T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ - CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İMAM HATİP LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (İSTANBUL ÖRNEĞİ)

Hatice KILIÇKAYA

Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ
TEZ DANIŞMANI

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL, 2019





T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ - CERRAHPAŞA

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İMAM HATİP LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (İSTANBUL ÖRNEĞİ)

Hatice KILIÇKAYA

Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ

TEZ DANIŞMANI

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL, 2019

3110160037 öğrenci numaralı Hatice KILIÇKAYA tarafından hazırlanan bu çalışma 21/06/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Prof. Dr. Elife DOĞAN KILIÇ (Danışman)
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
HAYEF

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin SERİN
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa
HAYEF

Dr. Öğr. Üyesi Seval KÜÇÜKTEPE
Marmara Üniversitesi
Atatürk Eğitim Fakültesi

ÖNSÖZ

Mustafa Koyuncu Anadolu Öğretmen Lisesinde başlayan, sonrasında Hacettepe Üniversitesinde ve şimdi de İstanbul Üniversitesinde devam eden öğretmen olma yolculuğum boyunca şüphesiz sürekli bir dönüşümden geçtim ve geçmeye devam ediyorum. Daha iyi bir eğitimci olabilmek adına çıktığım bu yolculukta eğitimime katkı sunan değerli hocalarım; yanımda olan ailem ve dostlarım; yeni deneyimler kazanmamı sağlayan her bir insana teşekkür etmek istiyorum.

Öncelikle bu araştırma süreci boyunca beni destekleyen, duruşuyla ve çizgisiyle bana örnek olan, bir an olsun bana inanmaktan vazgeçmeyen ve tezi bitirmemde en büyük desteği sağlayan tez danışmanım, çok değerli hocam Prof. Dr. Elife Doğan Kılıç'a en özel teşekkürlerimi sunuyorum. Kendisi bir danışmanın bir öğrenci için neleri değiştirebileceğini göstermiş özel bir rehberdir. Bir araştırma sürecinde bir tezden çok daha fazlasını maddi ve manevi desteğiyle bana kazandırmıştır. Umarım emeklerine layık bir öğrenci olmayı başarabilirim.

Kitaplarıyla ve çalışmalarıyla öğrencisi olmadan çok daha önce Eğitim Bilimleri konusunda düşüncelerimi şekillendiren ve derslerinde ufkumuzu daha da açan örnek aldığım Sayın Prof. Dr. İrfan Erdoğan'a çok özel teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimim süresince yetişmemde katkıları olan değerli hocalarım Prof. Dr. Hasan Akgündüz'e, Doç. Dr. Coşkun Küçüktepe'ye, Dr. Hüseyin Serin'e, Dr. Esin Tezbaşaran'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Araştırmamın analizlerinde yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Ergün Cihat Çorbacı'ya çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca tüm kararlarımı destekleyen ve yol gösteren, bana inanmaktan bir an olsun vazgeçmeyen, kıymetli annem ve babam Mustafa ve Sevim Kılıçkaya'ya, abilerim Ahmet ve Tayyip Kılıçkaya'ya, ablam Zeliha Kömürcü'ye benim bugüne gelmemi sağlayan kıymetli desteklerinden ve koşulsuz sevgilerinden dolayı en özel teşekkürlerimi sunarım. Ailemin diğer kıymetli üyeleri Sevilay ve Şeyma Kılıçkaya'ya, Gökhan Kömürcü'ye ve çok sevgili yeğenlerime teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca yardıma ihtiyacım olduğu her anda yanımda olan, destekleriyle devam etmemi sağlayan, varlıklarına şükrettiğim kıymetli arkadaşlarım Durdu Neyaman'a, Gülizar Çetinkılıç'a, Melek Erdoğdu'ya, Buket Tanyeri'ye, Derya Karamana'a teşekkür ederim.

Araştırmamı tamamlamamı sağlayan, ölçme araçlarının uygulanmasında ve doldurulmasında katkı sağlayan tüm öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bugüne kadar beni durmadan destekleyen değerli

babam Mustafa KILIÇKAYA

ve annem Sevim KILIÇKAYA'ya...

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma kapsamında öğretmenlerin kıdem, cinsiyet, meslek dersleri ve kültür dersleri alan değişkenlerinde örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel kimlik algıları incelenmiştir. Araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilindeki imam hatip liselerinde görev yapan 226 kadın, 124 erkek olmak üzere 350 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler; ilişkisiz örneklem t testi, Mann Whitney U testi, tek faktörlü varyans analizi, Pearson Çarpım Moment Korelasyonu teknikleriyle çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca alanlar içinde de meslek dersleri öğretmenlerinin ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninde örgütsel kimlik algısının ve örgütsel bağlılığın erkek ve kadın öğretmenlerde bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. İmam hatip liselerinde çalışan öğretmenleri meslek dersleri ve kültür dersleri olarak alanlarına göre değerlendirildiğinde ise; örgütsel kimlik algısının meslek ve kültür dersi alanında cinsiyete göre bir farklılık göstermediği sonucuna varılırken; örgütsel bağlılıkta kültür dersi erkek öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kültür dersleri kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin alanlarına göre örgütsel kimlik algıları incelendiğinde meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan yine alan değişkeni üzerinden öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine baktığımızda ise meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına kıdem değişkeni üzerinden bakıldığında ise tüm öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmanın bulgularından yola çıkarak son bölümde sonuçlar tartışılmış ve sonraki araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık, meslek dersleri öğretmeni, kültür dersleri öğretmeni, kıdem, cinsiyet.

ABSTRACT

This research aims to investigate the relationship between organizational identity perception and organizational commitment of teachers working in imam hatip high schools. In the scope of research, teachers' organizational identity perceptions and organizational commitment were investigated according to their length of service, sex and their being career teachers or branch teachers. This research was conducted with 350 teachers, 226 of whom were women and 124 of whom were men, working in imam hatip high schools in the province of İstanbul in 2018-2019 academic year. Teachers were surveyed via "Personal Information Form", "Organizational Commitment Scale" and "Organizational Identity Perception Scale". The data gathered from the scales was analyzed statistical data via techniques of independent samples t-test, Mann Whitney U test, one way analysis of variance, Pearson's Product Moment Multiple Correlation. At the end of the research it was found that there is a significant relationship between teachers' organizational identity perception and organizational commitment. While teachers'organizational identity perception level increases, their organizational commitment level also increases. Besides, in terms of teachers teaching fields, there is a significant relationship between organizatioanl identity perception and organizational commitment of career teachers and branch teachers. It has been found that there is no significant difference in the organizational identity perception and organizational commitment of the teachers according to their sex. On the orher hand when it is analyzed according to teaching fields, there is no significant difference in organizational identity perception among career and branch teachers according to their sex. But, male branch teachers have higher organizational commitment than female branch teachers. When it was analyzed in terms of teachers teaching field, career teachers have higher organizational commitment and higher organizational identity perception than branch teachers. In terms of length of service, there is no significant differences in teachers' organizational identity perception and organizatioanal commitment. The associated findings of research were discussed in the last chapter and presented the suggestions for the future research.

Key words: Organizational identity perception, organizational commitment, career teachers, branch teachers, length of service, sex.

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazım sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Hatice KILIÇKAYA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **iii**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
ETİK İLKELERE UYGUN BEYANI ..... **vii**
İÇİNDEKİLER ..... **viii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xv**
EKLER LİSTESİ ..... **xvi**

1. BÖLÜM: GİRİŞ **1**
1.1.PROBLEM DURUMU **1**
1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI **5**
1.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ **7**
1.4.SAYILTILAR **8**
1.5.SINIRLILIKLAR **8**
2. BÖLÜM: ALANYAZIN VE KURAMSAL ÇERÇEVE **9**
2.1. ÖRGÜTSEL KİMLİK 9
2.1.1. Kimlik 9
2.1.2. Bireysel Kimlik ve Sosyal Kimlik İlişkisi 11
2.1.3. Kolektif Kimlik 14
2.1.4. Ulusal Kimlik 15
2.1.5. Irk Kimliği ve Etnik Kimlik 16
2.1.6. Örgütsel Kimlik 17
2.1.6.1.Örgütsel kimliğin tarihsel gelişimi 17
2.1.6.2.Örgütsel kimlik yaklaşımları 19
2.1.6.2.1. İşlevselci yaklaşım 20
2.1.6.2.2. Sosyal yorumlayıcı yaklaşım 20
2.1.6.2.3. Postmodern yaklaşım 20
2.1.6.2.4. Psikodinamik yaklaşım 21
2.1.6.3. Örgüt kimlik kavramının tanımlamaları 21
2.1.6.4. Malewar'ın yedi boyutlu örgütsel kimlik taksonomisi 28
2.1.6.4.1. Örgütsel iletişim 29
2.1.6.4.2. Örgütsel tasarım 29

2.1.6.4.3. Örgüt kültürü..... 29
2.1.6.4.4. Örgütsel davranış..... 30
2.1.6.4.5. Örgütsel yapı..... 30
2.1.6.4.6. Örgütsel strateji..... 33
2.1.6.4.7. Sektör kimliği..... 33
2.1.6.5.Örgüt kimliği ile ilgili diğer kavramlar..... 34
2.1.6.5.1. Örgüt felsefesi..... 34
2.1.6.5.2. Örgüt iklimi..... 35
2.1.6.5.3. Örgütsel çekicilik..... 36
2.1.6.5.4. Örgütsel kimlikle kültür imaj ve itibar ilişkisi 37
2.1.6.5.5. Örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme karmaşası..... 38
2.1.6.5.6. Kurumsal kimlik ve örgütsel kimlik farkı 41
2.1.6.5.7. Algılanan örgütsel kimlik 42
2.2. BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK..... 43
2.2.1. Örgütsel Bağlılığının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi 43
2.2.2. Bağlılık Boyutları..... 48
2.2.2.1.Mesleki bağlılık-kariyer bağlılığı..... 50
2.2.2.2.Sendikal bağlılık..... 50
2.2.2.3.Hedef bağlılığı..... 51
2.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar..... 51
2.2.3.1.Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler..... .53
2.2.3.1.1. Bireysel özellikler..... 53
2.2.3.1.2. Örgütle ilgili özellikler..... 55
2.2.3.2.Örgütsel bağlılığın etkilediği faktörler..... 57
2.2.3.2.1. İş tatmini..... 57
2.2.3.2.2. İşe devamsızlık..... 58
2.2.3.2.3. İşten ayrılma ve personel devri 60
2.2.3.2.4. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini, devamsızlık ve iş tatmini ilişkisi..... 62
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Modelleri..... 63
2.2.4.1.Mowday'in davranışsal ve tutumsal yaklaşımı..... 63
2.2.4.2.Üç boyutlu Allen ve Meyer modeli 65
2.2.4.3.Etzioni'nin sınıflandırması..... 68
2.2.4.4.Wiener'in sınıflandırması..... 70

2.2.4.5.Katz ve Kahn'ın sınıflandırması 71
2.2.4.6.Buchanan 'in sınıflandırması 72
2.2.4.7.Kanter'in sınıflandırması..... 73
2.2.4.8.O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması..... 75
2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR..... 77
2.3.1. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar..... 77
2.3.2. Yurt dışında Yapılan Araştırmalar..... 81
3. BÖLÜM: YÖNTEM..... 89
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ..... 89
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM 89
3.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI..... 91
3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği..... 91
3.3.1.1.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ön uygulaması 92
3.3.1.2.Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirlik
ve geçerlik analizleri 95
3.3.2. Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği..... 99
3.3.2.1.Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulaması..... 100
3.3.2.2.Algılanan Örgütsel Kimlik ölçeğinin
güvenirlik ve geçerlik analizleri 103
3.4. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ..... 107
4. BÖLÜM: BULGULAR
4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 114
4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 114
4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 115
4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 116
4.5. BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 117
4.6. ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 117
4.7. YEDİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 118
4.8. SEKİZİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 119
4.9. DOKUZUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 119
4.10. ONUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 120
4.11. ON BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 121
4.12. ON İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 122

4.13. ON ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 122
4.14. ON DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 123
4.15. ON BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 124
4.16. ON ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 125
4.17. ON YEDİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 126
4.18. ON SEKİZİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 127
4.19. ON DOKUZUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.... 128
4.20. YİRMİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 128
4.21. YİRMİ BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR..... 129

5. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 132
5.1. SONUÇLAR..... 132
5.2. TARTIŞMA 134
5.3. ÖNERİLER..... 140

KAYNAKLAR..... 142
EKLER..... 193
ÖZGEÇMİŞ..... 206

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3-1: Örneklemi oluşturan imam hatip liselerindeki öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı ve ilçelerdeki öğretmen sayıları 90
Tablo 3-2: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ön uygulamasının DFA'sına ilişkin uyum indeksleri kestirimleri 92
Tablo 3-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ön uygulamasına ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları..... 94
Tablo 3-4: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ön uygulamasına ait McDonald's Omega katsayısı..... 95
Tablo 3-5: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin normallik testi..... 96
Tablo 3-6: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin DFA'sına ilişkin uyum indeksleri kestirimleri 97
Tablo 3-7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları..... 98
Tablo 3-8: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait McDonald's Omega katsayısı..... 99
Tablo 3-9: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulamasının DFA'sına ilişkin uyum indeksleri kestirimleri 100
Tablo 3-10: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulamasına ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları..... 101
Tablo 3-11: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulamasına ait McDonald's Omega katsayısı 102
Tablo 3-12: Algılanan Örgütsel kimlik ölçeğine ilişkin normallik testi 103
Tablo 3-13: Algılanan Örgütsel kimlik ölçeğinin yapılan araştırmada DFA'sına ilişkin uyum indeksi..... 104
Tablo 3-14: Algılanan Örgütsel kimlik ölçeğinin ön uygulamasına ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları 105
Tablo 3-15: Algılanan Örgütsel kimlik ölçeğine ait Mcdonald's omega katsayısı... 106
Tablo 3-16: Öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı..... 108
Tablo 3-17: Öğretmenlerin cinsiyetlerinin alan türüne göre dağılımı..... 109
Tablo 3-18: Öğretmenlerin alanlarının yaş aralıklarına göre dağılımı..... 110
Tablo 3-19: Öğretmenlerin alan türlerine göre kıdem yılları..... 111
Tablo 3-20: Öğretmenlerin alan türlerine göre görev yaptıkları

okullardaki görev süreleri..... 112
Tablo 3-21: Öğretmenlerin alan türlerine göre kadro durumları..... 113
Tablo 4-1: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları 114
Tablo 4-2: Kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları 115
Tablo 4-3: Meslek dersleri öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırması için Mann Whitney U testi sonucu..... 115
Tablo 4-4: Kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırması için Mann Whitney U testi sonucu..... 116
Tablo 4-5: Örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları 117
Tablo 4-6: Örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları..... 117
Tablo 4-7: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının alana göre t-testi sonuçları..... 118
Tablo 4-8: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin alana göre karşılaştırması için Mann Whitney U testi sonucu..... 119
Tablo 4-9: Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçları..... 120
Tablo 4-10: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçları..... 120
Tablo 4-11: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçları..... 121
Tablo 4-12: Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçlar..... 122
Tablo 4-13: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırması için varyans analizi sonuçları..... 123
Tablo 4-14: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel kimlik algılarının karşılaştırması için varyans analizi sonuçları..... 124

Tablo 4-15: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırması için varyans analizi sonuçları..... 125
Tablo 4-16: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel kimlik algılarının karşılaştırması için varyans analizi sonuçları..... 126
Tablo 4-17: Örgütsel kimlik algısının kıdeme göre varyans analizi sonuçları..... 127
Tablo 4-18: Örgütsel bağlılık düzeyinin kıdeme göre varyans analiz sonuçları 127
Tablo 4-19: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiye dair Pearson Moment Çarpım korelasyon katsayısı..... 128
Tablo 4-20: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiye dair Pearson Moment Çarpım korelasyon katsayısı..... 129
Tablo 4-21: Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiye dair Pearson Moment Çarpım korelasyon katsayısı..... 129
Tablo 5-1: 2017-2018 Ortaöğretim kurumlarının genel müdürlüklerine göre okul sayısı..... 140

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1: Örgüt üyelerinin örgütsel kimlik şeması 19
Şekil 2-2: Örgütsel kimlikte değişim boyutları 24
Şekil 2-3: Örgüt kimliği yönetimi ACID test 27
Şekil 2-4: Yönetici paydaş ilişkisi bağlamında örgütsel kimlik yapısı 28
Şekil 2-5: Örgütsel kimlik taksonomisi 28
Şekil 2-6: Mintzberg'in örgüt yapısı.....31
Şekil 2-7: Kurumsal kimliğin boyutları. 34
Şekil 2-8: Örgütsel kimlik dinamikleri modeli 37
Şekil 2-9: Özdeşleşmenin yapısal modeli: kimlik özdeşleşme ikililiği 40
Şekil 2-10: Örgütsel özdeşleşmenin birleşik modeli 40
Şekil 2-11: Örgütsel kimlik ve kurumsal kimlik bütünleşik model 42
Şekil 2-12: Morrow(1983)'un iş yeri bağlılığının türleri..... 49
Şekil 2-13: Örgütsel bağlılığın etkilendiği ve etkilediği faktörler..... 52
Şekil 2-14: Örgütsel bağlılık ve ilişkili olduğu kavramlar..... 53
Şekil 2-15: İşten ayrılma süreci çalışma modeli..... 62
Şekil 2-16: Örgütsel bağlılıkta davranışsal ve tutumsal perspektif 64
Şekil 2-17: Üç boyutlu Allen ve Meyer modeli 65
Şekil 2-18: Uyum ilişkisinin bir tipolojisi..... 69
Şekil 2-19: O'Reilly ve Chatman Örgütsel bağlılık yaklaşımı..... 76
Şekil 5-1: Okul kimliğini etkileyen faktörler..... 124

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları.....193

Ek 2: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi.....194

Ek 3: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyet değişkenine göre normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları.....194

Ek 4: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi..... 195

Ek 5: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları..... 195

Ek 6: Meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersleri öğretmenleri olarak oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi. 196

Ek 7: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları..... 196

Ek 8: Kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlere göre oluşturulan gruplara göre örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları..... 197

Ek 9: Örgütsel bağlılık için kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi..... 198

Ek 10: Meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara göre örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları.... 198

Ek 11: Örgütsel bağlılık için kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi..... 199

Ek 12: Örgütsel bağlılık için kültür ve meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi. 199

Ek 13: Örgütsel kimlik için kültür ve meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi. 200

Ek 14: Araştırmadan kullanılan kişisel bilgiler formu.....201

Ek 15: Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....202

Ek 16: Araştırmada kullanılan Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği..... 203

Ek 17: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzni 204

1. BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Dünyanın küreselleşmesi ile birlikte rekabet ortamında örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, kendilerini geliştirmeleri ve yenilemeleri ile mümkündür. Bulunduğu alana bakılmaksızın bir örgütün rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayıp, bunu sürdürebilmesinin en önemli unsurlarından birisi de sahip olduğu insan kaynakları potansiyelidir. Bu nedenle günümüzde örgütler tarafından istihdam edilen işgörenlerin tutum ve davranışlarının örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerindeki etkisi herkes tarafından kabul edilmektedir (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014). Varlığını devam ettirmek isteyen örgütler de insan kaynakları yönetiminde bazı hususları dikkate almak zorundadır. Bugüne kadar yapılan araştırmalar örgütün performansının başarılı olmasında örgütsel bağlılığın önemini ortaya koymuştur (Buchanan, 1974; Brooks, 2002; Çetin, 2004; Eren, 2015; Griffin ve Bateman, 1986; Gürbüz, vd., 2014; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1997; Mowday, 1998; Sheldon, 1971; Steers, 1977). Örgütsel bağlılığın önemi de örgüt ve bireyin arasındaki karmaşık ilişkinin altında yatmaktadır. Bir örgüte güçlü olarak bağlanma diğer pozitif çalışma davranışlarını da beraberinde getirir (Meyer ve Allen, 1997). Yapılan araştırmalarda görülüyor ki örgüte karşı oluşan bu güçlü pozitif tutum ve davranışlar, örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin örgütün değer ve amaçlarıyla özdeşleşmelerini, örgüte güçlü bir aidiyet duygusu geliştirmelerini ve örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye ve görevlerini de yerine getirmeye istekli olmalarını sağlar (Nehmeh, 2009). Örgüt üyeleri eğer işten doyum alamaz ve örgüte karşı düşük bağlılık hissederlerse, örgütlerin ürettiği hizmet kusursuz dahi olsa sundukları hizmetin verim kapasitesi yüksek olmayacaktır (Çaylıkoca, 2017). Örgütün hayatta kalması, işgörenlerin örgütte kalmalarına bağlıdır. İşgörenlerin örgüte bağlılığı arttıkça, örgütün gücü de o derece artmaktadır (Çetin, 2004). Balcı (2003)'ya göre örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını devam ettirmek için temel faaliyetlerinden olduğu gibi aynı zamanda nihai hedeflerindendir de. Çünkü, örgüte bağlı olan bireylerin daha yüksek sorumluluk ve sadakat duygusuna sahip oldukları, örgüte daha az maliyete neden oldukları, daha yüksek iş doyumuyla ve uyumla çalıştıkları ve daha üretken oldukları görülmektedir.

Örgütlerin amaçlarına ulaşması büyük oranda işgörenlerin örgütsel davranışlarına bağlıdır. İşgören davranışları da örgütsel bağlılık ve örgütsel kimliğin gücünden

etkilenmektedir (Witing, 2006). Mowday, Steers ve Porter (1979) örgütsel bağlılığı işgörenlerde karşılıklı güvenin gelişmesini sağlamak, örgütün amaç ve değerlerinin iyi anlaşılıp ve bunlara ulaşmak için işgörenlerde örgüt yararına güçlü bir çalışma isteği yaratmak için kullanılan bir güç olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılığı, kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durum olarak ele alan Meyer ve Allen (1991), bu psikolojik durumun işgören ile örgüt arasındaki ilişkilerinde ve örgütte kalma ya da ayrılma kararları üzerinde belirleyici olduğunu savunmuşlardır. Mowday ve diğerleri (1979) örgütsel bağlılığı pasif bir sadakatin ötesinde işgörenlerin örgütün yararına kendilerinden bir şeyler verdiği aktif bir ilişki olarak görmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık bireyin sadece inanç ve fikirlerinden doğan açıklamalardan değil aynı zamanda hareketlerinden yola çıkılarak yapılması gereken bir tanımlamadır. Bu nedenle iş görenlerin bağlılık boyutları örgüt psikolojisi yoluyla incelenmektedir. Örgüt psikolojisi bireylerin nasıl işe alındığını, motive edildiğini ve örgüt içinde nasıl sosyalleştiğini; örgütün grup, takım ve bölümler içinde nasıl formal ve informal olarak yapılandığını; liderlerin nasıl ortaya çıktığını ve ne tür davranışlar sergilediğini; örgütün, örgütteki diğer işgörenlerin gerçek, hayali veya ima edilen davranışları yoluyla iş görenlerin düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını nasıl etkilediğini inceleyen alandır (Furnham, 2012).

Kimlik kavramı Türk Dil Kurumunda (TDK)' "toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti, nitelik ve özelliklerin bütünü" olarak tanımlanır (www.tdk.gov.tr). Örgüt, grup veya bireyin diğer varlıklarla iletişimini uzun vadede sürdürebilmesi için "ben kimim" ve biz kimiz? sorularına cevap vermesi gerekir. Aynı şekilde diğer varlıkların da etkili bir iletişim için " onlar kim?" sorularına ilk olarak cevap vermesi gerekir; çünkü kimlikler örgüt, grup ve bireylerin yerini belirler (Albert, Ashforth ve Dutton, 2000). Son zamanlarda araştırmacıların çalıştıkları önemli alanlardan ve yöneticiler için de temel meselelerden biri halini alan "örgütsel kimlik" (He ve Brown, 2013), genel olarak üyelerin ortak oluşturduğu kabul edilen bir kavramdır ve kendi örgütlerine yönelik hislerini, algılarını ve düşüncelerini kapsar. Örgüt-birey arasında var olan bağların ve sınırların psikolojik olarak ifade edilmesinde önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda örgütsel kimlik, hem örgüt üyelerinin örgütlerini diğer örgütlerden ayıran özellikler hususunda kendi algı ve inançlarının hem de örgüt dışarıdakilerin örgüt hakkındaki algılarını şekillendirmek için oluşturulan örgüt imajının temelini oluşturur (Corley, 2004'den Akt. Argon ve

Ertürk, 2013). Örgütsel kimlik algısı bireyin örgüt paydaşlarıyla girdiği etkileşimle sürekli, tekrardan doğrulanır, tekrardan oluşur ve gelişir (Corley, Nag ve Gioia, 2007). Bu nedenle örgüt üyelerinin birbiri arasındaki ve örgüt dışındakilerle olan etkileşimi örgütsel kimlik oluşumunda son derece önemlidir (Czarniawska ve Wolf, 1998; Gioia, Schultz ve Corley, 2000).

Albert ve Whetten (1985), kurumsal kimliği, örgüt üyelerinin örgütün "özlük kazandıran", "süregelen ya da var olan", "farklı" özelliklerine olan inancı şeklinde tanımlamaktadır (Akt. Doğan Kılıç, 2016). Örgütsel kimliğin, mikro ve makro düzey olmak üzere iki farklı boyutu vardır. Mikro düzey, birey için örgütsel kimliği; makro düzey ise kimliğin kavramsallaştırılmasını ifade eder. Mikro düzeyde örgüt bireyin kim olduğuna cevap verilirken makro düzeyde örgüt olarak biz kimiz sorusuna cevap verilir (Albert ve Whetten, 1985'den Akt. Taşdan, 2013).

Araştırmalarda görülüyor ki işgörenin kurumla bağlantısı, zihnindeki imajdan kaynaklanmaktadır (Dutton ve Dukerich, 1991). İlk imaj algılanan kimliktir ve işgörenin örgüt hakkında neyin ayırt edici, asıl ve kalıcı olduğu algısıdır. İkinci imaj ise işgörenin örgüt dışındakilerin örgüt hakkında ne düşündükleri konusundaki inançlarıdır. İşgörenin örgütsel kimlik algısı örgütle özdeşleşmesi için geliştirdiği benlik kavramı ile ilişkilidir. İşgörenin örgütsel kimlik algısı yüksek olduğunda benlik algısı da örgütünki ile hemen hemen ortak özellikler gösterecektir. İşgörenin benlik algısı ve örgütsel kimlik algısı arasındaki bu uyumlu ilişki, örgütle özdeşleşmesini güçlendirmektedir. Güçlü örgütle özdeşleşme da bağlılık, sadakat gibi örgütsel davranışları sağlamaktadır (Boutwell, 2003). İşgörenin benlik algısı ve algıladığı örgütsel kimlik algısı güçlü ve benzer olduğunda, birey örgüte daha bağlı olur; çünkü zihinsel ve duygusal bağlantı, davranışın kendini ifade etmesini ve hedef yönelimli olmasını sağlar (Shamir, 1991).

O'Reilly, Chatman, ve Caldwell (1991, 1996) yüksek örgütsel kimlik algısı olan insanlarda daha düşük personel değişim oranı olduğunu ve ve işlerine bağlı kalmaktaki yönelimlerinin yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Üniversitelerin araştırmalarında, O'Reilly ve diğerleri (1996) örgütsel kimlik algısının örgüte bağlılığı arttırdığını ve örgüt kadrosunda kalma süresini etkilediğini bulmuştur. İşgören ne kadar uzun kalıyorsa, gurur duyma ve sahiplenme derecesi de büyümekte ve işgörenin örgütsel kimlik algısı da artmaktadır. Bireyin örgüte bağlılığını sağlamak için örgütsel kimlik

algısı kullanılması gereken önemli bir araçtır. Meyer ve Allen (1997)'a göre örgütsel kimlik, bağlılıktan önce gelişir ve kimlik örgütsel bağlılık için temel bir faktördür (Akt. Sadeghian, Hoveida ve Jamshidian, 2011).

Albert ve Whetten (1985) örgütsel kimliği, örgüt üyelerinin örgütü diğerlerinden ayrı olarak merkezi, benzersiz ve devamlı olarak algılamaları, şeklinde tanımlar. Albert ve Whetten (1985)'ın tanımlamasından yola çıkılacak olursa örgütsel kimlik algısı aslında bireyin zihnindeki örgüt için neyin temel ve önemli olduğu, örgütü diğer örgütlerden benzersiz kılan özelliklerin neler olduğu, örgütün devamlılığı için nelerin gerektiği ve nasıl bir yol haritasına sahip olduğuyla ilgili şemasıdır. Bireyin benlik algısı ve örgütsel kimlik algısı benzer ve güçlü olduğu zaman birey örgüte daha bağlı olmaktadır. Çünkü duygusal bağlanma kendini ifade becerisini besler ve amaca dönük çalışmayı sağlar (Shamir, 1991). Örgütsel kimlik algısı örgütte kalma süresini uzatmakta ve örgütsel bağlılığın gücünü arttırmaktadır. Ayrıca işgören ne kadar uzun süre örgütte kalırsa örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyma ve örgütü sahiplenme derecesi de artmaktadır ve böylece bireyin hissettiği örgütsel bağlılık da artmaktadır (Hatch ve Schultz, 2002; O'Reilly vd., 1996).

Öğretmenin eğitim sistemindeki önemi şüphesiz yadsınamaz. Erdoğan (2016) öğretmen için "tıpkı bir cümlenin öznesi gibi eğitimin en temel ögesidir ve eğitim öğretmenle başlar, tıpkı cümlenin özne ile başlaması gibi" olarak tanımlarken (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2016); Bursalıoğlu (2013) okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri olarak görür öğretmeni. Eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi için de buna istekli ve mesleki yeterlik algısı yüksek öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Eminoğlu Küçüktepe ve Erden, 2017).

Öğretmenin okuldaki rolünü etkileyen etmenlerden biri de beklentilerdir. Bu beklentiler karşılandığında öğretmenlerin okula bağlılıkları gelişir. Güçlü bağlılık geliştiren ve motivasyonu olan öğretmen de görevlerini yerine getirerek öğrenci başarısını etkiler ve bu da okulun etkililiğini sağlar (Dumay ve Galand, 2012; Lai, Luen, Chai ve Ling, 2014). Marks ve Louis (1997'den Akt. Dumay ve Galand, 2012) öğretmen başarısının sadece öğretmenin yetenek ve bilgisine değil aynı zamanda bağlılığına da dayalı bir etken olduğunu ortaya koymuşlardır; çünkü öğretmen bağlılığı, pedagojik kaliteyi ve öğrenci akademik başarısını etkilemektedir. Bir diğer nokta ise, işi bırakma ve personel devrini etkileyen bağlılık öğretmenlerde okula karşı

az olunca eğitim girişim ve reformlarının uygulanmasını sekteye uğratacaktır; çünkü eğitim ve öğretimin uygulayıcıları öğretmenlerdir (Dumay ve Galand, 2012; Razak, Darmawan ve Keeves, 2009). Okul başarısını arttırmak isteyen okul yönetimi de öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmak için onları örgüte nasıl bağlayacaklarıyla ilgilenir. Bu bağlılığın da sağlanması okulda sağlanacak iyi bir örgüt kimliğiyle olacaktır (Wu, 2012). Literatürdeki tanımlamalardan ve bulgulardan yola çıkıldığında, kendi kimliği ve örgütsel kimlik algısı benzer ve güçlü olan bir öğretmenin kendini okula ait hissettiği, okulun amaçlarıyla kendininkini benzer gördüğü ve böylece okula karşı bir bağlılık geliştirdiği sonucuna varılabilir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; İstanbul ilinde imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Genel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Problem cümlesi

İmam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında demografik değişkenlere (cinsiyet, kıdem, meslek dersi ve kültür dersi öğretmeni) göre anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alt problemler

1. Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

2. Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

3. Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

4. Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

5. İmam hatip liselerinde görev yapan meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

6. İmam hatip liselerinde görev yapan meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

7. Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin alanlarına göre örgütsel kimlik algıları arasında farklılık var mıdır?

8. Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin alanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

9. Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

10. Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

11. Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

12. Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

13. Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıkları arasında farklılık var mıdır?

14. Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel kimlik algıları arasında farklılık var mıdır?

15. Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

16. Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel kimlik algıları arasında farklılık var mıdır?

17. İmam hatip liselerinde görev yapan meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

18. İmam hatip liselerinde görev yapan meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

19. İmam hatip liselerinde görev yapan meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

20. Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

21. Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Türkiye'deki literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algısıyla ilgili eğitim alanında bağımsız pek çok araştırma yapıldığı ancak ikisi arasındaki ilişkinin incelendiği çok az araştırmaya rastlanmıştır. Öte yandan YÖK tez taramasında, Türkiye'deki imam hatip liselerindeki öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı veya örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmazken, öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının araştırıldığı bir araştırmaya rastlanmıştır.

Bu araştırma literatürde var olan açığı kapatması açısından önemlidir. Bu ve benzeri araştırmaları yapacak olanlara ışık tutması açısından önemlidir. İmam hatip liselerinde örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık konusunda yaşanan ve yaşanabilecek sorunlara çözüm üretme açısından destek olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın bu anlamda literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4.SAYILTILAR

Araştırmada kullanılacak olan örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin araştırmaya konu olan öğretmenler tarafından samimi ve doğru olarak cevaplandırıldıkları varsayılmaktadır.

Örgütsel kimlik algısı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin istenilen özellikleri ölçtüğü varsayılmaktadır.

İmam hatip liselerinin proje okul olup olmamaları ve akademik başarı durumlarının farklı olmasının öğretmenlerin cevapladıkları ölçek sonuçlarını etkilemediği varsayılmaktadır.

1.5. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılı İstanbul ilindeki imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Bu araştırmada 2018-2019 eğitim öğretim yılı içinde ücretli ve görevlendirme meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenleri araştırma kapsamındadır.
3. Stajyer öğretmenler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.
4. Bu araştırmanın literatür kısmında örgütsel bağlılık türleri; mesleki bağlılık-kariyer bağlılığı, sendikal bağlılık ve hedef bağlılığıyla sınırlı tutulmuştur.

2. BÖLÜM: ALANYAZIN VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.ÖRGÜTSEL KİMLİK

2.1.1. Kimlik

Kimlikle ilgili sorgulamalar şüphesiz çok eski çağlardan beri yapılagelmiştir. Kimlik Latincede aynı anlamına gelen *"idem"* kelimesinden türetilen *"idemptitie"* (1560'lar) (aynılık, benzer olma) anlamına gelir (Etymologie Dictionary, 2018). Kimlik kavramı, kişisel kimlik ikileminde (Kişi kimdir?, Dünyadaki yeri nedir?) Sokrates'in *"kendini tanı"* düşüncesinden başlayıp Plato, Aristoteles gibi nice bilgelerden geçerek, Freud'a gelinceye kadar sosyal bilimlerde ve felsefi minvalde insanlığın en öncelikli sorunu olmuştur (Arslantaş, 2015; Gioia, 1998; Tamer, 2014; Miranda, Gentilin ve Ocampo-Salazar, 2014; Stryker ve Burke, 2000; Whetten ve Godfrey, 1998). Plato Devlet 'de hepimizin, karakterlerimize temel olan gerçek bir benliğe ve bütüncül bir kimliğe sahip olduğu inanç bildirisini açıkça anlatmaktadır. Diyaloglarında kimliği ele alan noktalar ve insanın kendini nasıl bilebileceği konusunda pek çok soru yer almaktadır. Plato için kimlik, metafiziksel olarak var olan ve her bir insanda farklı şekilde somutlaşan bir olgudur (Whetten ve Godfrey, 1999). Konfüçyüs düşüncesinde bireysel kimliğin diğer bireyler olmadan anlamını yitireceğine vurgu yapar (Ho, 1995). Aristoteles'in benlik tasviri ise, bir bireyin pek çok farklı kimliğe ev sahipliği yapabileceği, gibi eski bir düşünceyi sunmaktadır. Perikles'in cenaze konuşması ise kolektif kimliğin ilk belgelenmiş ifadesi olarak düşünülebilir. Eski Yunanlar için kimlik gerçek olandır ve kimlikle ilgili düşüncelerinde objektivizmin müjdecileridirler. Düşünceleri zaman içinde yankı bulmuş ve Descartes'ın günümüze yansıyan düşüncesindeki çarpıcı manifestoyu (düşünüyorum öyleyse varım) oluşturan modern pozitivist kimlik düşüncesinin temellerini atmışlardır (Whetten ve Godfrey, 1998).

