

# ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, CİNSİYET VE KIDEM DEĞİŞKENLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Asım ÖZDEMİR\*

**Özet:** Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2008-2009 eğitim-öğretim yılında random tekniği ile seçilen Ankara’da devlete bağlı sekiz resmî ilköğretim okulunda görevli 247 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ile okulların örgütsel destek düzeyleri ise “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile belirlenmiştir. Verilerin analizinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, Basit Regresyon Analizi, t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları örgütsel özdeşleşme ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerde, diğerlerine göre örgütsel özdeşleşmenin en yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek, öğretmen, ilköğretim okulu.

## **An Examination of Organizational Identification in Terms of the Some Variables such as Perceived Organizational Support, Gender and Teaching Experience**

**Abstract:** This article proposes to examine teachers’ organizational identification in terms of the some variables such as perceived organizational support, gender and teaching experience at primary school. Totally 247 teachers, who work in eight state primary schools chosen by random method in Ankara in 2008-2009 school year, constitute participants of the research. Teachers’ organizational identification levels was determined with “Organizational Identification Scale” whereas school organizational support level was determined with “Perceived Organizational Support Scale”. Pearson Moments Product Correlation Coefficient, Bivariate Regrasyon Analysis, t-test and analysis of variance were used in order to analysing data. The results mainly showed that there is a significant relationship between organizational identification and perceived organizational support. Moreover, the results also revealed that teachers who have 16-20 years teaching experience have the highest organizational identification level in terms of the other teachers.

**Key Words:** organizational identification, perceived organizational support, teacher, primary school.

---

\* Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, aozdemir@gazi.edu.tr

## Giriş

Bir toplumda eğitim en önemli toplumsal kurumlardandır. Eğitim kurumlarının toplumda etkililiği öncelikle bu kurumların sağlıklı çalışmasına bağlıdır. Sağlıklı, verimli çalışan bir okulda amaçlar birey ve toplumun ihtiyaçlarına uygundur, kaynaklar yeterlidir, politikalar tutarlıdır, işgücü niteliklidir ve çalışma koşulları iyidir. Ancak sosyal bir kurum olarak okulun verimli çalışması için fiziksel, ekonomik ve sosyal koşulların uygun olması yeterli değildir. Bunların yanında devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan öğretmenlerin de okul verimliliğinde son derece önemli bir yeri vardır. Öğretmenlerin, sorumluluklarını gönüllülüğe dayalı davranışlar sergileyerek etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için alan bilgilerinin, genel kültür düzeylerinin, öğretmenlik bilgi ve becerilerinin yüksek, kişilik özelliklerinin de bu mesleğe uygun olması gerekir. Ayrıca öğretmenlerin okul ve okul ortamıyla ilgili olumlu duygular taşımaları yerinde olur. Öğretmenlerin okula ve okul ortamına olan duygularını ifade eden olgulardan biri de örgütsel özdeşleşmedir. Çünkü okulunu bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemek ve okulu ile gurur duymak meslekte başarının anahtarlarından biridir. Başka bir ifadeyle, öğretmen ve yöneticilerde örgütsel özdeşleşmenin fazla olması, onların kuruma daha fazla katkıda bulunmalarını sağlar (Celep, 2000). Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, gönüllü olarak örgütlerini destekleyici davranışlara yönelirler (İşcan, 2006).

Örgütsel özdeşleşme sonunda ortaya çıkan faydalı durumlar, özdeşleşmenin sağlanması için yapılması gerekenleri önemli bir araştırma konusu haline getirmiştir. İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin 60. ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 76. maddelerinde “Okul diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir” denilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin oluşturulmasında okul yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Onun için özellikle okul yöneticilerinin, öğretmenlerin okula bağlanmasını sağlayarak onların kurumlarıyla özdeşleşmelerinin yollarını aramaları ve onları desteklemeleri zorunluluk haline gelmiştir. Çünkü destek, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlar (Özdevecioğlu, 2003, Celep ve diğer., 2009).

Ortaya konulan görüşlerden hareketle bu çalışmada örgütsel öz-

deşleşme, onun belirleyicilerinden biri olduğu düşünülen örgütsel destek ile cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmiştir.

