olduğu da ifade edilmiştir.

Solmaz (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü" araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu; örgütsel özdeşleşme ile dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu, dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu ve dağıtım adaletinin örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü üstlendiği ifade edilmiştir.

Turunç ve Çelik (2010), "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi" çalışmalarını, savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinden yürütmüştür. Buna göre, algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin hem iş performansını anlamlı olarak etkilediği hem de algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiği ifade edilmiştir.

Turunç ve Çelik (2010), "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma" çalışması 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 ayrılmaniyetini 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.

Tümer (2010), "İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanında Bir Uygulama" çalışmasını, Ankara Esenboğa Havalimanı'nda faaliyet gösteren 16 hava yolu yolcu taşıma ve yer hizmet işletmesinde çalışanlar ile yürütmüştür. Buna göre, örgütsel adaleti boyutları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletine ilişkin algılar ile örgütsel özdeşleşme arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Yetim (2010), "Genel Liselerde Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki" çalışmasını, Ankara merkez ilçesinde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan 520 öğretmen ile yürütmüştür. Buna göre; genel lise öğretmenlerinin algılarına göre, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel iletişim ile pozitif ilişki içerisinde olduğu ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin, örgütsel iletişimin yönetici ve öğretmenlerin tutum ve davranışları alt boyutu ile genel lise yöneticilerinin

öğretmenlere görev tanımları hakkında verdikleri bilgiler alt boyutunu en fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Fındık (2011), “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği” çalışmasını, Konya ilindeki 131 aile hekimi üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ile diğer değişkenler arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiş, demografik değişkenler ile algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Başar (2011), "Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma" çalışmasını, Çankaya bölgesinde, kamu okullarında çalışan 422 öğretmen ile yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda örgütsel adalet algısının boyutları ile örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini boyutları arasında ilişki olabileceğini bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin örgütsel adalet algısının iş tatmini üzerindeki etkilerinde aracı değişken olabileceğini göstermiştir. Ayrıca, örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olduğunu, iş tatmininin ise hem örgütsel adalet algısının hem de örgütsel özdeşleşmenin ardılı olduğunu belirtmiştir.

Çakınberk, Derin ve Demirel (2011), "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği" çalışmalarında Malatya ve Tunceli'de faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında görev yapan 135 öğretmen ve yönetici ile yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda özdeşleşme algılarında cinsiyet ve medeni hal değişkenlerine göre fark olmadığı bunun yanı sıra yaş, eğitim ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu görülmüştür. Ayrıca bağlılık boyutlarında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ortalamaları yüksek iken devam bağlılığı ortalamalarının orta düzeyde olduğu ve örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin güçlü bir belirleyicisi olduğu ifade edilmiştir.

Titizoğlu (2011), "Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerinde Etkisi: Bir Saha Araştırması" çalışmasını, Bolu ilinde bulunan orta büyük ölçekli 5 firmanın 352 çalışanı üzerinden yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel özdeşleşmenin iş tatmine etkisi olduğu bulunmuş, etkileşimci liderlik tarzının örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Turunç, Altay ve Bilgin (2011), "Hiyerarşik Plato, Kendini İşletmeden Hissetme Durumunun Performans Hedefine Yönelim ve Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü" çalışmasını, Ankara'da güvenlik sektöründe çalışmakta olan 486 katılımcı ile yürütmüşlerdir. Buna göre, kendini işletmeden hissetmenin ve hiyerarşik platonun özdeşleşme üzerinde pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca kendini işletmeden hissetmenin yenilikçi davranış ve performans hedefine yönelim üzerinde pozitif etkisinin olduğu ve bu etkide özdeşleşmenin tam aracılık ettiği belirtilmiştir.

Cüce (2012), "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Yöneticilere Duyulan Güvenin Aracı Etkisi" çalışmasını, Ankara'da bir kamu kurumunda çalışan 161 kişi ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda, örgütsel adalet boyutlarından süreç adaletinin örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu; kişilerarası adaletin hem doğrudan hem de duygusal güven aracılığı ile dolaylı etkisi olduğu; bilgisel adaletin hem duygusal güven hem de bilişsel güven aracılığı ile dolaylı etkisi olduğu; dağıtım adaletinin ise etkisinin olmadığı ifade edilmiştir.

Çelik ve Fındık (2012), "Örgütsel Özdeşleşmede Algılanan Örgütsel Desteğin Etkisi" çalışmasını, Konya'da görev yapan 131 aile hekimi ile yürütmüştür. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aile hekimlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça örgütsel özdeşleşmeleri artmakta ve destek algılamalarında bir azalma olduğunda ise örgütsel özdeşleşme seviyesinin düştüğü ifade edilmiştir.

Tıktaş (2012), "Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme" çalışmasını, Büyükşehir belediyesinde görev yapan 402 çalışan ile yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda yapıcı kültür, agresif savunmacı

kültür, pasif savunmacı kültür boyutları ile örgütsel özdeşleşme, uysal/ilgisiz sessizlik, savunmacı/kendini korumaya yönelik sessizlik ve prososyal sessizlik boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Taştan (2012), “Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma” çalışmasını, gıda sektöründe yiyecek-içecek alanında faaliyet gösteren firmalarda çalışmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 250 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucuna göre, çalışanların örgütle özdeşleşme algısı yüksek olduğundan, psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişki güçlendiği tespit edilmiştir.

Tokgöz (2012), "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki" çalışmasını, Balıkesir Devlet Hastanesi ve Ağız diş sağlığı merkezi çalışanları ile yürütmüştür. Araştırmanın sonuçları, çalışanların algıladıkları örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenerek bütünsel olarak örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir, ayrıca örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde de değişkenler arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Yıldız (2013), “Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşmeleri ile Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” çalışmasını, 2011-2012 öğretim yılında Bolu ili merkez ilçe sınırlarında bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 362 öğretmen ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin orta düzeyde özdeşleştikleri sonucuna varılmış, örgütsel özdeşleşmenin iletişime bağlı olarak arttığı bulunmuştur.

İplik, İplik ve Efeoğlu (2013), "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü" isimli çalışmalarını Adana ilinde faaliyette gösteren özel bir hastanenin çalışanları

oluşturmuştur. Örgütsel desteğe ilişkin algıları ile örgüte ve bireye yönelik vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışının her iki boyutu arasında olumlu bir ilişki bulunduğu, bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meydan ve Polat (2013), "Bir Örgüt Formu Olarak Okul ile Özdeşleşmede Akademik Başarı ve Özdisiplinin Rolü" çalışmasını, 506 üniversite öğrencisi ile yürütmüştür. Araştırmanın sonucunda, eğitim sürecinin her bir aşamasında okulla özdeşleşme düzeyinin farklılık gösterdiği, akademik başarı ile özdeşleşme arasında nedensel bir ilişki olmadığı, ayrıca, özdisiplin ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü nedensel bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Morçin ve Morçin (2013), "Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Adana'daki Seyahat Acenteleri Örneği" çalışmasında, Adana bölgesinde 86 adet A grubu seyahat acentesinde görev yapan 153 çalışan ile yürütülmüştür. Sonuç olarak, etkileşimci liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği ifade edilmiştir.

Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2013), "Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü" çalışmasını, 430 kamu çalışanı ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği ifade edilmiştir.

Çimenci (2013), "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma" çalışmasını, Afyonkarahisar'da bir alışveriş merkezinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 160 kişinin katılımıyla yürütmüştür. Araştırmaya göre, prosedür ve etkileşim adaletinin özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem algıları üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin önemli bir aracılık rolü olduğu ifade edilmiştir. Dağıtım adaletinin özgecilik üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolüne sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz (2014), “Örgütsel Güven İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma” çalışmasını, Nevşehir liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinden yürütmüştür. Buna göre, örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında, örgütsel güven ile kişisel başarı arasında ve örgütsel özdeşleşme ile kişisel başarı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, örgütsel güven ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ve örgütsel özdeşleşme ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Akyüz (2014), “Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara Ptt Başmüdürlüğü Örneği” çalışmasını, Ankara ili PTT Ankara Baş Müdürlüğü çalışanlarından 203 kişi ile yürütmüştür. Çalışmanın amacı, kamu kurumlarındaki çalışan ve yöneticilerin psikolojik sözleşme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek olup, araştırma bulgularına göre, psikolojik sözleşme ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında olumlu bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Uray (2014), “Müşteri Odaklılık ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ile Bir Araştırma” çalışmasında, Örgütsel Güvenin Müşteri Odaklılık ile olan ilişkisi araştırılarak, bu ilişki için Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin aracılık rolü bir model çerçevesinde incelenmiştir.

Aliyev (2014), “Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma” çalışmasını Erzurum ilindeki bir bankanın operasyon merkezinde görev yapan 156 çalışan üzerinden yürütmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütüyle yüksek düzeyde sosyalleşen bireyin aynı zamanda örgütüyle özdeşleşeceği belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, örgütsel sosyalleşme ve onun alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin bulunduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel sosyalleşmenin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği de belirtilmiştir.

Nartgün ve Kalay (2014), “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Görüşleri “çalışmalarında,

cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel özdeşleşme ölçeği'nde öğretmenlerin görüşleri arasında fark oluştururken diğer iki ölçekte fark oluşturulmamıştır. Öğrenim ve hizmet değişkenlerine göre ise görüşler arasındaki hiçbir ölçekte fark bulunamamıştır. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı belirtilmiştir.

Dirin (2014), “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Trb-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma” çalışmasını TRB-2 bölgesinde (Van, Bitlis, Hakkâri ve Muş illeri) bulunan özel güvenlik sektöründe çalışmakta olan 191 iş gören üzerinden yürütmüştür. Buna göre, iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ifade edilmiştir. Demografik faktörlerden yalnızca cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş; medeni durum, yaş, eğitim ve iş tecrübesi ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Alparslan, Can ve Oktar (2014), “Algılanan Örgütsel Desteğinin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştır” çalışmalarını, 152 hatsane personeli üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek düzeyinin artması örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanlarda yardım etme davranışını ortaya çıkarabildiği, algılanan örgütsel destek ve yardım etme davranışı arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstelendiği ifade edilmiştir.

Çetinkaya ve Çimenci (2014), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması” çalışmasını, Afyonkarahisar’da bir alışveriş merkezinde yer alan işletmelerde çalışan 160 kişi üzerinde yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet algısının prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Aliyev (2014), “Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma” çalışmasını, Erzurum’daki bir bankanın operasyon merkezinde görev yapan 156 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda örgütüyle yüksek düzeyde sosyalleşen bireyin aynı zamanda örgütüyle özdeşleşeceğini göstermektedir. Örgütsel sosyalleşme ve onun alt boyutları olan iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin beklentiler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Akpınar (2014), “Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki” çalışmasını, 2013–2014 eğitim öğretim yılında Uşak ilindeki okullarda görev yapan 573 yönetici ve öğretmen üzerinden yürütmüştür. Buna göre, insan ilişkileri ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ilişki olduğu belirtilmiştir. Demografik değişkenler açısından ise bazı demografik değişkenlerde insan ilişkileri ve örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Akyüz (2014), “Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara Ptt Başmüdürlüğü Örneği” çalışmasını, yüzyüze anket tekniği ile Ankara ili PTT Ankara Baş Müdürlüğü bünyesinde 203 çalışan üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, psikolojik sözleşme ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirer (2014), “Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri İle Birlikte Çalışma Yeterlilikleri arasındaki İlişki” çalışmasını, 594 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlilikleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşmenin öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliğinin anlamlı yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Ekinci (2015), “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel özdeşleşme ve Örgütsel sinizim Düzeylerine ilişkin Görüşleri” araştırmasını, 2013-2014 eğitim öğretim yılında bolu il merkezinde 28 ilkokul ve 29 ortaokul olmak üzere 57 okulda görev

yapan, 636 öğretmen üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum değişkenine göre anlamlı fark olmadığı, örgütsel özdeşleşme düzeyinde 11-15 yıl ve 21 yıl üzerinde anlamlı farklılık, 31-35 yaş aralığında yaş değişkenine göre daha fazla özdeşleştikleri bulunmuştur. Ayrıca, okul türü ve branş değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, branş öğretmenlerine göre daha yüksek düzeydedir, örgütsel sinizm düzeylerinde ise anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Sanduk (2015), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Özdeşleşme ve Zaman Yönelimi Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma” araştırmasını, Ankara ilindeki 153 banka çalışanı üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, kurumsal sosyal sorumluluk boyutlarından ekonomik ve etik sorumlulukların örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu ifade edilmiştir. Zaman yöneliminin boyutlarından şu ana dönük hazcı boyutun, ekonomik ve etik sorumluluklar üzerinde düzenleyici etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir.

Topcu (2015), “Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü” çalışması, KOBİ’lerde çalışan 421 kişi üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüş, ayrıca çalışmadaaraştırmaya katılan çalışanların psikolojik sözleşmelerinin değişkenler arasındaki ilişkide aracılık etkisi bir model çerçevesinde ortaya konulmuştur.

Barutcu (2015), “Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” çalışmasını, Ankara ve İzmir illerinde belirli alanlarda çalışan kamu personelinde seçilen çalışanlar üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve sonuçtaAlgılanan Örgütsel Desteğin, kamu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kamu çalışanlarının Algılanan Örgütsel Desteğin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkileri araştırmada test edilerek uygulama ve sonuç kısmında detaylı

olarak ele alınarak incelenmiştir.

Hatipoğlu (2015) “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama” çalışmasında, Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapan ilkokul ve lise öğretmenleri ile yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta seviyede, örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyelerinin ise yüksek seviyede olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin, örgütsel destek algıları ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyesi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çok sık görev yeri değiştiren öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile özdeşleşme seviyelerinin daha düşük seviyede olduğu da araştırmada tespit edilen bir diğer sonuçtur.

2.4.4. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar

Asforth ve Mael (1989), “Örgütler ve Sosyal Kimlik Teorisi” yapılan çalışmasında dönüştürücü liderlik özelliğine sahip yöneticilerin bulunduğu örgütlerde, örgütsel özdeşleşme düzeyinin olumlu olduğu sonucunu ifade etmişlerdir.

Mael ve Asforth (1992), “Örgütsel Özdeşleşme Modelinin Yeniden Formüle Edilmesinin Belirli Yönlerden Testi” isimli araştırmasında, ABD nin dini eğitim veren bir erkek lisesinden mezun 297 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda çeşitli bireysel ve örgütsel etmenlerin, örgütsel özdeşleşmeyi etkiledikleri örgütteki kıdem ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu anlamlı bir düzeyde ilişki olduğu, çalışanların örgütlerinden memnurluk duyanlarda daha fazla özdeşleşme olduğu ifade edilmiştir.

Mael ve Tetrick (1992), “Örgütsel Özdeşleşmenin Tanımlanması” isimli çalışmada 263 çalışan tarafından yapılmıştır. Araştırma sonucunda ise, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan farklı olduğu, örgütsel tatmin, iş tatmini ve işe olan ilgi bakımından özdeşleşmenin bağlılığa göre daha az örtüştüğü belirtilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ölçümünün farklı yapıdaki sosyal gruplara da uygulanabileceği de ifade edilmiştir.

Dutton, Dukerich ve Harquail (1994), "Örgütsel İmaj ve Üye Özdeşleşmesi" adlı çalışmada, elde edilen bulgular şunlardır: 1- Algılanan örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki bulunmaktadır. Kişisel devamlılık, benlik tanımı (self-definition) ve Öz-ayrıt edicilik boyutlarında örgütsel imaj güçlü örgütsel özdeşleşmeyi sağlar 2- Kendilerini ve örgütü tanımlama niteliklerde tutarlılık, 3- Örgütsel imajla diğer örgütler arasındaki ayırtedicilik, 4- Örgütsel imajın öz saygıyı arttırması, 5- Üyenin örgütle güçlü bağlantı sağlaması, 6- Örgüte atfedilen dış imajın iyi olması, 7- Üyenin örgütle görünen bağının güçlü örgütsel özdeşleşmeyi sağladığı bulunmuştur.

Russo (1998), "Örgütsel ve Profesyonel Özdeşleşme" isimli çalışma gazete yazarları ve çalışanları üzerinden yürütmüştür. Araştırma sonucunda özdeşleşme düzeyi profesyonel olma ile arttığını göstermiştir. Gazete yazarlarının çalışanlarından daha fazla özdeşleştiği belirtmiştir.

Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000), "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Yeniden İncelenmesi" isimli çalışmada örgütsel özdeşleşme anketinin iç boyutlarını değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda firmalar üzerinde kesitsel ve boylamsal olarak çalışmayı yürüterek örgütsel özdeşleşme anketini örgütsel özdeşleşmeyi değil, daha çok örgütsel bağlılığı ölçtüğünü belirtmiştir.

Albert, Asfort ve Dutton (2000), "Sosyal Kimlik ve Özdeşleşme" isimli çalışmada kimlik ve özdeşleşme araştırmaları değerlendirilmiş, örgütsel yaşamda kimlik ve özdeşleşmenin makale ve forum için üretken bir yapıya sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Mael ve Ashforth (2001), "Özdeşleşmenin Yararları ve Riskleri ile İş, Savaş, Spor ve Din Özdeşleşmesi" konulu çalışmada; birey spor, etnik, dini kimlik gibi farklı odaklarla özdeşleşme gerçekleştirebildiği, iş örgütlerinde özdeşleşme ile diğer odaklarla özdeşleşme arasındaki temel farkın bağlılığın potansiyel kalıcılığı olduğunubelirtmiştir.

Grice, Paulsen ve Jones (2002), "Örgütsel Özdeşleşmenin Çoklu Hedefleri: Özdeşleşmenin Uyum Rolü" adlı çalışması 189 hastane çalışanı ile gerçekleştirilmiştir.

Sosyal kimlik teorisi ile ilgili yapılan çalışmada, farklı özdeşleşme hedefleri arasında uyumun varyansa etkisinin olmadığını belirtmiştir.

Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2005), "Sınıflandırmanın Önemi ve Örgütsel Özdeşleşme" çalışmasında kariyer, okul ve meslek yanı sıra çalışma ekstra rol davranışları ile ilgili anket 464 öğretmen tarafından yürütülmüştür. Buna göre okul türü belirginleştğinde, öğretmenlerin diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında daha güçlü özdeşleştikleri belirlenmiştir. Ayrıca okul üyelik kimliği ile ekstra rol davranışlarının yüksek düzeyli olması arasında ilişki olduğu ve bu ilişkinin öğretmenlerin okulla özdeşleşmeleri aracılığı ile elde edildiği ifade edilmiştir.

Edwards (2005), "Örgütsel Özdeşleşme: Kavramsal ve Operasyonel Bir Görüş" isimli çalışmasında literatürde artan ölçme araçlarını ve örgütsel özdeşleşme kavramını önceki yaklaşımlarını ele almıştır. Buna göre, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki karmaşık ilişkileri açıklık getirmiş bu iki kavramın aynı olmadığını sonucuna ulaşmıştır.