Sosyal bilimler tarihi bağlamında Cooley (1902), Calkins(1915), James (1918) ve Mead (1934) kimlik için temel oluşturan önemli yazarlardır. James'in "gerçek ben" konusundaki düşüncesi ve çoklu kimlik fikrinin gelişimi kimlik araştırmaları için psikolojik basamağı başlatmış, Mead (1934)'in çalışmalarıyla da kimlik teorisi sosyoloji ve sosyal psikolojide temellerini atmıştır (Stryker ve Burke, 2000; Whetten ve Godfrey, 1998). Mead (1934) insan benliğini sosyal süreç içinde özne olan "ben"

(I) ve nesne olan "beni/bana" (me) ayrımı ile açıklar. Kişi eğer toplumdaki yerini belirlerse, kendinin belirli görevleri olduğu kanısına varırsa bu, ben (I) olmakla ilgilidir ve ben (I) sosyalleşen nesne benin (me) farkında olan bendir. Özne olan ben (I) diğerlerinin tepkisine verilen cevaptır; nesne olan ben (me) ise başkalarının davranışlarıyla şekillenir (Mead, 1934, ss. 581-582). Kısacası Mead'in paradigmasında kimlik "Toplum bireyi, birey toplumu şekillendirir" formülüyle açıklanır (Mead, 1934; Stryker ve Burke, 2000).

Kimliğin sosyal bilimlerde yoğun olarak kullanılması ilk kez 1950'li yıllara rastlar. İlk olarak sosyal psikoloji alanında Erikson 'ben kimliği' kavramını bireysel psikoloji alanında "ruhsal benzerlik hissi ve kişiliğin devamı" olarak tanımlamıştır (Erikson, 1959). Böylece kimlik kavramı güncellenmiş, kavrama entelektüel ilgi artmış ve sosyal bilimlerde kimlik önemli bir kavram haline gelmiştir. Goffman (1959) ve Gergen (1985) da Erikson (1959) gibi sosyal alanda işe yarar tanımlar söyleyebilmek için uğraşmışlardır (Cengiz, 1992; Ertem, 2015; Whetten ve Godfrey, 1998; Yanık, 2013). "Kimlik" ve "kimlik krizine" atıf yapılan araştırmaların sayısı 1970'li yıllardan itibaren artmaya başlamıştır (Ertem, 2015). 80'li ve 90'lı yıllarda Batı'da başlayan siyasi, toplumsal, ekonomik ve kültürel değişimlerin yol açtığı küreselleşme yeni kimlik anlayışlarını gündeme getirmiştir. Gerek Avrupa ülkelerinde gerekse ABD, Kanada gibi ülkelerde devlet içindeki farklı etnik grup ve azınlıklar farklılık talebinde bulunmuşlardır. Bu gibi olaylarla değişen koşullarda bu tür talepler kimliğin yeniden tanımlanması ihtiyacını doğurmuştur. Böylece modernite ve postmodernite söylemleriyle farklı kimliklerin bir arada var olabilmesi konusundaki tartışmalar 20. yüzyılın sonunda merkeze oturmuş ve kimlik, etnisite ile birlikte ulusçulukla ilişkilendirilerek sosyolojinin ve sosyal antropolojinin bir terimi haline gelmiştir (Hall ve du Gay, 1996; Kellner, 2001; Tamer, 2014; Yanık, 2013).

Kimlik üzerine tanımlar yapmaya çalışan yazarların hepsi, bireylerin başkalarıyla girdikleri kişisel ve sembolik etkileşimler yoluyla kendilerini sosyal olarak oluşmuş markalar olarak belirlemeyi öğrendiklerini dile getirmişlerdir. Bu nedenle kimlik tarih boyunca temel olarak ilişkisel ve karşılaştırmalı bir kavram olarak kullanılmıştır (Whetten ve Godfrey, 1998).

Kimlik kavramının sözlük anlamlarına bakıldığında TDK'de "toplumsal bir varlık olarak insana özgü olan belirti, nitelik ve özelliklerle birinin belirli bir kimse

olmasını sağlayan şartların bütünü" olarak tanımlanırken; Cambridge International Dictionary of English sözlüğünde ise insana ait, diğer kişi ya da kişilerden farklı nitelikte olan anlamına gelen "identity" kelimesi olarak geçer; Petit Robert Dictionnaire De La Langue Française sözlüğünde ise kişiye ait karakteristik özellik olarak ele alınmaktadır (Doğan Kılıç, 2015, s.51).

Kimliğin literatürdeki bazı önemli tanımları;

- Kimlik, bilinç ve bilinçsizliğin etkileşime girdiği ruhta var olduğu düşünülen iç gerçekliğin (benin) bir ürünüdür (Winnicott, 1971, s. 2).
- Kimlik, insanların kim olduğu, ne tür bir insan olduğu ve diğerleri ile nasıl bir ilişkide oldukları konusundaki düşünceleridir (Abrams ve Hogg, 1988, s.2).
- Benim kimliğim, neyin iyi ya da değerli olduğunu; neyi teyit edip neye karşı durmam gerektiğini; ne yapılması gerektiğini durumdan duruma belirlemeye çalıştığım çerçeve ve anlayışı sağlayan bağlılığım ve özdeşleşmişliğim tarafından belirlenir (Taylor, 1989, s.27).
- Kimlik kişi ve grupların ırk, etnisite, din, dil ve kültür temelinde kendilerini tarif etmeleri ve başkaları tarafından da tanımlanma yolu olarak kullanılır (Deng, 1995, s.1).
- Kimlikler, benlik konusunda nispeten değişmeyen, rol bazlı algı ve beklentilerdir (Wendt, 1992, s.397).
- Kimlik bireyler ve toplulukların diğer birey ve topluluklar ile sosyal ilişkilerinde ayrıldıkları yönleri ifade eder (Jenkins, 1996, s.4).

2.1.2. Bireysel Kimlik ve Sosyal Kimlik İlişkisi

Kimlik, bireysel düzeyde (gelişim psikolojisi, sosyal psikoloji, sembolik etkileşim ve psikodinamik alanlarında) ve grup düzeyinde (sosyal kimlik teorisi, cinsiyet kimliği, ırk kimliği, etnik kimlik ve ulusal kimlik gibi çeşitli perspektiflerde) farklı sosyal açılardan ele alınmıştır (Ashforth ve Mael, 1996). Geçmişten günümüze

bazı yazarlar bireysel kimlik ve sosyal kimliği kesin çizgilerle birbirinden ayırsa da pek çok yazar bireysel ve sosyal kimliğin birbirinden ayrılamayacağını düşünmektedir (Bilgin, 2001; Gioia, 1998; Güvenç, 1993; Karaduman, 2010; Mead, 1935; Şimşek, 2002).

Bireysel kimlik, bireyin varlığına esas olanı oluşturan, dünden bugüne bireyi birey yapan, sürekli gözlenebilen tutarlı davranış silsilesini oluşturan ve kendisine has özelliklerle sayısız insandan bireyi ayrı kılan bir kavramdır (Doğan Kılıç, 2016; Gioia,1998). Bireysel kimlik, bireyin çocukluğunun ilk yıllarında oluşmaya başlar ve kademeli bir şekilde özgüven, özsaygı ve değerlilik gibi duyguların bireyde olumlu veya olumsuz bir şekilde kendini göstermesiyle ömür boyu gelişerek devam eder. Bireyin bu süreçte ontolojik varlığına ilişkin oluşan tüm öznel duyguları bireysel kimliğe dahildir (Güleç, 1992). Dolayısıyla kimlik insanın aslında kendini nasıl algıladığının bir ifadesidir (Bilgin, 2007).

Benzerlik ve farklılıkların dengesini sağlamak bireysel kimliği anlamada en zor ve ilginç konulardan biridir (Gioia, 1998, s.20). Kimlik kavramı paradoksal olarak bireyin hem diğerlerinden farklı olan özelliklerini algılayarak kendisini tanımasını hem de bazı sosyal grupların özellikleriyle kendirlerinkini benzer gördüğünde onlarla özdeşleşme sürecini bir arada içerir. Bu nedenle kimlik kavramı aslında iki farklı olan ögenin birbirini dışlaması değil, benzerliklerin ve farklılıkların çatışmasında ortaya çıkar (Puusa & Tolvanen, 2006; Şimşek, 2002). Erikson (1964) kimliği sadece "beni" diğerlerinden ayırmak için yaptığım bir sınıflandırma eylemi olarak görmez. Aynı zamanda "kimliğim, en çok ilişkilendirildiğim veya birlikte olmaktan mutlu olduğum bir grupla kendimi aynı görmemi sağlayan unsurdur" diyerek kimliğin bireysel ve sosyal etkileşimine önemli bir vurgu yapmıştır (Gioia, 1998).

Sosyal kimlik teorisi ilk defa Tajfel (1972) tarafından çalışılmıştır. Tajfel'in sosyal kimlik teorisinde, II. Dünya Savaşı'nda Fransa'da ve Almanya'da esir kamplarında yasadığı deneyimler önemli yer tutmuştur. Gruplar arasındaki ilişkilerin psikolojik boyutunu anlamak amacıyla sosyal kimlik teorisi ortaya çıkmıştır (Şahin 2014). Tajfel, ırk ve din grupları gibi büyük grupların psikolojik süreçlerini araştırmış ve gruplar arasında ortaya çıkan çatışmaların nedenleri ve sonuçları üzerine incelemelerde bulunmuştur. Bu nedenle Tajfel, grup çatışmasına ilişkin önemli deneyimler elde etmiştir (Demirtaş, 2003). II. Dünya savaşından sonra özellikle 'bir

savaşın bir soykırımla nasıl sonuçlanabildiği' veya 'uluslararası çatışmaların sebepleri ve ne gibi çözümler bulunabileceği' sorularına cevaplar aramıştır (Hornsey, 2008). Tajfel, Billig, Bundy ve Flament (1971), sosyal kategorileşme sistemi bireyin toplumda kendi yerini nasıl yaratıp tanımladığı ve kimliğin gruplar arası bağlamda nasıl oluştuğu düşüncesiyle sosyal teoriyi ilk olarak "bireyin sosyal bir gruba (ya da gruplara) üyeliğiyle o gruba duygusal önem ve değer vererek oluşturduğu bireyin benlik algısının bir parçası olan bilgi "olarak tanımlamışlardır. Daha sonra Turner (1979) ile birlikte yürüttükleri araştırmalar sonucunda grup üyeliği, grup süreçleri ve gruplar arası ilişkileri ortaya koyan Sosyal Kimlik Teorisini geliştirmişlerdir (Hornsey, 2008; Tajfel ve Turner, 1979; Trepte, 2006).

Tajfel ve Turner (1979) bireylerin kişisel kimliklerine sahipken sosyal kimliklere de sahip olduğunu vurgular. Sosyal kimlik teorisinde kimliği belirlemede dört unsur vardır: sosyal kategorileme, sosyal karşılaştırma, sosyal kimlik ve öz saygı (Tajfel ve Turner, 1979). Bireyler farklılıklarını tespit edip, diğerleriyle karşılıklı olarak bu farklılıklarını vurgulayarak kendilerini ve diğerlerini örgütsel üyelik, dini ilişki, cinsiyet ve yaş grupları gibi çeşitli sosyal kategorilere koyma eğilimindedirler. Sosyal kimlik, kültürel sistem ve alt sistemlerdeki iletişim ve etkileşim ile büyük ölçekli her şeyi kuşatan ortak sınıfa, dile, ırka, ulusa, toplumsal cinsiyete, ortak bilgi ve ortak anılara ilişkin olarak kişiyi sosyal grupların bir parçası yapan bir kombinasyondur (Assmann, 2001; Hall, 1998; Hannum, 2007). Bireysel kimlik, bireyin kim olduğuna, ne tür niteliklere sahip olduğuna ilişkin duygusal algısıdır ve aynı zamanda bu algı diğer bireylerle ve gruplarla karşılıklı etkileşim içinde karşılaştırmalı olarak şekillenir; yani bireyin kendisine dair aynı zamanda toplumsal algısıdır. Sosyal kimlik ise bireyin bir grup veya toplulukla özdeşleşmesiyle ortaya çıkar (Şimşek, 2002).

Hall (1998) ise kimliği, öteki ve biz ilişkisi üzerinden ele alır ve "öteki" ve "biz"in birbirini tamamladığını vurgular. Ben'in karşısında yer alan, başka, bilinenden ayrı anlamlarıyla "öteki" toplumsal anlamda dışlanmışlığı ifade eder (Torun, 2015). Yine Hall (1998), varlığımızın ne olduğunu, nasıl var olduğunu bildiğimizi ve kendimizden ayrı olan her şeyi de buna göre konumlandırdığımızı; ötekini dışlarken aslında kendimizi (bizi), kendimizi (bizi) oluştururken de ötekini biçimlendirdiğimizi vurgular. Yani birey kendi olarak var olurken aynı zamanda toplumu oluşturan bir unsurdur ve kendi bilincini oluştururken toplum tarafından da tanımlanır ve bu süreç

toplumda gerçekleşir; bu durumda tek bir benlikten de söz edilemez. Bireysel kimlikle toplumsal kimliği birbirinden ayrı olarak düşünmek imkansızdır

2.1.3. Kolektif Kimlik

Sosyal kimliğin topluluk bağlamında ortaya çıktığı kolektif kimlik, bireyin bir mensubiyet ve aidiyet unsurları içererek girmek istediği grupların değer ve normlarını özümseyip sosyalleşerek inşa ettiği kimliktir. (Doğan Kılıç, 2015; Bilgin, 2007; Göka ve Beyazyüz, 2005). Kolektif kimlik, bireyin bir kültürün taşıdığı norm, değer, sosyal kontrol vb. gibi topluma özgü özelliklerini benimseyerek kimliğini bunlara benzeterek oluşturduğu toplumsal kimliktir; dolayısıyla kişinin toplumsal ya da kolektif kimliği bireyin bulunduğu topluma, millete ve din, siyasi vb. gruplarla olan ilişkisine göre şekillenir (Tural, 1988; Yapıcı, 2004). Geleneksel ve modern toplumların farklı öncelikleri ve farklı bakış açıları keskin ayrılıklara yol açar. Birbirinden farklı olan toplumlarda da dolayısıyla farklı kimliklerin ön plana çıkması kaçınılmazdır. Örneğin toplumun önceliklerine göre milli kimlik, dini kimlik, etnik kimlik, mesleki kimlik vb. gibi farklı kimlik tipleri ön plana çıkar. Bireyselliğe ve kişisel haklara önem veren modern toplumlar için bireysel kimlikler önemliyken; geleneksel toplumlarda daha çok dini cemaat gibi kolektif kimlikler önem arz etmektedir (Özdil, 2017).

Jasper ve Poletta (2001) kolektif kimliği, bireyin daha geniş bir topluluk, kategori, uygulama veya bir kurum ile bilişsel, ahlaksal ve duygusal olarak bağ kurması olarak tanımlar. Kolektif kimlik doğrudan deneyimlenmeksizin daha çok hayalde olan ortak hal veya ilgi algısıdır ve her ne kadar bireysel kimliklerin bir parçasını şekillendirse de bireysel kimliklerden farklıdır. Kolektif kimlikler isimler, semboller, sözel stiller, ritüeller, giyim vb. gibi kültürel unsurlarda ifade edilseler de tüm kültürel unsurlar kolektif kimlikleri açıklamaz. Kolektif kimlikler ırksal hesapları ifade etmez ve ideolojilerin aksine grubun diğer üyeleri için pozitif anlamlar taşır. Kolektif kimlik hangi kişilerin harekete geçeceğini açıklamaya; insanların gruplara neden katıldığını anlamaya; eylemcilerin yaptığı taktiksel seçimleri açıklamaya; hareketin etkisini ölçmeye yarayan bir araç olarak ele alınabilir.

Kolektif kimliğin amacı sosyal bir grup içinde üyelerin arsındaki güveni ve dayanışmayı sağlamaktır. Kolektif kimlik ortak bir kültüre bağlılık ve süreklilik duygusuyla hareket eder bu nedenle sosyal ve kültürel düzenin kurumsallaşması ve

yaygınlaşması kolektif kimliği inşa eder (Özdil, 2017). Bilgin (2007)'e göre kolektif kimlikler diğer kolektif kimliklerle etkileşime girdiği zaman ortaya çıkar. Küreselleşme sürecinde kolektif kimliklerin inşası bölgesel, toplumsal, dini kurumsal alanlar ile yerel, bölgesel ve ulusal farklı siyasi-ekonomik çevrelerde karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği, birbirleriyle çatıştığı ve parçaların yeniden birleştirildiği bir küresel çevrenin çatısı altında gerçekleşir (Bokser Liwerant, 2002; Smith, 2009).

Kolektif Kimlikler bireysel kimliklerle devamlı etkileşim içerisindedir ancak bireylerin kimliklerinin asla bir toplamı değillerdir. Eğer kolektif kimlik insanların benzer bir kategoriyi oluşturmasını ifade ediyorsa öte yandan bireysel kimlik bizi eşsiz yaptığına inandığımız özellikler topluluğudur. Kolektif kimlik ortak bir ideolojik bağlılık değildir. Kişi bir faaliyete diğer üyelerle özdeşleşmeden sırf ortak bir amacı paylaştığı için katılabilir. Aynı şekilde insanlar farklı uzmanlıkları ve yetenekleri temelinde kolektif kimlik geliştirebilirler (Poletta ve Jasper, 2001).

Kolektif kimlik ve kurumsal kimliğin benzerlikleri vardır. Kurum kimliği, bir kuruluş, işletme veya bir örgütün kimliğini ifade ederken; o örgütteki işgörenlerin davranışları, iletişim biçimleri, örgütün felsefesi ve görsel unsurları kolektif kimliği oluşturur. Her bir örgüt kendine ait ortak norm ve değerleri kolektif bir kimlik geliştirerek oluşturur (Doğan Kılıç, 2015, s. 54; Ülker Kaya, 2006).

2.1.4. Ulusal Kimlik

Ulusal kimlik çok boyutlu inanç, tutum ve değer yargıları gibi yaşam tarzını sembolize eden bir kapsamın alt başlığıdır ve toplumun sosyal sisteminin en temel ve en önemli kökenini teşkil eder (Yıldız, 2007). Ulus (nation) kelimesi Latince natio kelimesinden Fransızcaya doğum ve ırk anlamına gelen *nacion* olarak girmiş ve *nation* kelimesine dönüşmüştür (Doğan Kılıç, 2015). Bir topluluk eğer siyasal bir topluk özelliği taşıyorsa o kimliğin ulusal kimliği olabileceğinden söz edilebilir. Altusser'a göre ulusal kimlik kavramı sadece ırka dayalı bir olgu değildir, aynı zamanda bir yönetim altında olan ve belirli toprak sınırları içerisinde yaşayan topluluklara planlı bir milli entegrasyon ve mobilizasyon süreciyle milli bir kültür uygulayarak da ulusal kimlik oluşturulabilir (Akt. Nişancı ve Işık, 2012, s.112).

Ulusal-devletleşme sürecinin aracı olan ulusal kimlik kavramı pek çok modern düşünce gibi Fransız devrimi sürecinde milletlerin kimliklerine sahip çıkıp imparatorluklara baş kaldırmalarıyla ortaya çıkmış ve bunun sonucunda artık ulus devleti algısı devletlerin politikaları arasına girmiştir. Devletler ulusal kimlikle insanları ortak kültür ve dil aracıyla ulus kimliği altında toplamayı hedeflemişlerdir (Şimşek ve Ilgaz, 2007; Yanık, 2013; Yıldız, 2007).

Smith (1991, s.21) ulusal kimliğin temel özelliklerini şu şekilde sıralar;

1. ortak bir vatan ve toprak,
2. ortak mitler ve tarihi bellek,
3. ortak kitlesel kamu kültürü,
4. bütün fertler için ortak yasal hak ve görevler,
5. fertler için bölgesel hareketlilik içinde ortak bir ekonomi.

Smith (1991) bu özellikleri sıraladıktan sonra ulusal kimliği ortak bir geçmişi, ortak tarihi toprakları, ortak mit ve tarihi belleği, kitlesel halk kültürünü, ortak bir ekonomi ve ortak yasal hak ve görevleri paylaşan insan nüfusu olarak tanımlamıştır. Smith ulusal kimliğin tek bir unsura indirgenemeyen çok boyutlu bir yapısı olduğunu savunur.

2.1.5. Irk Kimliği ve Etnik Kimlik

Irk sosyal bilimciler tarafından ten rengi, göz şekli gibi dış görünüşe bağlı fiziksel farklılıklara göre gruplamayı; etnisite ise ulusal köken, dil, din, yemek ve diğer kültürel belirleyiciler tarafından ortaya çıkan gruplamayı ifade eder (Frable, 1997). Etnik kimlik bireyin bir etnik gruba kendini ait hissetmesi ve aktivitelerine gönüllü olarak dahil olma isteği ile gelişirken; ırk kimliği ise bireylerin kendilerini belirli bir ırkın bir parçası olarak düşündükleri için doğal olarak o ırkın bir kolektif kimliğinin gelişmesiyle ortaya çıkar. Araştırmacılar bireylerin kültürel inanç, davranış ve değerlerle kendilerini benzer gördüklerinde kimliklerini nasıl inşa ettiklerini anlamak için etnik kimlikle; baskıcı ve aşırı derecede ırk ayrımcılığı yapan bir toplumda ise bireylerin kimliklerini nasıl inşa ettiğini anlamak için de ırk kimliği ile ilgilenirler (Cokley, 2007).

2.1.6. Örgütsel Kimlik

2.1.6.1.Örgütsel kimliğin tarihsel gelişimi

Modern örgütler, büyük ölçekli birleşmeler ve yeni iletişim teknolojilerinin mümkün kıldığı sanal şirketlerin artmasıyla küreselleşme gibi eşi benzeri görülmemiş bir dizi değişimle karşı karşıya kalmaktadır. Böylece bir yöneticinin evreni de artan karmaşıklık ve belirsizlikle belirlenmektedir. Pek çok farklı paydaşlarının artan özel talepleri ile mücadele ederken, problemler de örgütler ve yöneticileri için aynı kalmaya devam etmektedir. Böyle bir dünyada kimlik çok önemli bir rol oynar; çünkü kimlik maksat, istikrar ve ayırt edici bir özellik sağlamış olur (Moingeon ve Soenen, 2002). Grup olsun kişi olsun ya da bir örgüt olsun "Ben kimim", "Biz kimiz?", "Hayattaki amacım nedir?" sorularını diğer varlık ya da oluşumlarla doğru bir etkileşim için en başta cevaplaması gerekir. Aynı şekilde diğer oluşumlar da etkin bir iletişim için "onlar kim? "sorusunu kendilerine yöneltmelidirler (Albert, Ashforth ve Dutton, 2000; Moingeon ve Soenen, 2002; Puusa ve Tolvanen, 2006). Lerpold Ravasi, Rekom ve Soenen (2012) da örgütte işgörenlerin kendilerine; "Biz kimiz?" "Bu, ne tür bir örgüttür? " Ne anlama geliyor?" "Bizi diğer örgütlerden ayıran ve onlarla benzer yapan noktalar nelerdir?" "Biz kiminle kıyaslama yapıyoruz?", "Bizim temel ölçütümüz veya rol modelimiz kim?" sorularını yöneltmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Çünkü Lerpold ve diğerleri (2012) örgüt işgörenlerin kendilerine bu soruları sorduklarında ve bu sorgulamalar çok sık meydana geldiğinde kolektif kuruluşlarının temel durumuna yani örgütsel kimliğe dikkat etmeye başladıklarına inanmaktadırlar.

Kimliğin sosyoloji ve psikolojiden örgüte uyarlanması ilk defa Örgütsel Toplum bilimci Whetten ve Albert tarafından Illnois Üniversitesi'nde 1979'da araştırmalarına başlamalarıyla genişlemiş ve bugünkü örgütsel kimlik kavramı halini almıştır (Barth-Farkas ve Vera, 2017; Janke, 2009; Jin, 2015; Puusa 2009; Puusa ve Tolvanen, 2006) ve Albert ve Whetten (1979)'dan sonra sosyal kimlik kuramcıları son yıllarda sistematik olarak örgütsel bağlamda çalışmaya başlamışlardır (Ağlargöz, 2013; Argon ve Ertürk, 2013; Ashforth ve Mael, 1996; Gioia, vd., 2013; Glynn, 2000; Hogg ve Terry, 2001; Mujib, 2017).

Whetten ve Albert (1998), "örgütsel kimlik kavramını ihtiyaçtan kullanmaya başladık" der. Illinois Üniversitesi'nde fakülte üyesi olarak çalışırken bir dönem

yaşanan ekonomik sıkıntıda durumu anlamlandırabilmek için bir paradigmaya ihtiyaç duymuşlardır. Hükümet üniversite bütçelerinde %2 azalmaya gidince rektör, ekonomik sıkıntının nasıl üstesinden gelinebileceğini ve örgütün seçeneklerini tespit etmek için fakülte üyeleri ile bir grup odak görüşmesi yapmıştır. Üniversite yönetimi hiç bir bölümü kapatmayı veya hiç bir önemli akademik programlarda küçültmeye gitmeyi düşünmezken, yaklaşan bütçe ayarlamasının gruptaki hiçbir üyenin varlığına her hangi bir tehdidi yokken, onlar bu zorunlu yasama durumunu fakülte üyeliklerine bir tehdit olarak düşünmüşlerdir. Whetten ve Albert fakülte ve yöneticilerin "Yönetim üniversiteye güveni kaybetti mi?", "Coğrafya bölümü Amerikan Araştırma Üniveristesi için gerekli bir unsur mu?", "Eğer biz havacılık programını kapatırsak veya tarımsal yayım faaliyetlerinde kısıtlamaya gidersek önemli kuruluşlar bizi hala İllinois Üniversitesi olarak görürler mi?" gibi sorular üzerinde tartıştıklarını gördüklerinde kimlik ile ilgili endişelerin, hayatta kalma ve var olma ile ilgili endişeler kadar önemli olduğunu fark etmişlerdir. Whetten ve Albert'in Illinois Üniversitesi'ndeki bu deneyimleri sonucunda görmüşlerdir ki; örgütün varlığı söz konusu değilken daha önce örgütün kimliği önemlidir ve münferit fakülte ve üniversite arasındaki ilişkiler risk altında değilken, üniversite ile özdeşleşme risk altındadır. Albert ve Whetten üniversitedeki bu gözlemlerinden sonra ilk defa örgütsel boyutta kimliği tanımlamışlar ve böylece örgütsel kimliğin tanımı ortaya çıkmıştır (Whetten ve Godfrrey, 1998).

Örgütsel kimlik algısının önemine dikkat çeken en önemli şirketlerden biri de Oticon işitme cihazları şirketidir. Danimarka'da 1980'lere kadar pazarda oldukça etkin olan Oticon, 1990'ların başında pazardaki avantajını rakiplerine kaptırmaya başlamıştır. Buna rağmen Oticon tasarımcıları pazardaki bu değişimi reddederek mevcut tasarımda ve teknolojik olarak gelişmiş ama külfetli cihazlarda ısrar etmektedir. Durumu düzeltmek için yeni atanan CEO Lars Kolind, örgütte çalışanların örgütü ve onun var olma nedenini anlamaları için radikal bir tanımlamaya ihtiyaç olduğunu görmüştür. " Kendimizi müşterilere hizmet vermek zorunda olan üreticiler olarak görmek yerine, insanlara yardım edecek ürünler sunarak hizmet veren bir örgüt olmalıyız sloganı ile yola çıkmıştır. Kolind ayrıca şunu da eklemiştir: "Oticon kendini akustik cihaz üreticisi olarak görmeyi kesmeli ve bizim asli görevimiz yaşamayı istedikleri hayatta problem yaşayan insanlara yardım etmek olmalıdır." Buradan yola çıkarak Oticon kurumsal politikalar ve kolektif uygulamalarda geniş çapta değişimleri,

insanların örgütlerinin merkezinde esas olanın ne olduğu hakkındaki görüşlerinde değişiklik yaparak, başka bir deyişle örgütsel kimlik algılarında ufak değişikliler yaparak sağlamıştır (Lerpold, vd., 2012).

Tıpkı Oticon durumunda olduğu gibi, yöneticiler ve işgörenler bu tür sorulara nasıl cevap verdikleri başarı ve başarısızlık, büyüme ve durağanlık, hayatta kalma ve batış arasındaki farkın görülmesini sağlayabilir. Pek çok durumda örgütün genel kimliği farklı özelliklerin bir araya getirilmesi, üyeleri tarafından örgütün ne ve ne için olduğunu belirtmek için inanılarak ve desteklenerek oluşur (Lerpold vd., 2012).

Kimliğe dair biz kimiz sorusuna dair cevapların örgütsel kimlik algısını şekillendirdiğini Şekil 2-1'de büyük bir petrol şirketinin örgütsel kimliği açıklama şekline bakılarak anlaşılabilir.



Şekil 2-1: Örgüt üyelerinin örgütsel kimlik şeması (Kaynak: Lerpold vd., 2012'den uyarlanmıştır.)

2.1.6.2.Örgütsel kimlik yaklaşımları

Bazı araştırmacılar Albert ve Whetten (1979)'ın yaptığı tanımlamadaki merkezilik, devamlılık ve benzersizlik özelliklerinin hepsini tanımlamanın biraz karmaşık olduğunu ve örgüte uyarlamanın zor olduğunu düşünmüşlerdir (Corley, Harquail, Pratt, Glynn, Fiol ve Hatch, 2006; He ve Brown, 2013; Puusa, 2006). Bu nedenle Albert ve Whetten (1979)'ın tanımlamasından kısmen yararlanıp farklı tanımlamalar yapanlar olmuştur. Farklı tanımlamalar da zaten örgütün doğasıyla ilgili

farklı paradigmatik algılardan dolayı ortaya çıkar. Farklı tanımlamaları anlamanın varsayımları örgütün hangi epistomolojik ve ontolojik yapısını ele aldığını anlayarak mümkün olabilir (Gioia, 1998).

Araştırmacılar örgütsel kimliği tanımlama durumunda oluşan bu farklı bakış açılarını farklı perspektifte toplamıştır: işlevselci (funcionalist), sosyal yorumlayıcı (constructionist), postmodern (Gioia, 1998; He ve Brown, 2013) ve psikodinamik (Mujib, 2017).

2.1.6.2.1. İşlevselci (Funcionalist) yaklaşım: İşlevselci bakış açısı örgütsel kimliği, örgüt üyelerinin körü körüne takip etmek zorunda oldukları örgütün en temel varlık niteliği olarak görür. İşlevselciler kimliği bir örgütün daha iyi yönetilmesi ve dış-iç paydaşlara örgütün doğru bir sunumunun sağlanması için daha iyi yönlendirilebilen bir değişken olarak görürler. Bu nedenle iş görenlerden ziyade yöneticilerin daha çok dikkatini çekmektedir bu görüş (Mujib, 2017; Gioia, 1998; He ve Brown, 2013).

2.1.6.2.2. Sosyal yorumlayıcı yaklaşım: İşlevselciler ne kadar nesnel ise yorumlayıcılar da o denli öznel bakış açısına sahiptir. Yorumlayıcı bakış açısı yaklaşımının amacı örgüt üyeleri ve diğer ilgili unsurlarca işletilen sistemin anlamını kavrayarak kimliği tanımlamaktır. Örgüt kimliğini iki odak noktaya ayırır: örgütün kültüründe görülen iç ve örgütün imajında görülen dış görüşler (Gioia, 1998; Mujib, 2017).

2.1.6.2.3. Postmodern yaklaşım: Postmodern yaklaşım örgütün paradoksal doğasına dayanır. Postmodern yaklaşıma göre örgütler birbirinden farklı yeteneklere, yeterliliklere ve geçmişe sahip farklı bireyleri sürekli gelişen ve değişen bir çevre içinde çalıştırırlar. Amaçlar sabit kalmaz ve değişim bir noktada durmaz. Öte yandan geleneksel örgüt teorisi "paylaşılan değerlere" vurgu yaparken postmodern teoride örgütteki çeşitlilik içinde paylaşılan amaç ve değerin uygulamada imkansız olduğuna vurgu yapar. Bu değişimler örgüt kültürü içinde gerçekleşir ve örgüt kültürü bu farklılıklarla ve

karşılaşılacak güçlüklerle baş ettiği süreç içinde bir örgüt kimliği oluşur (Painter Morland, 2001). Kimlik durağan kalmayacak çeşitliliğin ve değişimin etkileşiminde kendi yönünü bulacaktır (Hartman, 2015). Tanımlamalardan da çıkarılacağı gibi kimlik benzerliklerin değil farklılıkların değişim sürecinde oluşturduğu varlıkla tanımlanır.

2.1.6.2.4. Psikodinamik yaklaşım: Psikodinamikçiler örgütün aşırı iç odak noktaları veya aşırı dış odak noktalarının örgütün işleyişine zarar verip vermeyeceğini tartışmışlardır. Sonuç olarak örgütün sağlığını örgüt üyelerinin hem kendi aralarındaki hem de dış paydaşlarıyla olan davranışlarının dengesiyle sağlanabileceği görüşüne varmışlardır. Oluşan bu denge içindeki davranış örgüt üyelerinin hem birbirlerine hem de dış paydaşlarına olan sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır (Mujib,2017).

2.1.6.3.Örgütsel kimlik kavramının tanımlamaları

Albert ve Whetten 1979'da üniversitedeki gözlemlerinden sonra ilk defa örgütsel boyutta kimliği tanımlamışlar ve böylece örgütsel kimliğin tanımı ortaya çıkmıştır (Puusa ve Tolvanen, 2006; Puusa 2009; Janke, 2009; Barth Farkas ve Vera, 2017; Jin, 2015). Literatür taramasında pek çok kaynak tanımlamasını Albert ve Whetten'in tanımlamasına dayandırır (Ağlargöz, 2013; Argon ve Ertürk, 2013; Ashforth ve Mael, 1996; Gioia, vd., 2013; He ve Brown, 2013; Margolis ve Hansen, 2002; Mujib, 2017; Puusa 2006; Puusa ve Tolvanen, 2006; Yörgüç, 2016). Albert ve Whetten (1985) örgütsel kimliği örgüt üyelerinin örgütü diğer örgütlerden ayrı olarak *merkezi, benzersiz* ve *devamlı* olarak algılamaları şeklinde tanımlamıştır (Albert ve Whetten, 1985).

Merkezilik: Kimliğin merkezi özelliği, örgüt için neyin temel ve önemli olduğunu belirtir (Albert ve Whetten, 1985). Ashforth ve Mael (1996) örgütün merkezi özelliğinin, temel inançların, değerlerin, normların az ya da çok tutarlı sisteminde ortaya çıktığını ve bu özelliğin örgütün güç sahiplerinin ihtiyaç ve tercihlerini yansıttığını belirtmiştir. Ancak Corley (2006), He ve Brown (2013)

bir özelliği merkezi-temel olarak tanımlamanın güç olabileceğini ifade etmişlerdir; çünkü Albert ve Whetten (1985) kimliğin merkezi boyutu olabileceğini belirtirken bir özelliğin merkezi olabilmesi için gerekli olan kriterleri belirlemedikleri için bu tanımlama soyut kalmıştır. Bir örgütün birden fazla kimliği olabilir. Bu kimlik iddiaları çoğu zaman politik olduğundan soyut, bağlantısız ya da çelişkili olabilmektedir (Corley, vd., 2006; He ve Brown, 2013). Corley ve diğerleri (2006) bu yüzden örgüt kimliğinin merkezilik özelliğini *bilinçaltındaki, paylaşılan* ve *yapısal* olarak üçe ayırarak açıklamışlardır. *Bilinçaltındaki temel (merkezi) kimlik* açık olmayabilir çünkü merkezi kimlik, üyelerin zihnindeki temel örgütsel kimlik özellikleridir. Corley ve diğerleri (2006) bu düşüncelerini Whetten, C. Godfrey ve P. Godfrey (1998)'in örgüt kimliği konusundaki "insanların düşüncesinin değişebileceği ve her bir katmanda farklı görüşler bulabileceğimiz" soğan metaforu ile açıklar. *Paylaşılan merkezi kimlik* ise örgüt içindeki tüm üyelerin ortak fikirleridir. Üyelerle konuşarak örgütün temel kimliğinin ne olduğu belirlenebileceği düşünülmektedir. Corley ve diğerleri (2006) *yapısal olarak merkezliliği* ise önce merkezliliği bir ağa benzeterek açıklıyor. Merkezi özellik ağın ortasındaki düğüm gibidir ve diğer daha az temel olan özellikler de bu düğüme bağlıdır. Düğüm ortadan kalkarsa diğer özelliklerin de birbiriyle bağlantısı kesilir. Yapısal olarak hangi özelliğin düğüm konumunda olduğuna bakmak merkezi olan kimlik özelliğini belirlemeyi kolaylaştırır.