### **1.1 Örgütsel Özdeşleşme**

Örgütsel özdeşleşme araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu sebeple kavram üzerinde görüş birliğine varıldığıni söylemek güçtür (İşcan, 2006). Asforth ve Meal (1986) örgütsel özdeşleşmeyi bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarının artan bir şekilde bütünleşmesi olarak ifade etmişlerdir. Miller ve diğer., (2000) ise örgütsel özdeşleşmeyi örgütle dayanışma duyguları içinde olmak, örgüte tutum ve davranışa yönelik destekte bulunmak olarak dile getirmişlerdir. Örgüt, işgören kimliklerinin prototipi, diğer bir deyişle asıl nüshası, ilk örneklerdir. Örgütle özdeşleşmede, işgören bu özellikleri kendi adına içselleştirmektedir. Gerçek bir duyguyla örgütle özdeşleşen işgören, kendisini örgütü ayakta tutan bir öge olarak görebilmektedir (Celep, 2000).

Özdeşleşme sonucunda ortaya çıkan uyma davranışının temelinde, uyulanın cazibesi, değeri vardır. Uyulanın, uyanın gözünde değeri devam ettikçe uyma davranışı da devam eder. Özdeşleşmenin yararı, bireye, değer verdiği kimselere benzeme, onlar gibi olduğunu düşünme duygusunu sağlamasıdır (Kağıtçıbaşı, 2004).

Örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılık kavramına benzer gözükmektedir. Ancak örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılıktan farklıdır. Ashforth ve Mael (1989) tarafından açıklanan bu fark örgütsel özdeşleşmenin bireylerin kendi tarifini göstermesidir, oysa duygusal bağlılık böyle değildir. Diğer bir fark örgütsel özdeşleşme çalışanın, bir örgüte karşı kişisel öz anlayış düzeyini belirten kavramsal ve algısal eğilimken duygusal bağlılık örgüte karşı duygusal tavırlarının miktarını gösterir. Sonuçta, bazı araştırmacılar bir kurumun kaderini paylaşma eğiliminin örgütsel özdeşleşmenin tahmincisi olabileceğini, oysa tutumla ilgili değişkenleri, örneğin iş doyumunu, çalışanın bağlılığı ve değişim ilişkileri kalitesini bireylerin örgüte karşı olumlu tavırları olarak ifade etmişlerdir (Mowday ve diğer.,1982; Rousseau ve Parks, 1993; Meyer ve Allen, 1997; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirleyicisi, örgütsel kimlik özellikleri ile ilgili algılamalardır. Örgüt kimliği bireyin örgütle özdeşleş-

mesine bilişsel ve duyuşsal temel oluşturur (Hatch ve Schutz, 2000). Örgütsel kimlik ile duyuşsal olarak özdeşleşen bireyler, örgütsel kimliği destekleyen ya da tehdit eden konularda etkinlikte bulunma isteği içinde olurlar. Örgütsel kimliğin bireyin özdeşleşme düzeyini ne kadar etkilediği örgütsel kimliğin bireyde oluşturduğu çekicilik imajına göre değişir.

Literatür incelendiğinde kimlik ve özdeşleşme kavramlarını tanımlama açısından karmaşa olduğu anlaşılabilir. Kimlik “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorusuna cevap ararken örgütsel özdeşleşme örgütün başarılı ya da başarısız olma durumunda örgüte aidiyetin, birlik olmanın algılanması şeklinde tanımlanabilir. Araştırmalar, kendini örgütle özdeşleştiren yani örgütün kimliğiyle tanımlayan örgüt üyelerinin örgütsel hedefleri kendi bireysel hedefleri olarak kabul ettiklerini, örgüte daha sadık ve uyumlu olduklarını göstermiştir (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Örgütsel özdeşleşme bireyin örgüte ilişkin tutum ve davranışlarına temel oluşturur (Van Knippenberg, 2000). Bu alanda yapılan araştırmalar dikkat çekicidir. Çünkü örgütsel özdeşleşmenin, işgörenlerin örgütün amaçları doğrultusunda çalışmalarını sürmelerinde etkili olduğu görülmüştür (Reade, 2001; Edwards, 2005; Chan, 2006). Daha önceki araştırmalar ise örgütleriyle belli bir düzeyde özdeşleşen bireylerin daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olabileceklerini göstermiştir (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Bazı araştırmacılar da örgütsel adaleti örgütsel özdeşleşmenin önemli bir belirleyicisi olarak görmüşlerdir. Çünkü adalet algısı bireylerin düşünme biçimlerini, duygularını ve yaptıkları etkinlikleri şekillendirir (Tyler, 2000). Örneğin adaletin sağlanmasına yönelik işlemler ve adalet dağıtımı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Olkkonen ve Lipponen, 2006). Diğer taraftan Kreiner ve Asforth (2004), yapmış oldukları bir araştırmada örgütsel özdeşleşmenin işgörenin performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu belirlemişlerdir.