Riketta (2005), "Örgütsel Özdeşleşme: Bir Meta Analiz" isimli çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin ilişkili olabileceği işle ilgili davranış, tutumlar ile bu ilişkisel örgü değişkenleri ve bu değişkenlerin örgütsel özdeşleşmeyle olan ilişkilerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında orta düzeyli bir ilişki değeri bulunmuştur.

Van Knippenberg, Van Dick ve Sleebos (2006), "Örgütsel Bağlılığa Karşı Örgütsel Özdeşleşme: Öz Tanım, Sosyal Değişim ve İş Tutumları" isimli çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının aynı olmadığı düşünülmüş, araştırma sürecinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın diğer örgütsel değişkenlerle olan ilişkileri araştırılmıştır. Buna göre özdeşleşme ile iş tatmini arasında düşük düzeyde bir ilişki değeri bulunmuştur.

Croucher, Thornton ve Eckstein (2006) "Üniversiteler Arası Yarışmacılar Arasında Örgütsel Kimlik, Kültür ve Öğrenci Motivasyonu" adlı çalışmada bölgesel ve ulusal yarışmalara katılan 135 üniversite öğrencisinin özellikle, iletişim, endişe, öğrenci motivasyonu, örgütsel özdeşleşme ve örgüt kültürü anlayış düzeylerinin farklılıkları ele

alınmış, sonuç olarak, kadın ve erkek öğrencilerin özdeşleşme düzeyinde anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Cole ve Bruch (2006), "Ayrılma Niyetinde Örgütsel Kimliğin Gücü, Özdeşleşme, Bağlılık ile Aralarındaki İlişkiler: Örgütsel Hiyerarşi Etkili Midir?" adlı çalışmalarında büyük çelik üreticisinin 10948 çalışan ile yürütülmüştür. Sonuç olarak, güçlü bir örgütsel kimlik, özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algısının örgüt içindeki hiyerarşik düzeye bağlı olarak, çalışanların ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir.

Van Knippenberg, Van Dick ve Tavares (2007), "Sosyal Kimlik ve Sosyal Değişim: Özdeşleşme, Destek ve İşten Çekilme" adlı çalışmalarında birey ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkide; sosyal değişim ve sosyal kimlik bakış açılarının birleşiminin özel önem taşımakta olduğu, çekilmenin de sosyal değişim ve sosyal kimlik süreçlerinde olası olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, örgütsel özdeşleşme ve değişim ilişkisinin kalitesi üzerine değerlendirmelerle işten çekilme tahmin edilebilirken çekilmenin ise bireyin örgütle özdeşleşmesindeki zayıflıktan kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Van Dick, Hirst, Grojean ve Wieseke (2007), "Lider ve Takipçilerin Örgütsel Özdeşleşmesi ve Takipçilerin Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkileri Arasındaki İlişkiler" çalışmalarında üç çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların birincisinde Almanya'da 367 öğretmen ve 60 yönetici ile yürütülmüş, yönetici ve öğretmen okul özdeşleşmesi arasındaki önemli ilişki açıklanmaktadır. İkincisinde, 233 öğretmen ve 22 yönetici içeren çalışma da bulgular tekrarlanmıştır. Son olarak, üçüncü çalışmada farklı olarak 127 seyahat ajansı ve liderleri içinde 314 seyahat temsilcisi ile aynı bulgular tekrarlanmıştır. Birlikte ele alındığında, örgüt açısından liderin kendi kurgusu takipçilerin örgütsel özdeşleşmesi ile ilgilidir. Bu durumun daha fazla takipçi memnuniyetine ve örgüt adına ekstra çaba sarf etmeye daha istekli olmalarına yol açtığı belirlenmiştir

Boroş (2008), "Örgütsel Özdeşleşme: Kavramsallaştırma Çabalarının (Rekabetinin) Deneyisel ve Teorik Analizi" yapılan çalışmada, özdeşleşme ile ilgili ölçekleri (Mael ve Asforth, 1992; örgütsel özdeşleşme, Meyer ve Allen, 1992;etkili

özdeşleşme, Ellemers, 1999; grup özsaygısı) kullanarak geçerli ölçmeye sahip, yeni bir model önerisi sunabileceğini belirtmiştir.

Hekman, Steensma, Bigley ve Hereford (2009), "Yöneticilerinin Sosyal Etki ve Çalışanların Yeni Çalışma Davranışı Kabulündeki Örgütsel ve Mesleki Özdeşleşmenin Etkileri" çalışmalarında, profesyonel çalışanlar örgütü ile güçlü özdeşleşme, mesleği ile zayıf özdeşleşmiş olduğu zaman ise yeni çalışma davranışı benimseme sonucuna varılmıştır. Profesyonel çalışanlar yöneticinin sosyal etkisine daha açık oldukları ve mesleği ile güçlü özdeşleştikleri, örgütü ile zayıf özdeşleşmiş ise yöneticinin sosyal etkisinin zarar verici olduğu tespit edilmiştir.

Panaccio ve Vandenberghe (2009), Kanada'da çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel destek ile duygusal, normatif bağlılık ve algılanan fedakârlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, buna karşın algılanan örgütsel destek ile algılanan alternatif iş eksikliği arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Tanis ve Beukeboom (2011), "Örgütsel Özdeşleşme ve İletişim: Bilişsel ve Duyuşsal Özdeşleşmede Mesajın Etkileri" konulu araştırmada Amsterdam'da bulunan büyük bir uluslararası yazılım şirketinde çalışan 321 kişi ile örgütsel özdeşleşmenin bilişsel ve duyuşsal bileşeninin örgütsel iletişimin çevresel özelliklerinden nasıl etkilendiği incelenmiştir. Sonuç olarak, logo, yazı tipi ve metin rengi gibi örgütsel kimliği gösteren mesajlar bilişsel bileşeni etkilemekte iken duyuşsal bileşeni etkilemediği belirtilmiştir. Buna karşılık, mesaj kişisel odaklı olursa, örgütsel özdeşleşmenin bilişsel bileşeni üzerinde olumsuz, duygusal bileşeni üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

2.4.5. İnisiyatif iklimi ile ilgili Türkiyede yapılan araştırmalar

Duyar, Kurt ve Yakut (2015), "Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Psikolojik Güven Algısı ile İnisiyatif Almaları Arasındaki İlişkiler" çalışmasını Ankara ili merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 301 öğretmenin katılımıyla yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda, inisiyatif almanın hem örgütsel destek hem de psikolojik güven ile ilişkili olduğunu, öğretmenlerin kurumları tarafından

desteklendiklerinde ve kurumlarında kendilerini psikolojik olarak güven içinde hissettiklerinde inisiyatif alma davranışını gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

2.4.6. İnisiyatif iklimi ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar

Frese, Kring, Soose ve Zempel (1996), “Kişisel inisiyatif, kendiliğinden oluşan, örgütsel girişimciliğe benzer bir kavram”, olarak belirtilmektedir. Yapılan bu çalışma doğu ve batı Almanya'nın karşılaştırılması ile gerçekleştirilmiştir. Doğu ve Batı Almanya’da, farklılıklar yerine oluşan, seçim etkisi, iş denetimi ve karmaşıklığı, mesleki sosyalleşme gibi etkenlerin sonuçları etkilediği belirtilmiştir. Buna göre, iş yerinde alt inisiyatif Doğu Almanya’da daha etkin olarak görüldüğü belirtilmiştir.

Speier ve Frese (1997), uzunlamasına yapılan bu çalışmada, genelleştirilmiş öz-yeterlik çalışması ile iş ve kişisel inisiyatif kontrolü, arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bağlamsal performans, kişisel inisiyatif ve genelleştirilmiş öz-yeterliliğin yanı sıra, bu yapıların arasındaki teorik etkileşim kavramları üzerine tartışılmıştır. Doğu Almanya'dan 543 denek üzerinden röportaj ve öz-yeterlik ve kişisel inisiyatif hakkında bir anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öz-yeterlik ile kişisel inisiyatif arasında ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag (1997), bu çalışmada, kişisel inisiyatif kavramı araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda, kişisel inisiyatifin çeşitli faktörlerden oluşan bir davranış sendromu olarak kavramsallaştırmışlardır. Bu kavram örgütsel etkililik açısından önemlidir ve bağlamsal performans yönü ile etkili olduğu tespit edilmiştir.

Fay, Sonnentag ve Frese (1998), bu çalışmada, mesleki stres, örgütsel yenilik ve kişisel inisiyatif arasındaki ilişki tartışılmıştır. Çalışmada aşağıdaki konularla ilgili teorik araştırmalar gözden geçirilmektedir: Aralarında (1) Yenilik ve kişisel inisiyatif tanımları ayrımı, (2) Yenilik ve kişisel inisiyatif (3) İş stres türleri ve yeniliğe karşı ilişkilerinin belirleyicileri ve kişisel inisiyatif. Stres, yenilik ve girişim arasındaki bağlantıyla, ilgili ampirik bulgular yer almaktadır.

Frese ve Fay (2000), araştırmada özellikle gelecekteki iş ortamlarında, kendi kendine başlayan inisiyatif alma davranışının önemini ve etkenleri üzerinde durulmuştur.

Kendinden başlayan inisiyatif alma davranışının geleneksel içsel motivasyon kavramları ile ilişkili bulunmuştur. Bu çalışmada kişisel inisiyatif teorisi irdelenerek, dışarıdan verilen görevlerin dışında, kendi kendine başlayan kişisel inisiyatif davranışının oluşumunda var olan teorik çelişkiyi çözmek için çalışmıştır.

Frese (2000), bu çalışmada, Afrika'da bulunan girişimci işletmecilerin başarı ve başarısızlık üzerine yazılmış olduğu kitabın bölümleri özetlenmiştir. Çalışmada, psikolojik faktörler, girişimcilik yönelimi, kişisel inisiyatif ve reaktif stratejiler, niş stratejisi, aktif ve planlama stratejileri ve hedef zorluk ve özgüllük gibi konular tartışıldıktan sonra, bu konularla bağlantılı olan diğer faktörlerle iş, başarı veya başarısızlıkla ilgili olduğu tespit edilmiştir.

Koop, Reu ve Frese (2000), bu çalışmada sosyo demografik özellikler, girişimci yönelim, inisiyatif, psikolojik faktörler gibi etkenlerin, Uganda'da bulunan küçük bir işletme üzerindeki etkileri ve işletmenin başarısı arasındaki ilişkiyi araştırılmıştır. Çalışma Kampala ve çevresinde bulunan 100 işletme sahipleri üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada ticaret yapan işletmelerin kendi iş, ticaret hattı, vb çalışan sayısı, başlangıç sermayesi, yaşı gibi sosyo demografik özellikler üzerinde durulmuş ve karşılaştıkları en büyük sorunun ise sermaye sıkıntısı olduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak başarılı bir girişimci ile az başarılı girişimci arasında vaka çalışmaları ele alınmıştır ve girişimci yönü ve başarı arasındaki ilişki vurgulanmaktadır.

Frese, Krauss ve Friedrich (2000), bu çalışmada hedef belirleme, öz-yeterlik, iş planlaması, proaktivite ve Zimbabwe'de bulunan girişimcilerin başarısı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma Harare büyük bölgesinde yer alan 98 küçük işletme sahiplerinin, sosyodemografik özellikleri, stratejileri, pazar ve ürün ve başarı psikolojik özellikleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Buna göre, yüksek eğitim düzeyleri ile kişisel inisiyatif alanların daha başarılı olduğu tespit edilmiştir.

Frese ve Fay (2001), yapılan analiz sonuçlarında, bireylerin, çalışma ortamlarında sahip oldukları motivasyonel değişkenler ile eş zamanlı olarak, inisiyatif alma düzeyleri arasındaki ilişki önem kazanmaktadır. Ayrıca kişisel inisiyatif alma düzeyi ile bilişsel yeterlilik arasında da olumlu bir ilişki görülmektedir. Fakat bilişsel

yeterlilik ve motivasyonel değişkenler arasında bir ilişki görülmemektedir. Bundan dolayı, hem motivasyonel değişkenler, hem de bilişsel yetenek insiyatif iklim düzeyinin önemli değişkenlerinden sayılmaktadır. Motivasyonel değişkenler eş zamanlı etkilerden bir şekilde daha k      değerdedir, bilimsel yetenek ise sürekli ve pozitif bir şekilde insiyatif iklim düzeyi artması ile ilişkilidir.

Frese ve Fay (2001),  rg t içerisinde bireysel insiyatif ikliminin oluşması üzerine bir çalışma yapılmıştır. Kişisel insiyatif kavramı üzerinde durularak, açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre kişisel insiyatif, verilen meslek tanımlarının ötesinde bir durum olarak görülmektedir. Bundan dolayı kişisel insiyatif alan çalışan, her zaman mesleğinin gereklerini yapmaz, mesleğinde oluşacak bazı riskleri de göze alarak yönetimin verdiği görevlerin de ötesinde hareket eder.

Peter ve Fay (2001), araştırma Alman iş gücünün erkek ve kadın  yeleri ile yürütülmüştür. Bu çalışmada, görüşme temelli kişisel insiyatif ile demografik özellikler ve çalışma özellikleri arasında ilişki incelenmiştir. Buna göre, yaş farkı iş davranışlarında erkek çalışanlar lehine anlamlı bulunmuştur, ancak kadınlar lehine anlamsız bulunmuştur. Daha büyük yaşlarda olan bireylerin kişisel insiyatif alma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir.

Frese (2001), bu çalışmada Giessen Teorik Kavramı ve Ampirik Bulgular ile kişisel insiyatif kavramı araştırılmak istenmiştir. **Fresepratik** ve teorik olarak bu kavramların birbiri ile ilgili olduğunu iddiaetmektedir. Sonra kavram ve teorik bir çerçevede tartışılmak istenmiştir. Kişisel insiyatif hem teorik ve pratik nedenlerden dolayı önemli bir kavramdır. Pratikte ise, Lev değerlendirme merkezlerinde, çalışmalar yürütülmüştür. Kişisel insiyatif daha önemli hale gelmiştir.

Fay ve Sonentag (2002), bu çalışmada, iş ve kişisel insiyatif olarak ekstra rol performansı gösteren bireylerin stres arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, stres süreci ile kişisel insiyatif arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir sonuç ise stres ile performans arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Baer ve Frese (2003), yapılan araştırmalar sonucunda, belirlenen kriterlerle inisiyatif iklim düzeyi arasında doğrudan ilişki olduğu belirtilmiştir. Özellikle alışma ortamında oluşturulan yüksek pozitif iklim, güvenli, gl psikolojik ortamlar gibi kriterlerin inisiyatif iklim düzeyi ile örgütün sağladığı kazanç arasında pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan rgt içerisinde oluşan, düşük motivasyon ve düşük psikolojik ve güvenlik ortamlarının, örgütte negatif yönde yenilik yapılmasına ve geri dntrn arasında negatif ilişki oluşması ile açıklanmaktadır.

Bolino ve Turnley(2005), bu çalışma 98 evli çift ile yürütülmüştür. Çalışmada eşlerin, bireysel inisiyatif düzeyleri ile çalışanda rol yüklenmesi, iş stresi ve iş-aile atışması gibi etkenlerin ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bulgular aynı zamanda bireysel inisiyatif ile iş-aile atışması arasındaki ilişkinin kadınlar arasında erkeklere göre daha gl olacak şekilde, cinsiyet yönünden bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Binnewies, Ohly ve Sonnentag (2007), yapılan bu çalışmada, yaratıcı süreç, yeni fikirler ile kişisel inisiyatif arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişisel inisiyatifin yaratıcılık için önemli olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar kişisel inisiyatifin, yaratıcı sürecin başında ve fikrin oluşumu sürecinde önemli olduğunu, fakat bu oluşacak fikir ile ilgili iletişimin, yaratıcı süreçle ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Hartog ve Belschak (2007), bu çalışma 390 kişi ile sağlık sektöründe çalışan bireylerle yapılmıştır. Çalışmada kişisel inisiyatifin, drteşit ayırteci odakları bulunduğu belirtilmiş, bunlar; yönetici, iş-grubu ve kariyer ve duygusal bağlılıktır. İş yerinde duygusal bağlılık ile kişisel inisiyatif arasındaki ilişkiele alınmıştır. İşlerinde kararlı olan çalışanların kişisel inisiyatif gösterme eğiliminde olduğu belirtilmiştir.

Frese, Garst ve Fay (2007), çalışmada algılanan oryantasyon ile kişisel inisiyatif üzerinde durulmuştur. Mesleki sosyalleşme ve öz yeterliliğin çalışma özelliklerinin etkilerini incelemek ve kişisel inisiyatifle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarında kişisel inisiyatif ile belirtilen değişkenlerin ilişkili olduğu bulunmuştur.

Hakanen, Perhoniemi, Tanner (2008), alışma 2555 Fin dişhekimleri arasında

yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, kurulan hipotezler doğrulanarak, kişisel inisiyatifin zamanla iş ortamında oluşturulacak yeni oluşumlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

Dreu ve Nauta (2009), yapılan bu çalışmada pozitif bir ilişki olduğu algılanan adalet iklim ve kişisel inisiyatif arasında oldukça düşük, diğer değişkenler ile daha yüksek olan ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada iş performansını, olumlu sosyal davranışlar etkilemektedir. Adalet iklim çalışanlar arasında kişisel inisiyatifi artırır. Ayrıca adalet iklim düşük düzeyde ise çalışanlar arasında duyulan endişe düzeyini de artırmaktadır.

Bledow ve Frese (2009), çalışma 126 banka çalışanı ile yürütülmüştür. Durumsal karar test yöntemi ile kişisel inisiyatif alan, bireylerin eylemleri üzerinde durulmuştur. Bu testler bireylerde performans belirleyici olarak kullanılır. Bu çalışmada araştırmacılar, işyerinde kişisel inisiyatif düzeyinin biçimlendirici göstergesi olarak çalışma senaryoları, zihinsel simülasyonları ile çalışanların yer tercihleri kullanılır. Kişisel inisiyatif için yer tercihleri gerçek davranışın yakın belirleyicileri olarak hipotezi doğrulamakta, buna göre genelleştirilmiş öz yeterlilik ile kişisel inisiyatif arasındaki ilişki olduğu belirtilmiştir.

Jiang ve Yuan (2009), bu çalışmada kişisel inisiyatif kavramı üzerinde durulmuştur. Kişisel inisiyatif, örgüt içerisinde bireye bir hedef ve görev verildiğinde, engelleri ortadan kaldırarak, kişisel inisiyatif olarak, aktif bir şekilde göreve odaklanması olarak tanımlanmıştır. Bu davranış röportajlar ve öz-bildirim anketleri dâhil edilerek, hem nitelik hem de nicelik olarak çalışılmıştır. Kişisel inisiyatif, çekirdek öncülleri ile yakın ve uzak nedenlere ayrılır. Araştırmacılar uzak nedenler ile yakın nedenlerin, kişisel inisiyatifi etkileyebildiklerini düşünmüşlerdir.