Benzersizlik: Benzersiz olma özelliği kimlik ifadesinin örgütü diğerlerinden ayırt edebilmesi gerektiğine vurgu yapar ve örgütün varlık gerekçesini ortaya koyduğundan önemlidir. Benzersiz kimlik, örgütsel ideoloji, yönetim felsefesi ve kültürü içermelidir. Bu özellik örgütün kendini özel bir sınıflama içine yerleştirmesini sağlar ve diğer örgütlerden farkını ortaya koyması örgütün kimliğini daha çekici kılar. Merkezilik örgütün en temel merkezdeki özelliklerini belirlerken benzersizlik sınır özelliklerini belirler (Albert ve Whetten, 1985; Ashforth ve Mael, 1996). Bir örgütün benzersiz kimlik özelliğine sahip olması için her bir özelliğinin diğer örgütlerden ayrı olmasına gerek yoktur, bir grup özelliğinde totalde farklı olması da o örgütü benzersiz yapabilir. Corley ve diğerleri (2006) yine merkezi kimlik özelliğinde olduğu gibi bir özelliğin benzersiz olma kriterinin nasıl belirlenebileceğinin de

açık olmadığını vurgulamaktadır. Corley'in bu görüşünden yola çıkarak "her bir örgütün diğerlerinden ayırt edileceği özelliğinin farklı olması ve önceden tespit edilememesinden" dolayı benzersiz kimlik özelliği kriteri koymak güçtür denilebilir.

Devamlılık/ Dayanıklılık: İsminden de anlaşılacağı üzere örgütün dayanıklılık ve devamlılık doğasına vurgu yapar (Albert ve Whetten, 1985). Devamlılık örgütün en sarsılmaz niteliğini ifade eder. Bu özelliğe sahip örgüt, yeterli kaynağa, öneme, desteğe ve üyelerin katılım ve güvenini garanti altına alacak güce uzun vadede sahip olan örgüttür. Kimlik örgütlere kim olduklarını, nerden geldiklerini ve nereye gideceklerinin yol haritasını gösterir. Bu yol haritası da yeni bir örgütün derinlik ve genişlik kazanarak kimliğini şekillendirmesiyle oluşur. Örgüt derinliğini deneme, yanılma, taklit, inovasyon yaparak; misyonunda düzeltme ve değişikliklere giderek; ideoloji ve değerlerini ayrıntılarını belirleyerek; program ve standartlarını geliştirerek kazanır; genişliğini ise çevresindeki akıntı ve karmaşalarla boğuşarak; yeni fırsatlara yönelerek kazanır. Derinlik ve genişliğini kavrayan örgüt bu süreçlerde kimliğini kazanır. Örgüt kimliği de ne kadar açık, güçlü ve ortak bir şekilde kabul edilirse, kazanılan derinlik ve genişlik de tıpkı sürekli akan bir suyun nehrin yolunu şekillendireceği gibi örgütün yolunu çizer (Ashforth ve Mael, 1996). Mael ve Ashforth (1996)'un ifadelerinden yola çıkılarak örgüt kimliğini kazanma sürecinde aslında devamlılık ve dayanıklılık özelliğini ortaya koymuş olur.

Örgütsel değişim, örgütün devamlılık ve dayanıklılığıyla ilgili olduğu için örgütsel kimlik için önemli bir kavramdır. Örgütsel kimlik eksikliği örgütün üzerinde güçlü etki yapacağı için örgütsel değişimin başlaması da güç olacaktır (Albert ve Whetten, 1985; Ashforth ve Mael, 1996). Bazı durumlarda değişen dünyada örgütün devamlılığını sağlaması için kimliğinin değişmesi ihtiyacı doğmaktadır. Bu noktada da devamlılık kavramının çelişkili olduğu ifade edilmektedir (Corley, vd., 2006; Puusa, 2006). Önemli olan örgüt kimliğinin kökten değişmesi değil yeniliklere uyum sağlayabilmesi için ne kadar esnek olduğu sorusudur Corley ve diğerleri (2006) örgütün kimliğindeki değişimleri beş boyut altında incelemişlerdir.

Boyutlar	Tanımlama	Örnek araştırmacılar
Değişimin doğası	Örgütün değişimi ne hakkında? Hangi süreç değişim olduğu kadar istikrar ifade ediyor? Etiketler kimlik değişimini tanımlamak için kullanılıyor mu ya da o etiketlerin altını çizen anlamlar değişiyor mu, ya da her ikisi birden mi? Kimlik değişimi nasıl simgeleniyor?	Corley ve Gioia, 2004; Fox-Wolfgramm, Boal, ve Hunt, 1998; Gioia, Schultz, ve Corley, 2000; Glynn ve Abzug, 1998, 2002; Glynn, 2000; Hatch ve Schultz, 2002; Ravasi ve Schultz, baskıda
Değişimin sıklığı	Değişimin temposu nasıl? Değişim süreksiz mi sürekli mi?	Biggart, 1977; Dutton ve Dukerich, 1991; Gioia ve Thomas, 1996; Reger, Gustafson, DeMarie, ve Mullane, 1994; Weick ve Quinn, 1999
Değişimin hızı	Değişimin hızı nasıl? Değişimin meydana gelmesi ne kadar sürüyor?	Albert ve Whetten, 1985; Brun, 2002; Corley, 2004; Fiol, 2002
Değişimin kökeni	Değişim nasıl başlıyor? Değişim kasıtlı ve planlı mı ya da zorunluktan mı?	Cook ve Yanow, 1993; Corley ve Gioia, 2003; Corley ve Gioia, 2004; Dutton ve Dukerich, 1991; Fiol, 2002
Değişimin aracı (motor)	Değişimin yöntemi nedir? Değişimin hareket noktası nedir? Değişimin birimi nedir?	Van de Ven ve Poole, 1995; Glynn ve Marquis, baskıda

Şekil 2-2: Örgütsel Kimlikte Değişim Boyutları (Kaynak: Corley vd., 2006, s.94)

Fiol (1991, s. 193)'e göre örgütsel kimlik "örgütün bireyleri veya alt birimlerinin, örgütün ne olduğu hususundaki algılarına göre ne yaptıkları ve onu nasıl tanımladıklarıdır. Dolayısıyla özel bir kavrama dönüştürülen kültürün yönlerini temsil eder." Fiol'e göre örgütsel kimlikler üyelere ne yaptıklarının ayrımını kavramalarında; yüzeysel davranışların anlamını yorumlayıp belirlemelerinde yardımcı olur (Ravasi ve Schultz, 2006).

Dutton ve Dukerich (1991, s. 520)'e göre "bir örgütsel kimlik, bir durumun örgütsel yorumunu ve bu duruma karşı gösterilen davranışı biçimlendirir". Yani örgüt üyelerinin duygularını, inançlarını ve davranışlarını yönlendirir (Kim, Lee ve Kang, 2012; Pratt ve Foreman, 2000). Dutton, Dukerich ve Harquil (1994) örgütsel kimliği ikiye ayırır: Birincisi, üyelerin örgütün imajına yönelik kendi algıları; ikincisi, örgüt dışındakilerin örgütün imajına yönelik algılarından kaynaklanan fikirleridir. Böylece Dutton ve diğerleri (1994), örgüt üyelerinin imaj algısını örgütün algılanan örgütsel kimliği, olarak tanımlarlar.

Fiol ve Huff (1992, ss. 278-279)'a göre; kimliğe yönelik algılar insanların çevrelerini anlamlandırmalarını sağlayan güçlü ayırt edici kriterlerdir. Kimliği tanımlamada etkili olan güçler genellikle bireylerin derinlerde gizli kalan varsayımlarıdır.

Gustafson ve Reger (1995, s. 464), örgütsel kimliği "güçlü bilişsel şema" olarak tanımlarlar.

Sarason (1995, s. 49)' a göre örgütsel kimlik, tıpkı bireysel kimlik gibi karşılıklı farkındalığı kabul eder ve örgüt hakkındaki ortak inanç unsurlarına odaklanır.

Elsbach ve Kramer (1996, s. 442) örgütün kimliğini; onun temel değerleri, örgütsel kültürü, performans yöntemleri ve ürünleri gibi temel ve ayırt edici özelliklerini yansıtan üyelerin bilişsel şeması ve algıları olarak tanımlar.

Hatch ve Schultz (1997, ss. 357-358)'a göre örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütlerini nasıl algıladıkları, örgüt hakkında ne hissettiklerini ve ne düşündüklerini yansıtır. Örgütsel kimlik, örgütün ayırt edici değer ve özellikleri hususunda algılanan ortak ve kolektif anlayış olarak kabul edilir. Hatch ve Schults (2002) örgütsel kimliği açıklarken imaj (ayna tutma, etkileme) ve kültür (yansıtma, ifade etme) bağlantılarını

kullanmıştır. Kimlik, örgüt kültürü anlayışı ve dış paydaşların imajı arasındaki çeşitli süreçlerin devamlı döngüsünün sonucunda örgütün iç ve dış kimlik tanımı olarak oluşur, devam eder ve değişir (Hatch ve Schultz, 1997).

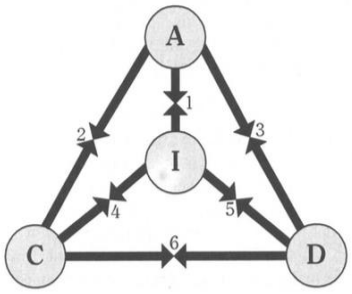
Balmer ve Soonen (1999) ACID akronimi ile dört ana tür kimliği öneren bir model ortaya koymuştur. Actual (Gerçek), Communicated (Haberleşilen), Ideal(İdeal), Desired (Arzulanan).

***A**ctual: Gerçek kimlik*, örgütün gerçekte ne olduğudur. Örgütün gerçek kimliği örgüt yöneticileri, yönetim şekli, örgüt yapısı ve yönetim politikalarıyla şekillendirilir.

***C**ommunicated: Haberleşilen kimlik,* örgüt çevresinin örgütü nasıl algıladığı ve örgütle nasıl iletişim kurduğuyla ilgili olan örgüt algısıdır. Bu kimlik algısı iki yönlüdür. Birincisi örgütün kendi tarafından yaratılan ve pek çok paydaşları tarafından bilinen itibarıdır. İkincisi ise örgütün reklam gibi kontrol edebildiği ve iş görenlerin dedikodu, söylem ve yorumları gibi kontrol edilemeyen iletişim ile ortaya çıkan kimliktir.

***I**deal: İdeal kimlik;* örgütün çevresindeki düşüncelerini, kendisinin güç ve yeteneklerini de dikkate alarak kendi sektörü içinde kendisini en iyi noktaya konumlandırmasıdır. Bu kimliğin doğasında rekabet vardır.

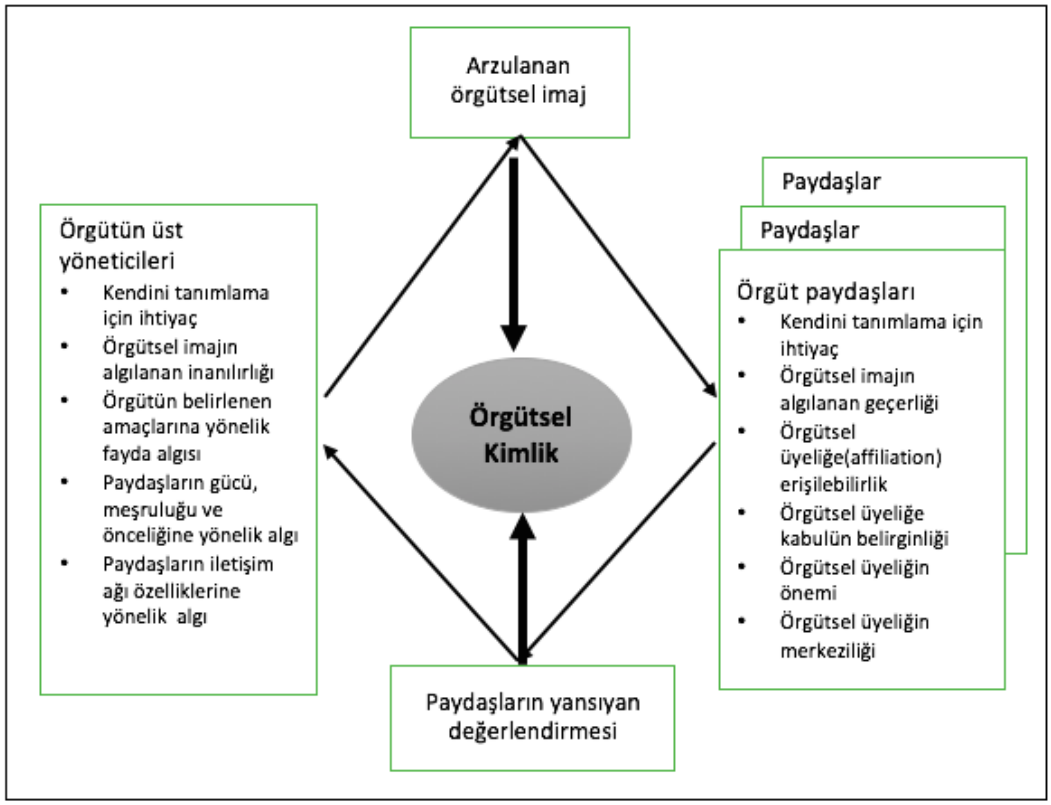
***D**esired: Arzulanan kimlik* ise örgütün liderlerinin vizyon arayışı ve istekleriyle ile ilgili olan kimliktir. Karar alma organlarının elinde bulunur (Balmer ve Soonen, 1999; Balmer, Stuart ve Greyser, 2009).



A :Gerçek kimlik
Örgütün gerçekte ne olduğu- örgüt içi değer, davranış, faaliyet, sektör performansı
C: Haberleşilen kimlik
Örgüt imaj, itibar ve tüm örgüt iletişimi
I: İdeal Kimlik
En üst konum
D: Arzulanılan Kimlik
örgüt sahibi ve üst yönetimin vizyonu

Şekil 2-3: Örgüt kimliği yönetimi ACID test (Kaynak: Balmer ve Soonen, 1999, s.84)

Van Tonder (1999)'e göre " örgütsel kimlik, örgütün benzersiz, merkezi ve devamlı özelliğini yansıtan dinamik bir bilişsel, bütüncül ve birleştirici şemasıdır. Örgütsel kimlik genellikle bilinçaltında ortaya çıkar ve örgütün sürekli çevresindeki diğer örgütlerden net bir şekilde ayırt edildiği ve benzersiz olarak algılandığı bir temel oluşturur. Ayrıca Van Tonder (1999)'e göre örgüt kimliğinin amacı, benzer örgütlerle karşılaştırıldığında örgütün benzersiz olarak algılanmasını sağlamaktır. Böylece örgüt çevresindeki diğer örgütlerden ayırt edildiğinde uyumu kolaylaştıracak ve gelecekteki devamlılığını sağlayacaktır (Van Tonder ve Lessing, 2003, ss. 24-25).



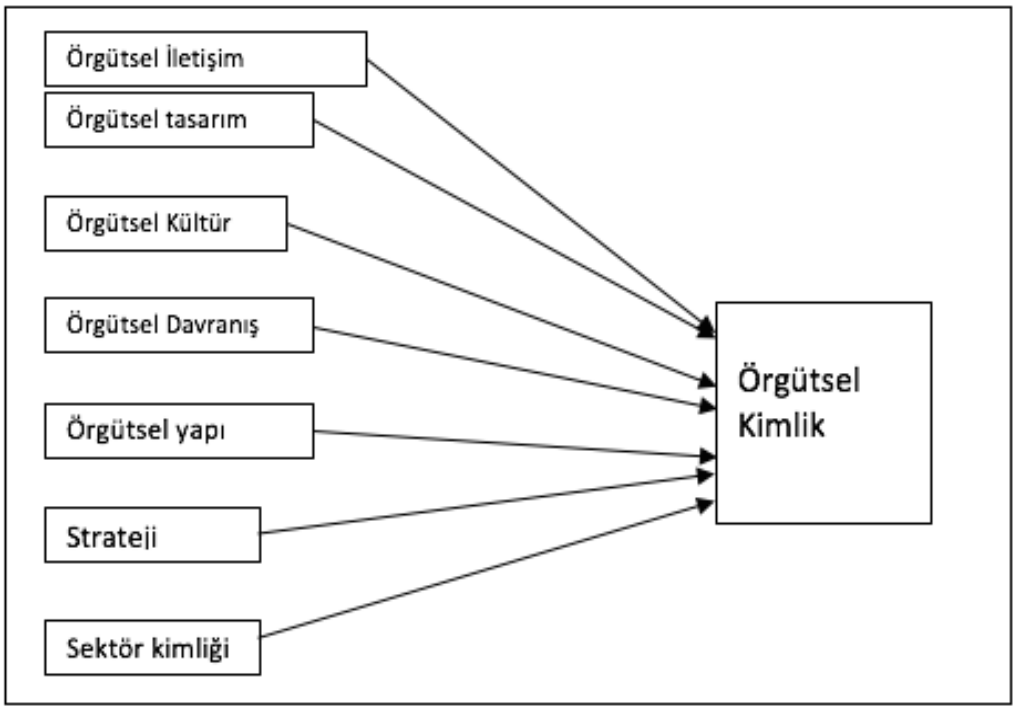
Şekil 2-4: Yönetici paydaş ilişkisi bağlamında örgütsel kimlik yapısı (Kaynak: Scott ve Lame, 2000, s.45)

Scott ve Lane (2000, s.43) örgütsel kimliği yöneticiler, örgüt üyeleri ve diğer örgüt paydaşlarının arasındaki karmaşık, dinamik ve çift taraflı bir etkileşimden ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlıyorlar. Scott ve Lane (2000) geniş bir yönetici-paydaş ilişkisi içinde örgütsel kimlik yapısını yeni bir paradigma içine koyacak ve örgütsel kimlik ile örgütsel özdeşleşmeyi daha iyi entegre edecek bir model ortaya koymuşlardır.

Albert, Ashforth ve Dutton (2000) örgütsel kimlik anlayışını zorlu sularda gemiyi yönlendiren bir dümene benzetirler. Örgütün ne ifade ettiğini ve örgütün nereye gitmeyi amaçladığı konusunda içselleştirilmiş bir bilişsel yapıya sahip olmanın yani örgütün net bir örgütsel kimlik algısının olmasının önemli olduğunu söylerler.

2.1.6.4.Melewar'ın yedi boyutlu örgütsel kimlik taksonomisi

Melewar (2003) örgütsel kimliği, örgütün fiziksel, eylemsel ve bireysel özelliklerinden oluştuğunu ileri sürmüş ve yedi unsurun bir araya gelerek örgüt kimliğini oluşturduğunu ortaya koyarak Örgütsel Kimlik Taksonamisini geliştirmiştir.



Şekil 2-5: Örgütsel kimlik taksonomisi (Kaynak: Melewar, 2003, s.168)

2.1.6.4.1. Örgütsel İletişim: Bir örgütte yönetim kadar önemli olan iletişim birey, grup ve örgütsel performans üzerinde en önemli etkilere sahip süreçlerdendir (Karaçor ve Şahin, 2004). İletişim, örgütün çeşitli aracılar yoluyla paydaşlarına kimliğini aktarmak için ilettiği hem resmi hem de resmi olmayan kaynaklardan gelen mesajlar bütünüdür (Melewar, 2003).

2.1.6.4.2. Örgütsel tasarım: Örgütsel tasarım dışarıdan bakılınca doğrudan örgütün tanınmasını sağlayacak marka, logo, slogan gibi tasarımlardır. (Melewar, 2003).

Örgütler onlarla doğrudan bir etkileşimi olmayan bir kitle için bile sembolik bir boyutunun olması gerektiğini anlamış ve hedef kitleleriyle iletişime geçmek için reklam ve logolardan yararlanmaya başlamışlardır (Hatch ve Schultz, 2002; Kapferer, 2002). Marka, örgütün ne anlam ifade etmek istediğini yansıtacak yani kimliğini takdim etmeyi sağlayacak bir hoparlör görevindedir (Kapferer, 2002). Slogan, örgüt üyelerini duygulandıran, heyecanlandıran, enerjilerini açığa çıkartan, onları harekete geçiren, örgütün kültürünü benimsediğini ve bunu her zaman gerektiği her yerde uygulamaya hazır olduğu izlenimini etrafa, özellikle de rakip örgütlere veren ve örgütün kimliğini yansıtmak için kullanılan bir araçtır (Eren, 2015, Kapferer, 2002).

2.1.6.4.3. **Örgüt kültürü:** "Örgüt kültürü belirli bir grubun dış çevreye uyumu ve iç bütünleşmesinde yaşadığı problemlerle başa çıkabilmek için icat ettiği veya keşfettiği, geliştirdiği; varlığını devam ettirebilmek için iyi çalışması gereken ve bu nedenle problemleri fark edip, doğru algılayıp üzerine düşünebilmeleri için yeni üyelere öğretilmesi gereken varsayımlardır" (Schein, 1984, s.3).

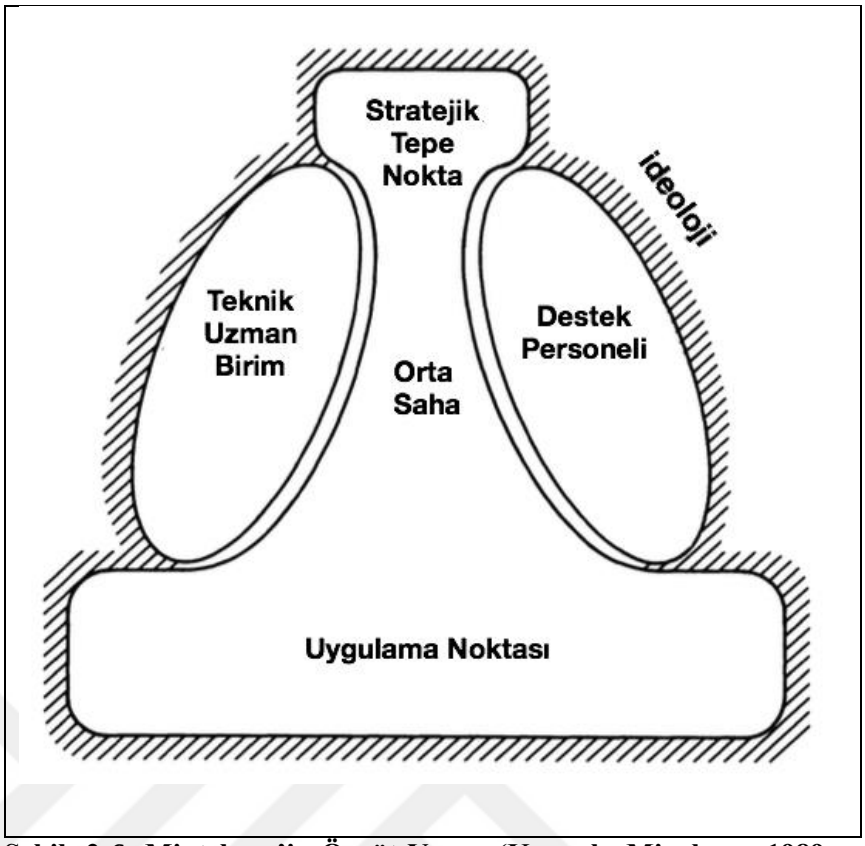
Ashforth ve Mael (1989) örgüt kültürü içindeki önemli değerlerin örgütün kimliğinin oluşumunun psikolojik sürecinde önemli belirleyiciler olduğunu vurgulamışlardır. Kültürün benzersiz ve merkezi özellikleri ile özdeşleşen bireyler sosyal bir gruba dahil olmaya

istekli olacaklardır. Bu dahil olma süreci de bireyin kimliğini güçlendirdiği gibi örgütün de kimliğine katkı yapacaktır (Ashforth ve Mael, 1989; Hatch ve Schultz, 2002; Melewar, 2003).

Örgüt üyeleri, görev ve mesleki norm ölçütlerinde bir araya gelerek bir grup oluştururlar, bu süreçte de ortak inanç ve değerler oluşturarak örgütü diğer örgütlerden farklı kılarlar. Bu sistem sayesinde örgütteki farklı inanç, düşünce, değer, tutum ve ahlak anlayışı çatışmadan örgütte bir arada var olabilir. İşte bu oluşum da örgüt kültürüdür (Eren, 2015).

2.1.6.4.4. Örgütsel davranış: Örgüt kimliği üzerindeki araştırmalardan bazıları da kimliğin çıkış noktasını örgütsel davranışa bağlar. (Balmer, 1995; Gioia vd., 2000; Hatch ve Schulz, 2000). Örgütsel davranış, örgütteki davranış şeklidir ve yönetici ile iş görenlerin bir şeyi yapış şeklinde ortaya çıkar (Melewar, 2003). Örgüt kimliği ve bireyin davranışları arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Örgüt kimliği davranışı, davranışlar ise kimliği şekillendirmektedir. (Ashforth ve Mael, 1996; Pratt ve Foreman 2000). Güçlü örgütsel kimlik algısı olan bireyler örgüte karşı olumlu davranış ve tutum sergilerler (Gioai ve Thomas, 1996).

2.1.6.4.5. Örgütsel yapı: Örgütsel yapı, örgütün işleri yapılırken bilgi ve mesajın paylaşıldığı iletişim ve rapor ağıyla ilgilidir (Griffin ve Moorhead, 2007; Melewar, 2003; Mumby ve Stohl, 1996). Örgütsel yapının amacı, örgütün amaçlarına ulaşabilmek için iş görenlere eylemde bulunmalarını emretme ve bu eylemleri koordine etmedir. Her örgüt yapısı iki temel meseleyi ele alır: Birincisi, gerçekleştirilecek görevlere göre mevcut işbölümü sağlama; ikincisi ise görevin başarıya ulaşmasını sağlamak için bölünmüş görevlerin eş güdümü ve koordinasyonudur (Griffin ve Moorhead, 2010). Mintzberg (1989) de örgüt yapısının farklı görevlere sahip olan farklı birimlerin koordinasyon için çalışmasıyla ortaya çıktığını belirtir ve örgüt yapısını altı temel birime ayırır.



Şekil: 2-6: Mintzberg'in Örgüt Yapısı (Kaynak: Minzberg, 1989, s. 323'den uyarlanmmıştır)

Şekil 2-6'da Minzberg örgüt yapısını betimlemektedir. *Stratejik tepe nokta*, örgütün genel bir perspektiften yönetildiği üst yönetimdir. *Uygulama noktası,* örgütün hizmet ve ürünlerinin çıktığı üretim noktasıdır. *Orta saha,* üst yönetim ve uygulama noktası arasındaki iletişim ve ilişkiyi sağlayan orta kademe yönetim kısmıdır. *Teknik uzman birim*, örgütteki süreç ve çıktıların tasarlanıp kontrol edildiği sistemi tasarlayan uzman analiz birimidir. *Destek birimleri*, kafeterya, posta hizmetlerinden halkla ilişkilere kadar örgütün iş akışı dışında örgüte dışarıdan destek veren her türlü personel birimleridir. *İdeoloji,* ise bütün örgütü çevreleyecek inanç ve gelenekleri içeren kültürü oluşturur.

Öte yandan araştırmacılar örgütsel yapıyı açıklarken farklı boyutlardan (otonomi, karmaşıklık, farklılaşma, koordinasyon entegrasyon, profesyonellik, kontrol alanı, uzmanlaşma, standartlaşma) bahsetseler de biçimselleştirme (formalization) ve

merkeziyetçilik (centralization) kavramlarının örgütsel yapıyı açıklayan temel boyutlar olduğu konusunda hem fikirlerdir (Daft, 1992; James ve Jones, 1976; Miller ve Droge, 1986; Mintzberg, 1989a, 1989b, 1996; Pugh, Hickson, Hinnings ve Turner, 1968; Willem, ve Buelens, 2009).

Biçimselleştirme (formalization): Örgüt üyelerinin görev ve haklarının açık bir şekilde belirlendiği, ve bunların kural, yönerge ve prosedürlere yazılarak standartlaştırıldığı boyuttur (Campbell, Fowles, Weber, 2004; James ve Jones, 1976; Schminke, Ambrose ve Cropanzano, 2000). Ancak yapılan araştırmalarda biçimselleştirmenin fazla olduğu örgütlerde, örgüt üyelerine yeterli esneklik sağlanmadığından dolayı üyeler işin nasıl daha iyi yapılması gerektiği ve alternatifler üzerine kafa yormadıkları ve bunun da sosyal etkileşimi azalttığı görülmektedir (Robbins, DeCenzo ve Coulter, 2008). Okul yapısında doğru kullanılan biçimlendirme boyutu; esnek kurallar ve prosedürleri destekler, problemleri öğrenme fırsatları olarak görür, farklı değerlere saygı duyar, gelişimi destekler ve güven verir. Biçimlendirme boyutunda aşırılığa gidildiğinde ise katı kuralları ve prosedürleri destekleyen, problemleri tehdit olarak gören, görüş birliği isteyen, hataları cezalandıran ve şüpheci olan bir yapı ortaya çıkar (Hoy ve Miskel, 2015, s.105).

Merkezileşme (centralization): örgüt içinde karar verme sürecinin sadece en üst seviyede yoğunlaşmasıdır (Alexander ve Bauerschmidt, 1987). Okul yapısında doğru kullanılan merkezileşme boyutu; işbirliğini destekler, problem çözmeyi kolaylaştırır, açıklığı ve yenilikleri destekler, öğretmeni korur, işbirliği arar. Merkezileşme boyutunda aşırılığa gidildiğinde ise itaat ister, kontrol sağlar, güvensizliği besler, öğretmeni cezalandırır, değişimi istemez ve otokratik kurallarla yönetir (Hoy ve Miskel, 2015).

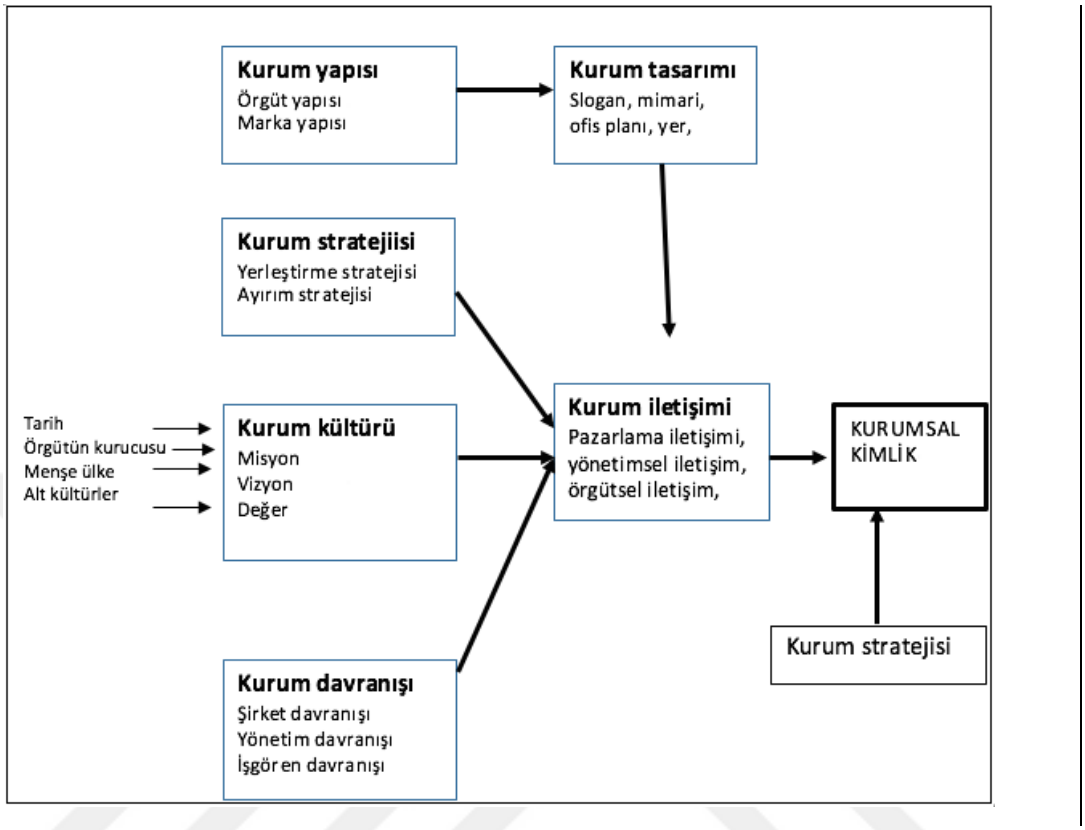
2.1.6.4.6. Örgütsel strateji: Örgütün çevresiyle ilişkilerini düzenleyerek pazar ve sektörde yarışabilmesi için kaynaklarını harekete geçirerek ihtiyaç duyulan genel hedefleri ortaya koyan bir tekniktir (Fidan 1998; Melewar, 2003).

Örgütlerin sektörde varlıklarını devam ettirmeleri için spesifik konularda enformasyonel birikim oluşturarak örgüt üyelerinin değer, amaç ve ihtiyaçlarını örgütün vizyon ve misyonuyla bütünleştirerek stratejik bir örgütsel rekabet programı oluşturmaları önemlidir (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004). Kamu kurumlarının temel amacı toplum için en iyi hizmeti vermektir. Bu nedenle kamu kurumları bu hizmeti etkili bir şekilde ve en verimli biçimde sunmak için strateji yöntemleri geliştirir ve bu şekilde hedef ve amaçlara ulaşır. Eğer bir örgütün stratejisi yoksa o örgüt önünü göremeyen ve yönü olmayan bir örgüt demektir (Soylu ve İleri, 2003).

Örgüt ve kurum stratejisi örgüt kimliğini değiştirmek ve şekillendirmek için bir araç görevindedir. İş gücünü yönetirken, örgütün nereye ulaşmayı hedeflediğini işgörene benimsetirken stratejiden yararlanılır. Strateji bu nedenle örgüt kimliğinin bir alt elemanıdır (Melewar ve Karaosmanoğlu, 2005)

2.1.6.4.7. Sektör kimliği: Örgütün iş gördüğü sektör, örgütün kimliği için belirli prensipleri şekillendiren kendi özel niteliklerine sahiptir (Melewar, 2003). Örgütün kimliği çoğunlukla rekabet etmek zorunda olduğu sektör içinde şekillenir çünkü örgütlerin kendileri hakkında oluşabilecek kötü kamuoyundan korunmak için dikkatli bir yönetim sürdürmeleri gerekir (Melewar ve Karaosmanoğlu, 2005).

Melewar ve Karaosmanoğlu (2005), Melewar (2003)'ın 7 boyutlu örgüt taksonomisini kurum kimliği üzerinden tekrardan düzenlediği hali şekil 2-7'dedir.



Şekil 2-7: Kurumsal kimliğin boyutları (Kaynak: Melewar ve Karaosmanoğlu, 2005, s.849)

2.1.6.5.Örgüt kimliği ile ilgili diğer kavramlar

Bu bölümde örgüt kimliğini daha iyi anlama adına örgüt kimliği ile ilgili bazı kavramlara yer verilmiştir.

2.1.6.5.1. Örgüt felsefesi

Postmodern toplumlarda hayatta kalmak için her bir örgüt kendi strateji ve taktiklerini oluşturmaya zorlanırlar, bu da örgüt felsefesi olarak adlandırılır. Örgütün var olma algısı, misyonu, vizyonu (Marcinkevičiene, Mikalauskiene ve Peleckiene, 2010) ve değerleri (Wartnaby, 2014) örgütün felsefesi olarak kabul edilir. Kaplan, Norton ve Barrows (2008) örgüt felsefesini ortaya koyarken misyon, vizyon ve değerleri şu şekilde birbirinden ayırır: misyon, örgütün en temel amacıdır; vizyon, bir

zaman çizelgesi içinde ulaşılmak istenilen hedeftir; değerler ise örgütün temelini oluşturan davranış, karakter ve kültürüdür.

Örgüt felsefesi sıklıkla örgütün görüş ve kimliği ile bağdaştırılır. (Marcinkevičiene, vd., 2010). Örgütün felsefesi sadece başka bir fikri veya başka bir meseleye farklı itirazları ortaya koymada işe yaramaz. Bir örgütün felsefesi, o örgütü aynı sistem içinde çalışan diğer örgütlerin içinde farklı kılacak olan öznelliğini, yani kimliğini ortaya koyacak düşünce yapısını şekillendirmeye yardımcı olur (Jones ve ten Bos, 2007). Bu yüzden felsefe örgüt kimliğinin temelini oluşturmaktadır. Örgüt kuruluş amacını, süreçte ekonomik işlevini, kendini sosyal minvalde nereye konumlandırdığını, değerlerini, tutum ve normlarını felsefesinde ortaya koyar (Vural, 2003).