## 1.2 Örgütsel Destek

Çalışanlar örgüt içinde destek alma ihtiyacını duyarlar. Çalışanlar için son derece önemli olan örgütsel destek, saygı duyulma, kabul ve

onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan biridir. Örgütsel destekle örgüt, çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onların mutluluklarına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlandığını belirterek, bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılar (Armeli ve diğer., 1998).

Örgütsel destek sosyal değiş-tokuş teorisi ile açıklanmaktadır. Sosyal değiş-tokuş teorisi Blau (1964) tarafından ortaya atılmıştır. Burada iki arkadaş arasında karşılıklı şarta bağlı iyiliklerin değişimi vardır. İyilik gören kişi belirsiz bir zamanda bu iyiliğe fırsatını bulduğunda karşılık vermekle yükümlüdür. Eisenberger ve arkadaşları (1986) örgütsel değiş-tokuş sürecine ışık tutmak için algılanmış örgütsel destek kavramını kullanmıştır. Algılanan örgütsel destek örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleridir. Ayrıca algılanan örgütsel destek, sadece çalışanlar için işe yarar yardımların belirtisi olan takdire bağlı ödüllerin miktarı (Rhoades ve Eisenberger, 2002) değil aynı zamanda çalışanlara yapıcı geribildirim ve zamanlı, uygun bilgiler sağlayan yöneticiler tarafından da etkilendiği ileri sürülmüştür (Farah ve diğer., 1990).

Birçok çalışmada, isteğe ya da takdire bağlı uygulamaların çalışanların örgütleri hakkında hoş algılar geliştirmelerine katkıda bulunduğu işaret edilmiştir (Allen, 1992; Guzzo ve diğer., 1994). Özellikle bazı araştırmacılar, ödüllerin adil dağıtımının çalışanlar tarafından ihtiyari bir davranış olarak görüldüğünü ileri sürmüşlerdir. Bunun sebebi çalışanların örgüte yaptıkları katkıların örgüt tarafından değerlendirileceğini ve örgütsel amaçları karşılamak için ortaya koydukları fazla çabaların ödüllendirileceğini düşünmeleridir (Moideenkutty ve diğer., 2001; Loi ve diğer., 2006).

Çalışanların mutluluğunu ve esenliğini dikkate alan çalışanlarını destekleyici bir örgütte ya da yönetimde bulunması gereken özellikler şu şekilde sıralanabilir:

1. Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak,
2. Çalışanlarının iş güvenliklerini sağlamak,
3. Örgüt içinde insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak,

4. Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek,

5. Çalışanları önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almak (Özdevecioğlu, 2003). Böyle davranışların egemen olduğu örgütler destekleyici olarak algılanırlar.

Bu çalışmada, yapılan araştırmalar dikkate alındığında, örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü ilişkili olduğu düşünülmektedir. Örgütün çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması, çalışanların katkılarını önemsemesi ve onların çıkarlarını gözetmesi, çalışanların örgüt yararına karşılık vermesine neden olabilir. Örgütün çalışanlarına verdiği değer, onların örgüt içerisinde kabul edildiği ve istenildiği konusunda bir işaret olabilir (Demircan, 2009). Bu belirti, çalışanın işine ve örgütüne olumlu tutum geliştirmesini sağlayarak onların örgütte kalma arzusunu ve örgütüyle bütünleşmelerini güçlendirebilir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin birçok değişkene göre farklılık göstermesi olasıdır. Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşmeleri okulda etkililik ve verimliğe yol açacağı söylenebilir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşmenin belirleyicilerinin ortaya çıkarılarak okullarda çok yönlü düzenlemeler yapılmasında fayda vardır.

### 1.3 Amaç

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim öğretmenlerinde örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve mesleki kıdemlere göre değişip değişmediğini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1.1. Algılanan örgütsel destekle öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
- 1.2. Algılanan örgütsel destek öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin bir yordayıcısı mıdır?
2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyete göre değişmekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri mesleki kıdemlere göre değişmekte midir?