Raubs ve Liaoh (2012), bu çalışmada 900 ön hat hizmeti çalışanları ile yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, hizmet iklimi ve kolektif genel hizmet ile inisiyatif iklim düzeyi arasında performans kontrolü yapıldığında, olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca inisiyatif ikliminin müşteri hizmeti performansı ve müşteri hizmet memnuniyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Binnewies ve Gromer(2012), bu çalışmanın amacı, yaratıcı gereksinimi, iş kontrolü ve destek yaratıcılık yanı sıra kişisel inisiyatif öğretmenin fikir üretimi, fikir, promosyon ve fikri uygulanmasını tahmin eğer araştırmaktır. Bizim sonuçlar farklı faktörler tarafından tahmin gibi ayrı sonuçlar olarak fikir üretimi, promosyon ve uygulanmasını incelemek için değerli olduğunu işaret etmektedir. Yenilikçi işlemine başlamadan, yani fikir üretimi ile ilgili olarak, çalışanların yaratıcı olmak için bir ihtiyaç (yüksek yaratıcı gereklilik) olduğunu algıladıkları ve yaratıcı fikirleri (yüksek iş kontrolü) geliştirmek için gerekli özgürlüğe sahip olması önemlidir.

Hahn, Frese, Binnewies ve Schmitt (2012), çalışma 122 iş sahipleri ile yürütülmüştür. Çalışma iki yıllık bir çalışma olup, duygusal refah ve görev odaklı bir ilişki nin kişisel inisiyatif le arasındaki bağlantıyı incelenmiştir. Bu çalışma ile araştırmacılar yaşam memnuniyeti ile duygusal refahı birbirinden ayırmışlardır.

Chiaburu ve Carpenter (2015), bu çalışmada veriler 165 çalışandan toplanmıştır. Araştırmacılar örgütsel bağlamlarda, çalışanlarda başarıyı kolaylaştırmak için inisiyatif almanın hangi ölçüde daha önemli olduğunu araştırmışlardır. Elde edilen verilerin, çalışanların motivasyonunun artması ile kişisel inisiyatifin arttığı görülmüştür. Sonuç olarak, iş yerinde başkaları ile iyi geçinen bireylerin, motive edildiğinde, inisiyatif düzeyinin arttığı ifade edilmiştir.

Liping ve Teng (2015), kişisel inisiyatif ile iş güvenliği arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda kişisel inisiyatif ile iş güvenliği arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki bulunarak hipotez güçlendirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada güvenli iş ortamının üretim performansını artırdığı ifade edilmiştir.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile aracın uygulanması ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, liselerde görevli öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile inisiyatif iklimi arasındaki ilişkiyi ve çeşitli bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere hazırlanan betimsel ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli birden fazla özelliğe ilişkin veri toplanması esasına dayanır ve bunlar arasındaki ilişki sorgulanabilir (Can, 2013).

3.2. Çalışma Evreni

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2014–2015 eğitim öğretim yılında Bolu merkez ilçede bulunmakta olan altı Anadolu lisesinde görevli toplam 271 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşabilmek için tüm öğretmenlere ölçekler dağıtılmış olmasına rağmen 250 ölçek geri dönmüştür. Tablo 3-1'de Bolu İli Merkez ilçe sınırları içinde yer alan resmi liseler ve bu liselerde görev yapmakta olan öğretmen sayıları ile geçerli veri toplama aracı sayısı verilmiştir.

Tablo 3-1. Bolu ili merkez ilçe sınırları içindeki liselerde görev yapan öğretmen sayısı ve geçerli veri toplama aracı sayısı.

Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Dönen ölçek sayısı
1. İzzet Baysal Anadolu Lisesi	56	48
2. Bolu Anadolu Lisesi	54	50
3. Bolu Atatürk Anadolu Lisesi	49	42
4. Mustafa Çizmecioglu Anadolu Lisesi	40	34
5. Canip Baysal Anadolu Lisesi	42	36
6. Emine Mehmet Baysal Anadolu Lisesi	30	30
Toplam	271	250

Tablo 3.1'e bakıldığında araştırmanın çalışma evrenini Bolu İli Merkez ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde çalışan 271 öğretmenden oluşmaktadır.

Evrenin tamamına ulaşabilmek için veri toplama araçları birkaç kez dağıtılmış ve geriye dönen veri toplama aracı sayısı 250 olmuştur. Dönen veri toplama araçlarından uygun şekilde tamamlamamış, eksik ya da hatalı dolduran 10 öğretmenin verileri değerlendirmeye alınmamış 240 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır. Buna göre geri dönüş oranı % 92,25 olarak bulunmuştur. Krejcie ve Morgan (1970)'e göre; bu geri dönüş oranı evreni temsil etme gücüne sahiptir.

3.2.1 Araştırmaya katılanlara ait kişisel bilgiler

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, sendikalı olma durumu, mesleki kıdem, yaş durumlarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin demografik bilgileri

Özellikler		f	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	136	56,7
	Erkek	104	43,3
Medeni Durum	Evli	190	79,1
	Bekâr	50	20,9
Öğrenim Durumu	Lisans	193	80,1
	Lisansüstü	47	18,7
Sendikalı Olma Durumu	Evet	175	72,6
	Hayır	65	26,6
Mesleki Kıdem	0-10 yıl	74	30,8
	11- 15 yıl	53	22,1
	16-20 yıl	58	24,2
	21-25 yıl	29	12,1
	26 yıl ve üzeri	26	10,8
	29 yaş ve daha az	41	17,1
	30-39 yaş	97	40,4
Yaş	40-49 yaş	78	32,5
	50-59 yaş	22	9,2
	60 yaş ve üzeri	2	,8
	Toplam	240	100

Tablo 3-2’de araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgiler incelendiğinde 136’si (%56,7) kadın, 104’si (%43,3) erkek; 190’ı (%79,1) evli, 51’i (%20,9) bekâr; 193’si lisans (%80,1), 47’si (%18,9) yüksek lisans mezunu; 175 i (%72,6) sendikalı, 65 i (%26,6) sendikalı olmayan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin 74’ ünün (%30,8) 0-10 yıl, 53’ünün (%22,1) 11-15 yıl; 58 ’inin (%24,2) 16-20 yıl; 29’ unun (%12,1) 21-25 yıl kıdeme, 26’ sının ise (%10,8) 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 41’i (%17,1) 29 yaş ve altı, 97’si (%40,4) 30-39 yaş arası, 78’i (%32,5) 40-49 yaş arası, 22’si (%9,2) 50-59 yaş arası, 2’si (%0,8) 60 yaş ve üzerindeki öğretmenlerden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDÖ), Örgütsel

Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ) ve İnsiyatif İklimi Ölçeği (İİÖ) kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde, demografik değişkenler yer almaktadır. Diğer bölümlerde, çalışanların örgüt içerisinde ne derece destek gördüklerini ölçmek amacıyla Derinbay (2011) tarafından geliştirilen Örgütsel Destek Ölçeği; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine yönelik Loga (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; son bölümde ise çalışanların örgüt içerisinde insiyatif alma düzeylerini belirlemek için Kurt, Duyar ve Yakut (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilen İnsiyatif İklimi Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada çalışanların ifadelerine ne derecede katıldıklarını saptamak amacı ile 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadelerinden oluşmaktadır. İnsiyatif iklimi ölçeğinde ise (1) Tamamen Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Kısmen, (4) Katılmıyorum, (5) Hiç Katılmıyorum ifadelerinden oluşmaktadır.

Araştırmanın çalışma evrenini oluşturan liselerde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişki düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmış olan veri toplama aracına ilişkin verilerin yorumlanmasında aşağıda belirtilen aralıklar dikkate alınmıştır.

Tablo 3-3. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve insiyatif iklimi ölçeklerine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları.

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Puan Aralığı
Kesinlikle Katılmıyorum /Hiç Katılmıyorum	1	1.00 - 1.79
Katılmıyorum/ Katılmıyorum	2	1.80 - 2.59
Kararsızım /Kısmen	3	2.60 - 3.39
Katılıyorum/ Katılıyorum	4	3.40 - 4.19
Kesinlikle Katılıyorum/ Tamamen Katılıyorum	5	4.20 - 5.00

3.3.1 Kişisel bilgi formu

Araştırmada katılımcılardan, araştırma sonuçlarına etkisi olabileceği düşünülen, cinsiyet, yaş, medeni durum, sendikalı olma durumu, mesleki kıdemi, eğitim durumunu

belirlemeyi amaçlayan "kişisel bilgi formu" geliştirilmiştir.

3.3.2. Örgütsel destek ölçeği

Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDÖ), öğretmenlerin örgüt içerisinde ne derece destek gördüklerini belirlemek amacıyla Derinbay (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 29 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması araştırmacı tarafından yapılmış, güvenirlik Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı. 95 olarak belirtilmiştir. Örgütsel destek ölçeğine ait alt boyutlar şunlardır; öğretimsel destek (madde 1-9), yönetsel destek (madde 10-18), adalet desteği (madde 19-29), olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 3-4. “Örgütsel Destek Ölçeği” nin güvenirlik katsayıları (Cronbach α)

	Derinbay(2011) (Cronbach α)	Araştırmanın (Cronbach α)
Tüm Ölçek	.95	.92
Öğretimsel Destek (1-9.Sorular)	.83	.73
Yönetsel Destek (10-18.Sorular)	.89	.91
Adalet Desteği (19-29.Sorular)	.92	.93

Ölçeğin güvenirliğine ilişkin olarak bu çalışmada tekrar Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ölçeğin geneline ilişkin α değerleri .92, boyutların değerleri ise .73 ile .93 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3 .3. Örgütsel özdeşleşme ölçeği

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ), öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerine yönelik olarak çalıştıkları örgüt ile ne derecede özdeşleştiklerini ölçmek amacı ile 11 soru ile ölçülmeye çalışılmış olup bu doğrultuda ilk 8 soru Fred Mael’ in, kalan 3 soru ise Massmo Bergami ve Richard P. Bagozzi’nin yapmış oldukları çalışmalardan yararlanılarak Loga (2003) tarafından Türkçeye çevrilmiş bir ölçektir. Ölçek tek boyutludur. Ölçeğin güvenirlik ve yapı geçerliliği Loga (2003) tarafından yapılmış ve

ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada da iç tutarlılık katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

3.3.4. İnsiyatif iklimi ölçeği

İnsiyatif İklimi Ölçeği (İİÖ), çalışanların örgüt içerisinde insiyatif alma düzeylerini belirlemek amacı ile Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag (1997) yapmış oldukları çalışmalardan yararlanılarak Kurt, Duyar ve Yakut (2015) tarafından Türkçeye çevrilmiş bir ölçektir. İnsiyatif İklimi Ölçeği 7 sorudan oluşmakta ve 5'li likert tipi bir ölçek olarak yorumlanmaktadır. Ölçekteki düşük puan düşük insiyatif iklimi, yüksek puan yüksek insiyatif iklimi anlamına gelmektedir. İnsiyatif İklimi Ölçeği'nin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .87 olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada ise iç tutarlılık katsayısı .92 hesaplanmıştır. Elde edilen güvenilirlik katsayılarının yüksek bulunması, ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunun göstergesi sayılmaktadır (Can, 2014).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yürütülebilmesi için Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin (Ek-1) alınmıştır. Veri toplama aracı Bolu merkez ilçede bulunan 6 lise ziyaret edilerek bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Ölçekleri toplamak için bazı okullara iki veya daha fazla sayıda ziyaret yapılmıştır. Öğretmenlere dağıtılan veri toplama araçları okul yöneticilerinden ve bazı okullarda öğretmenlerden yardım alınarak elden toplanmıştır. Mayıs 2015 - Haziran 2015 tarihleri arasında dağıtım ve toplama işlemi tamamlanmıştır. Veri toplama aracı tüm öğretmenlere dağıtılmış ve uygulanmasında gönüllülük esası dikkate alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye göre görüşleri farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için, Kolmogorov-Smirnov Normallik testi yapılmıştır. Buna göre normal dağılım eğrisinde, çarpıklık ve basıklık katsayılarına incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile +1 arasında ise verilerin dağılımı normal kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2011). Alınan sonuçlara göre, bağımsız

değişkenlerden elde edilen p değeri 0,05 ten büyük olmadığı için, veriler normal dağılmamıştır. Bu durumda verilere parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

Toplanan veriler SPSS 20 programına işlenerek kişisel bilgiler için frekans (f) ve yüzde (%) değerleri bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklimi düzeylerini bulmak için betimsel istatistikler olan ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (SS) değerleri kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlere göre görüşleri karşılaştırmak için Kruskal Wallis, Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. Verilen görüşler arasında ilişki olup olmadığına Spearmen Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı ile belirlenmiştir.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlar alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait görüşleri elde edilen veriler Tablo 4-1'de aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri şeklinde verilmiştir.

Tablo 4-1. Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkinin betimsel istatistik sonuçları.

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
Özdeşleşme		240	3,36	,67
İnsiyatif iklimi		240	3,09	,28
Örgütsel Destek	Öğretimsel destek	240	3,40	,54
	Yönetimsel destek	240	3,24	,42
	Adalet desteği	240	3,45	,71
	Toplam	240	3,49	,72

Tablo 4-1'de öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri ($\bar{X}=3,36$) ortalama ile "kararsızım" düzeyinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin okul ile özdeşleşme düzeylerinin kararsızım düzeyinde olması, çalıştıkları okula ait olma duyguları, iklim, yönetici, iş arkadaşı gibi etkenlerin yanı sıra çalışma saatlerinin farklılığı ders saatlerinde okulda bulunma mecburiyetinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Eğitim alanında, öğretmenlere yönelik yapılan özdeşleşme ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Yıldız (2013) orta düzeyde, Akpınar

(2014) orta düzeyde, Yetim (2010) normal düzeyde, Ekinci (2015) yüksek düzeyde ve katılıyorum seviyesinde bulgular tespit etmişlerdir.

Tablo 4-1'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyut adalet destek ($\bar{X}=3,5$), en düşük ortalamaya sahip boyut ise yönetsel destek olarak görülmektedir ($\bar{X}=3,09$). Diğer boyut olan öğretimsel destek incelendiğinde ise ($\bar{X}=3,40$) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında öğretmenler, öğretimsel destek ve adalet destek boyutlarında "katılıyorum", yönetsel destek boyutlarında ise "kısmen" düzeyinde görüş bildirmektedirler. Öğretmenlerin örgütsel desteğin tüm boyutlarına ilişkin toplam görüşleri ($\bar{X}=3,49$) "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öğretimsel destek ve adalet destek düzeyine ait görüşleri aynı düzeyde olmakla birlikte, diğer alt boyut olan yönetsel destek boyutunda, kararsız kalmaları, yönetimden, gerekli durumlarda tam destek alamamalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Eğitim alanında, öğretmenlere yönelik yapılan örgütsel destek ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Eğriboyun (2013) katılıyorum düzeyinde, Derinbay (2011) yüksek düzeyde, Nayır (2011) katılıyorum düzeyinde bulgular tespit etmiş olup, bu çalışmadaki bulgularla örtüşmektedir.

Tablo 4-1'e göre, öğretmenlerin inisiyatif ikliminin sahip olduğu ortalama ($\bar{X}=3,09$), olarak "kararsızım" düzeyindedir. Bu durum öğretmenlerde çalıştıkları kurumun yararına fırsatları değerlendirme, herhangi bir sorun ile karşılaştıklarında çözüm üretebilme, kuruma karşı sorumlu hissetme ve gerekli durumlarda inisiyatif alabilme konusunda çekinik davranışlar sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Yapılan çalışmalarda, kurum içerisinde çalışan bireylerin inisiyatif iklim düzeyleri ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Bear ve Frese (2003); Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag (1997) ile Frese ve Fay (2001) kurumlarına karşı sorumlu hissetme ve inisiyatif alma düzeylerinin normal düzeyde olduğu görülmektedir. Sonuçların farklı çıkmasının bir sebebi ülkelerin farklı kültüre, örgütsel yapıya sahip olmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin bağımsız

değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, sendikali olma) göre insiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşlerinden elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait görüşlerini tespit etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4-2'de verilmiştir.

Tablo 4-2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre insiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalama (SO)	U	p
Özdeşleşme		Kadın	136	116,31	6501,50	,28
		Erkek	104	125,99		
İnsiyatif İklimi		Kadın	136	117,26	6632,00	,40
		Erkek	104	124,73		
Örgütsel Destek	Öğretimsel Destek	Kadın	136	118,09	6761,50	,62
		Erkek	104	122,49		
	Yönetimsel Destek	Kadın	136	120,73	7041,00	,95
		Erkek	104	120,20		
	Adalet Desteği	Kadın	136	119,39	6921,50	,77
		Erkek	104	121,95		
	Toplam	Kadın	136	119,34	6931,50	,86
		Erkek	104	120,85		

Tablo 4-2 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ($U=6501,50$; $p>0.05$), insiyatif iklimi ($U=6632,00$; $p>0.05$), örgütsel desteğin toplamında ($U=6931,50$; $p>0.05$) ve alt boyutları olan; öğretimsel destek ($U=6761,50$; $p>0.05$), yönetimsel destek ($U=7041,00$; $p>0.05$) ve adalet desteğine ilişkin ($U=6921,50$; $p>0.05$) öğretmenlerin görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Özdeşleşme düzeyinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise erkek öğretmenler ($SO=125,99$) ile yüksek değerde olduğu ve daha fazla örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgular erkek öğretmenlerin çalışma ortamını daha çok benimsedikleri, okulun başarılarını daha

çok sahiplendikleri ve yöneticilere karşı pozitif bir yaklaşım sergileyerek, onlarla daha fazla zaman geçirdikleri şeklinde yorumlanabilir. Kadın öğretmenlerin ise sorumluluklarının fazla olması nedeniyle, çalışma ortamlarında zaman geçirememeleri ve diğer çalışanlarla paylaşımda bulunmamalarından dolayı daha az özdeşleştikleri şeklinde belirtilebilir. Eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Başar, 2011; Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011; Özdemir, 2010; Yetim, 2010; Demirel, 2014; Ekinci, 2015; Tüzün, 2006; Özdemir, 2007; Hatipoğlu 2015). Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Bununla birlikte yapılan diğer çalışmalarda ise öğretmenlerin çalıştıkları örgüt ile özdeşleşme düzeyleri arasında, erkek öğretmenlerin lehine cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark oluşturduğunu belirtmişlerdir (Nartgün ve Kalay, 2014; Akpınar, 2014; Wan-Huggins, Riordan and Griffith, 1998; Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer ve Lloyd, 2006; İşcan, 2006; Korkut, 1988; Fındık, 2011).

İnsiyatif iklimi düzeyinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise SO=124,73 ortalama ile erkek öğretmenlerde en yüksek değerde olduğu ve daha fazla insiyatif iklim düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu durum erkek öğretmenlerin çalıştıkları kurumun yaşadığı bir sorunda çözüm üretebildikleri ve kurum yararına daha rahat insiyatif aldıkları şeklinde yorumlanabilir. Kadın öğretmenlerde ise sosyal hayatta sorumluluklarının fazla olmasından dolayı, okula mesai saatleri dışında zaman ayıramamakta, okulda yaşanabilecek sorunlardan uzak durmakta ve çözüm üretme, insiyatif alma yoluna gitmeyi tercih etmedikleri şeklinde düşünülebilir.