Örgüt felsefesinin en önemli iki unsuru misyon ve vizyondur. Örgüt neden var olduğunu ve amaçlarını misyonuyla; gelecekte kendini nerede gördüğünü ise vizyonuyla ifade eder. Örgütün misyon ve vizyonu onun ne kadar güçlü olduğu, varlığını devam ettirip ettiremeyeceği ve örgütsel kimliğinin gücü konusunda ipucu verir (Çam, 2002).

2.1.6.5.2. Örgüt İklimi

Etimolojik yönden iklim (climate) sözcüğü Yunancadan gelmektedir ve eğilim (temayül) anlamı taşır. Bu sözcük yalnız ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatır. Yani psikolojik bir anlamı da vardır (Gilmer, 1971'den Akt: Karcıoğlu, 2001). Campbell, Dunette, Lawler ve Weick (1970) iklimi örgütte süregelen örgüt işgörenlerinin davranışlarını etkileyen ve örgütü diğerlerinden farklı kılan tüm özellikler dizisi olarak tanımlarlar. Pek çok yazar iklimi tanımlarken iklimin örgütü diğer örgütlerden ayrı kılan özelliği üzerinde birleşmişlerdir (Campbell vd. 1970; Litwin ve Stringer, 1968; Gilmer, 1971).

Ostroff (1993) iklimin iki seviyede ortaya çıktığını savunur. Birincisi iş çevresi hakkında iş görenin psikolojik fikirleriyle; ikincisi tüm örgüt çevresiyle ilişkili olarak iş görenlerin ortak algısıyla ortaya çıkabilir.

Batlis (1980'den Akt. Doğan-Kılıç, 2015, s.44)'e göre örgüt iklimi kavramı şu özelliklere sahiptir:

- Örgüt üyelerinin birbiriyle olan etkileşimi, örgütün politikaları, örgütün iş süreçleri ve örgütün yapısı gibi unsurların oluşturduğu genel izlenim örgüt iklimini meydana getirir.
- İklim algısı örgütteki olay ve durumların tanımlamasıdır ancak değerlendirmesi değildir.
- Örgüt iklimi liderlik tiplerinden ve iş faaliyetlerinden etkilenebilir ve aynı zamanda bireyin örgütteki davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını da etkileyebilir. Bu nedenle bir ara değişken olarak görülebilir.
- Örgüt iklimi pek çok unsurdan etkilenebilecek çok boyutlu bir yapıya sahiptir.

Literatürde örgüt iklimi ve kültürü kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığını görürüz (Doğan Kılıç, 2016, Karcıoğlu, 1971; Halis ve Uğurlu, 2008). Örgüt iklimi davranış ve tutumlarla ilgiliyken, kültür daha çok görünen özellikleri yansıtır (Doğan Kılıç, 2016). İklim örgütün üyeleri ve çevresiyle nasıl baş ettiği konusunda ortaya çıkan algının bir özetidir ve dolayısıyla örgüt iklimi özellikle yönetimsel etki altındaki örgüt içi unsurlarla ortaya çıkar. Öte yandan kültür ise örgüt içi ve dışı tüm etkilerin ortak bir sonucu olarak ortaya çıkar; hatta bu etkilerin bazıları tamamen yönetimin kontrolü dışında gerçekleşir (Wallace, Hunt ve Richards, 1999).

Okul iklimi kavramı ise; okul toplumunun üyelerinin kendi okullarına yönelik genel duygularını ifade etmek için kullanılmaktadır. Okula ilişkin genel duygu okulun genel atmosferini ve iklimini yansıtmaktadır. İdareci tutumları da okul iklimini etkilemede önemli bir etmendir (Balıkçı ve Tofur, 2018).

2.1.6.5.3. Örgütsel çekicilik

Örgütsel çekicilik kavramının; iş veren açısından kalifiye elemanları örgüte kazandırmak, işgören açısından kendine uygun bulduğu işyerinde çalışmak ve örgüt

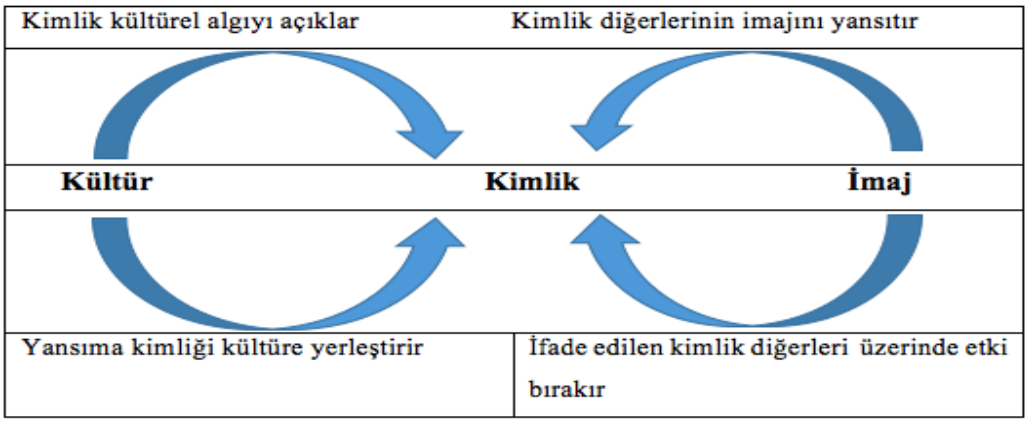
kişi uyumunun sağlanması gibi birçok farklı perspektiften değerlendirildiği bilinmektedir (Dural, Aslan, Alinçe ve Araza, 2014, s.151). Örgütsel çekicilik veya işveren çekiciliği, işgörenin bir örgütü çalışmak isteyeceği kadar çekici görmek veya işten ayrılmak istemeyecek kadar etkili görmek için örgüte karşı geliştirdiği pozitif yönlü genel tutumlar ya da izlenimleridir (Aiman-Smith, Bauer ve Cable, 2001; Akçay, 2014).

Örgütsel çekicilik, işgören adaylarının nerede çalışacakları veya bir işe başvurup vurmama konusundaki kararlarını etkileyen olgudur (Akçay, 2014). Örgütün çekiciliği üyelerin algılarına göre de değişen bir kavramdır (Yıldız, 2013). Algılanan örgütsek kimlik çekiciliği ne kadar çoksa kişi örgütle o derece özdeşleşecektir (Dutton vd., 1994).

2.1.6.5.4. Örgütsel kimlikle kültür, imaj ve itibar ilişkisi

Tıpkı Maslow'un insanların sınıflandırılmayı sevmemesi çıkarımını yaptığı gibi, kişinin kimliğinin ölçülmesi de kolay olmayabilir. Kimlik, faydacı ve ahlak-mantık arasındaki sınırı belirleyebilir; mahremiyet ve benzersizlik için ihtiyacı ifade edebilir (Whetten ve Godfrrey, 1998).

Hatch ve Schults (2002) örgütsel kimliği açıklarken imaj (ayna tutma, etkileme) ve kültür (yansıtma, ifade etme) bağlantılarını kullanmıştır. Kültür ve imaj içindeki bu dört unsur beraber dinamik bir şekilde işlediğinde örgütsel kimliğin yaratılması, korunması ve değiştirilmesinin sağlıklı bir şekilde yapılabileceği ifade edilmektedir. Hatch ve Schultz (1997) örgütsel kimliği, örgütsel imajı etkileme niyetinin açıkça belirtildiği sembolik bir durum olarak görmüşler ve örgüt kültürünün örgütsel kimliğin geliştirilip korunması içinde düşünülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Hatch ve Schultz (2002) örgütsel kimlik, kültür ve imaj arasındaki ilişkiyi göstermek için bir model ortaya koymuşlardır (şekil 2-8). Bu modele göre örgüt üyeleri örgüt kültürü algılarını örgütsel kimlik yoluyla ifade ederler ve dolayısıyla da örgüt hakkında örgüt dışındakilerin algısını da etkilerler. Örgüt dışındakilerin algısı ya da örgütsel imaj da yine merkez unsur olan örgüt kültüründen etkilenen örgütün kimliğini etkileyecektir.



Şekil 2-8: Örgütsel kimlik dinamikleri modeli (Kaynak: Hatch ve Schultz, 2002)

Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütün karakterinin ne olduğu konusundaki inançları iken; örgütün imajı ise örgüt üyelerinin örgüt dışındaki insanların örgütü ayırt etmek için kullandığı nitelikler konusundaki inançlarını ifade etmektedir. Örgütsel imaj itibardan farklıdır; itibar örgüt dışındakilerin örgüte atfettikleri gerçek özellikleri ifade eder (Fombrun ve Shanley, 1990; Weigelt ve Camerer, 1988) fakat imaj, dışarıdakilerin ne düşündüğü konusunda içeridekilerin değerlendirmesini ifade eder (Dutten ve Dukerich, 1991). İtibara nazaran kimlik daha çok örgüt iradesinde olan bir kavramdır (Eryılmaz, 2008). New York Liman İdaresi (NYLİ) üzerine yaptıkları araştırmada, bu örgütün olumsuz örgütsel imaj nedeniyle toplum baskısı sonucunda evsizlik problemi üzerine gerekli adımlar atması için baskı yapıldığını belirtmiştir. Bu araştırmacılara göre; örgüt üyeleri bu baskıya sadece NYLİ'nin kimliği olmuşuz imajdan etkilendiği zaman kulak vermişlerdir. Dolayısıyla NYLİ'nin harekete geçmeyi tetikleyen dış imaj konusundaki kendi fikirleri olduğunu ve süreci belirleyen bu imajın örgütsel kimlik yoluyla ortaya çıktığını tartışmışlardır. Araştırmalarda görülüyor ki işgörenin örgütle bağlantısı, işgörenin zihnindeki imajdan kaynaklanmaktadır (Dutton ve Dukerich 1991). İlk imaj, algılanan kimliktir ve işgörenin örgüt hakkında neyi ayırt edici, asıl ve kalıcı olarak algıladığıdır. İkinci imaj ise işgörenin örgüt dışındakilerin örgüt hakkında ne düşündükleri konusundaki inançlarıdır (Boutwell, 2003).

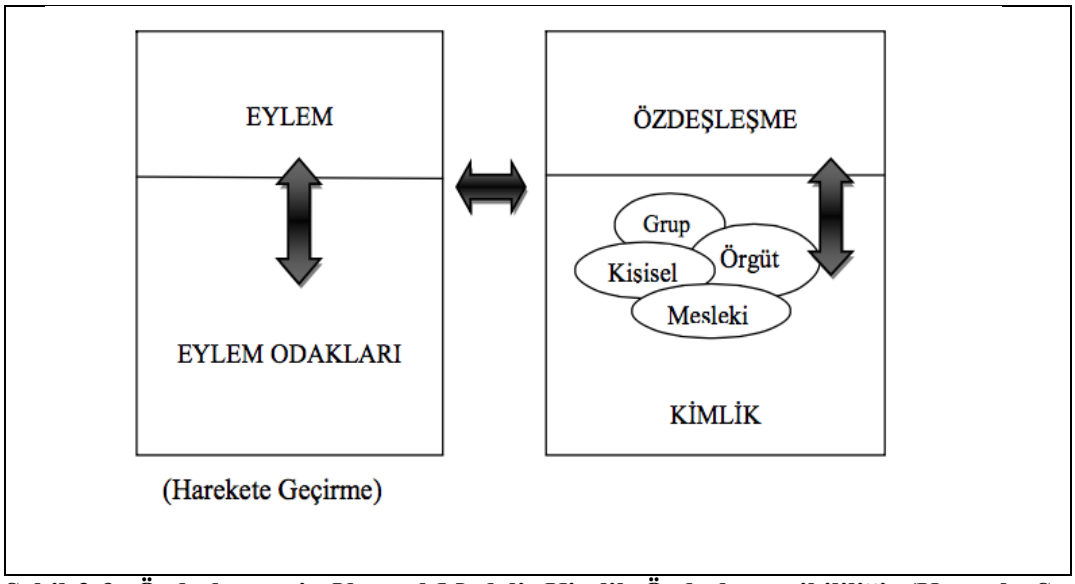
Kendimizi nasıl tanımladığımız ve deneyimlerimizle oluşan kimliğimiz kültürel değerlerce temellendirilip doğrulanan inanç ve davranışlardan etkilenir. İletişim sürecinde örgütsel kimlik gönderici tarafıyla ilgiliyken; imaj ise iletilen mesajın alıcılar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Özetlemek gerekirse kimlik örgütün gerçekleriyle ilgiliyken, imaj ve itibar ise algılarla ilgilidir (Eryılmaz, 2008).

2.1.6.5.5. Örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme karmaşası

Bir terim veya bir kavram hangi kavramlarla benzer anlamlar taşıdığı ve onlardan hangi alanlarda ayrıldığına bakılarak tanımlanır (Whetten ve Godfrrey, 1998). Yeni bir alanda çalışırken daha önce ele alınmış konuları tekrar etmiş olma durumundan korkulur. Bir taraftan bir konu yeni olmalıyken, mantıksız ve alakasız olacak kadar da yeni olmamalıdır. Dolayısıyla yeni ve bilinmeyenle karşılaşınca şu sorulmalıdır ki "Bu nedir? Yeni mi eski mi? Tehdit edici mi, yararlı mı? Yeni olan, kullanmak ve ayırmak doğru olsun diye sınıflandırılmalı, sınırları ve doğası belirlenmelidir (Albert, 1998).

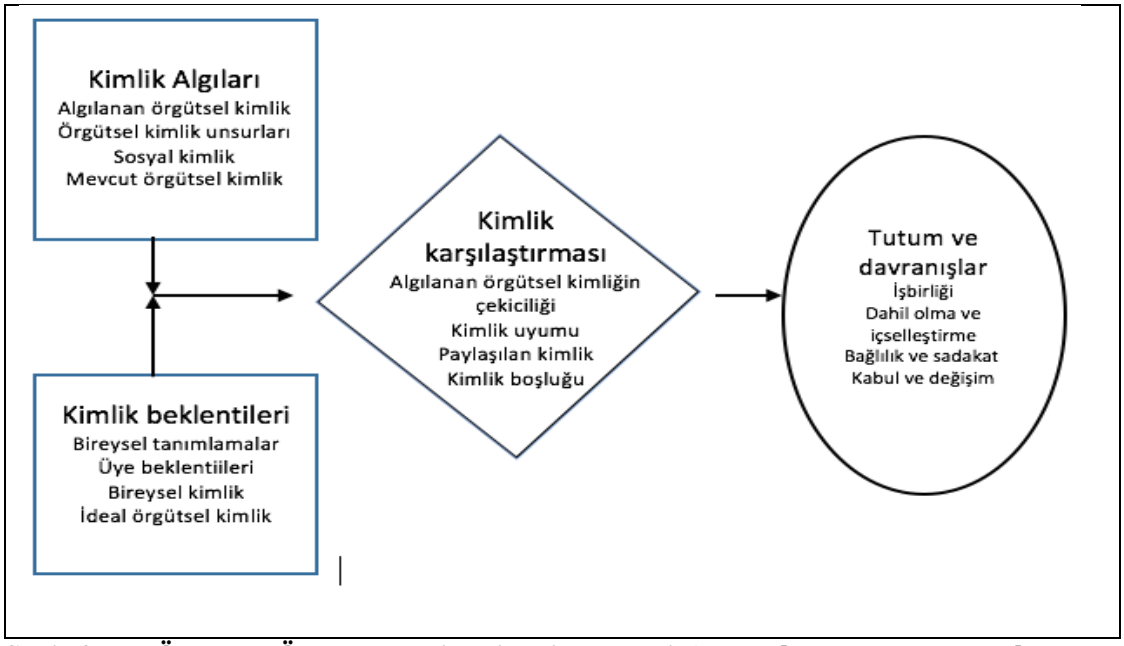
Örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme arasında bir kavram karmaşası vardır. Kimlik ve özdeşleşme örgüt fenomenleri içinde temel bir yapı olmuş ve pek çok örgütsel davranışa bir açıklama oluşturmuştur (Ashfort, Albert ve Dutton, 2000). Özdeşleşme ve kimliğin her ikisi de bir grubun bir örgütün ya da bir bireyin farklılığını ve tekliğini ifade eder. İkisi de birbiriyle yakından ilişkili kavramlardır. Örgütün kimliği özdeşleşme sorularına verilen cevabın bir parçasıdır (Whetten ve Godfrrey, 1998; Puusa ve Tolvanen, 2006). İşgörenin örgütsel kimlik algısı örgütle özdeşleşmesi için geliştirdiği benlik kavramı ile ilişkilidir. Örgütsel kimlik algısı yüksek olduğunda işgörenin benlik algısı da örgütünki ile hemen hemen ortak özellikler gösterecektir. Benlik algısı ve örgütsel kimlik algısı arasındaki bu uyumlu ilişki işgörenin örgütle özdeşleşmesini güçlendirmektedir. Güçlü örgütle bağdaşlaşma da bağlılık, sadakat gibi örgütsel davranışları sağlamaktadır (Boutwell, 2003). Fiol (1991) ise örgütsel kimliğin rekabet etme avantajını sağlamada temel olan bir yetenek olduğunu, özdeşleşmenin ise örgütsel kimliğin yayılmasını sağladığını söyler.

Özdeşleşme bireyin sosyal kimliklerinin bir parçası olarak örgütsel kimliğin bir sonucudur (Ashforth ve Mael, 1989; Fuller, 2006). İnsanların sosyal çevrelerinde kendileri ve diğerleriyle etkileşimlerinde pek çok özdeşleşme sürecine girdikleri belirtilir. Bu da insan varlığı olarak bireysel kimlik ve sosyal bir aktör olarak da toplum kimliğinin aynı anda inşasına imkan verir (Miranda, vd., 2014). Özdeşleşme, örgüt üyelerinin kendi kimlik özellikleriyle örgüt kimliği özellikleri arasında yaptıkları karşılaştırma sonunda ortaya çıkan uyum derecesidir (Foreman ve Whetten, 2002).



Şekil 2-9: Özdeşleşmenin Yapısal Modeli: Kimlik Özdeşleşme ikililiği (Kaynak: Scott v.d., 1998, s. 307'den Akt. Tiktaş, 2012, s.64)

Scott, Corman ve Cheney (1998, s.304'den Akt. Tüzün ve Özdoğan, 2006), örgütsel özdeşleşmenin bir ikili süreç olduğundan bahsederler. Bu ikilik sürecinde kimliklerin özdeşleşmeyi hem ortaya çıkardığını hem de özdeşleşme tarafından da var olduğunu; bu sürecin de örgüt üyelerinin diğerleriyle etkileşiminde ortaya çıktığını belirtir. Scott ve diğerlerinin yapısal modelinde kimlik, kim olup olmadığımızı tanımlamaya yardım eden inanç ve değerlerimizdir.



Şekil 2-10: Örgütsel Özdeşleşmenin Birleşik Modeli (Kaynak: Fareman ve Whetten, 2002, s.620)

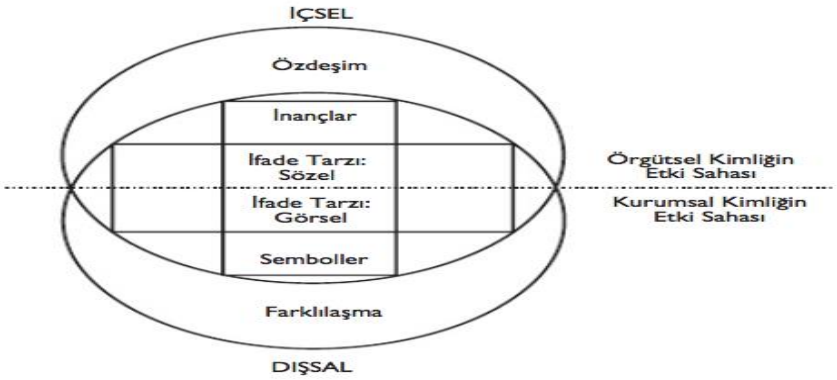
Şekil 2-10'da Fereman ve Whetten (2002) özdeşleşmeyi örgüt üyesinin kimlik algısı ve kimlikten beklenilenlerinin arasındaki uyum olarak göstermektedir. Bir örgüt üyesi örgütün mevcut kimliğiyle, yani örgütün var olan özellikleri hakkındaki inançlarıyla, olması gerektiğini düşündüğü ideal kimlik beklentilerini karşılaştırır.

2.1.6.5.6. Kurumsal kimlik ve örgütsel kimlik farkı

Örgüt ve kurum kavramları literatürde sıklıkla birbirinin yerine ve yanlış kullanılmaktadır (Taşcı ve Erdemir, 2013; Tüzün ve Özdoğan, 2006). Kurumsal ve örgütsel kimlik kavramları birbirleriyle ilişkili fakat birbirlerinden farklı kavramlardır (Balmer ve Wilson, 1998). Örgüt, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için oluşturulan rasyonel bir araçken; kurum ise örgütün araçsal boyutunun ötesine geçerek sembolik bir değer kazanmış halidir (Taşçı ve Erdemir, 2013). Nasıl ki bir birey kişiliği, tutum ve davranışları, dünya görüşü, dış görünüşü gibi karakteristik özelliklere sahip olduğu için bütün olarak görülüyorsa; bir örgüt de sahip olduğu özellik ve soyut değerleriyle bir bütün olarak görüldüğünde kurum kelimesi ortaya çıkar. Örneğin ticari bir örgütü ele aldığımızda bu örgütün birbiriyle etkileşim içinde olan üst yönetim ve insan kaynakları, satış, pazarlama gibi alt birimlerden oluşan mekanik bir yapı olduğunu görürüz. Ancak Koç, Sabancı, Eczacıbaşı gibi şirketlere baktığımızda bu şirketler toplumda bir marka değeri taşırlar ve belirli bir anlam ifade ederler çünkü artık kurum halini almışlardır (Tunçel, 2011). Bu nedenle örgütsel kimliği de içine alan bütünsel bir yaklaşım olan kurumsal kimlik kavramı tek bir disiplinden ziyade çok disiplinli bir yapıya sahiptir (Tüzün ve Özdoğan, 2006)

Kurum olarak ifade edilen kavram varlığını, paydaşları ve çevresindekilerin yani kamuoyundaki hedef kitlelerinin doğru algılaması için onlara tanıtmaya çalışan; onların saygısını, onayını ve anlayışını kazanma ihtiyacı hisseden; toplum tarafından oluşturulan ve tekrar tekrar yeniden oluşturulan kural sistemleri ve davranışlar bütünüdür Bir örgüt eğer, üyeleriyle ortak amaçlar etrafında toplanıp ve kendine has bir karakter oluşturarak diğer örgütlerden farklı olmayı başarırsa; felsefesi, ruhu, tüzel bir kişiliği, duruşu ve tüm değerleriyle toplumun zihninde yer edinirse kurum halini alır (Taşçı ve Erdemir, 2013; Tunçel, 2011).

Kurumsallaşmayı başaran örgüt, kamuoyundan onay aldığı için sorgulanmaz ve bu yüzden başarısız olma riski azalır ve varlığını uzun zaman sürdürmeye devam eder (Taşçı ve Erdemir, 2013).



Şekil 2.11: Örgütsel Kimlik ve Kurumsal Kimlik Bütünleşik Modeli (Kaynak: Rindova ve Schultz, 1998, s.48'den Akt. Ağlargöz, 2013, s. 81)

2.1.6.5.7. Algılanan örgütsel kimlik

Örgüt üyelerinin örgütü tanımlamak için kullandıkları kavramlarla, kendilerini tanımladıkları kavramların benzerlik derecesinde örgütsel kimlik kavramı ortaya çıkar (Ertürk, 2003). Hogg ve Terry (2001) örgütsel kimlik algısının temellerini Sosyal Kimlik Teorisi'ne dayandırır çünkü örgütsel kimlik algısının bireyin hem kendi kimliğine yönelik algısı ve bireysel özelliklerinin sonucu ortaya koyduğu bağımsız, doğal davranışları ve hem de içinde yaşadığı toplum ve ait olduğu sosyal gruplarda ondan beklenen ve bireyin de bu sosyal kimliğince ortaya koyduğu davranışları sonucunda ortaya çıktığını savunur. Dutton ve diğerlerine (1993) göre örgütsel kimlik tanımı örgütün kolektif kimliğini ortaya koyar. Algılanan örgütsel kimlik de bir bireyin çalıştığı örgüt hakkında hangi özelliklerin en önemli olduğuna yönelik inancıdır. Dolayısıyla örgütün kolektif kimliği de bireysel üyelerin her birinin ortak algıladıkları örgüt kimliğinin bir tür örgütsel tezahürüdür.

2.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık araştırmalarının kökleri her ne kadar 20. yüzyılın başlarına dayansa da örgüt alanında tam olarak Porter, Mowday ve Steers'ın 1970'lerde yazmış oldukları bağlılık üzerine kitapları belirleyici olmuştur (Meyer, Jackson ve Maltin, 2008). Son zamanlarda da bağlılık üzerine yapılan araştırmalarda bir artış olmuştur. Çünkü dünyanın küreselleşmesiyle rekabet ortamı artmış ve örgütlerin varlıkları risk altına girmiştir. Bir örgütün gelişimini devam ettirmesi ve varlığını sürdürmesi, örgüte sadakati olan ve örgütü terk etmeyecek işgörenlere bağlıdır. Ne kadar çok bağlılığı olan işgören o kadar güçlü örgüt demektir (Çetin, 2004; Gürbüz, vd., 2014).

Bağlılık işyerlerinde davranışı tahmin etmekte önemli rol oynar. Bağlılık performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, yapılan iş miktarı, işten ayrılma niyeti, işe gelmeme-geç gelme, yavaşlık ve özellikle iş tatmini ile özdeşleşme gibi örgüt çıktıları ile ilişkilidir ve dolayısıyla iş etkililiğini anlamak ve arttırmak için çok önemli görülür (Brammer, Millington ve Rayton, 2005; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsk, 2002; Riketta ve Van Dick, 2009). Düşük örgütsel bağlılığı olan bir işgörenin örgüte maliyeti yüksektir (Mowday, 1998). Meyer ve Allen (1997) da bağlılığın ücret, iyi iş iklimi, işteki önemli pozisyon gibi çıkar ve statü değişikliği ile sağlanıp geliştirildiği üzerine durmuşlardır (Gemmiti, 2007).

Örgütsel bağlılıkla ilgili sorgulamalar: "Neden bazı insanlar bütün hayatları boyunca sadece bir örgütte kalmak isterler; bireyi bir örgüte bağlayan şeyler nelerdir; işgörenler örgütlerine hangi duygularla, ne tür bir çıkar ilişkisiyle, ne şekilde bağlıdırlar; işyerini değiştirmek istemeyen işgörenlerdeki ortak noktalar nelerdir; örgüte bağlı işgörenlere sahip olmak başarının temeli midir, gibi uzayıp gitmektedir (Anttila, 2015; Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014). Hiç kuşkusuz, örgütsel bağlılığın işgörenin motivasyonu ve kişisel iniş çıkışlarının güçlü bir tahmin aracı olarak örgütün hem bütünü için, hem de her bir birey için büyük bir önemi arz etmektedir (DeCotiis ve Summer, 1987).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, sosyoloji, endüstriyel/örgütsel psikoloji ve sağlık psikolojisi olmak üzere üç büyük alanda yapılmıştır (Roodt, 2004) ve 1950'lerden itibaren işe bağlı değişkenlere ilginin artmasıyla, örgütsel bağlılık üzerine

yapılan deneysel araştırmalar popülerlik kazanmıştır (Cohen, 2003; Mathieu ve Zajac, 1990; Mester, Visser, Roodt ve Kellerman, 2003; Morrow, 1983; Mowday, Steers ve Porter, 1978). Örgütsel bağlılığa bu denli ilginin olmasının bir kaç nedeni vardır. İlk olarak personel değişimi, iş arama faaliyetleri, işe gelmeme ve performans etkililiği gibi işgörenin örgütsel davranışları konusunda somut tahminler yapılmasının sağlanması için çalışılır. İkincisi: iş tatmini, işi benimseme ve iş stresi gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapıların araştırılması için incelenir. Üçüncüsü ise işgörenin bağımsızlık, sorumluluk ve görev kimliği gibi iş ve rol özellikleri hakkında bilgi edinilmesi için çalışılır (Bateman ve Strasser, 1984; Mowday vd., 1978) Bağlı işgören örgütte kalmaya ve örgüt amaçlarına yönelik çalışmada daha istekli olacaktır. Bu yüzden işgörenin örgüte bağlılığı hem bilim adamlarına hem de yöneticilere sosyal olarak kabul edilen bir davranış olduğu için cazip gelmektedir. Örgütsel bağlılığı anlamak belki de insanların çevrelerindeki nesnelerle nasıl özdeşleştikleri ve çevrelerini nasıl anlamlandırdıkları gibi psikolojik süreçlerini anlamaya, insanların amaçlarına hayatta nasıl ulaştıklarını açıklamaya bir dereceye kadar yardım edecektir (Mowday vd. 1978).

Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter(1968) ve Saunders (1956) bağlılık araştırmalarına hız kazandıran en eski çalışmaları ortaya koymuşlardır (Zangaro, 2001). Literatür taraması incelendiğinde, bağlılığın iş davranışını anlamada önemli bir değişken olarak sürekli tanımlandığı görülmektedir (Antilla, 2014; Mowday, Steers ve Porter 1979); ancak özellikle yönetim, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetiminde çalışılan bağlılık çok boyutlu bir alan olması nedeniyle tanımlanmasında en çok sıkıntı yaşanan alanlardan biri olmuştur (Antilla, 2014; Mowday vd., 1979). Örgütsel bağlılık tanımı bazı kişisel değişkenlere, rol koşullarına ve işle ilgili çevresel unsurlara (mesleki özelliklerden örgütsel yapı boyutlarına kadar değişiklik gösteren) bağlanmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990, s.171). Kuramcılar ve sosyal bilimciler örgütsel bağlılık üzerine tanımlamalar yapmak için çalışmışlardır. Literatürde doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel bağlılık kavramının geçtiği tanımlar aşağıdaki gibidir:

Tolman (1943'den Akt. Singh ve Gupta, 2008, s. 58) örgütsel özdeşleşme sürecini açıklarken kişinin bir örgüte bağlanırken hedef ve değerler bazında bağlılığına (attachment) değinmiştir.

Hartman (1952'de Akt. Singh ve Gupta, 2008, s. 58) teslim olmak (surrender) kavramını kişinin karar verme yetkisinin daha büyük bir güce veya yüksek otorite sistemine bağlanması şeklinde açıklamış ve bunun da kolektif otoriteye teslim olmayı ve değerlendirici bağlılığı sağlayan doğruluk, kesinlik ve kanaat duygusunu sağladığını belirtmiştir.

Whyte 1956'da "örgüt insanı" kavramını sadece örgütte çalışan kişi değil aynı zaman da örgüte de bağlı olan kişi olarak tekrardan tanımlamasıyla örgütsel bağlılığa dikkat çekmiş, örgüt insanının, gruplara üretkenliğin kaynağı olarak; ait olmaya da bireyin nihai ihtiyacı olarak inandığını belirtmiştir (Rangannavar, 2017).

Örgütsel bağlılığı araştırırken pek çok yazar tanımlarını Kelman (1958)'ın üç tutum değişikliği süreci olan uyum (compliance), özdeşleşme (identification) ve içselleştirmeye (internalization) dayandırır. *Uyum* işgörenlerin pozitif bir dönüt almayı umut ettikleri için verilen tüm yönergelere itaat etmeyi ifade eder. Ancak uyum bağlılığına göre işgörenler bunu ne içsel bir inançla ne de tamamen istenileni içselleştirdiklerinden yaparlar; sadece ya cezadan kaçınmak için ya da bir ödül için çabalamayı istediklerinden yaparlar (Akerman ve Ibbeken, 2017). *Özdeşleşme* bağlılığı daha çok bireyin diğer işgörenlerle çalışmaya istekli olduğunda ortaya çıkar ve böylece işgören örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duyar ve örgütte çalışmaya devam etmek ister. *İçselleştirme* bağlılığı ise örgütün amaç ve değerleriyle bireyinkiler uyum içinde olduğunda ortaya çıkar. İçselleştirme bağlılığı işgören performansını arttırır ve işgörenin örgütte çalışmaya devam etmesini sağlar (Sezgin ve Koşar, 2010).

March ve Simon (1958) işgörenin örgüte katılması ve üretimi olmak üzere iki yönlü bir karar mekanizmasına sahip olduğunu (Mayer ve Schoorman, 1992); örgütte kalma veya ayrılma kararının örgüt tarafından sağlanan teşviklere ve işgörenin örgüte katkılarına bağlı olduğunu söyler çünkü işgörenin katkılarına yapılan teşvikler arttıkça, işgörenin örgütten ayrılma isteğinin de azalacağını vurgularlar (Anderson ve Milkovich, 1980; Mowday vd., 1978).

Weber'den etkilenen Parsons, "Sosyal Eylemin Yapısı (1937)" ve "Sosyal Sistem (1951)" eserleri ile modern sosyolojiye katkı yapmıştır. Parsons (1951) güç, etki ve bağlılığa arzulanan amaçlara ulaşabilmek için sosyal aktörleri, izin veren değişimin tedavül aracı olarak görmüşlerdir. Parsons, Shils ve Smelser (1962) sosyal

hareket teorilerinde aktörlerin sadece normlara değil aynı zamanda sosyal sistemlerin farklı yönlerine bağlı olduklarını belirtmişlerdir. "Sosyal sistemlerle, örgütsel rol beklentileri işlevi içinde birleşen bağlılık modeli kültürel değer uyumu ve motivasyonel uyum ile benzerdir" (Parsons, vd., 1962). Sosyal hareket teorileri bağlamında Parsons ve diğerleri bilişsel, katetik ve değerlendirici yönelimlerin motivasyonel uyum olarak bağlılığın bireysel sistem eksenini şekillendirdiğini; bu bireysel yönelimlerin her birinin de belirli bir sistem alanını destekleyebilecek gibi göründüklerini belirtmişlerdir. Bilişsel-devam bağlılığı sosyal rollere veya sosyal sistemlerdeki pozisyonlara bağlılıktır ve rol ile hiç bir değerlendirme ilişkilendirilmez. Katetik- uyum bağlılığı sosyal ilişkilere bağlılıktır ve bu bağlılıkla ilişkilendirilen iç ahlaki zorunlulukları yoktur. Değerlendirici-kontrol bağlılık ise normlara, değerlere ve kişiyi zorunlu yapan iç kanaatlere bağlılıktır (Parsons, 1991; Parsons vd., 1962; Singh, vd., 2008). Parsons ve diğerleri (1962) bireyi seçeneklerinde yönlendirecek belirli normlara bağlayan değer uyumunda ise üç boyut üzerinden bağlılığa vurgu yapmıştır: bilişsel (cognitive), takdir eden (appreciative) ve ahlaki değer (moral value) uyum boyutu. Bireyi var olan alternatifler içinden seçim yapmada belirli kurallara uymaya bağlı kılan değer uyumu rastgele değildir. Ancak belirlenmiş bir dizi kurala bireyi bağlı kılan değer uyumu sistemini şekillendirme eğilimindedir. *Bilişsel tavır*, bilişsel eleştirinin kurulmasını sağlayan standartlara bağlılığı; *takdir edici* tavır bir amacın kateksis uyumu veya uygunluğunu değerlendiren standartlara bağlılığı; *ahlaki tavır* ise belirli davranış sonuçlarını sistem davranışı üzerindeki etki ile değerlendiren (seçeneklerinin hem bireysel hem de sosyal sisteme entegrasyonunu nasıl etkileyeceği) standartlara bağlılığı içerir (Parsons vd., 1962, ss. 59-60).

Becker (1960) bağlılık kavramının çok yaygın kullanıldığına ancak sosyolojik teoride açıkça resmi bir tanımlama içinde kullanılmadığından ilkel bir tanımlaması olduğuna vurgu yapmıştır. Bağlılığın kullanımını sosyolojik açıdan incelemiştir. Hower ve Coser'ın Kominist partisi taraftarlarının davranışını açıklamak için kullandığı analizleri incelediğinde insanların davranış devamlılığını bulundukları grupta öyle doğru kabul edildiği ve beklendiği, aksinin ise cezalandırıldığı durumda ortaya çıktığını belirtmiştir. Becker (1960) yaptığı araştırmalarda bağlılığı açıklamada dış beklentilerden bağımsız ihtiyaçların belirlediği bağımlılık durumlarını inceler ve "İnsanlar belirli ihtiyaçlara sahiptir ve devamlı olan davranış gösterirler çünkü memnuniyet durumlarının olasılığını arttırmak isterler", der. Bağlılığa yan bahis

yaparak ulaşılabileceğini söyler. Becker'ın yan bahis (side-bets) teorisinde, bağlılığı bireylerin örgüt için harcadıkları zaman, iş gücü, maddi ve manevi değerler ile açıklar ve bağlılığı: **"**Bireyin bulunduğu işi ya da örgütü bırakması durumunda elinde olan çıkarlarını kaybedecekse veya başka alternatifi yoksa, onları kaybetmemek için bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini gerçekleştirmesi ve bilinçli taraf tutma" olarak tanımlar (Becker, 1960). Mowday, Porter ve Steers (1982) devam ve normatif bağlılık ile açıklanan yan bahis teorisini, bağlılığın işgörenlerin bir örgütte kaldıkları ve problemlerle baş ettikleri süreçle ilişkili olan bir davranış olduğunu düşünerek desteklemişlerdir.