## Yöntem

Çalışma grubu, 2008-2009 eğitim ve öğretim yılında Ankara merkez ilçelerinde sekiz resmî ilköğretim okulunda çalışmaya gönüllü olarak katılan 247 öğretmenden oluşmuştur. Bu okullar Random tekniği ile seçilmiştir. Belirlenmiş olan okullardaki öğretmenlerin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Uygulama öncesi öğretmen ve yöneticilere gizliliğin korunacağı sözü verilmiştir. Uygulanan anketlerden toplam 247 anket üzerinde istatistikî işlem yapılmıştır.

Anketleri cevaplandırma oranı %78 olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların %66'sı kadın, %34'ü erkek, %11'i beş yıl ve daha az kıdemde, %29'si altı ve on yıl arası, %32'si 11-15 yıl, %15'i 16-20 yıl ve %22'si 21 yıl ve üstü kıdemde, %54'ü sınıf öğretmeni, %46'sı branş öğretmenidir.

### 2.1 Veri Toplama Araçları

Araştırmada Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Öğretmen Kişisel Bilgi formu kullanılmıştır. Her iki ölçek, 1= Kesinlikle katılmıyorumdan, 5= kesinlikle katılıyorum'a kadar derecelendirilmiş olan beşli Likert tipi ölçektir. Ölçeklerin kullanılması için izin alınmıştır.

**2.2 Örgütsel Özdeşleşme:** Mael ve Ashforth (1995) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek altı maddeden oluşmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda altı maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın ,72 olduğu anlaşılmıştır. Maddelerin Cronbach's alfa katsayısı ,85, faktör yükleri ise ,70 ile ,86 arasındadır.

**2.3 Algılanan Örgütsel Destek:** Eisenberger ve diğer.,(1986) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Kullanılan ölçek 15 maddeden oluşmuş olup 36 maddelik orijinal ölçeğin kısa formudur. Faktör analizi sonucunda 15 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın ,69 olduğu anlaşılmıştır. Maddelerin Cronbach's alfa katsayısı ,89, faktör yükleri ise ,62 ile ,84 arasındadır.

### 2.4 Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesinde aritmetik ortalama, standart sapma, t-

testi, üç boyuttan fazla değişkenlerde tek yönlü varyans analizi, ilişki hesaplarında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (r) ve basit regresyon tekniği kullanılmıştır. Önem düzeyi, t-testi ve varyans analizinde  $\alpha = ,05$  , ilişki hesaplarında ise  $\alpha = ,01$  olarak alınmıştır.

### Bulgular

Araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

#### 3.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki Tablo 1’de, örgütsel özdeşleşmenin yordanması ise Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 1: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Özdeşleşme ile İlişkisi**

Değişkenler	N	Madde Sayısı	$\bar{X}$	$\bar{X} /ms$	S	1	2
Algılanan Örgütsel Destek	247	15	47,74	3,18	9,59		,344*
Örgütsel Özdeşleşme	247	6	21,02	3,50	4,86	,344*	

\* $p < 0,01$

Tablo 1’de verilen dağılım incelendiğinde genel olarak algılanan örgütsel desteğin ( $\bar{x} = 3,18$ ) “orta” düzeyde, örgütsel özdeşleşmenin ise ( $\bar{x} = 3,50$ ) “yüksek” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Aynı tabloda öğretmenlerin örgütsel destek algılarıyla örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında “orta” düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r = 0,344$ ,  $p < ,01$ ). Buna göre örgütsel destek arttıkça örgütsel özdeşleşmenin de artacağı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ( $r^2 = 0,118$ ) dikkate alındığında, öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmede toplam varyansın %12’nin örgütsel destekten kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 2’de analiz sonuçları incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [  $R = 0,344$ ,  $R^2 = 0,118$ ,  $F = 32,883$ ,  $p < ,01$ ]. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, algılanan örgütsel destek değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek Değişkenine Göre Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	T	p
Sabit	12,701	1,480	-	8,579	,000
Algılanan Örgütsel Destek	0,174	0,030	0,344	5,734	,000

$R = ,344$   $R^2 = ,118$   
 $F_{(1,245)} = 32, 883$

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşmenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliğini şu şekilde göstermek mümkündür: Örgütsel özdeşleşme = 12,701 + 0,174 algılanan örgütsel destek.