Örgütsel destek düzeyinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise örgütsel destek alt boyutları olan; öğretimsel destek SO=122,49, adalet destek SO=121,95 ortalama ile erkek öğretmenlerde, yönetsel destekte ise SO=120,73 ortalama ile kadın öğretmenlerde ortalamalar en yüksek değere sahiptir. Bu ortalamalara bakıldığında öğretimsel destek ve adalet destek boyutlarında erkek öğretmenler lehine örgüte karşı daha olumlu düşünceler sergiledikleri, yönetsel destek boyutunda ise kadın öğretmenler lehine örgüte karşı daha olumlu düşünceler taşıdıkları şeklinde yorumlanabilmektedir. Kadın öğretmenlerin örgütsel destek algılarının düşük

düzeyde olma nedenini, kadınların duygusal olmaları ve erkek öğretmenlere göre örgütten farklı beklentiler içerisinde olmaları, ev işleri, çocukların bakımı gibi sorumlulukların kadın öğretmenlere yüklenmesi dolayısıyla örgüt ile fazla bağ kuramaması, aileye karşı sorumluluklar şeklinde belirtilebilir.

Alan yazın incelendiğinde, yapılan araştırmalarda şu sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, (Turunç ve Çelik, 2010; Eğriboyun,2013; Derinbay, 2011; Nayır, 2011; Annamalai, Abdullah ve Alazidiyeen, 2010; Foley, Hang-Yue, Lui, 2005; Nartgün ve Kalay 2014) algılanan örgütsel desteğin cinsiyetten etkilenmediğini ve öğretmenlerin cinsiyetleri ile örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığını ifade etmişlerdir. Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Diğer taraftan literatür incelendiğinde farklı araştırmalarda vardır. Buna göre, (Foley, Hang-Yue, Lui, 2005; Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea, 2006; Tansky ve Ohen, 2001; Yokuş, 2006; Johlke, Stamper ve Shoemaker, 2002; Gül, 2010; Hatipoğlu, 2015; Yoon ve Lim, 1999) araştırmalarında, erkeklerin algıladıkları örgütsel desteğin kadınlardan daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Rhoades ve Eisenberger (2002) algılanan örgütsel destek ile cinsiyet arasında negatif yönde; Gadot ve Talmut (2010) ise örgütsel destek ile cinsiyet arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir.

4.2.2. Öğretmenlerin medeni durumu değişkenine göre

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait görüşlerini tespit etmek için yapılan testlerin sonucu Tablo 4-3'te verilmiştir.

Tablo 4-3. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalama (SO)	U	p
Örgütsel Destek	Özdeşleşme	Evli	189	126,95	3,74	,44
		Bekâr	50	93,73		
	İnsiyatif İklimi	Evli	189	121,52	1,58	,81
		Bekâr	50	114,25		
	Öğretimsel Destek	Evli	189	118,06	1,45	,83
		Bekâr	50	124,93		
	Yönetimsel Destek	Evli	189	117,54	5,91	,20
		Bekâr	50	129,28		
	Adalet Destek	Evli	189	119,53	5,01	,28
		Bekâr	50	121,76		
	Toplam	Evli	189	117,68	5,31	,25
		Bekâr	50	126,34		

Tablo 4-3' deki değerler incelendiğinde; örgütsel özdeşleşme ($U=3,74$; $p>0.05$), insiyatif iklimi ($U=1,58$; $p>0.05$), örgütsel destek toplamında ($U=5,31$; $p>0.05$) ve alt boyutları olan; öğretimsel destek ($U=1,45$; $p>0.05$), yönetimsel destek ($U=5,91$; $p>0.05$) ve adalet desteğine ($U=5,01$; $p>0.05$) ilişkin öğretmenlerin görüşlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemektedir. Anlamlı farkın çıkmaması ile medeni durum değişkeninin öğretmen görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

İnsiyatif iklimi düzeyinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise $SO=121,52$ ortalama ile evli öğretmenlerde en yüksek değerde olduğu ve daha fazla insiyatif iklim düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Evli öğretmenlerin görevleri dışında, kurum yararına yapılacak etkinliklerde gerekirse insiyatif olarak kurumun başarılı olması için çaba sarf edebildikleri, bekâr öğretmenlerin ise görevleri dışında kurum yararına insiyatif almayı

düşünmeden, boş zamanlarında kurum içerisinde değilse, kurum dışında bireysel olarak faaliyetler yapmayı tercih ettikleri şeklinde söylenebilir.

Özdeşleşme düzeyinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise evli öğretmenler (SO=126,95) ile yüksek değerde olduğu ve bekâr öğretmenlere göre daha fazla örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel özdeşleşme düzeyinde evli öğretmenlerin kurumu ile özdeşleşerek, aralarında olumlu bir bağ kurdukları ve bunun sonucunda da kurum için yapılan çalışmalarda gönüllü davranışlar sergiledikleri düşünülebilir, bekâr öğretmenler de ise göreve yeni başlama, beklentilerin yüksek olması ya da bulunduğu kurumu beğenmeme gibi kişisel nedenlerden dolayı özdeşleşme algılarının evli öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu şeklinde söylenebilir.

Öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinde medeni durum değişkenine göre yapılan çalışmalarda; (Başar, 2011; Çakınberk vd, 2011; Çerik ve Fındık, 2012; Ekinci 2015) çalışanların medeni durum değişkenine göre özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir. Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Demirel (2014) ise öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre bekâr öğretmenlerin özdeşleşme algılarının evli öğretmenlerden düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Örgütsel destek düzeyinde öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise örgütsel destek alt boyutları olan; yönetsel destek SO=129,28, öğretimsel destek SO=124,93, adalet destek SO=121,76 ve toplam örgütsel desteğin ortalama puanları SO=126,34 şeklindedir ve bekâr öğretmenler lehine daha fazla örgütsel destek algısına sahip oldukları söylenebilir. Örgütsel desteğin bekâr öğretmenlerin, bireysel özelliklerini ön plana çıkarma, örgütte yöneticilerin de desteğini alarak başarılı işler çıkarma, evli öğretmenlere göre daha aktif bir tutum sergileme yönünde bir tutum içerisinde oldukları şeklinde söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde, yapılan araştırmalarda öğretmenlerin medeni durum değişkeni ile örgütsel destek algılarının (Shaffer ve Harrison, 2001; Güner, 2007; Foley vd. 2005) bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla örgütsel destek algıladıkları, Nayır, (2011) ise evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha fazla örgütsel destek algıladıkları ifade edilmektedir.

4.2.3. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre;

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait görüşlerini tespit etmek için yapılan test sonuçları Tablo 4-4'te verilmiştir.

Tablo 4-4. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait Mann Whitney U testi sonuçları.

Ölçe	Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalama (SO)	U	p
Özdeşleşme		Lisans	193	126,59	3360,50	,00*
		Lisansüstü	47	95,50		
İnsiyatif İklimi		Lisans	193	119,63	4367,00	,69
		Lisansüstü	47	124,09		
Örgütsel Destek	Öğretimsel Destek	Lisans	193	117,47	4026,50	,25
		Lisansüstü	47	130,33		
	Yönetimsel Destek	Lisans	193	119,99	4437,00	,81
		Lisansüstü	47	122,60		
	Adalet Destek	Lisans	193	120,94	4451,50	,84
		Lisansüstü	47	118,71		
	Toplam	Lisans	193	119,63	4441,50	,86
		Lisansüstü	47	121,50		

Tablo 4-4' deki değerler incelendiğinde; insiyatif iklimi ($U=4367,00$; $p>0.05$), örgütsel destek alt boyutlarından olan; öğretimsel destek ($U=4026,50$; $p>0.05$), yönetimsel destek ($U=4437,00$; $p>0.05$), adalet destek ($U=4451,50$; $p>0.05$) ve örgütsel desteğin toplamında ($U=4441,50$; $p>0.05$), eğitim durumuna göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark çıkmamıştır. Anlamlı farkın çıkmaması ile eğitim durumu değişkeninin öğretmen görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir. Örgütsel özdeşleşme düzeyinde ise ($U=3360,50$; $p<0.05$) eğitim durumuna göre öğretmen görüşlerinde lisans eğitimi ile yüksek lisans eğitimi arasında, lisans eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur.

İnsiyatif iklimi düzeyinde öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise $SO=124,09$ ortalama ile lisansüstü yapan öğretmenler lehine,

daha fazla yüksek değere sahip oldukları söylenebilir ve lisansüstü eğitimi almış öğretmenlerin, eğitim seviyesinin artmasıyla, inisiyatif alabilme düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Lisansüstü eğitim almış öğretmenler yönetici, öğrenci ve kurum çalışanları ile zaman geçirerek, sorumlulukları dışında inisiyatif olarak daha fazla görevler üstlenip hem okulun hemde kendisinin akademik başarısını artırma yönünde çalışmalar yaparak, kurumun hedefleri doğrultusunda çaba sarf edebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyinde öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak lisans eğitimi ile lisansüstü eğitimi arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ortalama puanlar incelendiğinde ise $SO=126,59$ ortalama ile lisans düzeyindeki öğretmenler lehine, daha fazla yüksek değere sahip oldukları söylenebilir ve lisans düzeyindeki öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre lisansüstü eğitimi almış öğretmenlerin eğitim düzeylerinin artmasıyla, özdeşleşme düzeyinin düştüğü söylenebilir. Polat (2009) göre eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, başka örgütlerde çalışma seçeneklerinin olması nedeniyle, kurumu ile bağ kurmayarak okullarına karşı özdeşleşme seviyelerinin düşük olabileceği ifade edilmiştir (Polat, 2009).

Alan yazında öğretmenlerde eğitim durumu değişkenine göre, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin yapılan çalışmalarda; (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011; Bhattacharya, Rao ve Glynn 1995) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyindeki artışla birlikte özdeşleşme düzeyinin düştüğü, lisans eğitimi alan öğretmenlerin daha fazla özdeşleştiği belirtilmiştir. Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Diğer çalışmalarda ise (Demirci, 2010; Özdemir, 2007; Polat, 2009; Tüzün, 2006; Nartgün ve Kalay, 2014; Akpınar, 2014; Ekinci, 2015; Demirel, 2014; Tüzün, 2006; Özdemir, 2007; Hatipoğlu 2015; Başar 2011), öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik görüşlerinin birbirine benzer olduğu, yapılan çalışmalarda özdeşleşme düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmekte, farklı bir çalışmada ise Lee (1971) eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin özdeşleşme düzeylerinin, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel destek düzeyinde öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama

puanlar incelendiğinde ise örgütsel destek alt boyutları olan; yönetsel destek SO=122,60, öğretimsel destek SO=130,33, toplam örgütsel desteğin ortalama puanları SO=121,50 şeklindedir ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler lehine örgütsel destek algısı gösterdikleri görülmektedir. Bu sonuca göre Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasına göre eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, örgütsel desteği pozitif yönde yüksek düzeyde algıladıkları ifade edilmiştir. Adalet destek boyutunda ise SO=120,94 lisans düzeyinde olan öğretmenler lehinedir. Alan yazın incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre (Nayır, 2011; Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea, 2006; Hatipoğlu 2015) öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. (Tansky ve Ohen, 2001; Yoon ve Lim 1999; Eğribay, 2013; Derinbay, 2011; Yoon ve Thye, 2000) algılanan örgütsel destek ile eğitim durumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmişler ve eğitim düzeyi yüksek çalışanların, algıladıkları destek düzeyinin de yüksek olduğu ve örgütlerine daha fazla bağlandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak yapılan çalışmalarda, Selçuk (2003) 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 verilmesi şeklinde açıklamıştır. Öte yandan, Akalın (2006) çalışmasında lise mezunu çalışanların örgütsel destek algılarının üniversite mezunu olanlara göre daha yüksek olduğunu, bunun nedenini ise eğitim seviyesi arttıkça kişilerin beklentilerinin de artmasından kaynaklandığını ifade etmiştir.

4.2.4. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait görüşlerini tespit etmek için yapılan test sonuçları Tablo 4-5'te verilmiştir.

Tablo 4-5. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis Testi sonuçları.

Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ortalama (SO)	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	0-10	74	113,89	4	3,74	,44	--
	11-15	53	111,82				
	16-20	58	125,71				
	21-25	29	137,34				
	26- Üstü	26	126,60				
İnsiyatif İklimi	0-10	74	128,32	4	1,58	,81	--
	11-15	53	118,71				
	16-20	58	115,65				
	21-25	29	120,07				
	26- Üstü	26	113,21				
Öğretimsel Destek	0-10	74	114,82	4	1,45	,83	--
	11-15	53	128,99				
	16-20	58	117,96				
	21-25	29	122,86				
	26- Üstü	26	117,69				
Yönetmel Destek	0-10	74	107,77	4	5,91	,20	--
	11-15	53	120,40				
	16-20	58	137,04				
	21-25	29	117,38				
	26- Üstü	26	123,52				
Adalet Destek	0-10	74	106,98	4	5,01	,28	--
	11-15	53	123,58				
	16-20	58	133,53				
	21-25	29	120,81				
	26- Üstü	26	123,29				
Örgütsel Destek Toplam	0-10	74	106,08	4	5,31	,25	--
	11-15	53	122,88				
	16-20	58	133,48				
	21-25	29	121,22				
	26- Üstü	26	122,83				

Tablo 4-5' teki değerler incelendiğinde; örgütsel özdeşleşme [$X^2(sd=2.n=371)=3,74$; $p>0.05$], insiyatif iklimi [$X^2(sd=2.n=371)=1,58$; $p>0.05$], örgütsel desteğin toplamında [$X^2(sd=2.n=371)=5,31$; $p>0.05$] ve örgütsel desteğin alt boyutları olan; öğretimsel destek [$X^2(sd=2.n=371)=1,45$; $p>0.05$], yönetmel destek [$X^2(sd=2.n=371)=5,91$; $p>0.05$] ve adalet desteğin [$X^2(sd=2.n=371)=5,01$; $p>0.05$] öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki kıdem durumlarına göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

İnsiyatif iklimi düzeyinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise 0-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin SO=128,32 daha fazla insiyatif iklim düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir, 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip puanlar SO=118,71, 16-20 yıl arası puanlar SO=115,65, 21-25 yıl aralığında SO=120,07, 26- üstü yıl arası puanlar SO=113,21 değerindedir. Buna göre, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin, insiyatif iklim düzeyinin mesleki kıdem değişkeninden etkilenmediği şeklinde söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise 0-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin SO=113,89, 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip puanlar SO=111,82, 16-20 yıl arası puanlar SO=125,71, 21-25 yıl aralığında SO=137,34 daha fazla özdeşleşme düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir, 26- üstü yıl arası puanlar SO=126,60 değerindedir. Fazla kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucu, meslekte uzun süre çalışan bireylerin çalışma ortamlarını benimseme ve yaptıkları işi, tecrübe ile daha iyi yaptıklarını düşünme hissi, özdeşleşme düzeyini artırmaktadır. Ayrıca, kıdemi fazla olan öğretmenlerin, hizmet puanları da fazla olacağından, öğretmenler istediği okulda çalışma imkânı bulacaklardır. Buda öğretmenler üzerinde pozitif etki oluşturarak, çalışma ortamlarında geleceğe dair bir kaygı hissetmeden güvenle plan yapmalarına neden olacaktır. Çalışanların örgütte kalınan süre ne kadar fazla ise örgütsel özdeşleşme seviyesinde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Ertürk, 2003). Örgütte kalma süresi artan bireyin, örgütle olan etkileşimleri çoğalacak, ihtiyaçları örgüt tarafından karşılanacak ve zamanla örgütle daha fazla özdeşleşecektir, böylece bireyin örgütteki hizmet süresi fazlalaştıkça örgütle özdeşleşme seviyesi de artacaktır (Haslam, Eggins ve Reynolds, 2003).

Alan yazında öğretmenlerde mesleki kıdem değişkenine göre, (Akpınar, 2014; Nartgün ve Kalay, 2014; Özdemir, 2010; Yetim, 2010; Tüzün, 2006 ve Özdemir, 2007). örgütsel özdeşleşmeye ilişkin yapılan çalışmalarda; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinde, mesleki kıdem değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Diğer yandan öğretmenlerde mesleki kıdem arttıkça özdeşleşmenin de pozitif yönde arttığı görülmektedir (Çelik ve

Fındık, 2012; Polat, 2009; Demirer, 2014; Ekinci, 2015; Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011; İşcan, 2006; Barker ve Tompkins, 1994.). Cheney (1983b) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışma süreleri 0-6 ay, 1-2 yıl arasında ve 15 yıldan fazla olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Yabancı literatür incelendiğinde, Pepermans, Vloeberghs ve Perkisas, (2003), örgütsel özdeşleşme düzeylerinin genellikle bir yıllık çalışmadan sonra yükseldiğini, (Hinrichs, 1964; Hall, 1948; Hall, Schneider, ve Nygren, 1970; Hall ve Schneider, 1972; Lee, 1971; Ashforth ve Meal, 1992; Barker ve Tompkins, 1994; Bamber ve Iyer, 2002; Haslam, Eggins ve Reynolds, 2003; Rotandi, 1975; Wan-Huggins, Riordan ve Griffeth, 1998) örgütsel özdeşleşme düzeyinin, kıdeme göre yüksek düzeyde arttığını, çalışanların örgütteki kıdemleriyle örgütsel özdeşleşmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişler, buna göre birey örgüte ne kadar çok hizmet ederse, örgütle özdeşleşmesi de o kadar fazla olacağını, örgütüyle özdeşleşme seviyesi yüksek olan bireyin örgütünü terk etme ihtimalinin oldukça düşük olduğunu ifade etmişlerdir.