Oscar (1966'dan Akt. Saleem, 2017) yaptığı araştırmalarda bireyin bir örgüte bağlılık gücünün sistemden aldığı ödüller ve ödülleri alabilmek için yapmak zorunda olduğu tüm deneyimlerden etkilendiğini bulmuştur.

Kanter (1968, s.499) bağlılığı sosyal aktörlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere vermek için istekliliği ve kendi kendini ifade edebilen sosyal ilişkilere bireysel sistemlerin bağlanması olarak tanımlamıştır.

Hall, Schneider ve Nygren (1970, s.176), bağlılığı; "Örgütün amaçları ve bireyin amaçlarının giderek artan bir oranda ahenkli şekilde bütünleşme süreci" olarak tanımlar.

Sheldon (1971, s.143) örgütsel bağlılığı bireyin kimliğini kendine bağlayan örgüte karşı tutumu olarak tanımlar. Ayrıca Sheldon bağlılığı örgüt ve örgüt hedeflerinin pozitif bir değerlendirmesi olarak tanımlamıştır.

Buchanan (1974, s.533) bağlılığı örgütün amaç ve değerlerine ulaşmak için, örgüt yararına araçsal çıkardan bağımsız olarak kendi rolüne duygusal ve partizan bir bağlanma olarak tanımlamıştır.

Wiener (1982, s.421) örgütsel bağlılığı, kişinin çalıştığı örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmesi için içselleştirilmiş zorlayıcıların bir bütünü olarak tanımlar.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan en güçlü tanımlamalar şüphesiz Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) ile Meyer ve Allen (1991)'ın yaptığı tanımlamalardır. Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974; 1979; 1982) bireyin bir örgütle özdeşleşme

ve örgüte dahil olma gücü olarak açıkladığı örgütsel bağlılığı üç faktörde belirtmişlerdir: (1) örgütün amaçları ve değerlerini kabullenmede güçlü bir inanç; (2) örgütün yararına büyük bir güç sarf etmek için isteklilik; ve (3) örgütsel üyeliği devam ettirmek için mutlak bir arzu. Bu tanım örgüte pasif sadakatten çok daha fazlasını temsil etmektedir. Tanım örgütün iyiliği için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli olan işgörenlerin örgütle aktif ilişkisini içerir. Bağlılık dolayısıyla sadece işgörenin fikir ve inançlarından değil aynı zamanda davranışlarından da çıkarılır

Morrow (1983; 2011) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün bir üyesi olarak kalmak için sahip olduğu istek; örgüt yararına sarf ettiği çaba; örgütün amaç ve değerlerini kabul ve onlara karşı inancını ele alan çok boyutlu bir kavram olarak tanımlar.

Salancik (1977, s.62) "bireylerin davranışlarıyla bağlandığı ve bu davranışlar yoluyla faaliyetlerini ve bireyin örgüte katılımını sürdürmesini sağlayan inançlarının ortaya çıktığı durum"olarak tanımlar.

O'Reilly (1989, s.17) örgütsel bağlılığı bireyin örgüte olan işe katılma, sadakat ve örgütün değerlerine inancını içeren psikolojik bağı olarak tanımlar.

Meyer ve Allen (1991; 1997)'a göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgüte üyeliğini devam ettirme kararını gösteren psikolojik bir durumdur. Meyer ve Allen (1997, s.3) örgüte bağlı işgöreni ise; "iyi günde kötü günde örgütte kalan, işe düzenli giden, bütün gün veya daha fazla işe vakit ayıran, kurumun kazancını koruyan, kurumun amaçlarını ve hedeflerini paylaşan kişi" olarak tanımlarlar.

Eren (2015, s.555)'a göre örgütsel bağlılık, kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan, örgütün amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adama duygu ve tutumlarıdır.

2.2.2. Bağlılık Boyutları

Bireyler örgüte, yöneticilere, işe, hedeflere ya da belirli bir gruba bağlılık hissedebilir ve işgörenler ile alakalı birden fazla bağlılık geliştirebilirler (Kumari ve Afroz 2010; Meyer ve Herscovitch, 2001). Bu nedenle Morrow (1983) 25'in üzerinde

bağlılıkla ilişkili kavram ve ölçüt olduğunu söyleyerek iş yerindeki bağlılık türlerini beş ana başlıkta toplamıştır: değer odaklı, kariyer odaklı, iş odaklı, örgüt odaklı ve birlik odaklı ve Staw (1977) ise bağlılık kavramını doyum, dahil olma, motivasyon gibi duygusal kavramlardan ayırmanın zor olduğunu belirtmiştir (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990; Morrow, 1983).

	Değer odaklı	**Kariyer odaklı**	**İş odaklı**	**Örgüt odaklı**	**Birlik odaklı**
Kavramın önemli noktası	Kendi içinde bir amacı olarak işin asıl değeri	Bireyin kariyerinin algılanan önemi	1)İş faaliyetlerinde günlük katılım derecesi 2) Toplam iş durumu derecesinin hayatın merkez noktası olması	Kişinin istihdam edildiği örgüte adanma ve sadakati	Bireyin ortak sözleşme yaptığı topluluğa sadakat ve adanması
Tanım	Kişinin bireysel değerinin sadece bireysel fedakârlığının ve iş başarısının sonucunda ortaya çıkabileceğini düşünmesidir.	Bireyin bütün hayatında iş ve kariyerin önemli olmasıdır	1)Bireyin işiyle psikolojik olarak özdeşleşme derecesi; çalışma performansının kişinin özsaygısını etkileme derecesidir. 2) Yaşamın temel ilgi alanı, onun işe yönelik mi, iş dışına yönelik mi veya nötr mü olduğuna bakılarak belirlenir.	1)Bireyin örgütün bir üyesi olmak için ne derece güçlü bir isteğe sahip olduğudur. 2) Bireyin örgüt için sarf ettiği çaba derecesidir. 3)Örgütün amaç ve değerlerini kabul ve onlara inanç derecesidir.	1)Bireyin topluluğun bir üyesi olarak kalmak için sahip olduğu güçlü istek derecesidir. 2)Bireyin topluluk için sarf ettiği çaba derecesidir. 3) Örgütlenmiş iş gücünün amaçlarına inanç derecesidir.

Şekil 2-12: Morrow(1983)'un iş yeri bağlılığının türleri (Kaynak: Morrow, 1983, s.488)

Bu araştırmada örgütsel bağlılık türleri; mesleki bağlılık-kariyer bağlılığı, sendikal bağlılık ve hedef bağlılığıyla sınırlı tutulmuştur.

2.2.2.1.Mesleki bağlılık-kariyer bağlılığı

Mesleki bağlılık; bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda iş etiğine uyarak mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yere koyduğu, kişinin mesleği ile özdeşleşmesi, işe katılması ve onun değerlerini kabul etmesidir (Morrow ve Goetz, 1988; Morrow, 1983; Baysal ve Paksoy, 1999). Diğer bir ifadeyle mesleki bağlılık, mesleki kimliği ön plana çıkarmak; mensubu olunan meslek için çaba sarf etmek; mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılıktır (Lanchman ve Aranya, 1986). Mesleki bağlılık kavramı bazı araştırmacılar tarafından kariyer bağlılığı olarak da kullanılmıştır (Blau, 1989; Chang, 1999; Colarelli ve Bishop, 1990; Greenhouse, 1971; Morrow ve Wirth, 1989). Kariyer bağlılığını "bireyin kariyerine karşı tutumu" olarak tanımlayan Chang (1999)'a göre bireyler bir örgüte kendi kariyer planları için girerler ve eğer işgörenin kariyeri için bir gelecek vaat edebiliyorsa örgüt işgöreni etki altına alabilir. Yani bir işgören kendi kariyerini ne derece önemsiyorsa bu durum örgüte bağlılığını o derece etkileyecektir ve böylece yüksek üretkenlik ve düşük işten ayrılma gerçekleşecektir. Örgütün bireyin kariyer amaçlarını besleme derecesi örgüte bağlılığı da arttıracaktır (Chang, 1999). Öte yandan kariyer bağlılığı fazla olan işgörenin, dışarıda kariyeri için oluşan fırsatlara göre örgütten ayrılma olasılığı yükselecektir (Bedeian, Kemery ve Pizzolatto, 1991).

2.2.2.2.Sendikal bağlılık (Union commitment)

Bireyin ait olduğu, ortak sözleşme yaptığı mesleki kurumlara, topluluklara ya da sendikalara olan sadakat ve bağlılığıdır. Bu tutumsal ya da davranışsal bir bağlılık olabilir (Angle ve Perry, 1986; Morrow ve Wirth, 1989).

Örgütsel bağlılık ve sendikal bağlılık birbirlerine benzetilseler de pek çok noktadan ayrılmaktadır. Örgütsel üyelik çoğunlukla gönüllüyken, sendikal bağlılık daha çok işgören olmanın doğal veya zorunlu bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bu nedenle sendikal bağlılık, bireyin topluluğun bir üyesi olarak kalmak için sahip olduğu güçlü istek, topluluk için sarf etiği çaba ve örgütlenmiş iş gücünün amaçlarına inanç derecesidir (Morrow ve Wirth, 1989). Sendika işgörenlerin hak

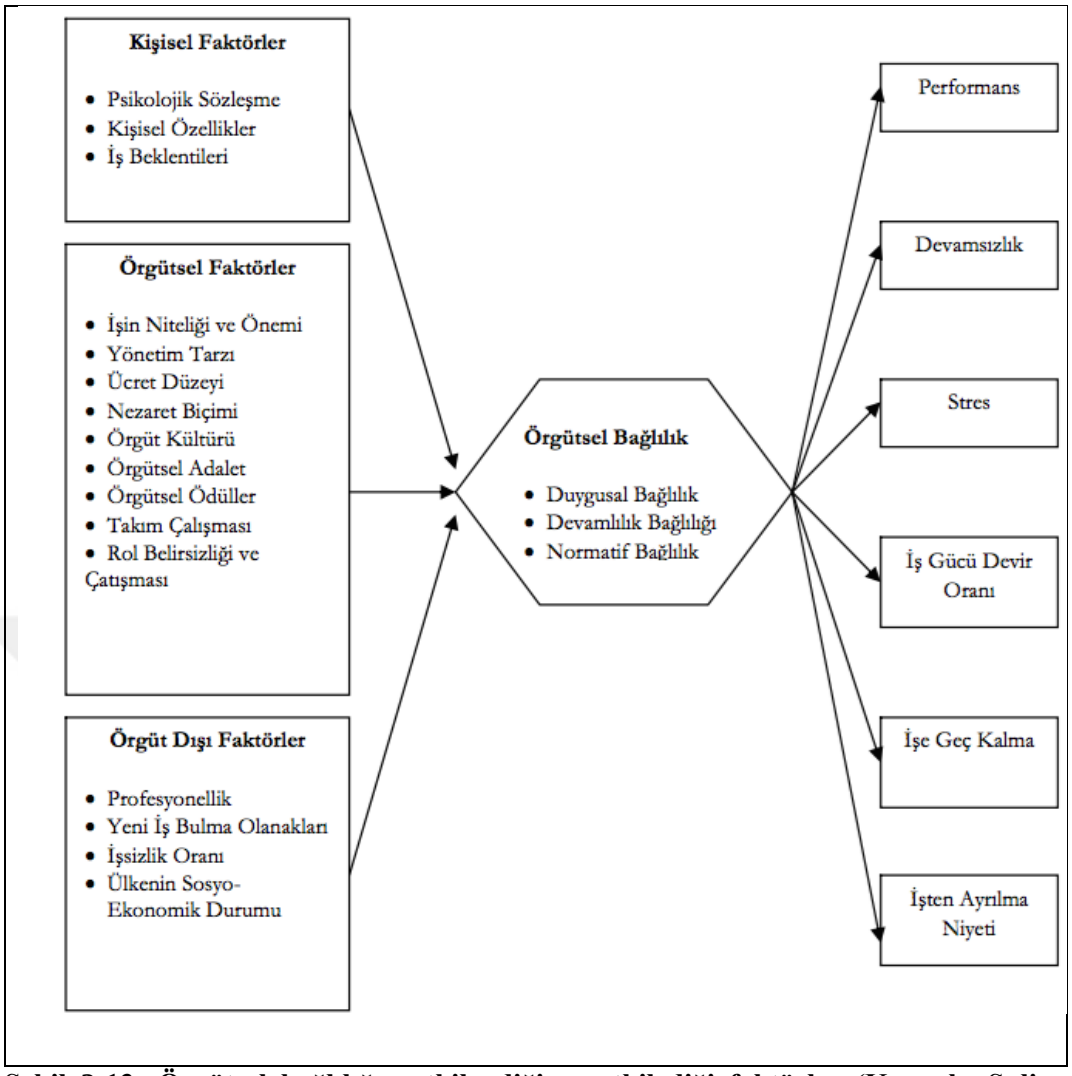
ve istekleri için ne kadar çok çalışırsa, bireyler de sendikaya o kadar çok bağlanır (Gordon, Philpot, Burt, Thompson ve Spiller, 1980).

2.2.2.3.Hedef bağlılığı

İş görenlerin amaçları önemli olarak düşündüklerinde gerçekleşir. İş gören hedeflere ulaşmak için gayretini zamanla arttırır, zorluklarla veya olumsuz dönütlerle karşılaştığında bile hedefi terketme gibi bir isteğe kapılmaz (Hollenbeck ve Klein, 1987; Klein, Wesson, Hollenback, Wright ve DeShon, 2001; Klein ve Kim, 1998). Latham, Locke ve Erez (1988), ortada bir bağlılık yoksa hedefin herhangi bir motivasyon etkisi yoktur, der. Araştırmalar çoğunlukla amacın yapısı ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiş ve amaca bağlılığın işgörenlerin performans, motivasyon ve öz yeterlilikleri üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermiştir (Busch, Fallan ve Pettersan, 1998).

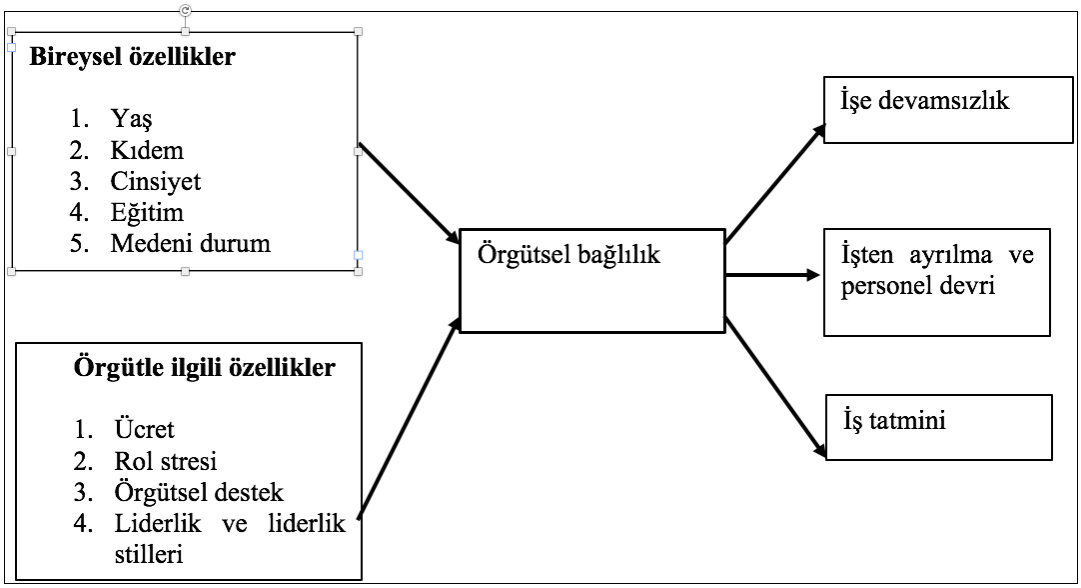
2.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde farklı araştırmalar vardır. Buchanan (1974), Sheldon (1971) ve Steers (1977) örgütsel bağlılığın dört temel faktörden etkilendiğini ortaya koymuşlardır: bireysel özellikler, mesleki özellikler, ücret ve iş deneyimleri. Bateman ve Strasser (1984, s.95-96) ise örgütsel bağlılık değişkenlerini dört başlıkta ele alır: iş arama faaliyetleri, işten ayrılma, işe devamsızlık, performans verimliliği gibi (1) işgören davranışları; iş tatmini, işe benimseme, iş stresi gibi (2) tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar; işgörenin bağımsızlık ve sorumluluğu, iş çeşitliliği ve görev kimliği, rol çelişkisi ve rol belirsizliği gibi (3) iş ve rol özellikleri; bireyin yaş, cinsiyet, başarı ihtiyacı, görev süresi gibi (4) işgörenin bireysel özellikleri. Suliman (2002) ise şekil 2-13'deki gibi kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörleri örgütsel bağlılığın belirleyicileri; performans, devamsızlık, stres, iş gücü devir oranı ve işe geç kalmayı örgütsel bağlılığın etkilediği faktörler olarak ele alır.



Şekil 2-13: Örgütsel bağlılığın etkilendiği ve etkilediği faktörler (Kaynak: Suliman, 2002'den Akt. Yüceler, 2009)

Literatür taraması yapılmış ve bu araştırmada örgütsel bağlılığı anlama adına yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yetenek ile yeterlilik bağlığı etkileyen bireysel özellikler başlığı altında; ücret, rol stresi ve örgütsel destek ise bağlılığı etkileyen örgütle ilgili özellikler başlığı altında toplanmıştır. İşe devamsızlık, işten ayrılma ve iş tatmini kavramları ise örgütsel bağlılığın etkilediği faktörler olarak ele alınmıştır. Sonuç olarak ortaya şekil 2-14 çıkmıştır.



Şekil 2-14: Örgütsel bağlılık ve ilişkili olduğu kavramlar

2.2.3.1.Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler

2.2.3.1.1. Bireysel özellikler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer alan bireysel özellikler; yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yetenek ile yeterliliktir. Bu başlık altında yukarıda verilen özellikler ele alınacaktır.

Yaş: Yapılan pek çok araştırmaya göre, yaş ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişkisi vardır (Meyer ve Allen, 1984; McCracken, Smith ve Saundi, 1984; Çöl ve Gül, 2005; Mathie ve Zajac, 1990; Dick ve Metcalfe, 2001; Balay, 2000).

Yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkinin bir kaç nedeni vardır. Yaş değişkeni genelde örgüt üyelerinin hizmet süreleriyle doğru orantılıdır (Balay, 2000). Yaş ilerledikçe işgörenlerin ücretlerinin artması, pozisyonlarının yükselmesi (Meyer ve Allen, 1984), hak ettikleri tazminatın artması, yeniden eğitim alma ve alternatif iş olanaklarının azalması ve örgüte verdikleri emeğin artması gibi nedenlerden dolayı örgütsel bağlılıkları da artabilmektedir (Çöl ve Gül, 2005; Mathie ve Zajac, 1990). Ayrıca yaşça büyük olan işgörenler daha tecrübeli olduklarından dolayı kendilerine daha çok güvenirler ve kendilerinden daha emin olurlar. Bu nedenle de daha fazla tatmin olabilmektedirler (Balay, 2000).

Kıdem: Kıdem ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunan araştırmalar mevcuttur (Balay, 2000; Chughtai ve Zafar, 2006; Çöl ve Gül, 2005; Dick, 2009; Dick ve Metcalfe, 2001; Meyer ve Allen, 1984; McCracken, Smith ve Saundi, 1984; Mathie ve Zajac, 1990) ve kıdemin örgütsel bağlılık için yaştan daha belirleyici bir öncül olduğu belirtilmektedir (Cohen, 1993). Kıdem sık sık yan bahis kavramı yerine kullanılır (Meyer ve Allen, 1984). Çünkü örgütte kalmaya devam eden işgören; kıdem atlama, emeklilik gibi yan bahis planları yaparak devam bağlılığı geliştirmektedir (Mathie ve Zajac, 1990). Bir işgörenin örgütte kaldığı süre arttıkça daha iyi pozisyonlara getirilme olasılığı da artmaktadır, yani hizmet süresi arttıkça kariyer imkânları da artmaktadır (Balay, 2000). Örgütler işgörenlerinin örgütte kaldıkları süre boyunca onların gelişimi için katkıda bulunurlar ve yatırımlar yaparlar ve aynı şekilde işgören de örgüte emek ve hizmet verir. Örgüte harcanan emeği bir yatırım olarak gören işgören de örgütte kalmaya devam etmek isteyecektir (Çöl ve Gül, 2005).

Allen ve Meyer (1993), işgörenin örgütte kaldığı toplam sürenin ve bir pozisyonda kaldığı sürenin bağlılığın farklı boyutlarıyla ilişkili olduğunu belirtir. İşgörenin örgütte kaldığı süre devam bağlılığıyla ilişkiliyken, işgörenin getirildiği bir pozisyonda veya kazandığı bir unvanda geçirdiği süre ise duygusal bağlılıkla ilişkilidir.

Cinsiyet: Literatürde özellikle daha eski araştırmalarda örgütsel bağlılığın kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Camilleri, 2002; Joiner ve Bakalis, 2006; Mathie ve Zajac, 1990). Bunun nedeni olarak kadınlar ve erkeklerin değerlerinin ve örgütten beklentilerinin farklı olması, gösterilmektedir. Özellikle bu eski araştırmalar, kadınların sosyal kabul almak için bulundukları örgütte daha fazla emek sarf ettiklerini, neden olarak gösterirken yapılan yeni pek çok araştırma ise kadının sosyal rolünün erkeklerinkinden farklı olmadığını vurgulayarak cinsiyetin örgütsel bağlılık için belirleyici bir unsur olmadığını belirtilmişlerdir (Kılıçoğlu, 2018; Bakcak, 2017; Çavundurluoğlu, 2016; Sönmez, 2016, Güner, 2015; Ceyhan, 2014; Kurt, 2013; Aras, 2012; Eskiköy Aydoğan, 2010; Uğurlu, 2009; Doğan, 2008; Al 2007; Balcı, 2003).

Eğitim: Eğitim bireylerin dünya görüşünü ve düşünme biçimlerini etkileyen bir faktördür. Dolayısıyla eğitim işgörenin iş hayatına bakışını, örgütten ve işten beklentilerini etkiler. İşgörenin eğitim düzeyinin artmasıyla ücret ve çalışma

koşullarına ilişkin beklentileri de artmaktadır (Çakır, 2001). Bu nedenle eğitimin duygusal, devam ve normatif bağlılıkla negatif bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe işgörenin örgütten beklentileri artacak, iş alternatifi çoğalacak ve örgüte bağlılık geliştiremeyecektir ve aynı şekilde düşük eğitime sahip işgörenlerin iş alternatifi çok olmadığı için yüksek bağlılık göstereceklerdir (Iverson ve Buttigieg, 1999; Çöl ve Gül, 2005; Mathie ve Zajac, 1990; Chughtai ve Zafar, 2006; Joiner ve Bakalis, 2006; Camilleri, 2002).

Medeni durum: Yapılan araştırmalarda evli olan işgörenlerde daha yüksek örgütsel bağlılık tespit edilmiştir. Evli işgörenlerin daha fazla sorumlulukları ve finansal engelleri olduğundan iş güvencesine ve işte kalıcı olmaya daha çok ihtiyaçları olduğu görülmektedir. Öte yandan bekar işgörenlerin alternatif iş seçeneklerine daha olumlu baktıkları ve bu nedenle medeni durumun devam bağlılığı ile ilgili olduğu düşünülebilir (Mathie ve Zajac, 1990; McCracken, vd., 1984; Chughtai ve Zafar, 2006; Joiner ve Bakalis, 2006; Camilleri, 2002; Balay 2000).

Yetenek ve yeterlilik : Stevee vd. (1978) yetenekli işgörenlerin daha fazla ödül almaya yatkınlıklarından dolayı devam bağlılıklarının yüksek olduğunu ileri sürse de örgütsel bağlılık ve yetenek arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar kısıtlıdır (Mathie ve Zajac, 1990). Ayrıca Starnes ve Truhon (2006) işgörenin kendisini iş ve örgüt için yeterli görmesinin de örgütsel bağlılığı arttırdığı görüşündedirler.

2.2.3.1.2. Örgüt ile ilgili özellikler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer alan örgüt ile ilgili özellikler; ücret, rol stresi, örgütsel destek, liderlik ve liderlik stilleridir. Bu başlık altında bu özellikler ele alınacaktır.

Ücret: İş görenin aldığı ücret örgütsel bağlılığı en çok etkileyen özelliklerden biridir. Kar amacı olmayan yani hizmet sektörü dışındaki örgütlerde ücret, işgörenin örgütten ayrılma kararını doğrudan etkilemektedir**.** Ücret bu yüzden doğrudan yan bahis kuramı ile alakalı olduğu için devam bağlılığı ile olumlu bir ilişkisi vardır. Ücret beklentileri karşılanan işgören örgüte bağlılık geliştirecek ve örgütten ayrılmak istemeyecektir. Öte yandan yeterli ücret işgörende özgüveni de arttırdığı için duygusal bağlılıkla da ilişkilendirilmektedir (Mathie ve Zajac, 1990; Çöl ve Gül, 2005). Ayrıca

işgören örgütte verilen ücretleri ne kadar adil ve dengeli bulursa örgüte de o derece bağlılık geliştirecektir (Çöl ve Gül, 2005).

Rol stresi: İşgören, verilen iş tanımının yetersizliği nedeniyle rol belirsizliği (role ambuguity); rol beklentileri arasındaki uyumsuzluk nedeniyle rol çelişkisi (role conflict) ve kendisinden makul olmayan zaman ve enerji beklentisi gibi fazla iş yükü (role overload) nedeniyle rol stresi yaşayabilmektedir (Starnes ve Truhon, 2006). Yazılı olan kural ve talimatlar işgörenin işini yapmasını kolaylaştıracak ve rol belirsizliği ortadan kaldıracağı için stresi de azaltacaktır. Bu nedenle iş tanımının açıklığıyla rol belirsizliği ortadan kalkarsa örgütsel bağlılık da artacaktır. Özet olarak örgütsel bağlılık ve rol stresi arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Joiner ve Bakalis, 2006; Yousef, 2002).

Örgütsel destek: İşgören; yönetici ve diğer işgörenlerin desteğini hissettiğinde, karara daha fazla katıldığında, gösterdiği performansa yönelik aldığı dönüt ve pekiştireçlerle örgüte daha da bağlanmaktadır. İş arkadaşlarından ve yöneticisinden örgütsel destek alan işgören daha çok duygusal bağlılık geliştirmektedir. (Dick ve Metcalfe, 2001; Joiner ve Bakalis, 2006; Dick, 2009; Clinton Baker, 2014).

Liderlik ve liderlik stilleri: Eren (2015, s.435) liderliği bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçiren yetenek ve bilgilerinin toplamı olarak tanımlar. Hoy ve Miskel (2015, s.377) de liderliği özelleşmiş bir rol ve sosyal bir etki süreci olarak görür. Liderliğin genel tanımlarına bakıldığında takipçilerini bir amacı gerçekleştirmek için etkileme süreci olduğu görülür. Tanımlamalardan yola çıkarak bazı araştırmalar liderlik stillerin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. (Aydın, Sarier ve Uysal, 2013; Raja ve Palanichamy, 2011; Bučiūnienė, ve Škudienė, 2008; Clinebell, Skudiene, Trijonyte ve Reardon, 2013). Örgütsel adalet ve örgütsel güven algısı yüksek olan işgören, örgüte bağlılık geliştirir (Mete ve Serin, 2014). İşgören bağlılığı da yüksek oranda yöneticinin başarısıdır ve bu da yöneticinin yüksek iletişim becerisiyle ve yöneticisinin tutum ve davranışlarıyla gerçekleşir. Yöneticisinden destek gören, yöneticisini adil ve yeterli gören işgören örgüte bağlılık geliştirmektedir. Araştırmalar aynı zamanda yöneticilerin işgören performansı, başarısı ve iş tatmini üzerinde de etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Dick ve Metcalfe, 2001; Mayfield ve Mayfield, 2002).

2.2.3.2.Örgütsel bağlılığın etkilediği faktörler

2.2.3.2.1. İş tatmini

TDK'de "istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğu ve doyum" olarak tanımlanan tatmin (www.tdk.gov.tr, 2018-04-08), Oxford sözlüğünde ise "bireyin istek, beklenti veya ihtiyaçlarının karşılanması ve bundan kaynaklanan memnuniyet" olarak tanımlanmıştır (www.oxforddictionaries.com, 2018-04-08). Locke (1969) iş tatminini ise, işgörenin işine karşı olan pozitif ve memnun olma durumu; Statt (2004), işgörenin özellikle içsel motivasyon yoluyla işinden elde ettiği ödüller, dolayısıyla memnuniyeti ; George ve Jones (2008) ise işgörenin işiyle ilgili sahip olduğu tüm duygu ve inançların toplamı olarak tanımlarlar. George ve Jones (2008) ayrıca işgörenlerin işe karşı geliştirdikleri tutumların iş tatminini etkilediğini ve bu tutumların işgörenin yaptığı işten, yöneticisinden, çalışma arkadaşlarından ve aldıkları ücretlerden etkilenebileceğini belirtmiştir.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine geniş çapta araştırmalar yapılmaktadır (Mowday, 1978; Mowday vd., 1982; Meyer vd., 2002) ve bağlılık ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koyan pek çok araştırma vardır (Lu, While ve Barriball, 2005; Cheloha ve Farr, 1980; Hall ve Schneider, 1972; Bateman ve Strasser, 1984).

Bir tutum olarak örgütsel bağlılık iş tatmininden bir kaç yönden ayrılır. Bağlılık örgüte bütün olarak duygusal veya duygusal olmayan tepkileri yansıtan daha genel bir yapı iken iş tatmini ise bireyin kişinin işine ya da işiyle ilgili sadece spesifik bir özelliğe yönelik duygusal tepkisidir (Falkenburg ve Schyns, 2007; Marchiori ve Henkin, 2004; Mowday, vd., 1982; Tett ve Meyer; 1993; Williams ve Hazer, 1986). Dolayısıyla bağlılık amaç ve değerleri de kapsayan bireyin örgüte tutunmasını vurgularken, iş tatmini işgörenin görevlerini yerine getirdiği spesifik bir görev çevresine vurgu yapar (Mowday, vd., 1982). Bağlılık bu nedenle, gün içerisinde meydana gelen olayların etkilediği iş tatmini kavramına göre daha kararlı ve devamlıdır, günlük olaylar örgütsel bağlılığı etiklemez. Örgütsel bağlılık yavaş yavaş ama istikararlı gerçekleşir (Falkenburg ve Schyns, 2007; Marchiori ve Henkin, 2004; Mowday, vd., 1982). Bazı araştırmacılar iş tatminini örgütsel bağlılık için bir öncül

olarak görürken bazı araştırmacılar ise bağlılığı iş tatmininin bir nedeni olarak görmektedir (Falkenburg ve Schyns, 2007).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de olduğu gibi birey her bulunduğu koşul için belirli ihtiyaçlarının karşılanması için uğraşır. Hayatını devam ettirmeye çalışırken de aile, iş, dernek, okul vb. gibi örgütlerin içinde bulunmak ve bunlar tarafından ihtiyaçlarının karşılanması için çaba sarf etmek zorundadır. Birey ilgi ve istidatlarına göre bir işe başladığında maddi ihtiyaçlarının karşılanması gibi manevi ihtiyaçlarının de karşılanmasını bekleyecektir (Eren, 2015). Bireyin ihtiyaçları karşılanmadığında psikolojik olarak bundan etkilendiği için, işle ilgili beklentilerinin karşılanmadığı durumda da işgörende uyuşmazlıklar ve tatminsizlik meydana gelecektir. İş tatmini düşen işgörende örgütsel bağlılık da düşecektir. Bir işgörenin işinden tatminsizlik yaşamasına neden olan durumlara şu örnekler verilebilir: fazla mesai ve kapasitenin üstünde iş beklentisi; olumsuz ısınma, aydınlatma ve havalandırma gibi iş yeri şartları; yetersiz dinlenme vakti; taktir edilme, ödüllendirme vb. gibi manevi pekiştireç alınmadığı psikolojik durumlar; hak edilen ücret, prim, terfi vb. gibi maddi karşılık alınmadığı durumlar; çalışılan örgütteki yöneticilerden ve iş arkadaşlarından memnuniyetsizlik gibi durumlar bireyde tatminsizliğe neden olacaktır. Ayrıca üretkenlik de insanoğlu için bir ihtiyaç olduğu için birey aldığı eğitim ve sahip olduğu zekânın hakkını veremeyip istediği üretimi yapamadığında monotonluğa düşerek tatminsizlik yaşayabilmektedir. Bütün bu durumlardan kaynaklanan tatminsizlikler de örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyecektir (Chughtai ve Zafar, 2006; Demirel, 2009; Eren, 2015)

2.2.3.2.2. İşe devamsızlık (Absenteism)

Martocchio ve Harrison (1993, 263) devamsızlığı "Bireyin belirtilen saat ve yerde, orda olması için bir sosyal beklenti varken fiziksel olarak bulunmaması" olarak tanımlarken; Eren (2015, s.267), "İş görenin çalışma programı veya planına göre, alışması gereken zamanlarda işine gelmemesi" olarak tanımlar. Devamsızlık davranışı kasıtlı/mazeretsiz ve kasıtsız/mazeretli olarak ikiye ayrılır. Kasıtsız/mazeretli devamsızlık işgörenin (hastalık, kaza gibi elde olmayan durumlar) kontrolü dışındaki durumları iken; kasıtlı/mazeretsiz devamsızlık ise işgörenin kasıtlı olarak işe gelmeme, işten kaçınma durumudur (Chapman, 1994; Riggio, 2009; Abeles, 2009). Bu nedenle işyeri devamsızlığı mazeretli/kasıtsız devamsızlık olarak ele alınır. İzin veya normal

yıllık tatiller dışında iş programında işe gelmeme nedeniyle aksama doğuran tüm hususlar devamsızlık olarak sayılır (Eren, 2015; Lambert, Edwards, Camps ve Saylor, 2005). Bu durumda, devamsızlığın temel unsurları sıklık ve süredir (Westman ve Etsion, 2001; Anderson, 2009).

İşe devamsızlığın bir takım nedenleri vardır (Mowday vd., 1982; Eren, 2015).

Devamsızlık nedenleri:

Stres, anksiyete: İşgörenlerde örgüte gelmeye isteksiz olmalarına neden olan stres devamsızlığın en büyük nedenlerindendir. Stres altındaki işgörenin, stressiz olan işgörene kıyasla dört kat daha fazla devamsızlık davranışı gösterdiği bulgusu yapılan araştırmalarda elde edilmiştir (Westman ve Etzion, 2001; Anderson, 2009).

Yaş durumu: Literatür taramasına göre bazı araştırmalar yaş ile devamsızlık davranışı arasında ters bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Devamsızlığın genç gruplarda daha fazla görüldüğü belirtilmiştir (Anderson, 2009). Öte yandan Eren (2015), 25-45 yaş arası bireylerdeki devamsızlığın 25 yaş altı ve 45 yaş üstü olan gruplara nispeten daha az olduğunu belirtmektedir.

Cinsiyet: Yapılan araştırmalarda bazı araştırmacılar kadınların daha devamsız olma nedeni olarak geleneksel sebepleri öne sürmektedirler. Bu sebeplere göre evde ve işyerinde iki ayrı iş yüküne sahip olduklarından dolayı kadınlar daha fazla devamsızlık yapabilmektedirler (Eren, 2015; Anderson, 2009).

Öğrenim derecesi: Yapılan araştırmalarda işgörenlerin öğrenim düzeyinin ve bilgisinin artması, sorumluluk alma bilinci ve farkındalıklarının artmasına sebep olduğu görülmüştür. Bu nedenle de işgörenlerin öğrenim derecelerinin artması, devamsızlık durumlarını azaltmaktadır (Eren, 2015).