### 3.2. Cinsiyete Göre Öğretmenlerde Örgütsel Özdeşleşme

Öğretmenlerde Cinsiyete göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri puanları ortalamaları, standart sapmaları ve t-değeri tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Puanlarının t-Testi Sonuçları**

	n	$\bar{X}$	S	sd	T	p
Kadın	162	21,12	4,69	245	,44	,659
Erkek	85	20,84	5,19			

Tablo 3'de ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [  $t_{(245)} = ,659$ ,  $p < ,05$ ]. Bu bulgu öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

### 3.3. Kıdemlere Göre Öğretmenlerde Örgütsel Özdeşleşme

Öğretmenlerde mesleki kıdeme göre örgüt özdeşleşme puanlarının ortalama, standart sapma ve F değeri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4'te, kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ( $\bar{x} = 22,05$ ) kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerinkinden ( $\bar{x} = 19,50$ ) yüksek çıkmıştır. Ancak varyans analizi sonuçları, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında kıdem-

lere göre anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir [  $F(4-242) = 1,304, p > ,05$ ]. Bu bulgudan, kıdemın örgütsel özdeşleşmede önemli bir etken olmadığını anlaşılmaktadır.

**Tablo 4: Öğretmenlerin Kıdemlere Göre Örgütsel Özdeşleşme Puanlarına İlişkin Varyans Analiz Sonuçları**

Mesleki Kıdem	n	$\bar{x}$	S	F	p
1. 0-5 yıl	26	19,50	4,88		
2. 6-10 yıl	50	20,70	5,06		
3. 11-15 yıl	79	20,87	5,05		
4. 16-20 yıl	37	22,05	4,77		
5. 21 yıl ve üstü	55	21,56	4,37	1,304	,269
Toplam Puan	247	21,02	4,86		

### Tartışma Ve Sonuç

Bu çalışmada, ilköğretim okullarında örgütsel özdeşleşme konusu incelenmiştir. Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel desteğe ve onların cinsiyet ve kıdemlerine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılmış olan bu çalışmada birkaç önemli bulgu ortaya çıkarılmıştır. Bu bulgular sırayla literatürdeki bulgularla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin etkisi ile ilgili olarak sonuçlar, beklentilere uygun düşmekte ve algılanan örgütsel destek ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Buchanan'ın (1974) yapmış olduğu bir çalışmada "duygusal bağlılık ile örgütün çalışanları desteklemeleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır" bulgusunu destekler niteliktedir. Benzer bir çalışma Meyer ve diğer., (1990) tarafından da yapılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Öğretmenler örgütlerini ne ölçüde destekleyici görüyorlarsa, iyileştirmeye ilişkin önerilerde bulunma, toplantılara gönüllü olarak katılma ve meslektaşlarına yardımcı olma gibi faydalı etkinliklerde de o ölçüde bulunma ihtimaline sahiptirler. Engelleyici, olumsuz örgütsel davranışlar, öğretmenleri aynı şekilde olumsuz karşılık vermeye yöneltebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini gös-

teren puanların ortalamaları arasında cinsiyete göre farklılık görülmemiştir. Bu bulgu, İşcan'ın (2006) yapmış olduğu bir araştırmada “kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre örgütsel özdeşleşme algısının daha düşük olduğu” bulgusuyla çelişmektedir. Bu çelişkiyi kadınların öğretmenlik mesleğini işletmecilik mesleğine tercih etmelerine ve bu meslekteki iş doyumlarının yüksekliğine dayanarak açıklamak mümkündür.