Örgütsel destek düzeyinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre görüşleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise öğretimsel destek alt boyutunda 11-15 yıl arası SO=128,99 en yüksek değerde olduğu ve daha fazla örgütsel destek algısı düzeyi gösterdikleri görülmektedir. Yönetimsel destek alt boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre ortalama puanlar incelendiğinde 16-20 yıl arası SO=137,04 en yüksek değerde olduğu daha fazla örgütsel destek düzeyi gösterdikleri görülmektedir. Adalet destek alt boyutunda öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre ortalama puanlar incelendiğinde 16-20 yıl arası SO=133,53 en yüksek değerde olduğu daha fazla örgütsel destek düzeyi gösterdikleri görülmektedir. Örgütsel desteğin ortalama toplam puanlarında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde; 16-20 yıl arası SO=133,48 en yüksek değerde olduğu, daha fazla örgütsel destek düzeyi gösterdikleri görülmektedir. Buna göre, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin, örgütsel destek düzeyinin mesleki kıdem değişkeninden etkilenmediği şeklinde söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde; (Annamalai, Abdullah ve Alazidiyeen, 2010; Asad ve Khan 2003; Eğribay, 2013; Derinbay 2011; Kalağan, 2009; Nartgün ve Kalay, 2014)

mesleki kıdeme göre, örgütsel destek düzeylerine ilişkin görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Diğer araştırma sonuçlarına göre ise, elde edilen sonuçlar birbirinden farklıdır. Buna göre, (Akalin, 2006; Currie ve Dollery, 2005; Currie ve Dollery, 2006; Fuller, Hester, Barnett, Frey ve Relyea 2006; Loi, Hang-Yue ve Foley 2006; Stinglhamber ve Vandenbergher, 2003; Yoshimura, 2003; Hatipoğlu, 2015) yaptıkları çalışmalarında hizmet süresi arttıkça akademik örgütsel desteğin azaldığı gözlenmiştir, yani hizmet süresi ile örgütsel destek algısı arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Akalin (2006) göre bu sonucun nedeni, toplum içerisinde bireyde zamanla, memnuniyetsizliklerin ve çatışmaların oluşması olarak görülmektedir. Yapılan diğer çalışmalarda; (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999; Harris, 1995; Selçuk, 2003; Yoon ve Lim, 1999; Zagenczyk, 2001; Wayne, Shore ve Liden, 1997; Welchans, 1996) hizmet süresi ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, hizmet süreleri daha yüksek olan çalışanların örgütsel destek algısının, hizmet süresi az olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Rhoades ve Eisenberger (2002) bunun nedenini çalışanların işlerinden memnun olmaları ve dolayısıyla ayrılmak istememeleridir. Örgütte belirli süre çalışan bireylerin yönetici olabilme ve eğitim gibi konularda daha çok desteklendikleri, örgüt ile birey arasında sosyal bağların kurulduğunu, karar sürecinde onlara daha çok söz hakkı verildiğini ve örgüt içerisinde daha özerk bir yere sahip oldukalarını belirtilmiştir.

4.2.5. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait görüşlerini tespit etmek için yapılan test sonuçları Tablo 4-6'te verilmiştir.

Tablo 4-6. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait Kruskal Wallis Testi sonuçları.

Alt Boyut	Yaş	N	Sıra Ortalama (SO)	sd	×²	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	29 yaş ve daha az	41	109,98	4	9,68	,04	20-29 yaş ile 40-49 yaş 30-39 yaş ile 40-49 yaş
	30-39 yaş	97	110,15				
	40-49 yaş	78	137,72				
	50-59 yaş	22	129,89				
	60 yaş ve üzeri	2	63,25				
İnsiyatif İklimi	29 yaş ve daha az	41	132,05	4	3,04	,55	--
	30-39 yaş	97	119,05				
	40-49 yaş	78	118,43				
	50-59 yaş	22	118,57				
	60 yaş ve üzeri	2	56,25				
Öğretimsel Destek	29 yaş ve daha az	41	116,54	4	1,28	,86	--
	30-39 yaş	97	123,07				
	40-49 yaş	78	114,81				
	50-59 yaş	22	130,82				
	60 yaş ve üzeri	2	123,00				
Yönetsel Destek	29 yaş ve daha az	41	110,07	4	2,12	,71	--
	30-39 yaş	97	118,01				
	40-49 yaş	78	126,71				
	50-59 yaş	22	126,57				
	60 yaş ve üzeri	2	146,50				
Adalet Desteği	29 yaş ve daha az	41	109,61	4	2,42	,65	--
	30-39 yaş	97	118,34				
	40-49 yaş	78	125,04				
	50-59 yaş	22	131,20				
	60 yaş ve üzeri	2	153,75				
Örgütsel Destek	29 yaş ve daha az	41	108,28	4	2,25	,69	--
	30-39 yaş	97	118,37				
	40-49 yaş	78	124,74				
	50-59 yaş	22	131,16				
	60 yaş ve üzeri	2	134,00				
Toplam							

Tablo 4-6'daki değerler incelendiğinde; insiyatif iklimi [$X^2(sd=2.n=371)=3,04$; $p>0.05$] ile örgütsel destek toplamda [$X^2(sd=2.n=371)=2,25$; $p>0.05$] ve örgütsel desteğin alt boyutları olan; öğretimsel destek [$X^2(sd=2.n=371)=1,28$; $p>0.05$], yönetmel destek

destek [$X^2(sd=2.n=371)=2,12; p>0.05$] ve adalet desteğin [$X^2(sd=2.n=371)=2,42; p>0.05$] değerlerinde olduğu ve öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı, özdeşleşme düzeyinde ise [$X^2(sd=2.n=371)=9,68; p>0.05$] değerinde olduğu ve anlamlı fark ortaya çıktığı görülmüştür.

İnsiyatif iklimi düzeyinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre görüşleri incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde 29 yaş ve daha az arası ortalama puanlar $SO=132,05$ en yüksek değerde olduğu, 30-39 yaş arası $SO=119,05$, 40-49 yaş arası $SO=118,43$, 50-59 yaş aralığında $SO=118,57$, 60 yaş ve üzerinde ise $SO=56,25$ değerindedir. Buna göre, yaş değişkeninin öğretmenlerin, insiyatif iklimi düzeyinin yaş değişkeninden etkilenmediği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyinde öğretmenlerin yaş değişkenine göre görüşleri incelendiğinde 20-29 yaş ile 40-49 yaş, 30-39 yaş ile 40-49 yaş arasında anlamlı fark ortaya çıktığı görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yaş değişkenine göre 40-49 yaşın, 20-29 yaşa, yine 40-49 yaşın, 30-39 yaşa öğretmenlerde, özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre 40-49 yaş arası ortalama puanlar ($SO=137,72$) ile en yüksek değerde olduğu ve orta yaşa sahip öğretmenlerin daha fazla örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Lee (1971), yaşları daha fazla olan çalışanların az olanlara göre örgütsel özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Alan yazı incelendiğinde, yaş değişkenine göre, yapılan araştırmalarda; (Cheney 1983; Demirci, 2010; Çakınberk vd, 2011; Demirer, 2014 ve Ekinci, 2015) çalışanların özdeşleşme düzeyinde yaş değişkeninin artması ile anlamlı farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Bu elde edilen sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda ise, (Başar, 2011; Çelik ve Fındık, 2012; Özdemir, 2007; Tüzün, 2006; Ertürk, 2003; Nartgün ve Kalay, 2014; Hatipoğlu 2015) öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin yaş değişkeni ile özdeşleşme seviyesi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel destek düzeyinde öğretmenlerin görüşlerinde yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise öğretimsel destek alt boyutunda 50-59 yaş aralığında $SO=130,82$ en yüksek değerde olduğu ve daha fazla yaş değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyi gösterdikleri görülmektedir. Yönetmel destek alt boyutunda öğretmenlerin yaş değişkenine göre ortalama puanlar

incelendiğinde, 60 yaş ve üzerinde ortalama puanlar $SO=146,50$ en yüksek değerde olduğu ve daha fazla yaş değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyi gösterdikleri görülmektedir. Adalet destek alt boyutunda öğretmenlerin yaş değişkenine göre ortalama puanlar incelendiğinde 60 yaş ve üzerinde ortalama puanlar $SO=153,75$ ile en yüksek değerde olduğu ve daha fazla yaş değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyi gösterdikleri görülmektedir. Örgütsel desteğin toplam puanları öğretmenlerin yaş değişkenine göre görüşleri incelendiğinde, 50-59 yaş aralığında $SO=131,16$ ile en yüksek değerde olduğu, daha fazla örgütsel destek algısına sahip oldukları görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel desteğin algılarının yaş değişkeninin artmasıyla, örgütsel destek algısında arttığı şeklinde yorumlanabilir. Bunun sebebi, bireylerin istekleri, düşünceleri, bakış açıları ve ihtiyaçları içinde bulundukları yaşa göre farklılık göstermektedir. İşe yeni başlamış bir gençle eski bir çalışanın iş hayatına ilişkin beklentileri birbirinden farklı olduğu gerçeğidir (Güner, 2007).

Alan yazın incelendiğinde; örgütsel destek algısının, yaş değişkenine göre anlamlı fark olmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Eğriboyun (2013), elde edilen sonucun bu çalışma ile örtüştüğü görülmektedir. Yapılan diğer çalışmalarda ise şu sonuçlar bulunmuştur; (Rhoades ve Eisenberger 2002; Kalağan 2009; Hellman, Fuqua, Worley, 2006; Tansky ve Cohen, 2001; Yoon ve Lim, 1999; Yoon ve Thye, 2000); örgütsel destek algısının, yaş değişkeni arttıkça örgütsel destek algısında arttığı, örgütsel destek ile yaş arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. (Gadot ve Talmut, 2010; Currie ve Dollery, 2005; Currie ve Dollery, 2006; Yoshimura,2003; Welchans 1996; Derinbay, 2011; Yoshimura 2003; Burke 2003) örgütsel destek ile yaş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmişler, yaş değişkeni arttıkça örgütsel destek algısında azaldığını belirtmişlerdir. (Purdy, Laschinger, Cho ve Almost 2006), yaş ve hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında çok zayıf bir ilişkinin olduğu tespit etmişlerdir. (Hatipoğlu 2015) yaşları 40 ve daha az olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile yaşları 41 ve daha fazla olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

4.2.6. Öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre

Öğretmenlerin sendikalaşma değişkenine göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile insiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait görüşlerini tespit etmek için yapılan test sonuçları Tablo 4-7'de verilmiştir.

Tablo 4-7. Öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile inisiyatif iklimi arasındaki ilişkiye ait ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları.

Ölçek	Alt Boyut	Sendikalı Olma	N	Sıra Ortalama (SO)	U	p
Özdeşleşme		Evet	175	123,01	5247,50	,35
		Hayır	65	113,73		
İnsiyatif İklimi		Evet	175	119,33	5483,00	,66
		Hayır	65	123,65		
Örgütsel Destek	Öğretimsel Destek	Evet	175	123,36	5070,50	,21
		Hayır	65	111,01		
	Yönetimsel Destek	Evet	175	123,53	5158,00	,26
		Hayır	65	112,35		
	Adalet Destek	Evet	175	124,82	4931,50	,11
		Hayır	65	108,87		
	Toplam	Evet	175	123,78	4996,50	,16
		Hayır	65	109,87		

Tablo 4-7' deki değerler incelendiğinde; örgütsel özdeşleşme ($U=5247,50$; $p>0.05$), inisiyatif iklimi ($U=5483,00$; $p>0.05$), örgütsel destek toplam puanda ($U=4996,50$; $p>0.05$), ve örgütsel desteğin alt boyutları olan; yönetimsel destek ($U=5158,00$; $p>0.05$), adalet destek ($U=4931,50$; $p>0.05$) ve öğretimsel destek ($U=5070,50$; $p>0.05$) değerlerinde olduğu, öğretmenlerin görüşlerinin sendikalaşma durumlarına göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Anlamlı farkın çıkmaması ile sendika değişkeninin öğretmen görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

İnsiyatif iklimi düzeyinde öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre görüşleri incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise $SO=123,65$ değerinde sendikalı olmayan öğretmenler lehinedir. Buna göre sendikalı olmayan öğretmenlerin daha fazla inisiyatif alma düzeyine sahip oldukları şeklinde söylenebilir. Sendikalı olan bireyler, sendikalarının alacağı kararları, bağlayıcı kararlar olarak düşünebilmektedir. Bu yüzden sendikalı öğretmenler kurumda oluşabilecek herhangi bir sorun ya da alınacak bir görevde çekimser kalarak, sendikalı arkadaşları ile beraber hareket etmek isterler. Sendikası olmayan bireyler ise karşılaştıkları bu durumlarda, kimsenin etkisi altında kalmadan bireysel kararlar alarak, kurum adına

kişisel inisiyatif alabildikleri düşünülmektedir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyinde öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre görüşleri incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme düzeyinde sendikalı olan bireyler lehine en yüksek $SO=123,01$ değere sahip olduğu görülmektedir. Sendikalı öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğu şeklinde söylenebilir. Sendikalı olan öğretmenlerin kurum içerisinde bir grup oluşturarak, kuruma sahip çıkma, oluşan sorunlar karşısında duyarlı olma ve kurumun fiziksel veya donanım eksikliğinde kurumun açığını kapatmaya çalışarak, sendikalı olmayan ya da farklı sendikadan olan bireylere karşı, ön plana çıkma ve dikkat çekme eğilimi isteğinden kaynaklandığı söylenebilir. Sendikası olmayan öğretmenlerde ise sendikalı olan öğretmenlere göre bu tür kaygılar olmayacağı için okul yönetimi veya kuruma karşı özdeşleşme düzeylerinin düşük olabileceği düşünülebilir.

Örgütsel destek düzeyinde öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre görüşleri incelendiğinde anlamlı fark bulunamamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde ise öğretimsel destek alt boyutunda $SO=123,36$, yönetsel destek alt boyutunda $SO=123,53$, adalet destek boyutunda $SO=124,82$ ve örgütsel desteğin toplam puanlarında $SO=123,78$ değere sahip olduğu görülmektedir. Sendikalı olan öğretmenler lehine örgütsel destek algısı daha yüksek seviyede olduğu söylenebilir. Sendikalı öğretmenler, yapacakları herhangi bir etkinlikte veya diğer sendikalara karşı alacakları toplu kararlarda, kurum yönetiminin desteğini alarak hareket etmeyi tercih ederler. Bu yüzden sendikalı olmayan bireylere göre sendikalı olan bireyler okul yönetimi ile daha içli dışlı bir görüntü sergileyerek, yönetimden alacağı desteği artırmaya çalışırlar.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.3.1 Öğretmenlerin inisiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşleri arasındaki ilişki.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin inisiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi

sonucu elde edilen veriler Tablo 4-8’de gösterilmiştir.

Tablo 4-8. Öğretmenlerin insiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin Korelasyon Analizi tablosu.

		Özdeşleşme	Örgütsel Destek Toplam	Öğretimsel Destek	Yönetimsel Destek	Adalet Desteği
İnsiyatif İklimi	r	,16*	,27**	,00	,29**	,28**
	p	,01	,00	,92	,00	,00
	N	240	240	240	240	240

Tablo 4-8 incelendiğinde, öğretmenlerin insiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin insiyatif iklim düzeyine ilişkin görüşleri ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde elde edilen bulgular şunlardır:

Öğretmenlerin insiyatif iklimine yönelik görüşleri ile özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,166$; $p=,010$) bulunmuştur. Öğretmenlerin kurumları ile özdeşleşme düzeyleri arttıkça kurum içerisinde ve kurumla ilgili konularda düşük düzeyde de olsa daha fazla insiyatif aldıkları söylenebilir. Özdeşleşme güçlü olduğunda birey kendini kurumu ile bir görmekte ve kendini nasıl tanımlıyorsa, üyesi olduğu kurumu da aynı şekilde tanımlamaktadır (Wan-Huggins, Riordan ve Griffeth, 1998). Öğretmen okulundan aldığı destekle memnun ve kurumunda huzurlu ise göstereceği yüksek iş gücü performans sonucunda daha çok iş ve kurumuna katkı yaptığı görülmektedir (Van Dick ve Wagner, 2002). Ancak düzeyin düşük olması öğretmenlerin okullarında, insiyatif almak için çok uygun ortamların olmadığı gerçeğini de göz önüne sermektedir. Diğer yandan öğretmenler kurumundan beklediği yeterli ilgi ve desteği göremediği zaman kurumuna karşı aidiyet duygusunu yitirmekte ve kurum yararına insiyatif almayı düşünmese bile görevinin getirdiği sorumlulukları mesleğine duyduğu saygıdan dolayı öğrencisine mesleki bilgi ve becerilerini en üst düzeyde aktarmak istemektedir. Aynı

zamanda öğretmenler yönetmeliklerin katı bir şekilde uygulanmasından dolayı karşılaşılan birtakım zorluklar karşısında, inisiyatif alamamakta veya inisiyatif alarak sorunları aşmaya çalıştığında ise okul yönetiminin desteğini göremediği için çekimser davranmakta olabilirler.

Öğretmenlerin inisiyatif düzeyi ile örgütsel destek düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,271$; $p=,000$) bulunmuştur. Bireylere, örgüt tarafından değer verilmesi onların, iyi veya kötü günlerinde yalnızlık hissetmeme ve örgütün desteğini arkada görmesi gibi beklentilerinin karşılanmasını sağlamakta bu durum onların örgütleri ile gönül bağı kurmalarında etkili olmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010). Örgütsel destek, bireylerin kurumlarında kendilerini güvende ve arkalarında örgütün varlığını hissettikleri, özel bir anlayış gerektirir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde, çalışanların yaptıkları katkılar doğrultusunda maddi ve manevi ödüllerle desteklenmesi sonucunda daha mutlu ve huzurlu iş iklimi oluşabilir. Bu durumda çalışanların daha mutlu ve huzurlu olmasına olanak sağlayacaktır (Watkins, 1995, akt: Akın, 2008). Ancak öğretmenlerin beklentilerinin karşılık bulmaması ve örgütünden yeterince destek almadığını hissetmesi sonucunda, sadece sorumlu olduğu görevleri yerine getirmelerine, kurum yararına verilecek ek görevlerde ise öğretmenlerin inisiyatif almayı tercih etmeyecekleri düşünülmektedir.

Öğretmenlerin inisiyatif düzeyi ile öğretimsel destek düzeyleri arasında ilişki ($r=,006$; $p=,926$) ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin, kendilerini ifade edebilecekleri ve öğrencilerine daha yararlı olabilecekleri okullarda görev almaları, başarılı bir eğitimin gerçekleşmesi için son derece önemlidir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verilmesi, beklentilerinin gerçekleşmesi ve okulun öğretmenlere sunduğu psikolojik hava, örgütün ikliminin olumlu yönde oluşmasını sağlar. Bu nedenle öğretmenler oluşan pozitif iklimde görevlerini iyi bir şekilde yapabilmek için çaba sarf ederler (Silah, 2001). Okul yöneticileri, örgütsel amaçları gerçekleştirme ve öğretmenlerin okula bağlılıklarını artırma konusunda, öğretmenlerin görevlerini engelleyen olumsuz durumları engelleyerek öğretmenler üzerinde etkili olmak durumundadırlar (İnceler, 2005). Bunun için okul yöneticileri, öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmeli ve destek olmalı, öğretmenlerin fikirlerine değer vermeli, şikâyetlerini dikkate almalı, sorunlarıyla birebir ilgilenmelidir (Özdevecioğlu, 2003). Ancak öğretmenlerin okul ortamında akademik başarıyı artırmak için yöneticisinden beklediği ders araç ve gereçlerin sağlanması

mesleki gelişimlerinin teşvik edilmesi gibi gerekli şartların oluşmadığını hissetmesi sonucunda, örgütte olumsuz iklim ortamı oluşmaktadır. Dolayısıyla öğretmen fiziki, teknik ve okul yönetim düzeyinde yöneticisini yetersiz hissetmekte ve örgüt için yapılacak bir takım çalışmalarda direnç göstererek inisiyatif almak istememektedir bununla birlikte mesleğini seven, önemseyen öğretmen, sınıfı ve öğrencileri için her koşulda inisiyatif alabilmektedir.