Aile durumu: Yapılan araştırmalarda çocuk sahibi olan işgörenlerin devamsızlık durumları ile çocuk sahibi olmadan önceki durumları karşılaştırılmış ve çocuğun aileye dahil olmasının devamsızlığa yol açtığı görülmüştür. Ayrıca çocuk sayısının artmasının da işe devamsızlık durumunu arttırdığı tespit edilmiştir (Eren, 2015; Anderson, 2009).

Medeni hal: Demografik değişkenler incelendiğinde bekar işgörenler evli olanlara göre daha az devamsızlık davranışı göstermektedir (Anderson, 2009).

Kıdemlilik: Yapılan araştırmalarda kıdemli işgörenlerin kıdemsiz işgörenlere göre bıkkınlık ve yıpranma gibi nedenlerden dolayı daha devamsız oldukları görülmüştür (Eren, 2015).

Günlük çalışma saatlerinin etkisi: Literatür taramasında mesai ve çalışma saatlerinin fazla olması, işgörenlerde yorgunluk ve yıpranmayı arttırdığından dolayı devamsızlığı da arttığı görülmektedir (Eren, 2015).

İş tatmini: Devamsızlık işgörenin iş tatminsizliğine verdiği bir tepki olarak ortaya çıkabilir. İşteki herhangi bir şeyde tatminsizlik yaşayan işgören işe gelmekte isteksizlik yaşar. Pek çok araştırma tatminsizliğin işgörenlerin motivasyonunu etkilediğini, bunun da doğrudan devamsızlık yarattığını belirtmektedir (Anderson, 2009; Falkenburg ve Schyns, 2007; Goldberg ve Waldman, 1999).

Örgütsel bağlılık: Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılıkla işe devamsızlık arasında ters yönlü bir ilişki bulmuştur. Örgüte bağlı olan işgörenlerde düşük devamsızlık davranışı görülmektedir. Duygusal bağlılığı olan işgörenin işe gitme motivasyonu olduğundan doğrudan devamsızlık azalacaktır. Eğer işgören örgüte normatif olarak bağlıysa örgüte gitmesi gerektiğini bildiği için doğrudan motivasyonu devamsızlığını önleyecektir. Öte yandan örgüte devam bağlılığı olan işgören zaten kendini gitmek zorunda hissettiği için devamsızlık yine azalacaktır (Anderson, 2009; Cohen ve Galon, 2007, Eren, 2007; Goldberg ve Waldman, 1999;).

2.2.3.2.3. İşten ayrılma ve personel devri (Turnover)

İşten ayrılma iki şekilde gerçekleşir: birincisi bir örgütün kadrosunda istihdam edilen işgörenin kendi kararıyla iş ilişkisini bitirdiği gönüllü işten ayrılma; ikincisi işverenin işgörenin iş ilişkisine kendi isteği olmadan son verdiği gönülsüz işten ayrılma (Dess ve Shaw, 2001; Eren, 2015). Buna rağmen çoğu araştırma ise örgütten ayrılmayı işgörenin bilinçli ve kasıtlı isteği olarak kabul eder, işverenin işgöreni işten

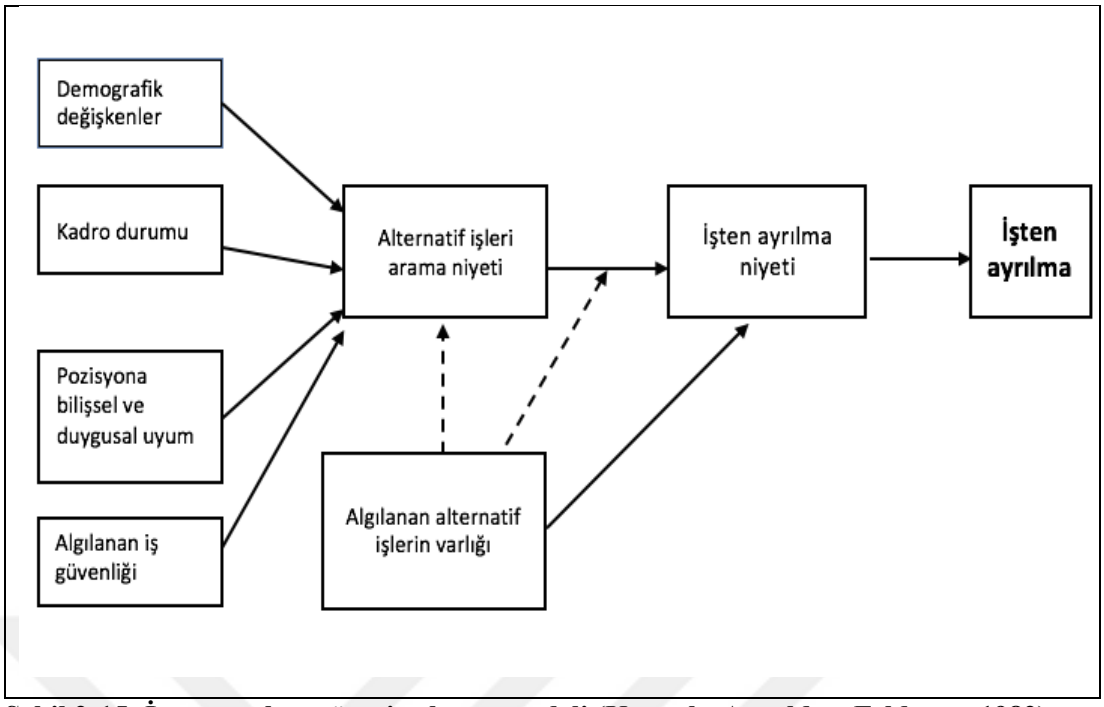
çıkarmasını işten ayrılmaya dahil etmemektedir (Lum vd., 1998; Tet ve Meyer, 1993). Örgütte personel devri aşağıdaki formülle hesaplanır (Eren, 2015):

$$\text{Personel devri} = \frac{\text{bir yılda işten ayrılanların sayısı}}{\text{Ortalama toplam personel sayısı}} \times 100$$

Personel devrinin örgüte hem dolaylı hem de doğrudan maliyeti vardır (Tumwesigye, 2010). Bazı örgütlerdeki işler işgörenin deneyim ve ustalığını gerektirir. İşgörenin işten ayrılmasının yol açtığı personel devri bu tür örgütlere sıkıntı yaratmaktadır. Çünkü işgörenleri kalifiye hale getirmek, işveren için zaman ve masraf gerektiren bir durumdur. Bu nedenle özellikle böyle örgütlerde personel devri örgütü yıpratmaktadır (Eren, 2015; Staw, 1980). Öte yandan personel devrinin sosyal sermaye kaybına yol açtığından ötürü, örgüte dolaylı maliyeti de vardır. Örgütten ayrılanlar geriye kalan işgörenlerde motivasyon kaybına neden olabilmekte, bu durum da iş verimini düşürerek örgüt için zarara neden olabilmektedir. Ayrıca yeni gelen işgörenlerin tecrübesizliği de örgüt verimini düşürebilmektedir (Dess ve Shaw, 2001; Eren, 2015).

Bir örgütün eğer personel hizmetleri güçlüyse, işgörenlerin ihtiyaçları karşılanacak ve iş tatminleri artacaktır ve böylece örgüte bağlılık geliştireceklerdir. Bu nedenle örgütün personel devrine bakılarak da o örgütün başarısı konusunda tahmin yürütülebilir (Eren 2015). İşe devamsızlık ve personel devri yüksek olduğu zaman maliyet de doğrudan artacaktır. Bu nedenle pek çok örgüt işgörenleriyle güçlü örgütsel üyelik ilişkisi yaratmaya çalışmaktadır. Örgütlerde uzun yıllar çalışan üyelerde düşük oranda devamsızlık olduğu görülür (Mowday vd., 1982).

Örgütten ayrılma davranışı ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu görüşü pek çok araştırma tarafından desteklenmektedir (Marsh ve Mannari, 1977; Mowday, Steers ve Porter, 1979; O'Reilly ve Caldwell, 1980; Porter vd., 1974; Shore ve Martin, 1989; Tett ve Meyer, 1993). Şekil 2-15'de işten ayrılma sürecindeki değişkenlerin birbiriyle ilişkileri modellenmiştir.



Şekil 2-15: İşten ayrılma süreci çalışma modeli (Kaynak: Arnold ve Feldman, 1982)

2.2.3.2.4. Örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe devamsızlık ve personel devri ilişkisi

İşe devamsızlık, hızlı değişen personel devri gibi işi aksatan davranışlar düşük örgütsel bağlılık ve iş tatminsizliği gibi soyut tutumları yansıtır. Öte yandan yüksek örgütsel bağlılık ve iş tatmini de işe devamsızlık ve düşük personel devrini meydana getirir (Falkenburg ve Schyns, 2007). Yapılan araştırmaların bazılarında ise devamsızlık işgörenin işindeki herhangi bir konuda yaşadığı tatminsizlik sonucu ortaya çıktığını göstermektedir (Goldberg ve Waldman, 1999). Düşük devamsızlık ile düşük personel devir hızı olduğu örgütte örgütsel bağlılığın da yüksek olduğu görülmektedir (Mowday vd., 1982). Yapılan çoğu araştırma işgörenin iş tatmini arttıkça işten ayrılma ve devamsızlık davranışında azalma olduğunu gösterir. Bu araştırmalarda her ne kadar işe devamsızlık ve işten ayrılma davranışı ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğu savunulsa da (Çekmecelioğlu, 2007; Çetin ve Basım, 2011; Falkenburg ve Schyns, 2007; Lum vd., 1998; Robbins, 2003; Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988; Shalley, Gdlson ve Blum, 2000; Tett ve Meyer, 1993), diğer araştırmalar iş tatmini ile örgütsel bağlılık kıyaslandığında, örgütsel bağlılığın iş tatminine göre işe geç gelme ve işten ayrılma davranışlarıyla daha güçlü bir ilişkisi olduğunu ve örgütsel bağlılığın bu davranışları azaltma gücünün daha

yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Arnold ve Feldman, 1982; Cohen ve Galon, 2007; Goldberg ve Waldman, 1999; Hackett, Bycio ve Hausdorf, 1994; Marsh ve Mannari, 1977; O'Reilly ve Caldwell, 1980; Porter vd., 1974; Shore ve Martin, 1989).

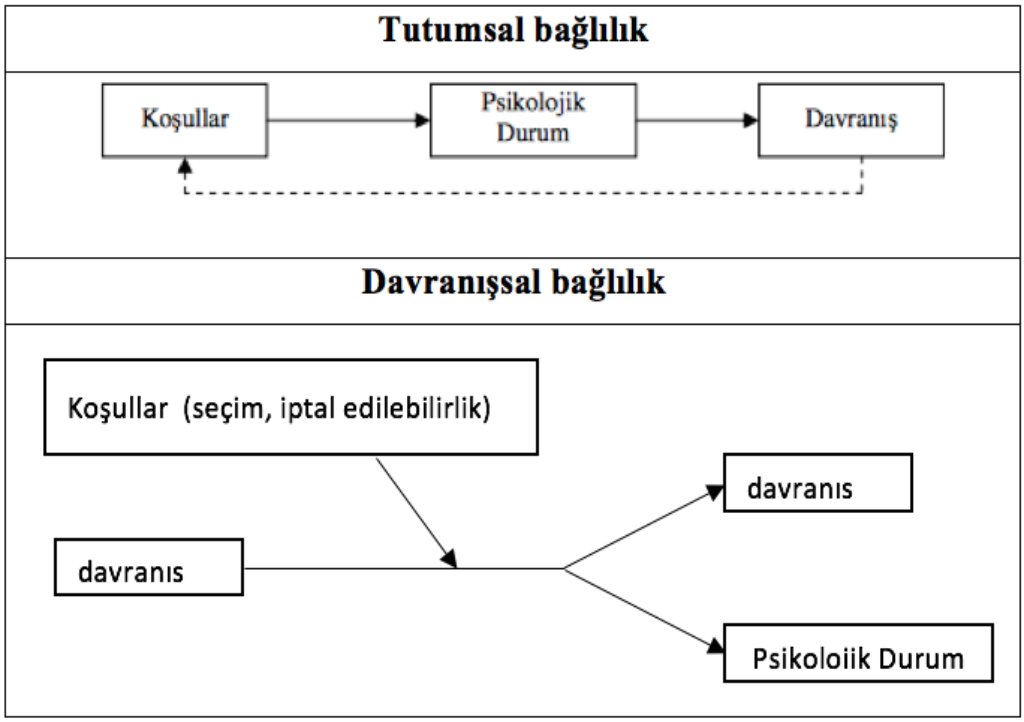
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Modelleri

Örgütsel bağlılık konusunda birçok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırmalar ve teoriler öne sürülmektedir. Bu araştırmada, örgütsel bağlılık konusunda Etzioni, Wiener, Katz ve Kahn, Burchanan, Kanter, Mowday, O'Relly ve Chatman, Allen ve Meyer ile Cohen'in sınıflandırmalarına yer verilmiştir.

2.2.4.1.Mowday'in davranışsal ve tutumsal yaklaşımı

Mowday vd. (1978), örgütsel bağlılığı tanımlarken farklılık olsa da tüm tanımlarda iki temel farkın ortaya çıktığını söyler. Pek çok araştırmacı örgütsel bağlılığı incelerken yapısal olarak ya tutumsal ya da davranışsal olarak ele alırlar. (Barutçugil, 2004; Bateman ve Strasser, 1984; Blau ve Boal, 1987; Meyer ve Allen, 1991; Mowday vd., 1978). Pek çok tanım örgütsel bağlılığı davranışsal temellere dayandırır. Örneğin bir kişinin örgütsel bağlılığından bahsederken "davranışlarıyla bağlı", "normatif beklentilerin ötesine geçen davranışlar" gibi açıklamalar kullanılır. Öte yandan tutumsal yaklaşım ise bireyin kimliği örgütünki ile eşleştiği veya örgütün amaçlarıyla bireyin amaçları uyumlu olduğu zaman ortaya çıkar (Mowday vd., 1978). Tutumsal yaklaşım, bağlılığın duygusal bir tepki olduğunu savunurken; davranışsal yaklaşım ise bağlılığın bireyin önceki davranışlarının bir devamı olduğu düşüncesini benimser (Barutçugil, 2004).

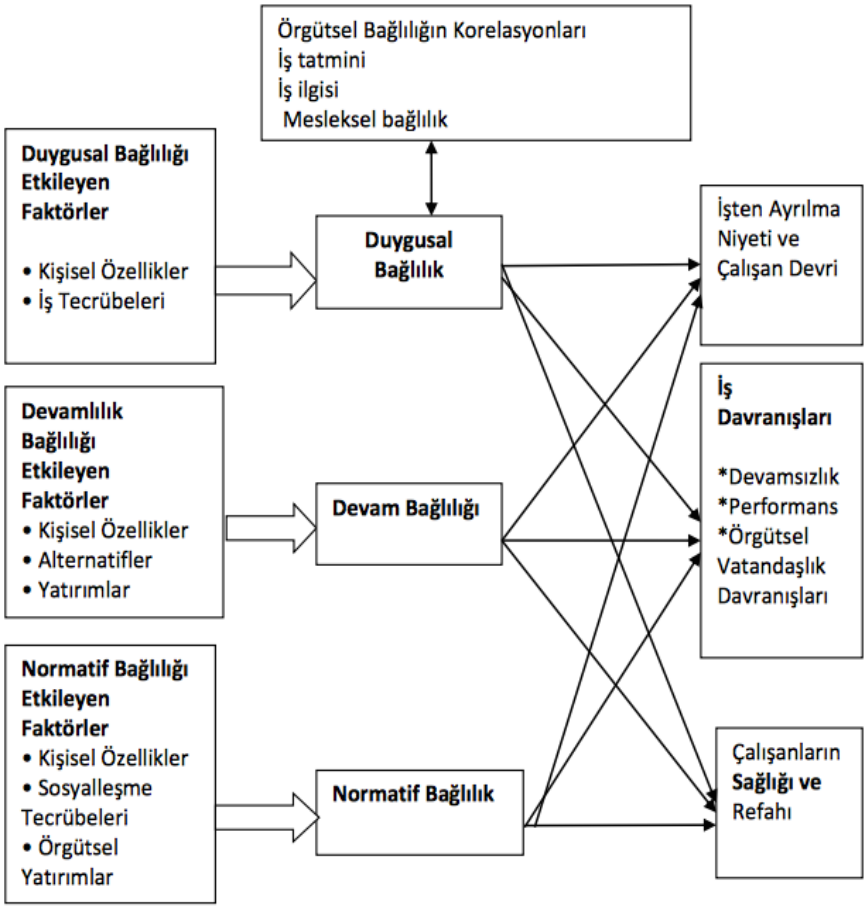
Tutumsal bağlılık, insanların örgütle olan ilişkilerini düşündükleri süreçte; çoğunlukla bireylerin kendi değer ve amaçlarının örgütünkiyle eşdeğer olduğu düşünce yapısında görülür. Davranışsal bağlılık ise örgüte tamamen kenetlenerek problemlerle baş ettiği süreci inceler (Meyer ve Allen, 199, s.62).



Şekil 2-16: Örgütsel bağlılıkta davranışsal ve tutumsal perspektif (Kaynak:Meyer ve Allen, 1991, s. 63)

Tutumsal bağlılığı ifade eden şekil 2-16'da düz çizgiler bağlılığın neden sonuç ilişkisini, kesikli çizgiler ise bağlılığın sürekli hale getiren tamamlayıcı nitelikteki değişkenleri göstermektedir. İşgörenin içinde bulunduğu koşullar, psikolojik durumunu etkilemekte ve bu da işgören davranışının sürekli hale gelmesine yol açmaktadır. Sonuçta işgören örgüte bağlılık duymaktadır. Şekilde 2-16'da görüleceği üzere, işgören davranışları bazı koşullar nedeniyle sürekli hale gelmekte ve psikolojik bakımdan örgüte bağımlı hale getirmektedir. İgören içinde bulunduğu bu psikolojik durum geri besleme etkisi yaratarak işgörenin örgüte bağlılığını güçlendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 40-41).

2.2.4.2.Üç boyutlu Allen ve Meyer modeli



Şekil 2-17: Üç boyutlu Allen ve Meyer modeli (Kaynak: Meyer v.d., 2002)

Örgütsel bağlılık alanında en çok kullanılan model muhtemelen Meyer ve Allen (1990)'e ait olan üç boyutlu bağlılık modelidir (Antilla,2014; Ghosh ve Swamy, 2014; Meyer vd, 2002). Bu model örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığının eş zamanlı olarak işgörenler tarafından deneyimlendiğini ileri sürer (Jaros, 2007). Becker'ın yan bahis teorisi Meyer ve Allen'in 3 boyutlu örgüt modeline temel oluşturmuştur (Ghosh ve Swamy, 2014). Meyer ve Allen (1984) ilk olarak örgütsel bağlılığı duygusal (isteklilik) ve devam (ihtiyaç) bağlılığı olmak üzere iki boyutlu olarak düşünmüşler (Manetje, 2009) ve 1990 yılında araştırmalarına üçüncü boyut olan normatif (zorunluluk) bağlılığını da eklemişlerdir (Ghosh ve Swamy, 2014). Bu üç boyut örgütsel bağlılığın gelişimini ve işgören davranışının olası sonuçlarını ortaya koymaktadır (Manetje, 2009).

Duygusal bağlılık

Tutumsal bağlılık olarak da anılan Meyer ve Allen'in duygusal bağlılığı Kanter'in bir gruba karşı duygusal bağlılık olarak tanımladığı uyum bağlılığından yola çıkılarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık işgörenin örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşmesi, ona dahil olması ve örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duymasıdır (Balay, 2000; Meyer ve Allen, 1990; 1984). Örgüte bağlı işgörenler istedikleri için örgütte çalışmaya devam ederler. Çalışma deneyimi duygusal bağlılıkla en güçlü ve en tutarlı pozitif ilişkiye sahiptir. İşgörenler mecbur olduklarından değil örgütte kalmak istediklerinden dolayı kalırlar (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık, işgörenin işine ve iş çevresine karşı verdiği duygusal tepkilerle ilişkilidir. Duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenin iş arkadaşlarından, yaptığı işten doyum sağlaması daha yüksek olur ve işine daha çok sarılır (Balay, 2000). Yüksek duygusal bağlılığı olan işgörenler, olmayanlara göre daha fazla ve daha yoğun çalışsalar da daha az stres yaşarlar (Fornes ve Rocco, 2004). Eisenberger, Fasalo ve Davis-LaMastro (1990)'ya göre duygusal bağlılık dönütün yeterince verildiği durumlarda ortaya çıkabilir. İşgörenler dönüt ve taktiri aldıkları zaman örgüte karşı güçlü sadakat duygusu da geliştirebilirler.

Araştırmalar duygusal örgütsel bağlılığı ilişkiler, hobiler, ikamet yeri, hayattan memnun olma, sağlık durumu, fiziksel olarak zinde olma gibi iş hayatını dışarıdan etkileyen değişkenlerin etkilediğini göstermektedir. Birey örgüte dahil olduğunda, örgütün kimlik ve değerlerini kendisininkiyle bağdaştırdığında duygusal bağlılık ortaya çıkar (Dockel, Basson ve Coetzee, 2006). Allen ve Meyer (1990)'a göre işgörenlerin duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler: işgörene verilen işin cazibesi, örgütün işgörenden ne beklediğini açıkça belirttiği rol açıklığı, işgörenin yaptığı işin amacı konusunda farkındalığının olması, işgörenden işin gereklerini yerine getirmesinin talep edilmesi, üst yönetimin işgörenlerden gelen önerilere açıklığı, işgörenler arasındaki uyum, işgörenin örgütün verdiği sözlerin yapılacağı konusundaki güveni, işgörenlerin eşitliği, işgörenlere örgütün verdiği önem, işgörenlerin performansına yönelik dönüt vermek, işgörenlerin kendi iş yükü ve performans standartları konusunda karara katılımını sağlamaktır (Doğan ve Kılıç, 2007, ss.44-45).

Meyer ve Allen (1991) ayrıca işgörenlerin duygusal bağlılık yordayıcılarının üç temel kategoride meydana geldiğini ortaya koymuşlardır: (1) örgütsel özellikler, (2) kişisel özellikler, (3) iş deneyimi özellikleri (Kumari ve Afroz, 2013).

Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmasından dolayı doğacak zarardan dolayı örgüte duyduğu bağlılığı ifade eder (Allen ve Meyer, 1984, s.375). Bu tür bağlılıkta birey istese de örgütten ayrılamamaktadır. Çünkü ayrılmak onun için birtakım maliyetin yanında, birtakım güçlükler de doğurmaktadır. Örgütte kalmak istemesinin temel nedeni örgütte kalmaya ihtiyaç duymadır (Allen ve Meyer, 1990, 1991). Birey belirli hedefleri takip ederek faaliyet göstermesinden başka alternatifi olmadığı zaman veya işgörenin bir örgütte kaldığı sürede yaptığı yatırımların ve bunlardan faydalarının maliyeti örgütten ayrılmasının maliyetinden daha fazla olduğunda devam bağlılığı ortaya çıkar (Balay, 2000, s.22; Dockel vd., 2006). İşgören ayrılmadan doğacak maddi, sosyal, psikolojik ve diğer maliyetlerin yüksek olacağından dolayı örgüte bağlanmaya mecbur kalır (Jaros vd., 1993).

Becker'in yan bahis teorisindeki bağlılık davranışın devamlılığına olan eğilime ve işgörenin ayrılması durumundaki karşılaşacağı kaybın idrakine vurgu yapar. Becker (1960) bireyin bu idrakinin de bağlılık için önemli bir unsur olduğuna vurgu yapar (Meyer ve Allen, 1991; Jaros vd., 1993). Becker'in bağlılık tanımlamalarından yola çıkılacak olursa örgütsel bağlılık işgörenin örgütten ayrılması durumunda uğrayacağı maliyet kaybının bilincinde olarak bu idrakle örgütte devam etmeye karar vermesidir.

Allen ve Meyer (1990)'a göre devam bağlılığını etkileyen faktörler: işgörenin mevcut örgütte kazandığı yetenek ve deneyimlerinin başka örgütlerde ne derecede işe yarayacağı endişesi, işgörenin eğitiminin başka örgütlerde mevcut durumundan daha çok yarar sağlamayacağı düşüncesi, işgörenin iş değişikliği ile ikamet değişikliği istememesi, örgüt yararına çalışırken aslında bireysel yatırım yaptığını düşünmesi, örgütten ayrılma durumunda kazandığı emeklilik primini kaybedeceği düşüncesi, işgörenin

bulunduğu çevreden ayrılmak istememesi, işgörenin ayrılma durumunda alternatiflerinin mevcut örgütünden daha iyi olmayabileceği endişesi (Doğan ve Kılıç, 2007, s.46).

Normatif Bağlılık

Bu bağlılık türünde, birey örgüte karşı sorumluluğu ve görevleri olduğuna inanarak, kendini örgütte kalmaya zorunlu hissetmektedir. Buradaki zorunluluk, devam bağlılığında olduğu gibi örgütle ilgili çıkarlara dayanmamaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s.4). İşgörenin içinde bulunduğu ailesi, çevresi veya çalıştığı örgüt gibi sosyal toplum tarafından sadakatin bir erdem olduğunun sürekli vurgulanması dolayısıyla, bireyin sadakatin önemli olduğuna inanması, toplumun normlarını içselleştirerek psikolojik bir sözleşme yapmış hissiyle örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. (Allen ve Meyer, 1990, s. 4; Dockel, vd., 2006; Etzioni, 1975). Normatif bağlılık, vazife, zorunluluk ya da görev aşkı duygularından ortaya çıkar. Duygusal bağlılık gibi duygusal bir ilgiden kaynaklanmaz. Devam bağlılığından ise herhangi bir maliyet hesaplamasından dolayı meydana gelmediğinden dolayı farklıdır (Jaros vd., 1993).

2.2.4.3.Etzioni'nin sınıflandırması

Etzioni'nin bağlılık sınıflandırması örgütsel bağlılığı sınıflandırma ve kavramsallaştırmak için yapılan ilk araştırmalar arasındadır (Balay, 2000; Büssing, 2002). Etzioni (1968; 1975) örgüt yapısını açıklamak için uyum teorisini geliştirmiştir. Etzioni (1971) örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinin katılımcıların örgütsel güce pozitif uyumu ile oluşabileceğini belirtir. Bu uyuma da katılım (involvement) der. Katılımın iki yönlü olacağını ve pozitif olduğunda bağlılık (commitment), negatif olduğunda ise yabancılaşma (alienation) gerçekleşeceğini belirtir.

Örgüt, yöneticilerin katılımcıları kontrol ettiği ve katılımcıların da örgüte karşı uyumlarının sağlandığı bir düzenektir. Bu bağlamda analitik olarak diğer toplum birimlerinden ayrılmaktadır. Örgütler planlı olarak tasarlanabilecek, inşa edilebilecek yapay birimlerdir. Aile, arkadaşlık grupları, toplumlar değişir ve gelişirken örgütler sadece yeniden organize edilebilir. Bu yapaylık nedeniyle örgütler resmi kontrollere ve performansa uygun planlı ödüllere dayanmak zorundadır (Etzioni, 1975). Etzioni

örgütün üyelerinin performansını etkilemek için kullandığı güç türlerini Şekil 2-18'de gösterildiği gibi zorlayıcı (coercive), faydacı (utilitarian-remunerative) ve kuralcı (normative) olmak üzere üçe ayırmıştır. Bu güç türlerinin de örgüt üyelerinin katılımını ahlaki (moral), hesapçı (calculative) ve yabancılaştırıcı (alienative) olmak üzere üç şekilde etkilediğini belirtmiştir (Balay, 2000; Etzioni, 1968, 1975; Mishra, 2005). Üç güç türünü üç katılım (bağlılık) türüyle birleştirince ortaya dokuz tür uyum ilişkisi ortaya çıkmaktadır.

	Katılım – Bağlılık türleri		
Güç Türleri	**Yabancılaştırıcı**	**Hesaplayıcı**	**Ahlaki**
Zorlayıcı	**1**	**2**	**3**
Faydacı	**4**	**5**	**6**
Kuralcı	**7**	**8**	**9**

Şekil 2-18: Uyum ilişkisinin bir tipolojisi (Etzioni, 1975, s. 12)

Zorlayıcı güç: Alt seviyedeki üyeleri korku ve baskı ile kontrol altına alır. Hapishaneler, akıl hastaneleri ve ordudaki temel eğitim bu gücü kullanır (Balay, 2000; Lunenburg, 2012; Etzioni, 1975).

Faydacı güç: Alt düzey üyeleri kontrol etmek için maaş, başarı ödülü, ek ücret, iş güvenliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi ödül ve dışsal pekiştireçler kullanır. Pek çok özel şirket, kooperatifler, birlikler ve çeşitli devlet daireleri bu gücü kullanır (Balay, 2000; Lunenburg 2012; Etzioni, 1975).

Kuralcı/normatif güç: İlginç bir iş, hedefle özdeşleşme, topluma katkıda bulunma, gibi içsel pekiştireçler kullanır. Yönetimin gücü ise bu durumda sembolik ödülleri ustalıkla kullanması, prestij ve itibar sembollerini tahsis etmek, örgütteki kabulü sağlama becerisiyle ortaya çıkar. Pek çok profesyonel insan bu normatif örgütlerde çalışır. Üniversiteler, kiliseler, hastaneler, profesyonel kurumlar bunlara örnektir (Balay, 2000; Lunenburg, 2012; Etzioni, 1975).

Yabancılaştırıcı bağlılık: Yoğun ve negatif bir uyumla ortaya çıkar ve birey, örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelir. Hapishanedeki mahkumlar, akıl hastanelerindeki hastalar veya çoğu ordudaki üyeler örgütlerine yabancılaşmakla karşı karşıya kalırlar. Ancak ordudaki üyeler örgütün amaç ve değerlerini benimseyip zarar görmeyeceklerine inandıkları taktirde ahlaki bağlılığa geçebilmektedirler (Balay, 2000; Lunenburg 2012; Etzioni, 1975).

Hesapçı bağlılık: Bazen pozitif bazen de negatif bir uyumla ortaya çıkabilmektedir. Örneğin hapishanede, hapishane yetkilileri ile bir ilişki kuranlar hasapçı bağlılık geliştirebilmektedir (Balay, 2000; Lunenburg 2012; Etzioni, 1975).

Ahlaki bağlılık: Standartlar ve değerler içselleştiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişmelerden etkilenmediği zaman yüksek düzeyde pozitif uyumla gerçekleşir. Bir dine mensup cemaat üyeleri, siyasi bir partiye kendini adamış taraftar ve bir liderin sadık bir takipçisi bu bağlılığı geliştirir (Balay, 2000; Etzioni, 1975; Lunenburg 2012).

Etzioni'ye göre örgüt zorlayıcı bir güç kullandığı zaman üye örgüte düşmanlıkla tepki vererek yabancılaşmış bir bağlılık geliştirir. Hesaplayıcı güçle karşılaşan üye bireysel çıkarlarını sağlamak için uğraşarak faydacı bir bağlılık geliştirir. Normatif güce karşı üye ise örgütün yararlı özelliklerine ahlaki bir bağlılık geliştirir. Bazı örgütler bu üç gücü beraber kullanır (Balay, 2000; Etzioni, 1975; Lunenburg 2012).

2.2.4.4.Wiener'in sınıflandırması

Wiener (1982, s.421) örgütsel bağlılığı "Kişinin çalıştığı örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmesi için içselleştirilmiş zorlayıcıların bir bütünü" olarak tanımlar. Allen ve Meyer'ın normatif bağlılığı Wiener'in bu teorisine dayanır. Wiener'in bu modeli iki temel faktöre dayanır: araçsal motivasyon ve sosyal normatif inançlar (Jaros, 2007; Young, 2006).

Araçsal normatif inançlar, davranışın sonuçları ve değerlerine yönelik işgörenlerin inançlarının işlevini; sosyal normatif inançlar ise bireyin üzerinde etkisi olan diğer insanların bireyden yapmasını bekledikleri konusundaki bireyin inançlarını

ifade eder (Wiener, 1982, s.420). Araçsal eylemler işgörenin kendisiyle alakalıyken sosyal normatif eylemler örgütle alakalı durumlarla ilgilidir (Balay, 2000).

Weiner (1982) normatif bağlılığı sadakat ve görevin genelleştirilmiş değeri olarak görür, yani işgörenler işe alınmadan önce de kendilerinde var olan, bağlı olduğu sosyal birime karşı hissettikleri ahlaki sorumluluk durumudur. Birey yer aldığı her durumda ve sosyal örgütte bu duyguları da beraberinde getirecektir (Wiener, 1982; Zadeoğulları, 2010).

Wiener (1982)'a göre bağlılık aile, evlilik, din bağlılıklarıyla açıklanır bu nedenle örgütsel bağlılığın işgörenin örgüte duyduğu ahlaki bir zorunluluk olduğunu söyler. İşgörenler davranışlarını sadece kişisel faydaları için değil aynı zamanda bu davranışın ahlaki ve doğru olduğuna inandıkları için yaparlar. Birey, örgütün misyon, vizyon ve politikaları kendilerininkiyle uyumlu olduğu zaman da özdeşleşme yaşayarak bağlılık geliştirmektedir (Young, 2006; Zadeoğulları, 2010).

Weiner (1982) normatif bağlılık teorisinde aynı zamanda üç sadakat türünden bahseder: kör sadakat, ahlaki zorunluluk ve dengeli bağlılık (Singh, vd., 2008).

Wiener (1982)'ın normatif bağlılık teorisinden önce Wiener ve Gechman (1977'den Akt. Ugboro, 1993, s.31) çalışmalarında bağlılıktan doğan bir davranış biçiminin aşağıdaki özellikleri taşıması gerektiğini ortaya koymuşlardır. Davranış,

- örgüt yararına gösterilen kişisel fedakarlıkları yansıtmalıdır;
- devamlılık göstermelidir, yani davranışlar sadece ceza veya pekiştireç gibi çevresel kontrollere bağlı olmamalıdır;
- örgüte ilişkin bireyin bireysel kaygısını göstermelidir. Örneğin birey örgütle ilgili faaliyet ve düşüncelere büyük vakit ve çaba ayırmalıdır.

2.2.4.5.Katz ve Kahn'ın sınıflandırması

Katz ve Kahn (1978), örgütlerin devamlılığının örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler sayesinde olacağını ifade eder. Örgütsel bağlılığı sağlamanın temel unsurunun da örgütte işgörenlerin onlardan beklenen sorumluluklarını yerine getirmeleriyle sağlanacağını vurgular.

Katz ve Kahn (1978) örgütsel bağlılığın genellikle işe geç kalma, yavaşlık, işçi değişimi gibi davranışları azalttığı düşüncesindedir. Örgüte bağlı işgörenlerin örgütün piyasadaki rekabet yeteneğini garanti altına alacak yaratıcı veya inovatif olacakları ekstra rol davranışlarında istekli olabileceklerini, yani kendilerinden beklenen biçimsel rollerinin (in-role) dışında fazladan üzerlerine görev almaya (extra role) istekli olabileceklerini belirtmiştir (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002; Zhu, 2013). Bağlı işgörenlerin örgütün amaç ve hedeflerini kabul edip onlara kolayca bağlanabileceklerini de vurgulamıştır (Valentine vd, 2002).

Katz ve Kahn (1978) örgütsel bağlılığı ikiye ayırır: araçsal bağlılık, anlatımsal bağlılık. Başkaları tarafından verilen dış ödüller, işgörenler için önem arz eder ve bu ödüllere ulaşmak için işgörenlerin örgüte yönelik gösterdikleri bağlılık araçsal bağlılıktır. Araçsal bağlılığı olan işgörenler diğer örgütlerin imkan ve seçenekleri gibi çeldiricilerden kolayca etkilenebilirler. Öte yandan işgörenin yaptığı işten dolayı içsel motivasyonuyla örgüte duyduğu bağlılık anlatımsal bağlılıktır. Anlatımsal bağlılığı olan işgören başka çeldiricilerden kolayca etkilenmez.

2.2.4.6.Buchanan'ın sınıflandırması

Buchanan bağlılığı; örgütün amaç ve değerlerine, hedef ve amaçlar noktasında örgüt yararına araçsal çıkardan bağımsız olarak duygusal ve partizan bir bağlanma olarak tanımlar (Buchanan, 1974). Buchanan bağlılığı metodolojik olarak üç gruba ayırır: özdeşleşme (identification), katılım (involvement) ve sadakat (loyalty).

Özdeşleşme (idenfication): İşgörenin örgütün değer ve amaçlarını kendisinin gibi benimsemesidir (Balay, 2000; Buchanan, 1974; Sodhi, 2015; Mohan, 1993).