Son olarak, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini gösteren puan ortalamaları, mesleki kıdemi 16-20 yıl olanlara doğru bir artış göstermiştir. Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin en fazla olduğu kıdem 16-20 yıl olarak görülmüştür. Buna göre öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin 35-45 yaşları arasında yüksek olduğu söylenebilir. Bu kıdemden sonra duraklama sonra düşüş başladığı söylenebilir. Bu bulgu, Bhattacharya ve diğer.,(1995); Mael ve Asforth, (1992); İşcan'ın (2006)mesleki kıdem olgusunun örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği bulgusuyla ve Chan ve diğerlerinin, (2008) “okul ile özdeşleşmenin öğretmen tecrübesiyle dolaylı ilişkisi vardır” bulgusuyla tutarlık göstermektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular üç sonuç ortaya çıkarmıştır. Birincisi, öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin cinsiyete göre değişmesidir. İkincisi kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin daha fazla olmasıdır. Üçüncüsü ise örgütsel destekle örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olmasıdır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini artırmanın yollarından birinin de örgüt içinde onları desteklemek olduğunu göstermiştir. Okul yöneticileri öğretmenleri kabul etmeli, onaylamalı ve onlara değer vermelidir. Ayrıca öğretmenlerin çalışma koşulları iyileştirilmeli, şikâyetleri dikkate alınmalı, başarıları takdir edilmeli ve ödüllendirilmelidir. Bunun yanında öğretmenler arasında meslektaş desteğine de önem verilmelidir. Bunların sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri artış gösterecektir. Örgütleriyle özdeşleşen öğretmenler amaca inanarak, yüksek moral ve istekle çalışacaklardır. Bunlar da okula başarı olarak yansiyacaktır.

Yapılmış olan bu araştırmayla, örgütsel özdeşleşme konusunda yapılacak olan araştırmalarda özdeşleşmeyi etkileyen faktörler incelenirken örgütsel desteğin de dikkate alınmasının son derece yararlı ola-

çağı ortaya çıkarılmıştır. Bu sebeple araştırmacıların örgütsel desteği önemsemeleri ve bu değişkeni bütün boyutları ile incelemeleri gerekmektedir.

### Kaynaklar

- Allen, M.W. (1992). Communication and organizational commitment: Perceived organizational support as a mediator factor. *Communication Quarterly*, 40, 357-367.
- Armeli, S., Eisenberger, P.F. & Lynech, P. (1998). Perceived organizational support of police performance: The moderating influence of sociemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Ashforth, B.E.; Mael, F. (1989). Socioal identify theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 1, 20-39.
- Bhattacharya, C, B., Rao, H, H., & Glynn, M.A. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social Life*. New York: John Wiley.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (1), 533-546.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., Keleş, F., Konaklı, T. (2009). Öğretim elemanlarının adanmışlık ve örgütsel destek algıları. *18. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 369.
- Chan, S.H. (2006). Organizational identification and commitment of members of human development organization. *Journal of Management Development*, 25 (3), 249-268.
- Chan, W-Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S.,&Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment. *American Educational Research Journal*, 45 (3), 597-630.
- Demircan, C.N., Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 68-90.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *Journal of Management Reviews*, 7 (4), 2007-230.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Management Reviews*, 7 (4), 2007-230.
- Farh, J.L., Podsakoff, P.M.& Organ, D.W. (1990). Accounting for organizational citi-

- zanship behaviour: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16, 705-721.
- Guzzo, R.A., Noonan, K.A. & Elron, E. (1994). Expatriate managers and psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), 617-626.
- Hatch, M. & Schultz, M. (2002). The Dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55 (8), 989-1005.
- İşcan, Ö.F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (11),160-177.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2004). *Yeni İnsan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi
- Kreiner, G.E. ; Ashforth, B.E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 1-27.
- Loi, R., Ngo, H.Y. & 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., & Ashforth, B.E. (1995). Loyal from day one : Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 309-333.
- Mael, F.A., & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the work place: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J.P., Allen N.J. & Ian R.G. (1990). Affective and continuance commitment to organizations: Evaluation of measures and analysis of current and time-lagged relationships. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- Miller, V.D., Allen, M., Cazey, M.K., & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- Modieekutty, U., Blau, G., Kumar, R. & Nalakath, A. (2001). Perceived organizational support as a mediator of the relationship of perceived situational factors to affective commitment. *Applied Psychology : An International Review*, 50 (4), 615-634.
- Mowday, R.T., Porter, L. W. & Steers, R.M. (1982). *Organizational linkages: The Psychology of commitment and absenteeism and turnover*. New York: Academic Pres.
- Olkkonen, M.E. & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organizational and work unit and group-related outcomes. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 100 (2), 202-215.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations : Forstering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (8), 1269-1291.
- Rhoades, L.& Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Tüzün, İ.K., Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 2 (9), 1011-1027.
- Tyler, T.R. (2000). Social justice : Outcome and procedure. *International Journal of Psychology*, 35, 117-125.
- Van Knippenberg, D.& 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 Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.