Öğretmenlerin inisiyatif iklimi ile yönetsel destek düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,295$; $p=,000$) bulunmuştur. Öğretmenler okul yöneticilerinin almış olduğu kararların açık bir şekilde kendileri ile paylaşılmasını ve yöneticilerin davranışlarında tutarlı olmasını ve verdiği sözleri yerine getirmesini isterler. Böylece öğretmenler kurum içerisinde psikolojik olarak kendilerini rahat hissederek yöneticilerle iyi ilişkiler kurmayı tercih ederler. Bu iyi ilişkilerde öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları okulun bir parçası olarak hissetmesini sağlayacağı literatürde ifade edilmektedir (Özgan, Kalman ve Bozbayındır, 2012). Okul yöneticisi bu davranışları sergileyebildiği sürece, çalışanlarına desteklendiğini hissettirmekte ve kurum içinde lidere ve örgüte karşı güven ve bağlılık meydana gelmiş olur (Argyris, 1957). Okul yöneticisi; olumlu kişilik özelliklerine sahip, öğretmenleri destekleyerek kişisel ve mesleki gelişimlerinde katkı sağlayan, her konuda yardımcı olan, eğitim öğretim ortamını etkin bir şekilde kullandıran, öğretmenleri alınan kararlara dâhil ederek işbirlikçi bir tutum sergileyen liderlik yapan yöneticidir (Argon, 2014). Ancak öğretmen yöneticinin tutarsız davranışları ve yöneticiye karşı olumsuz duygular hissetmesi nedeniyle sorumluluklarını yerine getirirken inisiyatif almak istemeyerek tepkisini göstermek ister.

Öğretmenlerin inisiyatif iklimi ile adalet destek düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,286$; $p=,000$) bulunmuştur. Bireyler işyerinde çalışanlar arasında adil muameleye maruz kalıp kalmadıklarını belirlemeye çalışırlar ve yapacakları işlerle alakalı olarak bu duruma göre hareket ederler, kurum içerisinde bütün çalışanlara adil davranıldığını hissettiklerinde ise kuruma ve çevresindekilere karşı pozitif bir tutum sergiledikleri ifade edilmektedir (Moorman, 1991). Ancak yapılan işlere değer verilmemesi, işlerin adaletli olarak dağıtılmaması ders programları ve nöbet görevleri konusunda ayrımcılık yapılması nedeniyle, öğretmenler kurumlarına ve yöneticilerine karşı oldukça mesafeli davranmakta ve kurum yararına inisiyatif

almayı düşünmemektedir.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar çerçevesinde geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklimi düzeylerine ilişkin görüşleri incelenmiştir.

5.1.1 Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklimi düzeylerine ilişkin görüşleri.

1. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerine ilişkin görüşleri; alt boyutlar olan adalet destek ve öğretimsel destek boyutlarında ve toplam ölçeğe "katılıyorum", yönetsel destek boyutunda "kısmen" düzeyindedir. En yüksek ortalamaya sahip boyut adalet destek boyutu, en düşük ortalamaya sahip boyut ise yönetsel destek boyutudur.

2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyine ilişkin görüşleri, "kararsızım" düzeyinde olarak gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin okul ile özdeşleşme düzeylerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

3. Öğretmenlerin inisiyatif iklimi düzeyine ilişkin görüşleri; "kararsızım" düzeyindedir. Buna göre öğretmenler okul ortamında inisiyatif alma konusunda çekimser oldukları görülmektedir.

5.1.2. Öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklimi düzeylerine ilişkin görüşleri

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre

1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre olan görüşlerinde, örgütsel destek tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe, anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte örgütsel desteğin tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe de erkek öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin, kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.
2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel özdeşleşme düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.
3. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre olan görüşlerinde; inisiyatif iklimi düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte erkek öğretmenlerin inisiyatif iklim düzeylerinin, kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin medeni durumu değişkenine göre;

1. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel destek tüm alt boyutlarında ve toplam ölçeğe anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte örgütsel desteğin alt boyutlarından olan; öğretimsel destek, yönetsel destek, adalet destek boyutunda ve toplam ölçeğe de bekâr öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin, evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
2. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel özdeşleşme düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
3. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre olan görüşlerinde; inisiyatif iklim düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre;

1. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel destek tüm alt boyutlarında ve toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte örgütsel desteğin alt boyutlarından olan; öğretimsel destek, yönetsel destek boyutunda ve toplam ölçekte de yüksek lisans yapan öğretmenler lehine örgütsel destek düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Adalet destek boyutunda ise lisans mezunu öğretmenler lehine adalet destek düzeylerinin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.
2. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel özdeşleşme düzeyinde lisans eğitimi lehine fark ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
3. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre olan görüşlerinde; inisiyatif iklim düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte lisansüstü mezunu öğretmenlerin inisiyatif iklimi düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre;

1. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel destek tüm alt boyutlarında ne de toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte örgütsel desteğin alt boyutlarından olan; öğretimsel destek boyutunda, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, diğer kıdemlere göre yönetsel destek, adalet destek ve toplam ölçekte boyutunda, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, diğer kıdemlere göre örgütsel destek düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir.
2. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel özdeşleşme düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, diğer kıdemlere sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
3. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre olan görüşlerinde; inisiyatif iklim

düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte 0-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin insiyatif iklimi düzeylerinin, diğer kıdemlere sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre;

1. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel destek tüm alt boyutlarında ne de toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte örgütsel desteğin alt boyutlarından olan; öğretimsel destek boyutunda, 50-59 yaşa sahip öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre, yönetsel ve adalet destek boyutunda 60 yaş- ve üzerine sahip öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre, adalet destek boyutunda 60 yaş- ve üzerine sahip öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre, toplam ölçekte de 50-59 yaşa sahip öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre örgütsel destek düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir.
2. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre olan görüşlerinde; örgütsel özdeşleşme düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, 40-49 yaşa sahip öğretmenlerin, 20-29 yaşa ve yine 40-49 yaşa sahip öğretmenlerin 30-39 yaşa göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, daha yüksek olduğu görülmektedir.
3. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre olan görüşlerinde; insiyatif iklim düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte, 29 yaş ve - daha az yaşa sahip öğretmenlerin insiyatif iklimi düzeylerinin, diğer yaş gruplarına sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin sendika değişkenine göre;

1. Öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre görüşlerinde; örgütsel destek tüm alt boyutlarında ne de toplam ölçekte anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte örgütsel desteğin alt boyutlarından olan; öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet destek boyutlarıyla, toplam ölçekte, sendikalı olan öğretmenlerin, sendikalı olmayan öğretmenlere göre örgütsel destek düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir.
2. Öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre görüşlerinde; örgütsel özdeşleşme düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte, sendikalı olan öğretmenlerin, sendikalı olmayan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinin,

daha yüksek olduğu görülmektedir.

3. Öğretmenlerin sendikalaşma durumuna göre görüşlerinde; inisiyatif iklimi düzeyinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte, sendikalı olmayan öğretmenlerin, sendikalı olan öğretmenlere göre inisiyatif iklimi düzeylerinin, daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.1.3. Öğretmenlerin inisiyatif iklim ile örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkisi

Öğretmenlerin inisiyatif iklim düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme arasında düşük düzeyde, anlamlı bir ilişki olduğu, öğretmenlerin inisiyatif iklimi ile örgütsel destek alt boyutlarından öğretimsel destek arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan öğretmenlerin inisiyatif iklim düzeyleri ile örgütsel destek alt boyutlarından olan destek toplam, destek yönetsel ve destek adalet arasında pozitif, düşük düzeyde olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamaya yönelik öneriler

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Örgütsel Destek

- Okul yönetimi tarafından öğretmenlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi açısından katkıda bulunulmalı, öğretmenlerin kendi kararlarını kendisinin alabileceği, mesleki bilgi ve becerilerinin uygulanabileceği günün koşullarına göre fiziki ortamlar hazırlanmalı, ihtiyaç duyduğu ders araç ve gereçler temin edilmelidir.
- Okul yöneticileri, örgütlerindeki tutumlarını ve yapacakları işleri

işgörenlerin davranışlarına göre yönlendirmeli, öğretmenlerin hem kişisel hem de örgütsel amaçlarını gerçekleştirecek, ödül ve cezaları belirleyecek stratejiler geliştirmelidir.

- Yöneticiler öğretmenlerin duyguları ve ihtiyaçları ile ilgilenmeli, pozitif ve bilişimci dönüt sağlamalı ve çalışma gönüllülüklerini ve azimlerini artırma konusunda çaba harcayarak onların her türlü sorunlarıyla da yakından ilgilenmelidir.
- Okul yöneticileri; bütün öğretmen ve çalışanlarla beraber, örgüt içinde bir bütün olduklarını, okulun başarıya ulaşabilmesi için beraber hareket edilmesi gerektiğinin altı çizilerek, birlikteliği arttırıcı sosyo-kültürel faaliyetler planlanmalıdır.
- Öğretmenlerin kendi akademik başarılarını geliştirmelerine olanak sağlayacak düzenlemeler yapılmalı, kişisel ihtiyaçlarına ve duygularına karşı hassas, hoşgörülü davranarak, öğretmenler arasında her konuda adil davranarak örgütsel destek algıları arttırılmalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerden gelen görüş ve önerileri dinlemeli, kendilerine değer verildiğini, çalışmalarının takdir edildiğini hissettirecek ve geri bildirim sağlayacak destekleyici davranış ve ortamlar oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlerin örgütün amaç ve değerlerine daha iyi uyum sağlaması ve benimsemesi için öğrenci ve veli ile işbirliğini arttıracak sosyo kültürel faaliyetler düzenlenmelidir.

Örgütsel Özdeşleşme

- Kıdemi fazla olan öğretmenlerin, kıdemi az olan öğretmenlere rehberlik yapması sağlanmalı ve kıdemli öğretmenlerle birlikteliklerini arttırarak, özdeşleşme düzeyini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Okul yöneticileri tarafından, öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerinin arttırmak için, eğitim alanında alınan kararlara, öğretmenleride dâhil ederek, alınan kararların niçin alındığı açıklanmalı ve buamaçla öğretmenlerle dürüst ve samimi bir iletişim kurulmalıdır.
- Yöneticiler öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerini arttırmak için, okulda ya

da ilde, eğitim alanında, sosyal faaliyetlerde elde edilen başarılarında mesleki kıdemi az olan öğretmenleri görevlendirmelidir.

- Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini artırmak için seminerler, toplantılar düzenlenmelidir.

İnsiyatif İklimi

- Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin insiyatif alma durumunda kararsızlığa yol açan etmenlerin ne olduğunun araştırarak ortaya çıkartılmasını sağlayan çalışmaların yapılması.
- Öğretmenlerin kuruma karşı olumlu düşünceler sergilemesi için, öğretmenlerin görüşlerini açıklayabilecekleri, karar verme sürecinde aktif rol alabileceği ortamlar sağlanmalıdır.
- Yöneticiler konferans, seminer, panel gibi her türlü hizmet içi eğitim ve sosyal etkinlik programları planlarken, öğretmenlerinde görüşleri alınarak, öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına göre planlanmalıdır.
- Öğretmenlerin birlikte olabilecekleri sosyo-kültürel ortamlar oluşturulmalı ve birbiriyle paylaşımları artırıcı etkinlikler planlanmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- Araştırma diğer ortaöğretim kurumları olan, fen liseleri, sosyal bilimler lisesi veya meslek liselerine de uygulanabilir.
- Araştırma yöneticilere uygulanarak, okulların akademik başarısına etkisi incelenebilir.
- Araştırma değişkenlere bağlı olarak nitel bir çalışma olarak yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Argyris, C. (1957). *Personality and Organization: the Conflict between System and the Individual*. New York: Harper. OCLC 243920
- Akın, M (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi SBE Dergisi*, 25 (2), 141-170.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*. Yayımlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, E.N. (2014). *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara Ptt Başmüdürlüğü Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Albert, S. Ashforth, B. E. ve Dutton, J. E. (2000). *Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges*. The Academy of Management. Review. 25(1), 13-17.
- Allen, David G., Shore, Lynn M. ve Griffeth, Rodger W. (2003). The Role of Organizational Support and Supportive Human Resource Practices In the Turnover Process. *Journal of Management*, 29 (1), 99-118.
- Aliyev, Y. ve Işık, M. (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 131-149.
- Aliyev Y (2014). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Allen, S.A. (2014). *Understanding social presence and organizational identification through the use of new communication technologies*.Yayımlanmamış Doktora Tezi, Washington, DC: The George Washington University.
- Annamali, T., Abdullah, A. G. K. ve Alazidiyeen, N. J. (2010). The mediating effects of POS on the relation between organizational justice, trust, and performance appraisal in Malaysian secondary schools. *Eur. J. Soc. Sci*, 13(4), 623-632.
- Anastasio, P; Bachman, B; Gaertner, S; Dovidio, J (1997). Categorization, Recategorization and Common Group Identity. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, Editor: R.Spears, Blackwell, Oxford, 1997.
- Argon, T. (2004). İlköğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik ve yöneticilik özelliklerine ilişkin görüşler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(7), 82-83.
- Argon, T. (2014). Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının desteklenmesi: Yönetici desteğine yönelik öğretmen görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 691-729.
- Armeli, S. Eisenberger, P.F. ve Lynech, P. (1998). Perceived Organizational Support Of Police Performance: The Moderating Influence Of Sociemotional Needs. *Journal OfApplied Psychology*, 83(2), 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), 139-149.
- Ashford, S.J. ve Black, J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- Ashforth B. E. ve Mael, F.A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth B. E. ve Mael, F.A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.

- Ashforth, B. E., Harrison, S.H. ve Corley, K. G. (2008). Identification İn Organizations: An Examination Of Fourfundamentalquestions. *Journal Of Management*, 34 (3), 325–374.
- Aube, C. Rousseau, V. ve Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Aykan, E. (2007). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *15. Yönetim ve Organizasyon Bildirileri Kitabı*, 159- 170, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barnard, C. I. (1968). The Functions of the Executive (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938). *A thirtieth anniversary edition with an introduction by Kenneth R. Andrews was published in.*
- Barker, J. R. ve Tompkins, P. K. (1994). Identification in the Self-Managing Organization: Characteristics of Target and Tenure. *Human Communication Research*, 21(2), 223-240.
- 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.
- Balcı, A. Baltacı, A. Fidan, T. Cereci, C. ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Bhattacharya, C. B. Rao, H. ve Glynn, M. A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members.

The Journal of Marketing, 59, 46-57.

- Baranik, L. E., Roling, E. A., ve Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 366-373.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Battels, J. (2006). *Organizational identification and communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels*. Doktora Tezi, University of Twente, Hollanda.
- Baer M. ve Frese M. (2003). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45–68.
- Bitmiş, M.G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40
- Binnewies, C.,ve Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: the role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, 24(1), 100-105.
- Binnewies C, Ohly S. ve Sonnentag S. (2007). Taking personal initiative and communicating about ideas: What is important for the creative process and for idea creativity?, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 432-455
- Blau, P.M. (1964). *Exchange And power In Social Life*. New York: John Wiley.
- Boros, S. (2008). Organizational Identification: Theoretical And Empirical Analyses Of Competing Conceptualizations. *Cognition Brain, Behavior*, 12(1), 1-27.
- Bolino M. C. ve Turnley, W H.(2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress,

- and Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748.
- Branthwaite, Alan; Doyle, Susan; Lightbovvn, Nicholas (1979). The Balance Between Fairness and Discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 9 (2), 149-163.
- Brown, R. (1988). *Group Processes: Dynamics Within and Between Groups*. Wiley Blackwell, Oxford.
- Brown, M. E. (1969). Identification and Some Condition of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Brunton, J. ve Buckley, C. (2005). An Examination Of İdentity Creation And Management Process İn New Organisational Entrants. *The Learning, Innovation And Knowledge (Link) Research Centre Working Paper Series*, 1(5), 1-19.
- Burke, R. J. (2003). Nursing Staff Attidutes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8/9),129-157.
- Can, A. (2013). *Spss İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma süresince nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C. K ve Konaklı, F. T. (2009). Öğretim elemanlarının adanmışlık ve örgütsel destek algıları. *18. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 369. Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İzmir.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 81-110.
- Ceylan, A. ve Şenyüz, P.B. (2003). Örgütsel Destek Algısı ve Dâhil Olma Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Sigorta Sektöründe Bir Araştırma, *Yönetim*

- Dergisi, 14(44), 57 – 62.
- Chen, Y. ve Li, S. X. (2009). Group identity and social preferences. *American Economic Review*, 99(1), 431-457.
- Cheney, G. (1983a). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158.
- Cheney, G. (1983b). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50(4) 342- 362.
- Cheney, G. ve Tompkins, P. K. (1984). *Toward an ethic of identification*. Burke Conference, Temple University.
- Cheney, G. ve Tompkins, P.K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15.
- 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), 741-756.
- Currie, P. ve Dollery, B. (2005). An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service. *Working Paper Series in Economics*, 11, 1-35.
- Cole, M. S. ve Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- Croucher, S. M., Thornton, T. ve Eckstein, E. M. (2006). Organization identity, culture and student motivation among intercollegiate forensics competitors. *National Forensic Journal*, 24(1), 1-15.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.

- Cüce, H. (2012). *Örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde yöneticilere duyulan güvenin aracı etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Chan, Sow Hup (2006). Organizational Identification and Commitment of Members of A Human Development Organization. *The Journal of Management Development*, 25(3/4) 249-268.
- Cheney, G.(1983). On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342-362.
- Cheung, C. (2000). Commitment to the Organization in Exchange for Support from the Organization. *Social Behaviour and Personality*, 28(2), 124-140.
- Chiaburu D.S. ve Carpenter N.C. (2015). Employees Motivation for Personal Initiative. *Journal of Personnel Psychology*.
- Chow, I. H. S., Lo, T. W. C., Sha, Z., ve Hong, J. (2006). The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance. *International Journal of Hospitality Management*, 25(3), 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(3), 329- 341.
- Cole, G.A.(1993). *Management Theory and Practice*, London: DP Publications Ltd.
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York, NY: John Wiley ve Sons.

- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68–90.
- Çakınberk, A. Derin, N. ve Demirel, E. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2).
- Çelik, A. ve Fındık, M. (2012). The effect of perceived organizational support on organizational identification. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 6(8), 903-908.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çimenci S. (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi Ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi, imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Dee, J. R. (1999). Organizational Support for Innovation: Perspectives of Community College Faculty (Dissertation of Doctor of Philosophy), *University of Iowa*.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (1), 47-64.