Katılım (Involvement): İşgörenin iş rolü faaliyetlerine karşı psikolojik olarak bağlanma ve bu faaliyetleri benimsemesidir (Balay, 2000; Buchanan, 1974; Sodhi, 2015; Mohan, 1993).

Sadakat (Loyalty): Örgüte işgörenin duygusal hislerle içten bağlılık duymasıdır (Balay, 2000; Buchanan, 1974; Sodhi, 2015; Mohan, 1993).

2.2.4.7.Kanter'in sınıflandırması

Örgüt hedeflerine üyelerinin ihtiyaçlarını gidererek ve üyeler de örgütün beklentilerini karşılayarak ulaşır. Örgüte bağlı olan işgören tamamen kendini örgüte adayacak ve onunla özdeşleşecektir. Bu nedenle Kanter'a göre bağlılık birey ve sosyal gruplar arasındaki bağlantıyla ortaya çıkar (Kanter, 1972). Kanter 19. yüzyılın başarılı toplumlarının, içlerindeki üyelerin toplum yararına yatırım ve fedakârlıkları yoluyla güçlü bağlılıklar inşa ettiğini belirtmiştir. Bu toplumlar, bireyleri duygusal, ahlaki ve araçsal olarak topluma dahil etmişler ve böylece sosyal kontrole, grup birliğine ve sürekli katılıma olan bağlılığı ortaya koymuşlardır. Buradan yola çıkarak Kanter, üyelerden beklenilen davranışların üyelerde devam, kenetlenme ve kontrol olmak üzere üç farklı tür bağlılık meydana getirdiği sonucuna varmıştır. Fedakarlık ve yatırım devam bağlılığını; feragat ve paylaşım kenetlenme bağlılığını; teslimiyet de kontrol bağlılığını destekler (Kanter, 1968; 1972).

Devam bağlılığı (continuance commitment): Bireyin örgütte yaptığı işe bağlanarak örgütte kalmaya devam etmeyi, örgütün sürekliliğini istemesi ve bunun için çalışmasıdır. Kanter (1968)'e göre örgüt üyesinin örgüt için yaptığı yatırım ve fedakarlıklar devam bağlılığını ortaya çıkaran iki etmendir. Fedakarlık; örgütün, örgüt üyesi olması karşılığında bireyden bir şeylerden vazgeçmesini istediğinde meydana gelir. Fedakarlık yapan birey için üyelik anlamlı, değerli ve kutsaldır. Yatırım ise üyenin kaldığı süre içinde örgütle girdiği çıkar ilişkisi içerisinde ortaya koyduklarıdır. Bu bağlılıkta üyenin mevcut varlığı örgüte ve kendisine çıkar sağlayacaktır. Böylece kendisine bağlı işgören isteyen örgüt, üyelerinin potansiyel kaynaklarını, enerjilerini ve varlıklarını örgüte adamaları için ödül ve kazanç sunarken; üyeler de örgütün onlara sağladığı kazançlar için örgüt yararına daha çok çalışacaktır. Özetle fedakarlık veya yatırım etmenleri üyenin örgütten ayrılmasına engel olur. Örgüt üyesi, eğer yaptığı yatırım ve fedakarlıkların kaybı farklı seçeneklerde elde edeceğinden daha büyükse devam bağlılığı geliştirir. Devam bağlılığı üyenin maliyet ve ödülleri düşünerek oluşturduğu bir bağlılık olduğu için bilişsel yönelimler içermektedir (Aydın, 2008; Gül, 2000; Kanter, 1968).

Kenetlenme bağlılığı (cohesion commitment): duygusal bağlılık olarak da adlandırılan kenetlenme bağlılığı, bir grup sosyal ilişkiye, bir gruba bağlılıktır. Birey grubun her bir üyesine dolayısıyla da grubun tamamına sadakat duyar ve onlarla

kenetlenir. Birey, her bir örgüt üyesiyle dolayısıyla da grubun tamamıyla ilişkide bulunur, sadakat, kimlik birliği ve gruba aidiyet duygusu hissederek grupla kenetlenir dolayısıyla da doyum sağlar ve örgüte bağlanır. Kanter (1968) kenetlenme bağlılığında feragat ve paylaşımın önemli iki etmen olduğunu vurgular. Feragat, grup uyumu konusunda grubun uyumunu bozan, çelişkili durum yaratan ilişkilerden uzak durmayı içerir. Örgüt, üyenin örgüte olan sadakat ve bağlılığını etkileyebilecek ailevi, ikili ve dış dünyadaki sahip olduğu ilişkilerinden feragat etmesini sağlayacak yapısal düzenlemeler yapabilir. Birleşme ise, üyelerde "biz duygu" bilincini oluşturan düşünceyi ifade eder. Üyelerin bir bütünün bir parçası olması, onunla özdeşleşmesi, ortak bir amaç için beraber çalışması kenetlenme bağlılığını yükseltir.

Kontrol bağlılığı: Sosyal kontrole veya normlara bağlılık olarak da ifade edilen Kanter (1968)'in kontrol bağlılığı otoriteye itaatin ahlaki bir gereklilik olduğunu ve sistemin taleplerinin doğru olduğunun düşünülmesini sağlar. Birey kendisini yöneten sistemin yaşamına anlam verdiğini ve yine bu gücün taleplerini yerine getirerek bu anlama ulaşabileceğini düşünür. Böylece örgüte bağlılık geliştirir. Kanter (1968)'e göre kontrol bağlılığı için ipotek ve teslimiyet iki önemli etmedir. İpotek bireyin özerk kimliğini azaltır ve olumsuz bir tür bağlılık yaratır. Birey varlığının küçük olduğunu, büyük olan örgüt olmadan varlığının bir önemi olmadığını vurgular. Böylece taleplerin ahlaki ve adil olduğunu düşünerek normlara kendini adamadan da özgüvenini kazanamaz. Teslimiyette ise ipotekten farklı olarak bireyin kimliğini değersiz görme duygusu yoktur. Bireyde teslimiyet olabilmesi için örgütün varoluş anlamının ve örgütsel çekiciliğin kavranması önemlidir. Bu da özellikle karizmatik bir liderin yardımıyla örgütün kurumsallaşmasının sağlanmasıyla oluşur. Teslimiyet için örgüt ve lider karizması önemlidir (Aydın, 2008; Kanter, 1968, 2000).

Kanter (1968)'in bu üç bağlılık türünün hem birbiriyle ilişkisi hem de birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devam bağlılığı yüksek olan örgütlerde üyelerin örgütte kalma süreleri daha yüksektir; kenetlenme bağlılığı yüksek olan örgütlerde, dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı örgütün kendisini savunma gücü daha yüksektir; kontrol bağlılığının hakim olduğu örgütlerde ise üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütünkilerinkini uyum içerisinde gördükleri için özdeşleşmeleri daha yüksek olmaktadır. Kanter (1968), bağlılık türlerinin farklı sonuçları olsa da örgütlerin bağlılık derecesi yüksek olan üyelere sahip olmak için bu üç yaklaşımı da beraber kullanmaları gerektiğini belirtmektedir (Gül, 2002; Kanter, 1968; Sökmen, 2000).

2.2.4.8. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986), örgüt ile üyelerinin arasındaki psikolojik bağı oluşturan değişkenlerin net olarak belirlenememesinden dolayı örgütsel bağlılığın öncülleri, süreçleri ve sonuçlarına yönelik birçok yaklaşım olduğunu, buna rağmen kesin bir uzlaşı sağlanamadığını belirtmişlerdir (Sürücü ve Maşlakçı , 2018, s.55)**.** Bu yaptıkları araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığın bireyin örgüte karşı psikolojik bağının hem türünü hem de gücünü yansıtan bir tutum olduğunu ileri sürerek **(**O'Reilly ve Chatman, 1986) ve Kelman (1958)'ın çalışmalarından yola çıkarak örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almışlardır: uyum (compliance), özdeşleşme (identification) ve içselleştirme (internalization) (Gül, 2000; Meyer ve Herscovitch, 2001; O'Reilly vd., 1990; Pierce ve Jussila, 2011; Sürücü ve Maşlakçı, 2018). O'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirmenin farklı açılardan olumlu sosyal örgütsel davranışlarla (örgütün veya örgütteki birey ve grupların yararını sağlamak için yapılan davranışlar), yapılan iş miktarıyla ve örgütte kalma niyetiyle ortak temelleri olduğunu ortaya koymuştur (Becker, 1992, s.233).

Uyum bağlılığı (compince commitment): İnsanların özel ödüllere ulaşmak için veya cezadan kaçmak için davranış sergilemeleriyle ortaya çıkan araçsal bağlılıktır (Becker,1992; O'Reilly vd., 1990; Balay 2000).

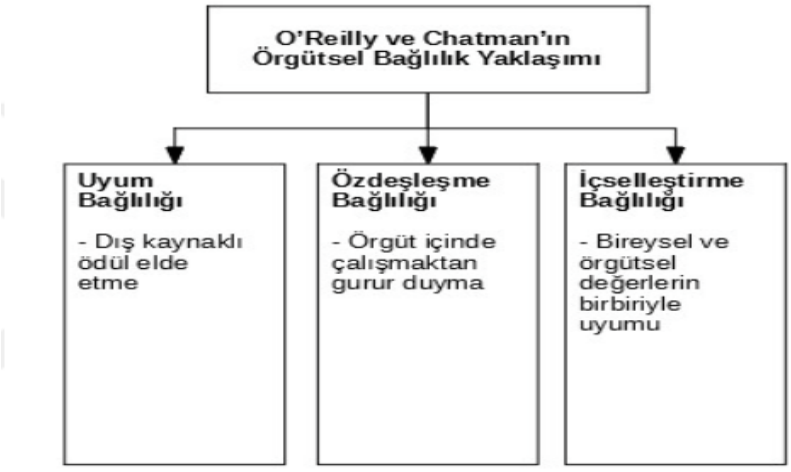
Özdeşleşme bağlılığı (identification commitment): Sosyal sınıflandırma teorisine (Hogg ve Turner, 1985) dayalı olan ve "Ben kimim?", "Hangi sosyal sınıfa aitim?" sorularını soran özdeşleşme (Pierce ve Jussila, 2011) insanların bir başka kişi veya grupla tatmin edici, tanımlayıcı bir yakın ilişkide olmak için tutum ve davranış sergilediklerinde ortaya çıkan bağlılıktır (Becker,1992; O'Reilly vd., 1990). Güçlü özdeşleşme duygusuna sahip işgören örgütün bir parçası olmak için çabalar ve bundan gurur duyar, örgütün özelliklerini üzerinde taşır ve kendini başkalarına tanıtıp ifade etmede örgütün fikir ve düşüncelerinden yararlanır (Pierce ve Jussila, 2011; Gül, 2000.

İçselleştirme bağlılığı (internalization commitment): Gruba veya örgüte ait içeriğin kişinin değerlerine uygun olduğu zaman tutum ve davranış sergilemesiyle oluşan psikolojik bağlılıktır (Becker, 1992; O'Reilly vd., 1990). İçselleştirme, örgütün değer ve amaçları bireyin değer ve amaçları olduğu

zaman (Pierceve ve Jussila, 2011), örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılınması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2000). Sonuç olarak örgütün başarısı bireyin başarısı olarak görülürken örgütün başarısızlığı da yine bireyin bireysel başarısızlığı olarak görülür (Pierce ve Jussila, 2011).

O'Reilly ve diğerlerine (1990) göre özdeşleşme ve içselleştirme örgüt çıktıları için pozitif bir etkiye ve örgütün beklentilerine dönük sonuçlara sahiptir ve bu durum da, işgörenler tarafından kabul edilen işle ilgili norm ve değerlerin uzun süre etkiye sahip olmasına bağlanmaktadır. Öte taraftan ise uyum negatif bir etkiye sahiptir ve ödül maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara yöneltir. Bu durum ise bu tür bir bağlanmanın geçici olduğundan örgüte yararlı olan değer ve normların kabulünü içermesine bağlanmaktadır (Becker,1992; Balay, 2000).

Şekil 2-19'da O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı özetlenmiştir. Dış kaynaklı ödüller elde etme amaçlandığında uyum bağlılığı; örgütle özdeşleşerek örgütte çalışmaktan mutluluk ve gurur duyulduğunda özdeşleşme bağlılığı; bireyin değerleriyle örgütünkiler uyumlu olduğunda ise içselleştirme bağlılığı ortaya çıkar.



Şekil 2-19: O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı (Kaynak:Kılıçoğlu, 2018, s. 36)

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu başlık altında Türkiye'de ve yurtdışında yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

2.3.1. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırmaya rastlanmıştır. Bunlar: Şanlı (2014)'nın ortaöğretimde, Akgül (2012)'ün ilkokullarda, Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz (2013)'ın ortaöğretimde yaptığı araştırmalardır. Bunların dışında okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel kimlik algılarını bağımsız olarak veya başka değişkenlerle ilişkisini inceleyen pek çok araştırmaya rastlanmıştır. Ayrıca imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı veya örgütsel bağlılıklarına ilişkin bulunan tek araştırma ise sadece kimlik algısı üzerine Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmadır.

Şanlı (2014) 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Malatya'da ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarını belirlemek; bu algıların bağımsız değişkenlere göre değişip değişmediğini saptamak; örgütsel kimlik ile örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisini ortaya koymak amacıyla bir araştırma yürütmüştür. Araştırmaya 521 öğretmen katılmıştır. Araştırmada liselerde görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, okul türü, görev yeri, mesleki kıdem ve branş türü değişkenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel imaj ve örgütsel bağlılık algılarına etkileri bakımından analizler yapılmıştır. Araştırmada örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği, örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığın % 12' sini açıkladığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının yüksek olduğu, öğretmenlerin genel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okullarıyla özdeşleşme, okuluna aidiyet geliştirme ve okulunu sahiplenme bakımından örgütsel kimlikle bütünleşme sağladığı ve okullarıyla olan bağlarının güçlü olduğu belirtilmiştir. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak, öğretmenlerin örgütsel kimlik algı düzeylerinin okul türü, görev yeri, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Akgül (2012), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Sakarya ilinde 311 öğretmenle 2011 yılında tarama modelinde bir araştırma yürütmüştür. Araştırmada öğretmenlerin algılarındaki farklılıklar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, branş, hizmet süresi, istihdam, iş arkadaşlarından destek görme, okul yöneticilerinden takdir görme ve ücret değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Akgül (2012) örgütsel kimliğin duygusal bağlılık ($r=.58$; $p<.05$), devam bağlılığı ($r=.27$; $p<.05$) ve normatif bağlılık ($r=.35$; $p<.05$) ile pozitif ilişkisinin olduğunu ve ilişkilerin orta düzeyde anlamlılık gösterdiğini ifade etmiştir. Cinsiyet değişkenine göre normatif ve devam bağlılığında kadın ve erkek öğretmenler arasında herhangi bir farklılık gözlenmezken, duygusal bağlılıkta erkek öğretmenlerinki daha yüksek gözlenmiştir. Ayrıca örgütsel kimlik algısı erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre ise örgütsel kimlik algısında bir farklılık gözlenmezken, örgütsel bağlılık açısından sadece normatif bağlılık düzeyinde kıdem süresi arttıkça öğretmenlerin normatif bağlılıklarının arttığı görülmüştür.

Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz (2013)'ın yaptığı araştırma Ankara ilinde 23 lisede görev yapan 923 öğretmen, idari ve destek personeline uygulanmıştır. Araştırma örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırmadır. Araştırmacılar örgütsel kimliğin güçlenmesi sonucunda örgütsel bağlılığın da güçleneceği ve güçlü örgütsel kimlik algısına sahip işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergileyebileceklerini belirtmişlerdir. Araştırmada örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışının, güçlü bir örgütsel kimlik algısının doğal bir sonucu olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

YÖK tez taramasında imam hatip okullarında öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. YÖK tez araştırmalarında yapılan literatür taraması dışında ise imam hatip öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı üzerine yapılan bir araştırma bulunmuştur.

Arslan (2018) imam hatip okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi amacıyla Malatya, Çorum, Hatay ve

Diyarbakır illerinde 305 öğretmenle bir araştırma yürütmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinin yüksek olduğu ve mezun olunan fakülte değişkeninden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeylerinin cinsiyet, çalışılan yer, mesleki deneyim süresi ve çalışılan okulda çalışma süresinden etkilenmediği ancak mezun olunan fakülte değişkeninden etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Ayrıca öğretmenlerin "Örgütsel Bağlılık" ve "Örgütsel Kimlik Algıları" üzerine bağımsız araştırmalar taranmıştır. Eğitim ve Öğretim alanında örgütsel bağlılık üzerine 241 yüksek lisans ve doktora tezi incelenmiştir. Bu araştırmada öğretmenlerin cinsiyet ve kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılıklarının analizleri ile karşılaştırmak üzere yapılan diğer araştırmalar incelenmiştir. Örgütsel bağlılık boyutlarının ayrı ayrı ele alındığı araştırmalar inceleme dışında bırakılarak toplam bağlılık sonuçları ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet değişkeninde:

Kılıçoğlu (2018), Balçık (2018), Aydoğan (2018), Polat (2018), Bakcak (2017), Tan (2017), Çavundurluoğlu (2016), Sönmez (2016), Çıkrıkçı (2016), Güner (2015), Küçük (2015), Kalay (2015), Sevgin (2015), Özbakır (2015), Ceyhan (2014), Tanrıseven (2014), Ezer (2014), Akgül (2014), Bilgin (2014), Kılıç (2014), Korkmaz (2014), Deniz (2013), Kurt (2013), Günce (2013), Gümüş (2013), Alaş (2012), Kayır (2012), Aras (2012), Soykan (2012), Eskiköy Aydoğan (2010), Kılınç (2010), Kılıçoğlu (2010), Dirikan (2009), Erdaş (2009), Başyiğit (2009), Savgun Doğruöz (2009), Öztürk (2009), Uğurlu (2009), Danış (2009), Yalçın (2009), Başyiğit (2009), Zeyrek (2008), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Tülek (2008), Özkan, (2008), Izgar (2008), Doğan (2008), Çakır (2007), Al (2007), Zaman (2006), Erdoğmuş (2006) ve Nal (2003) örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre herhangi bir fark göstermediğini ortaya koymuşlardır.

Göven Konakçı (2018), Alcan (2018), Demircan (2018), Gençdal (2018), Kızıltaş (2015), Özdemir (2015), Yakut (2015), Gök (2014), Tınaz (2014), Odabaş (2014), Ağıroğlu Bakır (2013), Ay (2013), Cevahiroğlu (2012), Tulunay (2010), Özcan (2008) örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiğini ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek bağlılığa sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Gönen (2016) ve Kaya (2016) ise kadın

öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Örgütsel bağlılığın kıdem değişkenine göre analizleri incelendiğinde:

Gençdal (2018), Göven (2018), Alcan (2018), Bakcak (2017), Bayata (2017), Olgungül (2017), Çıkrıkçı (2016), Güner (2015), Kalay (2015), Gönen (2016), Güner (2015), Yüksek (2015), Kırsoy (2015), Kızıltaş (2015), Arslan (2015), Özdemir (2015), Kaçay (2015), Gök (2014), Akgül (2014), Kılıç (2014), Kurt (2013), Ay (2013), Günce (2013), Alaş, (2012), Cevahiroğlu (2012), Eskiköy Aydoğan (2010), Kılınç (2010), Kılıçoğlu (2010), Tulunay (2010), Dirikan (2009), Erdoğan (2009), Başyiğit (2009), Savgun Doğruöz (2009), Doğan (2008), Tülek (2008), Özcan (2008), Çağlar (2008), Erbaş (2008), Izgar (2008), Çakır (2007), Erdoğmuş (2006) , Zaman (2006) ve Nal (2003) örgütsel bağlılığın kıdeme göre herhangi bir fark göstermediğini ortaya koymuşlardır.

Polat (2018), Demircan (2018), Kılıçoğlu (2018), Tan (2017), Çavundurluoğlu (2016), Küçük (2015), Sevgin (2015), Akdemir (2016), Tınaz (2014), Tanrıseven (2014), Yalçın (2014), Yirci (2014), Bilgin (2014), Odabaş (2014), Deniz (2013), Gümüş (2013), İci (2012), Kayır (2012), Gören (2012), Aras (2012), Yavuz (2008) ve Zeyrek (2008) örgütsel bağlılığın kıdem değişkenine göre fark gösterdiği ve kıdem süresi arttıkça bağlılığın da arttığını araştırmalarında ortaya koymuşlardır. Öte yandan Soykan, (2012) ve Aydemir (2009) ise kıdem süresi azaldıkça bağlılığın arttığını tespit etmişlerdir.

Yapılan literatür taramasında eğitim ve öğretim alanında örgütsel kimlik algısını araştırmak üzere yapılan araştırmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. YÖK tez taraması sonucunda, 4 doktora (Şahin, 2014; Şanlı, 2014; Kasap Çobanoğlu 2008; Ağlargöz, 2011) ve 4 yüksek lisans (Emeksiz, 2015; Gül, 2015; Arslantaş, 2015; Akgül, 2012) olmak üzere örgütsel kimlik üzerine yazılmış 8 tez bulunmuştur. Ayrıca Arslan (2018), Taşdan (2015), Uğurlu ve Arslan (2015), Argon ve Ertürk (2013) de öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı üzerine araştırmalar yapmışlardır.

Cinsiyet değişkenine göre Gül (2015) öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının anlamlı bir fark gösterdiğini ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel kimlik algısı olduğunu belirtirken; Arslantaş (2015), Şanlı (2015),

Akgül (2012), Argon ve Ertürk (2013), Taşdan (2015) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek kimlik algısına sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Öte yandan Kasap Çobanoğlu (2008), Uğurlu ve Arslan (2015) örgütsel kimlik algısının cinsiyete göre bir fark göstermediğini tespit etmişlerdir.

Kıdem değişkenine göre Gül (2015), Arslantaş (2015), Şahin (2014), Şanlı (2015) Akgül (2012), Arslan (2018) ve Kasap Çobanoğlu (2008) öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının anlamlı bir fark göstermediğini ortaya koymuşlardır. Argon ve Ertürk (2013) ve Taşdan (2015) ise kıdeme göre örgütsel kimlik algısının anlamlı bir fark gösterdiğini ve kıdem arttıkça örgütsel kimlik algısının arttığını tespit etmişlerdir. İncelenen araştırmalarda kıdem azaldıkça örgütsel kimliğin arttığını ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Boutwell (2003) "Kuzeybatı Florida'daki Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik-Benlik Algısı ve Örgütsel Bağlılıkları" adlı araştırmasını 223 öğretmen üzerinde yapmıştır. Öğretmenlerin örgütsel kimlik ile benlik algısı ve bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda okul kimliği ve öğretmen bağlılığı arasında önemli bir ilişki saptamıştır. Boutwell okullarının örgütsel kimlikleri ve öğretmenlerin özsaygısı etkileşimi sonucunda öğretmen bağlılığının ortaya çıktığını ancak okul kimliğinin öğretmenin benlik saygısından daha çok, örgütsel bağlılığa katkısı olduğunu belirtmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları için fark edilme, bilinme ve takdir edilmeye ihtiyaçları vardır. Bu araştırmada Boutwell'in, Mowday ve diğerlerinin (1979) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin 15 maddesine 10 madde daha ekleyerek geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Boutwell örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark tespit edememiştir.

Middleton (2008) öğretmenlerin yöneticilerin dürüstlüğü ve yeterliği konusundaki algılarının onların örgütsel bağlılıklarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini ve örgütsel kimliğin bu durumlarda arabulucu etkisini incelemek üzere Kuzey Florida Öğretmen sendikasına üye 192 ortaokul öğretmeniyle bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yönetici algılarının örgütsel kimlik seviyesi, örgütsel bağlılık, örgütsel

vatandaşlık davranışı ve iş tatminiyle olumlu bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ortaokul öğretmenleri, okul yöneticilerinin yeterliliği ve dürüstlüğü hakkında yüksek algıya sahip olduklarında aynı zamanda yüksek örgütsel kimlik algısına da sahip olmaktadırlar. Yüksek örgütsel kimliğe sahip olan öğretmenler daha olumlu örgütsel vatandaşlık davranışı göstermekte, daha fazla iş tatmini yaşamakta ve daha yüksek örgütsel bağlılık geliştirmektedirler. Middleton ayrıca öğretmenlerin örgütsel kimliklerinin kısmen öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve lider algılarına aracılık ettiğini belirtmektedir.

Sadeghian, Hoveida ve Jamshidian tarafından (2011), Isfahan Öğretmen Eğitim Merkezi öğretmenleri arasında örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya Isfahan bölgesindeki Öğretmen Eğitimi Merkezlerindeki 60 öğretmen katılmıştır. Araştırmada Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (1991) ve Cheney Örgütsel Kimlik Ölçeği (1982) kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel kimliğin sadakat faktörünün duygusal bağlılıkla, üyelik faktörünün normatif bağlılıkla, benzerlik faktörünün de devam bağlılığıyla ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik arasında güçlü bir bağlılık bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Cho (2012) Amerika'daki 15 Başpiskoposluk bölgesindeki 39 Katolik Lisesinde "Katolik liselerindeki Katolik öğretmenlerin inançları ve bağlılıkları arasındaki ilişki" adlı bir araştırma yürütmüştür. Araştırmaya 751 öğretmen katılmıştır ve Katolik öğretmenlerin inançlarıyla okula bağlılıkları arasında önemli derecede bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin güçlü inancının okullarına bağlılıklarının bir tahmin unsuru olduğu ve bağlılığın inancın bir sonucu olduğu çıkarımına varılmıştır. Cho araştırmasında Amerika'daki Katolik lisesinin inanç olduğu kadar eğitim topluluğu olarak da bilindiğini ve bu nedenle Katolik Kilisesi'nin dogmatik ve eğitim değerlerinin Katolik Lisesi'nin sadece değer ve kimliğini değil aynı zamanda öğretmenlerin tutum ve davranışlarını da etkilediğini belirtmiştir. Aynı zamanda Katolik lisesi kültürü inançlı olan öğretmenleri etkileyerek bağlılıklarını da etkilemektedir. Cho ayrıca özellikle incile ve okulun manevi liderine ilişkin Katolik okul kimliğinin, bağlılığın önemli bir tahmin unsuru olduğunu da belirtmiştir (Cho, 2012).

Ciriello (1987) Washington'da Katolik Ortaokulunda çalışan 655 öğretmenle yaptığı araştırmada bağlılıkla tatmin, kişisel öğretim amaçları ve bireysel unsurların ilişkisi araştırılmıştır. Katolik okulunda öğretmenlik yapanlardan çoğu profesyonel nedenlerden daha ziyade örgütle ilgili sebeplerden dolayı okulda çalışmayı tercih etmektedirler. Katolik Okullarındaki öğretmenlerin hayatındaki inancın yeri onların okulun Katolik kimlik algılarını etkilemektedir. Böylece öğretmenlerdeki Katolik okul kimliği algısı da örgütsel bağlılığın en önemli tahmin unsuru olarak saptanmıştır.

Squillini (2001) Katolik okullarda 339 öğretmenle yaptığı öğretmen bağlılığı üzerine araştırmada ise okulun misyonunun önemli bir motivasyon unsuru olduğunu ve öğretmenlerin bağlılığının çoğunlukla misyona ve mesleğe bağlılıktan kaynaklandığını ortaya koymuştur.

Tarr (1992) Boston Katolik ortaokul ve lise seviyelerindeki okullarda çalışan 940 öğretmenle yaptığı araştırmada Katolik okullarına bağlılığı, dinin önemine ve tatmine etki eden değişkenleri göz önünde bulunduran teorik bir model olarak oluşturmuştur. Tarr, Criello ve Convey (1993) "dini okullardaki öğretmenler arasında bağlılık ve tatmin" adlı araştırmalarında da örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki saptamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, kimlik ve güçlü bağlılık arasındaki ilişki sonucunda Katolik okulunun kimliğini güçlendirmek için yüksek bağlığı olan öğretmenler Katolik misyonuyla alakalı olan okulun amaçlarını gerçekleştirmeye daha da istekli olacaklardır (Tarr, 1992; Tarr, vd., 1993).

Jakuback (2017) Amerika'nın Loisiana Eyaletinde Baton Rouge'daki Diocese bölgesinde, Katolik okul kimliğinin beş yıl öğretmenlik kariyerlerinden sonra öğretmenlerin memnuniyet ve görev algılarını nasıl etkilediğini anlamak üzere Katolik Kilise Okulunda çalışan ve 5 yıl kriterine uyan 58 öğretmenle görüşme tekniğinden yararlanarak bir araştırma yapmıştır. 2016-2017 eğitim öğretim yılında 9'u Baton Roug, ve diğerleri Hammond, Independence, Paincourtville ve Ponchatoula olmak üzere 16 kilise ortaokulunda 16 öğretmenle görüşme talebi yapılmıştır. Nitel araştırmada 16 okuldan gönüllü 13 öğretmenle görüşülmüştür. Jakuback (2017); kültür, iklim, diğer meslektaşlarla işbirliği ve dayanışma, yöneticilerin güven ve desteği gibi örgütün kimliğini oluşturan unsurların araştırmada öğretmenler için önemli olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin işten ayrılmama nedenlerinde, öğretmenlerin yarıdan çoğu yönetici desteği demiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş tatmini

yaşayarak bağlılık geliştirmesinde Katolik okulunun örgütsel kimliğinden kaynaklanan öğretmenlerin okulun misyonuna olan bağlılığı yattığı görülmüştür. Ücret gibi dış etkiler önemli olsa da öğretmenlerin okulda kalmak istemeleri örgütsel bağlılık gibi iç etkenlere daha bağlı olduğu belirlenmiştir. Yöneltilen sorular neticesinde öğretmenler; düşük ücret sayesinde öğretmenler elenerek iyi öğretmenlerin kaldığını belirtmişler ve "bir çocuğun hayatında fark yaratmak veya bir çocuğun gelişimini izlemek beni okuldan ayrılmaktan alıkoyuyor" cevabını vermişlerdir. Öğretmenlerin diğerleri, dış pekiştireçler olmasa da inançları ve bir inancı paylaşmak gibi iç motivasyon unsurlarıyla işlerine büyük bir tatmin duyarak Katolik okulundaki pozisyonlarına bağlılık geliştirdiklerini ortaya koymuşlardır. Araştırmada üç temel soruya yanıt aranmıştır. Birinci soru: Öğretmenlerin öğretmenlik kariyerlerinin beşinci yıllarından sonra Katolik Kilise Okulunda kalma nedenleri nelerdir? Cevaplar; inanç, kültür, iklim ve meslektaş dayanışmasıdır. İkinci soru: Öğretmenlerin örgütte kalmaya devam etme kararlarını sağlamada öğretmenlerin Katolik okul kimliği algıları nasıldır? Öğretmenler, Katolik okul kimliğinin okulda kalmaları için en önemli sebep olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin okuldaki kimlik ve misyon algıları Katolik okulunda kalmaları için bir motivasyon unsuru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü soru: Öğretmenlerin Katolik okul kimliği algıları Katolik okuluna devamlarını nasıl etki yaratıyor? Araştırmaya göre Katolik okul kimliği öğretmenlerin okulda kalmaları için önemli bir motivasyon unsurudur (Jakuback, 2017). Pek çok araştırma göstermiştir ki örgütsel bağlılık ve işten ayrılma davranışı arasında güçlü bir ilişki vardır ve örgütsel bağlılık varsa işten ayrılma davranışı azalır (Goldberg ve Waldman, 1999; Marsh ve Mannari, 1977; Arnold ve Feldman, 1982; Shore ve Martin, 1989; Porter vd., 1974, Hackett vd., 1994; O'Reilly ve Caldwell, 1980; Cohen ve Galon, 2007). Jakuback'in araştırmasındaki Katolik okul kimliğinin öğretmenlerin okulda kalmalarını etkilediği sonucu da gösteriyor ki Katolik kimliği örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Wang (2010) örgütsel bağlılığın iş stresi, mental sağlık ve başarı motivasyonu değişkenlerinin üniversite öğretmenlerinin performansında rol oynadığı hipotezini kanıtlamak için bir araştırma yapmıştır. 494 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Araştırma örgütsel bağlılığın üniversite öğretmenlerinin iş performansında önemli derecede pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. İş performansının duygusal bağlılıkla pozitif, devam bağlılığıyla negatif ilişkisi olduğu; devam bağlılığı

ve duygusal bağlılığın pozitif ilişkisi olduğu, iş stresi ve zihin sağlığının negatif ilişkisi olduğu, başarı motivasyonun ve zihin sağlığının pozitif ilişkisi olduğu düşünceleri desteklenmiş; iş stresi ve iş performansının negatif ilişkisi olduğu ve zihin sağlığı ve iş performansının pozitif ilişkisi olduğu düşünceleri araştırmada reddedilmiştir.

Hulpia, Devos ve Van Keer (2011) dönüşümcü liderlik ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilşkiyi liderlik fonksiyonlarını inceleyerek yaptıkları araştırmaya Belçika'nın Flanders bölgesinde 46 ortaokuldaki 1522 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının destekleyici liderlik niteliğinin, katılımcı karar almayla ilgili olduğu tespit edilmiştir.

Nagar (2012) Jammu Üniversitesinde çalışan 225 öğretmenden 153'ünün yaş ve cinsiyet değişkeni üzerinden tükenmişlik ve iş tatmini, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bir araştırma yürütmüştür.. Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre; yaşı büyük olan öğretmenlerin daha genç olanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Koul (2016) Chandigarh'daki devlet okullarındaki öğretmenlerin cinsiyet, hizmet süresi değişkenlerine göre örgütsel bağlılıklarını incelemek üzere 120 öğretmenle bir araştırma yürütmüştür. Meyer ve Allen (1990)'ın örgütsel bağlılık ölçeğini kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları cinsiyete ve hizmet süresine göre farklılık göstermemektedir.

Joolideh (2008) Bangalore (Hindistan) ve Sanandaj (İran)'daki öğretmenlerin iş değerleri ve örgütsel bağlılıkları ve yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 80 okuldan 800 öğretmen ve 80 yöneticiyle bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre Bangalore ve Sanandaj'daki öğretmenlerin orta düzeyde bir örgütsel bağlılığı olduğu tespit edilmiştir. Bangalore ve Sanandaj'daki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında önemli bir farklılık görülmemiştir. Bangalore ve Sanandaj'daki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bangalore ve Sanandaj'daki öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları çalıştıkları okulun özel okul mu devlet okulu mu olmasına bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Bangalore ve

Sanandaj'daki öğretmenlerin çalışma deneyimine göre örgütsel bağlılıklarının bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir.

Shamma (2018) İsrail'deki Arap okullarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının üzerinde cinsiyetin etkisini belirlemek üzere 250 öğretmenle bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre İsrail'deki Arap okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları oldukça yüksek çıkmıştır. Öte yandan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre önemli bir farklılık göstermektedir.

Sheikh (2017) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri ve bağlılığın sonuçlarını belirlemek amacıyla Punjab Üniversitesi İşletme ve Ekonomi Fakültesindeki öğretim üyesi ve eğitim görevlileri ile bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre yaş ve kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttığını ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Bartkowiak (2015) Polonya'da farklı kıdemlere sahip çoğunluğu ilk ve orta okulda görev yapan 276 öğretmenin duygusal, devam ve normatif faktörlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmak üzere bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre kıdemin örgütsel bağlılık için önemli bir belirleyici olduğunu ve kıdemli öğretmenlerin yeni başlayan genç öğretmenlere göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Kadyschuk (1997) doktora tezini Saskatchewan bölgesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin okullarına, mesleklerine ve sendikalarına karşı örgütsel bağlılıklarını araştırmak; örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenleri ve boyutlarını tespit etmek; örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenirlik ve geçerliklerini test etme üzerine 300 öğretmenle bir araştırma yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık, aynı anda farklı örgütsel bağlılık gösterebilen, yani aynı anda hem işine hem sendikaya hem de örgüte bağlılık gösterebilen, çok boyutlu bir yapıdır. Kadyschuk kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek bağlılık gösterdiğini tespit etmiş ancak öğretmenin öğretmenlik deneyimi ve örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki saptayamamıştır. Araştırmaya göre rol stresi, liderlik konuları, görev çeşitliliği, örgütte kalma niyeti örgütsel bağlılığının güçlü tahmin unsurlarıdır.