- Demircan, C.N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirtaş, H.A. (2003). Sosyal kimlik temel kavram ve kuramı, varsayımlar. *İletişim: araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dirin, İ. (2014). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: TRB-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta,
- Disanza, R.J ve Bullis, C. (1999). Everybody identifies with smokey the bear: employee responses to newsletter identification inducements at the u.s. forest service. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 347-399.
- Dixon, M. A. ve Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research quarterly for exercise and sport*, 78(3), 236-247.
- Doris ve Fay, (2001). Personal Initiative: An Active Performance Concept For Work In The 21st Century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-487.
- Dönmez, C. (2003). *Sosyal bilimler ve sosyal bilgiler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık; 32-42.

- Dreu C. K. W. De ve Nauta A (2009). Self-Interest and Other-Orientation in Organizational Behavior: Implications for Job Performance, Prosocial Behavior, and Personal Initiative. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 913–926.
- Dukerich, J.M. Golden, B. ve Shortell, S.M. (2002). Beauty is in the ey of the beholder: the impac t of organizational ıdentification, ıdentity and image o physician cooperative behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Dutton, J., Dukerich, J. ve Harquail, C.V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Kurt, T, Duyar İ, ve Yakut, B. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Psikolojik Güven Algısı ile İnsiyatif Almaları Arasındaki İlişkiler*. 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özetleri (7-9 Mayıs). Ankara: Pegem Yayıncılık, 359-360.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edwards, M.R. (2005).Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J., ve Sucharski, I. L. (2004). The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives.
- Eisenberger, R. Armeli, S. Rexwinkel, B., Lynch P.D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of AppliedPsychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R. Cummings, J. Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and jop satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R. Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-59.

- Eisenberger, R. Huntington, R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal Of Appliedpsychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R. Rhoades, L. ve Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self- determination and distrinsic motivation. *Journal of Personality And SocialPyschology*, 77(5), 1026 – 1040
- Eisenberger, R. Stinglhamber, F. Vandenberghe, C. Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Elsbach, D. K ve Bhattacharya C.B. (2001). Defining who you are by what you're not: organizational disidentification and the national rifle association. *Organizations Science*, 12(4), 393-413.
- Erdem H, (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, M. Y ve Aydınoğlu, Z. (2013). Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 158-173.
- Erkoç İ. Ç, (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2003). *Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

- Ertürk, A. Demircan, N. ve Ceylan, A. (2005). The effects of organizational communication and commitment on organizational identification: A sectoral comparison. *Boğaziçi Journal*, 19 (1-2), 81-98.
- Eser, G. (2011). Güven eğiliminin örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30 (54), 365-376.
- Fay, D. Sonnentag, S. ve Frese, M. (1998). *Stressors, innovation, and personal initiative: Are stressors always detrimental* In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Fay, D. ve Frese, M. (2000). Self-starting behavior at work: Toward a theory of personal initiative. In J. Heckhausen (Ed.), *Motivational psychology of human development. Developing motivation and motivating development* (pp. 307-324). Amsterdam: Elsevier.
- Fay, D. ve Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human Performance*, 14(1), 97-124.
- Fay, D. ve Sonnentag, S. (2002). Rethinking the effects of stressors: A longitudinal study on personal initiative. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 221–234.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fiol, C. M. (2001). Revisiting an identity - based view of sustainable competitive advantage. *Journal Of Management*, 27(6), 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), 237–256.
- Foot, E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16, 14-21.

- Frese M., Teng E. ve Wijnen C. J. D.(1999). Helping to improve suggestion systems: predictors of making suggestions in companies. *Journal of Organizational Behavior*, 20,1139-1155.
- Frese, M., Koop, S. ve De Reu, T. (2000). Entrepreneurial orientation and personal initiative. *Success And Failure Of Microbusiness Owners In Africa: A Psychological Approach*, 55.
- Frese, M. (2000). Executive summary, conclusions, and policy implications. *Success And Failure Of Microbusiness Owners In Africa: A Psychological Approach*, 161-190.
- Frese, M. (2001). Personal initiative (PI): The theoretical concept and empirical findings. In *Work Motivation In The Context Of A Globalizing Economy*, 99-110.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. ve Tag, A. (1997). *The conception of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two german samples*. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frese, M. Kring, W. Soose, A. ve Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37–63.
- Frese, M. R. ve Bledow.(2009). A situational judgment test of personal initiative and its relationship to performance. *Personnel Psychology*, 62(2), 229-258.
- Frese, M. ve Fay, D. (2001). Personal initiative (PI): A concept for work in the 21st century. *Research In Organizational behavior*, 23, 133-188.
- Frese, M., Garst, H. ve Fay, D. (2007). Making things happen: reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 4, 1084–1102.

- Frese, M., Hahn, V. C., Binnewies, C. ve Schmitt, A. (2012). Happy and proactive? The role of hedonic and eudaimonic well-being in business owners' personal initiative. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 97-114.
- Frese, M., Krauss, S. I. ve Friedrich, C. (2000). Microenterprises in Zimbabwe: The function of sociodemographic factors, psychological strategies, personal initiative, and goal setting for entrepreneurial success. In M. Frese (Ed.), *Success And Failure Of Microbusiness Owners In Africa. A Psychological Approach*, 103-130. Westport: Quorum Books
- Frost, R. I. (2014). *The northern wars: war, state and society in northeastern Europe, 1558-1721*. Routledge.
- Fuller, B. J., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. ve Relyea, C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: predicting organizational attachment for university faculty, staff and administration. *The Journal of Social Psychology*, 146(3), 327-347.
- Gadot V.E. ve Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829-2861.
- 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(3), 301-315.
- Geller, L. (1982). The Failure of Self-actualization Therapy: A Critique of Carl Rogers and Abraham Maslow. *Journal of Humanistic Psychology*, 22, 975 – 991
- George, J. M. Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: effects of organizational and social support. *The Academy of Management Journal*, 36 (1), 157-171.
- Gökpınar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki*

İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Grice, T., Paulsen, N. ve Jones, L. (2002). Multiple targets of organizational identification: the role of identification congruency. *Journal of Articles in Support of the Null Hypothesis*, 1(2), 22-31.

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

Günberk, K. (2007). *Örgütsel özdeşleşme ve kamu kesim personel üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.

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

Güney, S. (2001). *Bireyler Arası İletişim Yönetim ve Organizasyon*, Ed.S. Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

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

Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2).

Güngör, H. (2010). *Dönüşümcü liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Algılanan örgütsel adalet düzeyinin aracılık etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Hackett, L. (1992). Industrial revolution. *History-world. Org.*
- Hakanen J.J., Perhoniemi R., Tanner T.S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Hall, D. T. ve Schneider, B. (1972). correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Hall, D.T., Schneider, B. ve Nygren H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Hall, L. (1948). The origin of ultrasonic absorption in water. *Physical Review*, 73(7), 775.
- Harquail, C. V. (1998). Organizational identification and the "whole person:" integrating affect, behavior, and cognition.
- Harris, K. D. (1995). *Variables Related to Supervisory Confrontation and Referral of Employees to Employee Assistance Program*. (Dissertation of Doctor), Wayne State University.
- Hartog, D. N. Den ve Belschak F. D. (2007). Personal initiative, commitment and affect at work *journal of occupational and organizational psychology*, 80, 601–622.
- 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), 83-113.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler, Ankara.
- Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A. ve Hereford, J. F. (2009). Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1325-1335.

- 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*, 66(4) 631-642.
- Hewstone, Miles (1996). *Introduction to Social Psychology*. Blackwell, Oxford.
- Hinrichs, J. R. (1964). Communications Activity of Industrial Research Personnel, *Personnel Psychology*, 17 (2), 193-206.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. ve Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456.
- Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (1995). *Social psychology: An introduction*. Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2007). *Sosyal Psikoloji*, Çev. İbrahim Yıldız, Aydın Gelmez, Ankara, Ütopya Yayınevi.
- Hogg, M. ve Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge.
- Hortaçsu, N. (1998). *Grup içi ve Gruplar Arası Süreçler*, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.
- Howes, J. C., Citera, M., ve Cropanzano, R. S. (1995). Total quality teams: how organizational politics and support impact the effectiveness of quality improvement teams. *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace*, 165-184.
- Işık, E. (2014). *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Örgütsel Destek ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- İnceler, S. (2005). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/ etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11,160-177.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki ilişki, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 103-116.
- Jasso, G. (2002). *Identity, social identity, comparison, and status: Four theories with a common core*. New York University, New York.
- 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), 643-661.
- Jiang L.F. ve Yuan, D.H. (2009). Review and prospect on the research of personal initiative. *Advances in Psychological Science*, 1, 165-171.
- Johlke, M. C., Stamper, C. L. ve Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to boundary spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (2), 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, 498-506.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kalemci, T. İ. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmış Doktora Tezi Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Ankara.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaplan, M. ve Öğüt A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1).
- Karabey, C.N. (2005). *Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karabey, C.N. ve İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karakurt A, (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karayiğit, K Y. (2008). *Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kath, L. M., Marks, K. M. ve Ranney, J. (2010). Safety climate dimensions, leader member exchange, and organizational support as predictors of upward safety communication in a sample of rail industry workers. *Safety Science*, 48(5), 643-650.

- Kırkbeşoğlu, E. ve Tüzün, İ. K. (2009). Bireycilik - Toplulukçuluk İkileminde Mesleki Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Ayrımı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Koçel, T. (1998). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Korkut, H. (1988). *Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilkent Üniversitesi, Ankara.
- Köse, C.G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, (27).
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 1-27.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas.*
- Kuhn, T ve Nelson, N. (2002). Reengineering identity. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 5-38.
- Kwak, D.A., Lee, W.K., Cho, H.K., Lee, S.H., Son, Y., Kafatos, M., Kim, S.R., (2010). Estimating stem volume and biomass of Pinus koraiensis using Lıdar data. *Journal of Plant Research*, 123(4), 421-432.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification, *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Levinson, H. R. (1965). The relationship between man and organization, *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.

- Liao H. ve Raub S. (2012). doing the right thing without being told: joint effects of initiative climate and general self-efficacy on employee proactive customer service performance. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 651-667.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M. E. ve Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 97-112.
- Loga, A. (2003). *Çalışanların Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri: Askeri Birimlerde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Loi, R., Hang-yue, N., 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, 101-120.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.
- 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*, 13(2), 103-123.
- Mael, F. A. ve Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197-222.

- Maertz, C. P. Griffeth, R. W., Campbell, N. S. ve Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (8), 1059-1075.
- Makanjee, C., Hartzer, Y. F., Uys, I. L. (2006). the effects of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12, 118-126.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. New Hampshire: Ayer.
- Melikoğlu, M. (2009). *Prestij, İletişim Ve Güvenin Ayırıcı Rolü: Duygusal Bağlılığa Karşı Örgütsel Özdeşleşme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Meydan, C.H. ve Polat, M. (2013). Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve özdisiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38 (167), 27-40.
- Miller, V. D. Allen, M., Casey, M. K. Ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Moideenkutty, U., Blau, G., Kumar, R., ve Nalakath, A. (2001). Perceived organisational support as a mediator of the relationship of perceived situational factors to affective organisational commitment. *Applied Psychology*, 50(4), 615-634.
- Moore, C. C. (2012). *Exploring the social entrepreneur: Individual and organizational identity construction*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marquette University, Milwaukee.
- Moorman, R.H. Blakey, G.L. ve Niehoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 41(3), 351- 357.

- Morçin, S.E. ve Morçin, İ. (2013). Etkileşimci liderliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Adana'daki seyahat acenteleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 71-86.
- Mustafayeva, L. (2007). *Sosyal sorumluluk ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Nartgün, Ş.S. ve Kalay, M. (2014), öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies Dergisi*, 9(2), 1361-1376.
- Natunann, S. E., Bies, R. J. ve Martin, C. L. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy Of Management Journal*, 1, 89–93.
- Ohly, S., Sonnentag, S. ve Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics, and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 257–279.
- Oktar M. N, (2015). *Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek Ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yalova.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes performance hypothesis. *Academy of management Review*, 2(1), 46-53.
- Önderoğlu, S. (2010), *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özbek, M.F. ve Kosa, G. (2009). Duygusal bağlılık, örgütsel destek, üst yönetim desteği ve personel güçlendirmenin hizmet kalitesi üzerindeki etkisi: Kırgızistan'da

- banka işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, Temmuz-Aralık: 189-212.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237–250.
- Özdemir, A. (2012). *Okul Yöneticilerinde Adalet, Liyakat Ve Öğretmenlerde Sadakat Arasında İlişki*. 21. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri (12-14 Eylül). Ankara: Pegem, 36.
- Özdemir, H.Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (4), 97-115.
- Özgan, H., Kalman, M. ve Bozbayındır, F. (2012). *Okul sağlığı açısından okul yöneticisinin hesap verilebilirliği, öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi*. 21. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri (12–14 Eylül). Ankara: Pegem Yayıncılık, 170.
- Özsöylemez, O. (2009). *Algılanan Liderlik Tarzlarının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütle Özdeşleşmenin Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.

- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. ve Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational behavior*, 13(4), 339-356.
- Parker, R.E. ve Haridakis, P. (2008). Development of an organizational identification scale: Integrating cognitive and communicative conceptualizations. *Journal of Communication Studies*, 1, 105-126.
- Pepermans, R. Vloeberghs, D. ve Perkisas, B. (2003). High potential identification policies: an empirical study among belgian companies. *Journal of Management Development*, 22 (8), 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), 244-262.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, S. ve Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, 22 Ekim-Kasım-Aralık.
- Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in organizations*, 171-207.
- Purdy, N., Laschinger, H. K. S., Cho, J. ve Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20.
- Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 405-424.

- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Rotondi, T. (1975). Organizational identification: Issues and implications. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 95-109.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizational. *Journal of Organizational Behavior*, (19), 217.
- Russo, T.C. (1998). Organizational and professional identification, a case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly*, 12, 72-111.
- Scott, C.R., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 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 İş İle İlgili Tutumlarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- 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, 219-227.
- Shaffer, M. A ve Harrison, D. A. (2001). Forgotten partners of international assignments: development and test of a model of spouse adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 238.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., ve Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.

- Shalley, C.E.Gilson, L.L. ve Blum, T.C.(2000). Matching creativity requirements and the orkenvironment: Effects on satisfactionan dintentionstoleav. *Academy Of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Shamir, B. ve Kark, R. (2004). A single- item graphic scale for the measurement of organizational ıdentification. *Journal of Occupational and Organizational Psycholog*, 77,115-123.
- 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*, 91(3), 698-695.
- Shore, L. M. ve Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace*, 149-164.
- 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), 774- 780.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E. ve Barksdale, K. (1999). *Measurement of Transactionaland Relational Exchanges. Paper Presented At The 14th Annual Conference of The Society For Industrial and Organizational Psychology*, Atlanta, GA.
- Silah, M. (2001). Eğitim örgütlerinde hizmetin niteliğini arttırmak için personelin ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 95–109.
- Silbert, L. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support*.
- Sluss, D. M., Klimchak, M. ve Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464.

- Solmaz, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–528.
- Spears, R. Haslam, S.A. (1997). Stereotyping and The Burden of Cognitive Load. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life*, Editor: R.Spears, Blackwell, Oxford.
- Spier, E. ve Stroppa, C. (2010). The role of social support and personal initiative. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 234–245.
- Stinglhamber, F. ve Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- Sturges, J., Conway, N. ve Liefvooghe, A. (2010). Organizational support, individual attributes, and the practice of career self-management behavior. *Group and Organization Management*, 35(1), 108-141.
- Suliman, A. M. T. (2001). Work performance: Is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a middle eastern context. *The International Journal of Human Resource Management*, 6, 1049–1061.
- Şen, Y. ve Yaşlıoğlu, M.M. (2010). Dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Yönetim Dergisi*, 21 (66), 97-117.
- Şimşek, M.Ş., Akgemici, T. ve Kaplan, M., (2008). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güven ile Tükenme Davranışı Arasındaki ilişkilerin Analizi: Nevşehir Üniversitesi Akademik Personel Örneği. *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya*, 445-452.

- Şişman, M. (2000). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. 2. Baskı, Ankara: Pegem, A Yayıncılık.
- Tajfel, H ve Forgas, J P. (1981). Social Categorization: Cognitions, Values and, Groups. *Social Cognition: Perspectives on Everyday Understanding*, Editor: J.P.Forgas, Academic Press, London.
- Tajfel, H. (1974). Social Identity and İntergroup Behaviour. *Social Science Information*,13 (2), 65-93.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups Study In Social*. Psychology Of Intergroup Relations, Academic Press, London.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin ve S. Worchel (eds.). *The social psychology of group relations*, 33-47, Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel ve W. G. Austin (eds.), *Psychology of intergroup relations* (2.baskı) 7-24, Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H. ve Turner, J.C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S.Worchel ve W.G. Austin (Eds.), *The Psychology of Intergroup Relations*, 2, 7-24, Chicago, Nelson Hall.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*,18, 100-116.
- Tanis, T. ve Beukeboom, C. J. (2011). Organizational identification and the communication of identity: Effects of message characteristics on cognitive and affective identification. *British Journal of Social Psychology*, 50(4), 784-791.

- 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), 285-300.
- Tansky, J.W. ve Cohen, D.J. (2001). The relationship between organizational support, employee develoment, and organizational commitment: an empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.
- Taşçı, D. ve Eroğlu E. (2008). Kavramsal iletişim kalitesinin oluşmasında yöneticilerin geri bildirim verme becerilerinin etkisi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (5), 26-34
- Taştan, S.B. (2012). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 466-481
- Taylor, D. A. ve Moriarty, B. F. (1987). Ingroup bias as a function of competition and race. *Journal of Conflict Resolution*, 31(1), 192-199.
- Tıktaş, G. (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (2), 363-387.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the post-war world. *Psychological Review*, 38(2), 141-148.

- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering The Social Group: A Self Categorization Theory*. Oxford: Basil Blackwell, 25.
- Turner, J. C. (1991). *Social Influence*. Open University Press, Buckingham.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. ve Wetherell, M. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Blackwell.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 251-269.
- Turunç, Ö. Altay, M. ve Bilgin, N. (2011). Hiyerarşik plato, kendini işletmeden hissetme durumunun performans hedefine yönelim ve yenilikçi davranışa etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 133-157.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183
- Turunç, Ö. ve M. Çelik. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş/aile çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209- 232.
- Tümer, E. (2010). *İşletmelerde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanında Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türk Dil Kurumu (TDK), *Güncel türkçe sözlük*,” İnternet Kaynağı; www.tdk.gov.tr. Erişim: 03.09.2015
- Türkmen E, (2009). *İş Karakteristikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz-Yeterlilik İnancı ile İlişkisi ve Öz-Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı*

Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Türkmen, İ. (2003). *Yöneticiler İçin Etkin İletişim Modeli* MPM. Yayınları, 480.

Tüzün A, (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

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

Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş üniversitesi dergisi*, 10 (2), 284-293.

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

Uçar, D. (2009). *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem*. Master Dissertation, Yeditepe University Institute of Social Sciences, İstanbul.

Uçar, D. ve Ötken B. (2010). Algılanan örgütsel destek ve şirkete bağlılık: Örgüt temelli öz-saygının rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 85-105.

Uray M, (2014). *Müşteri Odaklılık ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.

Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-204.

- 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), 121–138.
- Van Dick, R. ve Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 129-149.
- 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, 133-150.
- 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, 171-191.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273-285.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. ve Tissington, P. (2005). To be (long) or not be (long): Social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3), 189-218.
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R. ve Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457-477.
- Wall, T. D. Jackson, P. R. ve Davids, K. (1992). Operator work design and robotics system performance: A serendipitous field study. *Journal of applied Psychology*, 77(3), 353.

- Wall, T. D. ve Jackson, P. R. (1995). New manufacturing initiatives and shopfloor job design. In A. Howard (Ed.), *The changing nature of work*, 139–174, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M. ve Griffeth, R. W. (1998). The development and longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724-749.
- Warr ve Fay D (2001). Age and personal initiative at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 343-353.
- Wayne, S. J. Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- 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.
- Wilder, D. A. (1986). Social categorization: Implications for creation and reduction of intergroup bias. *Advances In Experimental Social Psychology*, 19, 291-355.
- Yetim, A. E. E. (2010). *Genel Liselerde Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 251-272.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt Kültürünün İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışma n Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, C. (2014). *Örgütsel Güven ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*.

- Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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), 97-124.
- 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*, 5(1), 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.
- Zagenczyk, T. J. (2006). *A Social Influence Analysis Of Perceived Organizational Support*. Doctoral Dissertation, University Of Pittsburgh Katz Graduate School Of Business.
- Zampetakis, L. A. Beldekos, P. ve Moustakis, V. S. (2009). “Day-to-day” entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175.
- Zhou, J. ve George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682 - 696.

Zimmerman, J. (2006). Why some teachers resist change and what principals can do about it. *Nassp Bulletin*, 90(3), 238-249.

EKLER

EKLER

EK-1.

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma Araştırma teknikleri dersi için hazırlanmıştır. Maddeleri size en uygun olan seçeneği “(X)” işaretleyerek belirtiniz. Vereceğiniz bilgiler sadece bu araştırma için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Cinsiyet:

A) () Kadın B) () Erkek

Medeni Durumu:

A) () Evli B) () Bekar

Yaş:

A) () 20-29 B) () 30-39 C) () 40-49 D) () 50-59 E) () 60-69

Meslekteki Kıdem:

A) () 1-10 B) () 10-15 C) () 15-20 D) () 20-25 E) () 25-30

Öğrenim Durumu:

A) () Lisans B) () Y.Lisans C) () Doktora

Sendikalı olma Durumu:

A) () Evet B) () Hayır

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ		Kesnikle katılmıyor	Katılmıyo	Kararsız	Katılıyor	Kesnikle katılıyor
1.	Herhangi biri çalıştığım kurumu eleştirdiği zaman, bunu kendime yapılmış kişisel bir hakaret olarak algılarıım.	1	2	3	4	5
2.	Başkalarının çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için önemlidir.					
3.	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken çoğunlukla “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.					
4.	Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.					
5.	Herhangi bir kimse çalıştığım kurumdan övgü ile bahsettiği zaman, bunu kendime yapılmış bir övgü olarak algılarıım.					
6.	Medyada, çalıştığım kurum eleştirildiği zaman kendimi bundan dolayı mahcup hissederim.					
7.	İnsanlar kurum hakkında kötü konuştuklarında kendimi hakarete uğramış gibi hissederim.					
8.	Kurumum iyi sonuçlar aldığı zaman çok gururlanırım.					
9.	Kendimi tanımadığım birine tanıttığım zaman, arkasından milli eğitimdeki çalışmaları anlatıyorum.					
10.	Eğer çalıştığım kurum vasat olursa, kendimi sıkıntılı hissederim.					
11.	Eğer çalıştığım kurum mükemmel olursa, kendimi mutlu hissederim.					

İNSİYATİF İKLİMİ ÖLÇEĞİ

1.	Okulumuzdaki kişiler, sorunları aktif bir şekilde çözmeye çalışırlar.	1	2	3	4	5
2.	Okulumuzda herhangi bir sorun olduğunda, kişiler hemen bir çözüm ararlar.	1	2	3	4	5
3.	Okulumuzda aktif katılımı gerektiren bir değişim olduğunda, kişiler bunu yaparlar.	1	2	3	4	5
4.	Okulumuzdaki kişiler, diğer okullara göre daha sık bir şekilde, hemen inisiyatif alırlar.	1	2	3	4	5
5.	Okulumuzdaki kişiler hedefleri gerçekleştirmek için fırsatları hızlı bir şekilde kullanır.	1	2	3	4	5
6.	Okulumuzdaki öğretmenler her zaman yapmaları istenenden daha fazlasını yaparlar.	1	2	3	4	5
7.	Okulumdaki kişiler, fikirlerini gerçeğe dönüştürmede özellikle iyidirler.	1	2	3	4	5

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1.	İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.	5	4	3	2	1
2.	Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağını bulabilirim.					
3.	Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez.					
4.	Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.					
5.	Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.					
6.	Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz.					
7.	Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					
8.	Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.					
9.	Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10.	Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
11.	Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
12.	Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder.					
13.	Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14.	Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
15.	Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
16.	Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
17.	Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.					
18.	Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19.	Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.					
20.	Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.					
21.	Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					
22.	Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.					
23.	Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
24.	Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
25.	Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.					
26.	Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.					
27.	Okul yönetimi, ders dağılımını yaparken adil davranır.					
28.	Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.					
29.	Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					

EK-2. Ölçek İzinleri İle İlgili E-Posta Yazışmaları

YNT: örgütsel özdeşleşme ölçek izni

Adem Loga

10:11

Kime: sevgi taskın

Kimden: adem loga (ademloga@hotmail.com) Bu gönderen kişi listenizde var.

Gönderme tarihi: 14 Temmuz 2015 Salı 10:11:25

Kime: sevgi taskın (reyyanbeyza_2004@hotmail.com)

Sayın Sevgi Taşkın,

Kaynak belirtmek kaydıyla adı geçen ölçeği kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Samsung Mobile tarafından gönderildi

----- Orjinal mesaj -----

Kimden: sevgi taskın <reyyanbeyza_2004@hotmail.com>

Tarih: 13 07 2015 20:06 (GMT+02:00)

Alıcı: ademloga@hotmail.com

Cc:

Konu: örgütsel özdeşleşme ölçek izni

Değerli Hocam,

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. İzniniz olursa, belirlediğim tez çalışmamda Örgütsel Destek Ölçeğini kullanmak istiyorum. Katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederim.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN

Sevgi TAŞKIN

Emine Mehmet Baysal Anadolu Lisesi Md.Yard.

Re: Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Psikolojik Güven Algısı İle İnisiyatif Almaları
Arasındaki İlişkiler

TÜRKER KURT

17.05.2015

Belgeler

Kime: sevgi taskın

Outlook.com Etkin Görünüm

2 ek (toplam 276,1 KB)_RW

Sevgi hanım merhaba,
Gecikmiş cevap için anlayışınızı umuyorum. O kadar yoğunum ki, Pazar günümü maillere cevap vermeye ayırdım. İhtiyaç duyduğunuz bilgiler ekli dosyada ancak henüz tam metin yazmadık. Sunuyu da ayrıca gönderdim. Tam metni hazırlamamız iki ayı alır. Ekteki belgedeki bilgilere ilave bilgilere ihtiyaç duyarsanız lütfen yazınız. İyi çalışmalar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Türker KURT
Gazi Üniversitesi
Gazi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı
<http://www.websitem.gazi.edu.tr/turker/>
Twitter: @turker_kurt

--

Assist. Prof. Dr. Türker KURT
Gazi University
Gazi Faculty of Education
Department of Educational Management, and Supervision
<http://www.websitem.gazi.edu.tr/turker/>
Twitter: @turker_kurt

17 Mayıs 2015 17:26 tarihinde sevgi taskın <reyyanbeyza_2004@hotmail.com> yazdı:

Hocam,

Daha önce belirttiğim gibi, bildiride sunduğunuz "Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Psikolojik Güven Algısı İle İnisiyatif Almaları Arasındaki İlişkiler" konunuzu farklı boyutta çalışmayı düşünüyoruz.

Hocam Dç.Dr. Şenay Sezgin NARTGÜN, örgütsel destek, insiyatif alma düzeyini ve özdeşleşme etkisine bakmak istiyoruz.. Özdeşleşme ölçeğini hocamız daha önce çalıştığı için hazır, Örgütsel Destek ölçeği ve İnisiyatif Alma ölçeğine ihtiyacımız var.

Hocam bildirinin tam metnini göndeririseniz ve ölçekler konusunda yardımcı olursanız çok memnun olurum. Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Sevgi TAŞKIN
AİBÜ Yüksek Lisans Öğrencisi

RE: Örgütsel destek ölçeği izni

Deniz Derinbay (derinbaydeniz@hotmail.com)

10:53

Kime: sevgi taskin

Merhaba Sevgi Hocam,

Ölçeğe ilginiz için teşekkür ederim. Gerekli atıflarda bulunarak ölçeği kullanabilirsiniz. Ölçek bilgilerim tezimde yer almaktadır. İyi çalışmalar dilerim.

From: reyyanbeyza_2004@hotmail.com

To: derinbaydeniz@hotmail.com

Subject: Örgütsel destek ölçeği

Date: Mon, 13 Jul 2015 18:17:40 +0300

Değerli Hocam,

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. İzniniz olursa, belirlediğim tez çalışmamda Örgütsel Destek Ölçeğini uygulamak istiyorum.

Katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederim. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Sevgi TAŞKIN

Emine Mehmet Baysal Anadolu Lisesi Md.Yard

EK-3. Bağımsız değişkenlere Ait Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları**Tablo 1.** Cinsiyet değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
Özdeşleşme	Kadın	135	3,48	135	,00*	-,37	-,31
	Erkek	104	3,50	104	,00	-,43	,00
İnsiyatif İklimi	Kadın	135	3,07	135	,00	-,25	,01
	Erkek	104	3,11	104	,01	-,00	-,08
Destek Toplam	Kadın	135	3,40	135	,00	-,20	-,10
	Erkek	104	3,41	104	,09	-,31	,40
Destek Öğretimsel	Kadın	135	3,48	135	,00	-,37	-,31
	Erkek	104	3,50	104	,00	-,44	,03
Destek Adalet	Kadın	135	3,49	135	,00	-,35	-,31
	Erkek	104	3,50	104	,00	-,43	-,00
Destek Yönetmel	Kadın	135	3,46	135	,05	-,09	-,02
	Erkek	104	3,46	104	,01	-,46	,62

Tablo 2. Medeni durum değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

	Medeni durum	N	$\bar{X}$	df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
Özdeşleşme	Evli	188	3,49	188	,00*	-,25	-,08
	Bekâr	50	3,49	50	,00	-1,01	1,76
İnsiyatif İklimi	Evli	188	3,10	188	,00	-,19	-,07
	Bekâr	50	3,08	50	,01	,41	-,06
Destek Toplam	Evli	188	3,39	188	,04	-,10	,53
	Bekâr	50	3,42	50	,03	-1,11	2,84
Destek Öğretimsel	Evli	188	3,49	188	,00	-,25	-,08
	Bekâr	50	3,49	50	,00	-1,01	1,76
Destek Adalet	Evli	188	3,49	188	,00	-,25	-,10
	Bekâr	50	3,49	50	,00	-1,01	1,76
Destek Yönetmel	Evli	188	3,43	188	,20	-,14	,34
	Bekâr	50	3,51	50	,01	-1,26	3,73

Tablo 3.Yaş değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları.

	Yaş	N	$\bar{X}$	df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
İnsiyatif İklimi	20-29 yaş	41	3,13	41	,00	-,51	,13
	30-39 yaş	97	3,09	97	,00	-,04	,21
	40-49 yaş	77	3,08	77	,00	-,17	-,03
	50-59	22	3,10	22	,05	,36	-,18
	60-69 yaş	2	2,85	2	.	.	.
Destek Toplam	20-29 yaş	41	3,30	41	,20*	-,53	1,02
	30-39 yaş	97	3,40	97	,15	,00	,50
	40-49 yaş	77	3,42	77	,20*	-,51	,73
	50-59	22	3,46	22	,03	-,74	1,62
	60-69 yaş	2	3,91	2	.	.	.
Destek Öğretimsel	20-29 yaş	41	3,35	41	,09	-,55	,62
	30-39 yaş	97	3,49	97	,01	-,26	,24
	40-49 yaş	77	3,51	77	,00	-,47	-,00
	50-59	22	3,60	22	,20*	-,63	,84
	60-69 yaş	2	4,04	2	.	.	.
Destek Yönetmel	20-29 yaş	41	3,32	41	,20*	-,70	1,18
	30-39 yaş	97	3,44	97	,10	-,09	,54
	40-49 yaş	77	3,50	77	,20*	-,43	1,15
	50-59	22	3,48	22	,02	-,53	,47
	60-69 yaş	2	4,00	2	.	.	.
Destek Adalet	20-29 yaş	41	3,35	41	,09	-,44	,62
	30-39 yaş	97	3,49	97	,01	-,26	,24
	40-49 yaş	77	3,53	77	,00	-,45	-,08
	50-59	22	3,60	22	,20	-,63	,84
	60-69 yaş	2	4,04	2	-	-	-
Özdeşleşme	20-29 yaş	41	3,35	41	,20*	-,55	,62
	30-39 yaş	97	3,49	97	,20*	-,26	,24
	40-49 yaş	76	3,51	77	,04	-,46	-,05
	50-59	22	3,60	22	,20*	-,63	,84
	60-69 yaş	2	4,04	2	.	.	.

Tablo 4. Mesleki kıdem değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları.

	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
İnsiyatif İklimi	1-10 yıl	74	3,12	74	,00	-,34	,34
	10-15 yıl	53	3,09	53	,03	,32	-,17
	15-20 yıl	56	3,06	57	,00	-,32	-,15
	20-25 yıl	29	3,09	29	,04	-,23	-,38
	25-30 yıl	26	3,08	26	,01	,47	,07
Destek Toplam	1-10 yıl	74	3,30	74	,09	-,50	1,02
	10-15 yıl	53	3,44	53	,20*	,10	,75
	15-20 yıl	56	3,48	57	,20*	-,59	,94
	20-25 yıl	29	3,41	29	,20*	-,22	,87
	25-30 yıl	26	3,42	26	,15	,07	,39
Destek Öğretimsel	1-10 yıl	74	3,35	74	,17	-,45	,53
	10-15 yıl	53	3,56	53	,20*	-,25	,90
	15-20 yıl	56	3,59	57	,00	-,57	,16
	20-25 yıl	29	3,50	29	,06	-,36	,39
	25-30 yıl	26	3,52	26	,20*	-,21	-,40
Destek Yönetsel	1-10 yıl	74	3,30	74	,08	-,64	1,03
	10-15 yıl	53	3,48	53	,20*	,16	,78
	15-20 yıl	56	3,59	57	,16	-,59	1,28
	20-25 yıl	29	3,44	29	,13	,14	,32
	25-30 yıl	26	3,49	26	,17	-,02	-,05
Destek Adalet	1-10 yıl	74	3,35	74	,17	-,45	,53
	10-15 yıl	53	3,56	53	,20	-,25	,90
	15-20 yıl	56	3,61	56	,00	-,56	,07
	20-25 yıl	29	3,50	29	,06	-,36	,39
	25-30 yıl	26	3,52	26	,20	-,21	-,40
Özdeşleşme	1-10 yıl	74	3,31	74	,20*	-,19	-,29
	10-15 yıl	53	3,29	53	,20*	-,27	,25
	15-20 yıl	56	3,43	57	,20*	,16	-,26
	20-25 yıl	29	3,48	29	,01	-,65	,94
	25-30 yıl	26	3,34	26	,071	-,67	,15

Tablo 5. Öğrenim durumu değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

Öğrenim Durumu		N	$\bar{X}$	df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
İnsiyatif İklimi	Lisans	192	3,09	192	,00	-,13	,07
	Y.lisans	47	3,11	47	,08	-,10	-,26
Destek Toplam	Lisans	192	3,39	192	,00	-,53	,89
	Y.lisans	47	3,46	47	,20*	,47	,46
Destek Öğretimsel	Lisans	192	3,48	192	,00	-,58	,33
	Y.lisans	47	3,54	47	,08	,18	,17
Destek Yönetmel	Lisans	192	3,44	192	,00	-,50	1,20
	Y.lisans	47	3,49	47	,20*	-,02	,11
Destek Adalet	Lisans	192	3,48	192	,00	-,39	,07
	Y.lisans	47	3,54	47	,07	-,48	,79
Özdeşleşme	Lisans	192	3,43	192	,06	-,03	,02
	Y.lisans	47	3,08	47	,20*	-,37	,14

Tablo 6. Sendikalı olma değişkenine ait Kolmogorov- Smirnov testi sonuçları

Sendikalı Olma		N	$\bar{X}$	df	Sig.	Çarpıklık	Basıklık
İnsiyatif İklimi	Evet	174	3,08	174	,00	-,24	-,19
	Hayır	65	3,12	65	,002	,10	,24
Destek toplam	Evet	174	3,43	174	,01	-,25	,84
	Hayır	65	3,32	65	,20*	-,42	1,0
Destek Öğretimsel	Evet	174	3,53	174	,00	-,39	,11
	Hayır	65	3,37	65	,07	-,48	,79
Destek Yönetmel	Evet	174	3,48	174	,02	-,24	,66
	Hayır	65	3,35	65	,20*	-,66	1,38
Destek Adalet	Evet	174	3,54	174	,00	-,39	,07
	Hayır	65	3,37	65	,07	-,48	,79
Özdeşleşme	Evet	174	3,38	174	,01	-,28	,50
	Hayır	65	3,30	65	,20*	-,05	-,58

EK-4. Etik Kurul Raporu



Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sevgi TAŞKIN
 Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Bilimleri Enstitüsü
 Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD

Sayın Sevgi TAŞKIN,

“Öğretmen Adaylarının Üniversite Yaşamlarına ve Akademik Motivasyonlarına İlişkin Algıları” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2015/113) Kurulumuzun 21.07.2015 tarihli ve 2015/113 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Doç. Dr. Mithat DURAK(Üye)

Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)

Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT(Üye)

Doç. Dr. Altay EREN (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY(Üye)

Av. Zuhale DEMİRCİ(Üye)

EK-5. Araştırma İzni



T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 81622018-605.01-E.7512518

27.07.2015

Konu : Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sevgi TAŞKIN' a araştırma izni verilmesi ile ilgili Valilik Makamının 24/07/2015 tarih ve 7483988 sayılı olurları ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa GÜLDEMİR

Müdür a.

Şube Müdürü

Ek : Olur (1 sayfa)

Dağıtım:

Emine- Mehmet Baysal Anadolu Lisesi

Bolu Anadolu Lisesi - Bolu Atatürk Anadolu Lisesi,

Canip Baysal Anadolu Lisesi - İzzet Baysal Anadolu Lisesi,

Mustafa Çizmecioğlu Anadolu Lisesi

Murat AYDIN
Bolu M.E.M. Destek Hizmetleri

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.

1-8/07/2015