Naderi Anari (2012) lise İngilizce öğretmenlerinin duygusal zeka ve iş tatmini, duygusal zeka ve örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma ayrıca öğretmenlerin duygusal zeka, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyet ve yaşa göre bir farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin duygusal zeka ve iş tatmini, duygusal zeka ve örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında önemli pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin yaş ve cinsiyet değişkenine göre bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öte yandan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek duygusal zekaya sahip olduğu ve öğretmenlerin yaşa göre duygusal bağlılıklarının bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Wu (2012) Taiwan'da okul yöneticilerinin sevilebilirliği hususunda algı, okul kimliği ve öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere farklı ortaokul ve bir üst seviye okullarda çalışan 360 öğretmenle bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ortaokul öğretmenlerinin bir üst seviye okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek yönetici sevilebilirliği algıları, daha yüksek örgütsel kimlik algıları ve daha yüksek iş tatminine sahip oldukları tespit edilmiştir. Algılanan yönetici sevilebilirliğinin okul kimliğinin en iyi tahmin unsuru olduğu; öğretmenlerin motivasyonunun tek tahmin unsurunun da örgütsel kimlik olduğu sonucuna varılmıştır.

Hu ve Fan (2015), öğretmenlerin psikolojik aidiyet mekanizmalarının mesleki ahlakın üzerindeki etkisini; öğretmenlerin mesleki bağlılığını ve örgütle özdeşleşmesini araştırmak üzere 208 ilk ve ortaokul öğretmeniyle bir araştırma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin psikolojik aidiyetlerinin mesleki bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve meslek ahlakıyla önemli pozitif bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin öğretmenlerin psikolojik aidiyeti ve mesleki ahlakı arasında aracı bir role sahip olduğu; mesleki bağlılığın ve örgütsel kimliğin de psikolojik aidiyetin bir sonuç değişkeni olabileceği; öğretmenlerin psikolojik aidiyetinin örgütsel kimlik algılarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Hu ve Fan ayrıca öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları yükseldiğinde okula daha çok aidiyet geliştirdikleri, okul için daha çok çalışmak istedikleri ve mesleki ahlak anlayışlarının da yükseldiğini belirtmektedir.

Lei ve Xiong (2018) Çin Üniversitelerindeki öğretmenlerin örgütsel kimlik derecelerinin üniversitelerin gelişim ve devamlılığı için önemli olduğu düşüncesiyle cinsiyet, yaş, eğitim, unvan ve yıllık gelirlerinin öğretmenlerin örgütsel kimliklerinin üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilerini araştırmak üzere bir araştırma yürütmüşlerdir. Öğretmenlerin örgütsel kimlikleri ve cinsiyetleri arasında zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak Lei ve Xiong kadın öğretmenlerin aldığı aile yardım ve desteğinin erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğu ve kadın öğretmenlerin bu nedenle erkek öğretmenlere göre daha yavaş unvana sahip oldukları için erkeklere göre de daha düşük örgütsel kimliğe sahip olduğu çıkarımını yapmışlardır. Öğretmenlerin unvanları ve gelirleriyle örgütsel kimliğin güçlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaş, gelir ve unvanlarıyla örgütsel kimlikleri arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çünkü öğretmenlerin yaşı demek kıdem demek, kıdem demek de öğretmenlerin daha yüksek unvana sahip olma olasılıkları, daha yüksek gelir ve dolayısıyla daha yüksek bağlılık ve örgütsel kimlik demektir. Bu nedenle yaşın örgütsel kimlikle hem doğrudan hem de dolaylı bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama araçları, verilerin toplanması, analizi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma nicel bir araştırma olup imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıklarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ve kimlik algısı ve bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu nedenle araştırmada değişkenler arasında nedensel ve karşılaştırmalı ilişkiyi inceleyen ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama araştırması bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklemler üzerinde yapılan araştırmalardır (Fraenkel ve Wallen, 2006'dan Akt. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). s.177). Tarama türü araştırmalarda ölçülen değişkenler arasında ilişkiler incelenebilir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme, ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar, 2007, s. 81).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2018- 2019 eğitim-öğretim yılı İstanbul ilinde imam hatip liselerinde görev yapan yaklaşık 7000 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem iki aşamada belirlenmiştir. İlk olarak tabakalı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Tabakalı örnekleme yöntemi evrenin alt homojen gruplara bölünmesiyle, her bir gruptan/tabakadan örneklemin, ayrı ayrı ve birbirinden bağımsız şekilde çekilerek seçildiği yöntemdir (Büyüköztürk, vd., 2016). İstanbul ili Anadolu yakası ve Avrupa yakası olarak iki tabaka olarak ele alınmıştır. Daha sonra basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Büyüköztürk vd., 2016). Bu yöntemin kullanılabilmesi için ele alınan

problemlerle ilgili bilgilerin evrene göre benzeşik (homojen) olması gerekir (Kaptan, 1991).

Bu ilçelerdeki okullara 400 anket dağıtılmış ve anketlerin 365'i geri dönmüştür. Anketler değerlendirildikten sonra geçerli anket sayısı 350'ye düşmüştür. Araştırmanın örneklemini böylece İstanbul ilindeki Ataşehir, Bağcılar, Başakşehir, Esenler, Esenyurt, Kartal, Küçükçekmece, Ümraniye, Üsküdar ve Pendik ilçelerindeki İmam hatip liselerinde görev yapan 350 öğretmen oluşturmaktadır. Tablo 3-1'de anketlerin uygulandığı ilçeler, ilçelerdeki öğretmen sayıları, okullar ve okullardaki öğretmen sayıları yer almaktadır.

Tablo 3-1: Örneklemi oluşturan imam hatip liselerindeki öğretmenlerin ilçelere göre dağılımı ve ilçelerdeki öğretmen sayıları

İlçe	Okul Adı	İlçelerdeki öğretmen sayısı	Dönen anket sayısı
Bağcılar	Bağcılar Anadolu İmam Hatip Lisesi Bağcılar Ahi Evran Anadolu İmam Hatip Lisesi Bağcılar Orhangazi Anadolu İmam Hatip Lisesi Bağcılar Selahattin Eyyübi Anadolu İmam Hatip Lisesi Hayrettin Karaman Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	313	63
Başakşehir	M. Emin Saraç Anadolu İmam Hatip Lisesi Şehit Haki Aras Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Akif İnan Anadolu İmam Hatip Lisesi TOKİ Aliya İzzetbegoviç Anadolu İmam Hatip Lisesi TOKİ Celalettin Ökten Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Başakşehir Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	225	93
Esenler	Ali Fuat Cebesoy Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Oruç Reis Anadolu İmam Hatip Lisesi	167	21
Küçükçekmece	TOKİ Güneşpark Evleri Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Şehit Mehmet Güder Anadolu İmam Hatip Lisesi TOKİ Halkalı Anadolu İmam Hatip Lisesi	292	38
Ataşehir	İstanbul Ataşehir Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Esatpaşa Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Esatpaşa Erkek Anadolu İmam Hatip Lisesi İstanbul Ataşehir Anadolu İmam Hatip Lisesi	277	38
Ümraniye	İstanbul Ümraniye Anadolu İmam Hatip Lisesi Asım Ülker Anadolu İmam Hatip Lisesi	226	32
Üsküdar	Henza Akın Çolakoğlu Anadolu İmam Hatip Lisesi Üsküdar Anadolu İmam Hatip Lisesi	330	37
Esenyurt	İhsan Nakipoğlu Anadolu İmam Hatip Lisesi	222	14
Pendik	Pendik Esenler Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	740	14
Kartal	Kartal Anadolu İmam Hatip Lisesi	221	16

3.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARACI

Ölçeklerin uygulanması 08.10.2018- 10.11.2018 tarihleri arasında yaklaşık bir ay sürmüştür. Ölçek uygulama döneminde çeşitli sıkıntılarla karşılaşılmıştır. Gidilen pek çok okulda ölçek uygulama süreci hakkında yetersiz bilgi nedeniyle tereddütlerle karşılaşılmıştır.. Öğretmenlerin pek çoğunun bilimsel araştırmalara karşı olumsuz tutumları olduğu ve güven duymadıkları gözlemlenmiştir. Bu nedenle ölçeklerin tamamı öğretmenlerle birebir görüşülerek ve açıklama yapılarak dağıtılmış, isteksiz olan öğretmenlere ölçek verilmemiştir. Ölçek uygulama sürecinde katılımcıların yanında olmanın güvenirlik ve geçerliği son derece etkileyeceği tahminine varılmıştır. Ayrıca okula yeni gelen öğretmenler ve stajyerlere ölçek uygulanmamıştır. Uygulanan Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinde ters maddelerin bulunmaması öğretmenler tarafından eleştirilmiştir. Yukarıda bahsedilen olumsuz yönetici tutumlarına rağmen pek çok okul yöneticisinin son derece yardımcı oldukları görülmüştür.

Bu araştırmada, "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği" kullanılmıştır. "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme olmak üzere 2 alt boyut, 25 maddeden oluşmaktadır ve 5'li likert tiptedir. Ölçek maddeleri beş cevap seçeneğini içerecek şekilde "Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum" skalası üzerinden yanıtlanmaktadır. "Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği", yönetim, öğretmen, öğrenci ve çevre olmak üzere 4 boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır ve 5'li likert tiptedir. Ölçek maddeleri beşli likert seçeneğini içerecek şekilde " Hiç, Az, Biraz/Orta, Çok, Tam" skalası üzerinden yanıtlanmaktadır.

3.3.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu araştırmada, Boutwell (2003)'in Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1979) tarafından geliştirilen "Örgütsel Örgütsel Bağlılık" ölçeğinden uyarladığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Boutwell (2003) West Florida Üniversitesi Müfredat Araştırma ve Profesyonel Eğitim Liderliği Bölümü'nde yapmış olduğu "Kuzeybatı Florida'daki Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik- Benlik Algısı ve Örgütsel Bağlılıkları" konulu doktora tezinde kullanmak üzere Porter ve diğerlerinin (1979) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin 15 maddesine 10 madde daha ekleyerek ölçeği geliştirmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılığı .90 bulunmuştur (Boutwell, 2003).

3.3.1.1.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ön uygulaması

Ölçme aracı geliştirilirken kullanılan istatistiksel analizlerin amacı, bireylere yöneltilen ve bireyde ölçmek istediğimiz değişkene ait olduğu düşünülen yazılı ya da sözlü uyarıcılara değişik formatta verilen tepkiler üzerinden, ölçme aracının sağlıklı bir araç olup olmadığını tespit etmek ve ideal ölçme aracı haline getirmektir (Tezbaşaran ve Gelbal, 2018). Bu nedenle araştırmada kullanılan Boutwell (2003)'in geliştirmiş olduğu ölçeğin güvenirlik ve geçerliğinin korunarak Türkçe ' ye uyarlaması için öncelikle İngilizceden Türkçeye çevirisi yapıldı. Daha sonra ölçeğin İngilizcesi tekrar Türkçeye çevrildi ve orijinal İngilizcesi ile karşılaştırıldı. Ölçeğin Türkçesi Eğitim Yönetimi, Ölçme ve Değerlendirme ile Türk Dili uzmanlarına incelettirildi. İnceleme sonucunda ölçekteki maddeler üzerinde düzenlemeler yapıldı ve ölçek uygulamaya hazır hale getirildi. Uyarlanan ölçeğin pilot uygulaması 247 katılımcıya uygulanmıştır.

Teorik ve ampirik bulgular ışığında değişkenlerin boyutları hakkında bilgi sahibi olunduğu durumlarda yapı geçerliği hakkında kanıt sunmak üzere doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır (Bollen, 1989; Brown, 2006). Ölçeğin geçerlik analizi için doğrulayıcı faktör analizine başlamadan önce, araştırmadan elde edilen verilerin tek değişkenli ve çok değişkenli normallik sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir ve inceleme sonucunda hem çok değişkenli basıklık hem de çok değişkenli çarpıklık değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Çok değişkenli normallik testlerinin istatistiksel olarak anlamlı olması, çok değişkenli normallik sayıltısının ihlal edildiğini göstermektedir. Çok değişkenli normallik sayıltısının karşılanamaması nedeniyle, normallik sayıltısının ihlaline karşı daha güçlü standart hata ce ki-kare test istatistiği sunan MLR kestirim yöntemi tercih edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir:

Tablo 3-2: Örgütsel bağlılık ölçeğinin ön uygulamasının DFA'sına ilişkin uyum indeksleri kestirimleri

RMSEA	0,07
X^2/s.d	595,594 / 270
Comparative Fit Index (CFI)	0.91
Tucker- Lewis Index (TLI)	0.90
Standardized RMR	0,05

Araştırma verisinin modele uyum sağlayıp sağlamadığını incelemek üzere, farklı model uyum indeksleri verilmiş ve modelin doğrulanıp doğrulanamadığı incelenmiştir. Model uyumu indekslerinin değerlendirilmesinde kullanılan indeksler ve bu indekslere ait kesme değerleri şu şekildedir: RMSEA için $0.05 < x \leq 0.08$ iyi uyum ve ≤ 0.05 mükemmel uyum (Jöreskog ve Sörbom, 1993); χ^2 / s.d için ≤ 2.5 mükemmel uyum (Kline, 2005), TLI ve CFI için ≥ 0.90 iyi uyum, ≥ 0.95 mükemmel uyum (Tabachnick ve Fidell, 2001; Marsh ve Hau, 1996), SRMR için ≤ 0.05 mükemmel uyum, $0.05 < x \leq 0.08$ iyi uyum (Brown, 2006).

Elde edilen uyum indeskleri göz önüne alındığında, RMSEA, CFI, RMR ve TLI değerlerinin iyi uyum gösterdiği görülmektedir. χ^2 / s.d değerine göre ise model-veri uyumunun mükemmel olduğu söylenebilir. Genel olarak analiz sonucunda raporlanan model-uyum indeksleri ve kesme değerleri dikkate alındığında, iyi bir model-veri uyumunun olduğunu söylemek mümkündür.

Aşağıdaki 2 boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeğine" ait standartlaştırılmış yol katsayıları, bu katsayılara ait hatalar anlamlılık değerleri ve açıklanan varyans oranları verilmiştir. Bu değerlere ait *p* değerleri incelendiğinde yol katsayılarının hepsinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, ölçekte yer alan maddelerin ölçeği yordadığı söylenebilir. Yol katsayıları 0,29 ile 0,86 arasında değişmektedir. Bu standartlaştırılmış değerler de 0,30'a yakın ve bu değerin üzerinde yer aldığı için ölçülmek istenilen özelliği ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca maddelere ait hatalar incelendiğinde, hataların düşük olduğu ve bu nedenle kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3-3: Örgütsel bağlılık ölçeğinin ön uygulamasına ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları

	Maddeler	Kestirim	Standart Hata	Çift Yönlü p-değeri	Açıklanan Varyans
Örgütsel bağlılık	m1	0.614	0.043	0.000	0.377
	m2	0.798	0.027	0.000	0.636
	m3	0.793	0.024	0.000	0.629
	m4	0.723	0.032	0.000	0.523
	m5	0.776	0.025	0.000	0.602
	m6	0.865	0.017	0.000	0.747
	m7	0.286	0.060	0.000	0.082
	m8	0.817	0.023	0.000	0.668
	m9	0.614	0.053	0.000	0.377
	m10	0.828	0.020	0.000	0.685
	m11	0.720	0.042	0.000	0.519
	m12	0.640	0.041	0.000	0.409
	m13	0.748	0.035	0.000	0.559
	m14	0.738	0.027	0.000	0.545
	m15	0.739	0.033	0.000	0.545
Örgütsel Özdeşleşme	m16	0.547	0.043	0.000	0.299
	m17	0.521	0.048	0.000	0.272
	m18	0.570	0.055	0.000	0.325
	m19	0.665	0.039	0.000	0.443
	m20	0.823	0.022	0.000	0.677
	m21	0.859	0.018	0.000	0.739
	m22	0.725	0.031	0.000	0.525
	m23	0.734	0.032	0.000	0.539
	m24	0.676	0.043	0.000	0.456
	m25	0.602	0.048	0.000	0.362

Yukarıdaki tabloda ayrıca boyutların her bir maddedeki açıkladıkları varyans miktarı verilmiştir. Örgütsel bağlılık boyutunun 1 -15 maddeleri için açıkladığı varyans %8 ile %75 arasında değişirken, özdeşleşme boyutunun 16-25 maddeleri için açıkladığı varyans %28 ile %74 arasında değişmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ön uygulamasında genel faktör doyumunun incelenmesinde McDonald's ω güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Ölçümlerden elde edilen faktör yüklerinin birbirine eşit olmamasından dolayı McDonald's ω tercih edilmiştir. Faktör yüklerinin eşit olmadığı durumlarda McDonald's ω katsayısının kullanımı diğer güvenirlik katsayılarına göre daha az yanlı sonuç vermektedir (Yurdugül, 2006; Zinbarg, Revelle, Yovel ve Lı, 2005). Tablo 3-4'de örgütsel itibar ölçeklerinin alt boyutlarına ilişkin McDonald's ω değerleri verilmiştir.

Tablo 3-4: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ön uygulamasına ait McDonald's Omega katsayısı

	McDonald's Omega katsayısı
Birinci Boyut	0,94
İkinci Boyut	0,85

Tablo 3-4 incelendiğinde, McDonald's ω güvenirlik katsayılarının ω = 0.94 ile ω =0,85 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçek maddelerinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.1.2.Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışmaları

Boutwell'in Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasından sonra yapılan ön uygulamasının güvenirlik ve geçerlik analizleri ölçeğin Türkiye'de uygulanması için yeterli kanıt sunmuştur. Bu nedenle ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği araştırma için toplam 350 kişiye uygulanmıştır

Bu araştırmada da, ilk olarak iki alt boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin" yapı geçerliği hakkında kanıt sunmak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi Mplus 7 programı kullanılarak yapılmıştır.

İlk olarak Örgütsel Bağlılık ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları raporlanmıştır. Oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi modelin her bir göstergesi tek bir boyutta yer almıştır ve ölçme hataları arasında herhangi bir korelasyonun olmadığı varsayılmıştır. Gizil değişkenler olan örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında korelasyon olmasına izin verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizine başlamadan önce, araştırmadan elde edilen verilerin tek değişkenli ve çok değişkenli normallik sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Normallik testlerine ilişkin Mplus 7 çıktıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3-5: Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin normallik testi

İki -Yönlü Çok Değişkenli Çarpıklık Testi Sonuçları	
Örneklem Değeri	311.133
Ortalama	49.682
Standart Sapma	1.530
p-değeri	0.0000
İki -Yönlü Çok Değişkenli Basıklık Testi Sonuçları	
Örneklem Değeri	1031.096
Ortalama	671.259
Standart Sapma	3.635
p-değeri	0.0000

Çok değişkenli normallik, veri setindeki her bir değişkenin tek değişkenli normal dağılıma sahip olduğu ve her bir değişken çiftinin iki değişkenli normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Hayduk, 1987). Yukarıdaki tabloda yer alan sonuçlar incelendiğinde, hem çok değişkenli basıklık hem de çok değişkenli çarpıklık değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Çok değişkenli normallik testlerinin istatistiksel olarak anlamlı olması, çok değişkenli normallik sayıltısının ihlal edildiğini göstermektedir.

Çok değişkenli normallik sayıltısının karşılanamaması nedeniyle, normallik sayıltısının ihlali daha güçlü standart hata ki-kare test istatistiği sunan MLR kestirim yöntemi (Wang ve Wang, 2012) tercih edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir.

Tablo 3-6: Örgütsel bağlılık ölçeğinin DFA'sına ilişkin uyum indeksleri kestirimleri

RMSEA	0,06
X^2/s.d	693,921 / 272 = 2,55
Comparative Fit Index (CFI)	0.91
Tucker- Lewis Index (TLI)	0.90
Standardized RMR	0,04

Örgütsel Bağlılık ölçeğinden elde edilen uyum indeksleri göz önüne alındığında, RMSEA ve χ^2 / s.d değerlerinin iyi uyum gösterdiği görülmektedir. CFI ve TLI indeksleri göz önüne alındığında ise yine iyi uyum görülmektedir. Standartlaştırılmış RMR değerine göre ise model-veri uyumunun mükemmel olduğu söylenebilir. Genel olarak analiz sonucunda raporlanan model-uyum indeksleri ve kesme değerleri dikkate alındığında, iyi bir model-veri uyumunun olduğunu söylemek mümkündür.

Aşağıdaki 2 boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeğine" ait standartlaştırılmış yol katsayıları, bu katsayılara ait hatalar anlamlılık değerleri ve açıklanan varyans oranları verilmiştir. Bu değerlere ait *p* değerleri incelendiğinde yol katsayılarının hepsinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, ölçekte yer alan maddelerin ölçeği yordadığı söylenebilir. Yol katsayıları 0,29 ile 0,82 arasında değişmektedir. Bu standartlaştırılmış değerler de 0,30'a yakın ve bu değerin üzerinde yer aldığı için ölçülmek istenilen özelliği ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca maddelere ait hatalar incelendiğinde, hataların düşük olduğu ve bu nedenle kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3-7: Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları

	Maddeler	Kestirim	Standart Hata	Çift Yönlü p-değeri	Açıklanan Varyans
Örgütsel Bağlılık	m1	0.56	0.04	0.000	0.319
	m2	0.78	0.02	0.000	0.608
	m3	0.74	0.03	0.000	0.553
	m4	0.75	0.02	0.000	0.555
	m5	0.82	0.02	0.000	0.664
	m6	0.87	0.02	0.000	0.749
	m7	0.29	0.05	0.000	0.083
	m8	0.81	0.02	0.000	0.648
	m9	0.63	0.04	0.000	0.397
	m10	0.83	0.02	0.000	0.690
	m11	0.74	0.04	0.000	0.552
	m12	0.65	0.03	0.000	0.427
	m13	0.76	0.03	0.000	0.577
	m14	0.36	0.17	0.000	0.128
	m15	0.73	0.03	0.000	0.531
	m16	0.53	0.04	0.000	0.282
Örgütsel Özdeşleşme	m17	0.55	004	0.000	0.309
	m18	0.57	0.04	0.000	0.327
	m19	0.68	0.03	0.000	0.451
	m20	0.81	0.03	0.000	0.652
	m21	0.85	0.02	0.000	0.735
	m22	0.73	0.03	0.000	0.533
	m23	0.73	0.03	0.000	0.513
	m24	0.68	0.03	0.000	0.449
	m25	0.59	0.04	0.000	0.346

Tablo 3-7'de ayrıca boyutların her bir maddedeki açıkladıkları varyans miktarı verilmiştir. Örneğin, birinci boyut birinci maddedeki varyansın yaklaşık olarak %32'sini açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık boyutunun 1 -15 maddeleri için

açıkladığı varyans %12 ile %74 arasında değişirken, örgütsel özdeşleşme boyutunun 16-25 maddeleri için açıkladığı varyans %28 ile %73 arasında değişmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel faktör doyumunun incelenmesinde McDonald's ω güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Ölçümlerden elde edilen faktör yüklerinin birbirine eşit olmamasından dolayı McDonald's ω tercih edilmiştir. Faktör yüklerinin eşit olmadığı durumlarda McDonald's ω katsayısının kullanımı diğer güvenirlik katsayılarına göre daha az yanlı sonuç vermektedir (Yurdugül, 2006; Zinbarg, Revelle, Yovel ve Li, 2005).

Tablo 3-8'de örgütsel itibar ölçeklerinin alt boyutlarına ilişkin McDonald's ω değerleri verilmiştir.

Tablo 3-8: Örgütsel bağlılık ölçeğine ait McDonald's Omega katsayısı

	McDonald's Omega katsayısı
Örgütsel bağlılık	0,92
Örgütsel özdeşleşme	0,93

Tablo 3-8 incelendiğinde, McDonald's ω güvenirlik katsayılarının ω = 0.92 ile ω = 0,93 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçek maddelerinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği

Bu araştırmada Kasap Çobanoğlu (2008) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmacı ölçeği ilköğretim okullarının etkililik düzeylerine göre, öğretmenlerin örgütsel kimliği nasıl algıladığını, ne düzeyde çekici bulduğunu ve algılanan örgütsel kimliğin ve bu kimliğin çekiciliğinin okulların etkililik düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için geliştirmiştir. Bu ölçek 5'li likert tip olup, 25 kimlik özelliğinden oluşmaktadır. Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği yönetim, öğretmen, öğrenci ve çevre olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan her bir kimlik özelliğine ilişkin iki soruya yanıt verilmesi gerekmektedir. Buna göre, ölçeğin sağ tarafında her kimlik özelliğine ilişkin olarak "Tanımlanan özelliklere okulunuzun sahip olduğu görüşüne ne derecede

katılıyorsunuz?" ve sol tarafında da "Okulunuzun bu özelliklere ne derecede sahip olmasını istersiniz?" soruları yer almaktadır ve her iki soru için de (1) Hiç, (2) Az, (3) Biraz/Orta, (4) Çok, (5) Tam şeklinde belirtilen derecelerden birini işaretlemeleri istenmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır (Kasap Çobanoğlu, 2008, s.77-78).

3.3.2.1.Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulaması

Kasap Çobanoğlu (2008)'nun Algılanan Örgütsel Kimlik ölçeği araştırmada kullanılmadan önce Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile birlikte 247 katılımcıya uygulanmıştır.

İlk olarak, Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinden elde edilen verilerin normallik sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, hem çok değişkenli basıklık hem de çok değişkenli çarpıklık değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve çok değişkenli normallik sayıltısının ihlal edildiği görülmüştür. Bu nedenle, MLR kestirim yöntemi tercih edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir.

Tablo 3-9: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulamasının DFA'sına ilişkin uyum indeksleri kestirimleri

RMSEA	0,06
X^2/s.d	537,503 / 268
Comparative Fit Index (CFI)	0.92
Tucker- Lewis Index (TLI)	0.91
Standardized RMR	0,06

Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulamasından elde edilen uyum indeksleri göz önüne alındığında, RMSEA ve standartlaştırılmış RMR değerlerinin iyi uyum gösterdiği görülmektedir. CFI ve TLI indeksleri göz önüne alındığında ise yine iyi uyum görülmektedir. χ^2 / s.d değerine göre ise model-veri uyumunun mükemmel olduğu söylenebilir. Genel olarak analiz sonucunda raporlanan model-uyum indeksleri ve kesme değerleri dikkate alındığında, iyi bir model-veri uyumunun olduğunu söylemek mümkündür.

Aşağıda 4 boyuttan oluşan "Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğine" ait standartlaştırılmış yol katsayıları, bu katsayılara ait hatalar anlamlılık değerleri verilmiştir.

Tablo 3-10: Algılanan Örgütsel Kimlik ölçeğinin ön uygulamasına ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları

	Maddeler	Kestirim	Standart Hata	Çift Yönlü p-değeri	Açıklanan varyans
Yönetim	m1	0.797	0.029	0.000	0.614
	m2	0.720	0.037	0.000	0.634
	m3	0.869	0.023	0.000	0.519
	m4	0.685	0.039	0.000	0.755
	m5	0.804	0.028	0.000	0.469
	m6	0.716	0.037	0.000	0.646
	m7	0.637	0.046	0.000	0.513
	m8	0.757	0.032	0.000	0.405
	m9	0.432	0.058	0.000	0.574
	m10	0.797	0.029	0.000	0.186
Öğretmen	m11	0.694	0.045	0.000	0.482
	m12	0.738	0.035	0.000	0.545
	m13	0.797	0.031	0.000	0.635
	m14	0.709	0.041	0.000	0.503
	m15	0.769	0.033	0.000	0.592
	m16	0.702	0.044	0.000	0.492
	m17	0.707	0.042	0.000	0.499
Öğrenci	m18	0.653	0.043	0.000	0.426
	m19	0.765	0.031	0.000	0.585
	m20	0.781	0.036	0.000	0.610
	m21	0.710	0.041	0.000	0.504
	m22	0.756	0.035	0.000	0.572
Çevre	m23	0.904	0.023	0.000	0.817
	m24	0.851	0.025	0.000	0.724
	m25	0.716	0.036	0.000	0.513

Bu değerlere ait *p* değerleri incelendiğinde yol katsayılarının hepsinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, ölçekte yer alan maddelerin ölçeği yordadığı söylenebilir. Yol katsayıları 0,43 ile 0,90 arasında değişmektedir. Bu standartlaştırılmış değerler de 0,30'un üzerinde yer aldığı için ölçülmek istenilen özelliği ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca maddelere ait hatalar incelendiğinde, hataların 0,90'dan düşük olduğu ve bu nedenle kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Ek olarak, boyutların her bir maddede açıkladıkları varyans incelendiğinde, açıklanan varyanslar anlamlı olup, %19 ile %81 arasında değiştiği görülmektedir.

Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin genel faktör doyumunun incelenmesinde McDonald's ω güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Ölçümlerden elde edilen faktör yüklerinin birbirine eşit olmamasından dolayı McDonald's ω tercih edilmiştir.

Aşağıda Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeklerinin alt boyutlarına ilişkin McDonald's ω değerleri verilmiştir.

Tablo 3-11: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulamasına ait McDonald's Omega katsayısı

	McDonald's Omega katsayısı
Birinci Boyut	0,92
İkinci Boyut	0,89
Üçüncü Boyut	0,85
Dördüncü Boyut	0,86

Tablo 3-11 incelendiğinde, McDonald's ω güvenirlik katsayılarının ω = 0.85 ile ω = 0,92 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçek maddelerinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.2.2.Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik analizleri

Kasap Çobanoğlu (2008)'nun geliştirdiği ölçeğin ön uygulamasında geçerlik ve güvenirliğine ilişkin yeterli kanıt toplanmış ve bu araştırmada uygulanmasına karar verilmiştir.

İlk olarak, Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinden elde edilen verilerin normallik sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Normallik testlerine ilişkin Mplus çıktıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3-12: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğine ilişkin normallik testi

İki -Yönlü Çok Değişkenli Çarpıklık Testi Sonuçları	
Örneklem Değeri	93.995
Ortalama	49.711
Standart Sapma	1.475
p-değeri	0.0000
İki -Yönlü Çok Değişkenli Basıklık Testi Sonuçları	
Örneklem Değeri	803.248
Ortalama	671.494
Standart Sapma	3.689
p-değeri	0.0000

Tablo 3-12'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, hem çok değişkenli basıklık hem de çok değişkenli çarpıklık değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve çok değişkenli normallik sayıltısının ihlal edildiğini görülmektedir. Bu nedenle, MLR kestirim yöntemi tercih edilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir.

Tablo 3-13: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin yapılan araştırmada DFA'sına ilişkin uyum indeksi

RMSEA	0,06
X^2/s.d	615,874 / 268 = 2,30
Comparative Fit Index (CFI)	0.92
Tucker- Lewis Index (TLI)	0.91
Standardized RMR	0,06

Araştırma verisinin modele uyum sağlayıp sağlamadığını incelemek üzere, farklı model uyum indeksleri verilmiş ve modelin doğrulanıp doğrulanamadığı incelenmiştir. Model uyumu indekslerinin değerlendirilmesinde kullanılan indeksler ve bu indekslere ait kesme değerleri şu şekildedir: RMSEA için $0.05 < x \leq 0.08$ iyi uyum ve ≤ 0.05 mükemmel uyum (Jöreskog ve Sörbom, 1993); χ^2 / s.d için ≤ 2.5 mükemmel uyum (Kline, 2005), TLI ve CFI için ≥ 0.90 iyi uyum, ≥ 0.95 mükemmel uyum (Tabachnick ve Fidell, 2001; Marsh ve Hau, 1996), SRMR için ≤ 0.05 mükemmel uyum, $0.05 < x \leq 0.08$ mükemmel uyum (Brown, 2006).

Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinden elde edilen uyum indeksleri göz önüne alındığında, RMSEA'nın 0.08'ten küçük olması iyi ve χ^2 / s.d değerlerinin 2.5'ten küçük olması mükemmel uyumun göstergesidir. CFI ve TLI indeksleri göz önüne alındığında ise iyi uyum görülmektedir. Standartlaştırılmış RMR değerinin 0.08'ten düşük olması iyi uyumun göstergesidir. Genel olarak analiz sonucunda raporlanan model-uyum indeksleri ve kesme değerleri dikkate alındığında, iyi bir model-veri uyumunun olduğunu söylemek mümkündür.

Aşağıda 4 boyuttan oluşan "Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği"ne ait standartlaştırılmış yol katsayıları, bu katsayılara ait hatalar anlamlılık değerleri verilmiştir.

Tablo 3-14: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin ön uygulamasına ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları

	Maddeler	Kestirim	Standart Hata	Çift Yönlü p-değeri	Açıklanan varyans
Yönetim	m1	0.76	0.03	0.000	0.573
	m2	0.75	0.03	0.000	0.563
	m3	0.70	0.03	0.000	0.496
	m4	0.83	0.02	0.000	0.694
	m5	0.71	0.03	0.000	0.507
	m6	0.76	0.03	0.000	0.582
	m7	0.70	0.03	0.000	0.483
	m8	0.64	0.04	0.000	0.409
	m9	0.76	0.03	0.000	0.573
	m10	0.46	0.05	0.000	0.212
Öğretmen	m11	0.70	0.04	0.000	0.495
	m12	0.75	0.03	0.000	0.555
	m13	0.77	0.03	0.000	0.590
	m14	0.69	0.04	0.000	0.477
	m15	0.77	0.03	0.000	0.594
	m16	0.68	0.04	0.000	0.467
	m17	0.70	0.04	0.000	0.496
Öğrenci	m18	0.66	0.04	0.000	0.439
	m19	0.77	0.03	0.000	0.592
	m20	0.77	0.03	0.000	0.592
	m21	0.71	0.04	0.000	0.506
	m22	0.72	0.03	0.000	0.515
Çevre	m23	0.90	0.02	0.000	0.800
	m24	0.86	0.02	0.000	0.744
	m25	0.74	0.03	0.000	0.544

Bu değerlere ait *p* değerleri incelendiğinde yol katsayılarının hepsinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, ölçekte yer alan maddelerin ölçeği yordadığı söylenebilir. Yol katsayıları 0,46 ile 0,90 arasında değişmektedir. Bu standartlaştırılmış değerler de 0,30'un üzerinde yer aldığı için ölçülmek istenilen özelliği ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca maddelere ait hatalar incelendiğinde, hataların 0,90'dan düşük olduğu ve bu nedenle kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Ek olarak, boyutların her bir maddede açıkladıkları varyans incelendiğinde, açıklanan varyansın %21 ile %80 arasında değiştiği görülmektedir.

Araştırmada yer alan ölçeklerin genel faktör doyumunun incelenmesinde McDonald's ω güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Ölçümlerden elde edilen faktör yüklerinin birbirine eşit olmamasından dolayı McDonald's ω tercih edilmiştir. Faktör yüklerinin eşit olmadığı durumlarda McDonald's ω katsayısının kullanımı diğer güvenirlik katsayılarına göre daha az yanlı sonuç vermektedir (Yurdugül, 2006; Zinbarg, Revelle, Yovel ve Li, 2005).

Aşağıda Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin McDonald's ω değerleri verilmiştir.

Tablo 3-15: Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeğine ait Mcdonald's omega katsayısı

	McDonald's Omega katsayısı
Yönetim	0,91
Öğretmen	0,89
Öğrenci	0,85
Çevre	0,87

Tablo 3-15 incelendiğinde, McDonald's ω güvenirlik katsayılarının ω = 0.85 ile ω = 0,91 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, ölçek maddelerinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4.ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Bu araştırmada 400 öğretmene ölçek uygulanmıştır ve 365 öğretmenden ölçek dönmüştür. Öğretmenlerden dönen ölçek formları tek tek elden geçirilmiştir. Kuralına göre doldurulmayan 15 ölçek formu değerlendirme dışı tutulmuştur. Araştırmada değerlendirmeye 350 ölçek formu alınmıştır. Bu ölçekleri 117 meslek dersleri öğretmeni ve 233 kültür dersleri öğretmeni doldurmuştur. Öğretmenlere ait betimsel istatistikler tablo 3-16'da verilmiştir.

Ayrıca, gruplar arasında manidar farklılık olup olmadığını inceleme için verilerin analizinde kullanılacak analiz yöntemini belirlemek üzere ilgili analizlerin sayıltıları (normallik ve varyansların homojenliği) test edilmiştir (Ek 1-Ek 13) ve sayıltıların karşılanıp karşılanmamasına göre parametrik (tek yönlü varyans analizi, iki yönlü varyanas analizi ve t-testi) ya da parametrik olmayan analiz yöntemleri (Mann Whitney U) kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Ayrıca yapı geçerliğine ilişkin kanıt elde etmek adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi MPlus 7 programı, varyans analizleri ve t-testi SPSS 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlk olarak doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar raporlanmıştır. Ardından, bulgular araştırmanın alt problemleri göz önüne alınarak sıralanmıştır.

Tablo 3-16 : Öğretmenlerin demografik değişkenlere göre dağılımı

Değişken	Düzey	Frekans(f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	226	64,6
	Erkek	124	35,4
	Toplam	350	100,0
Yaş	25 ve altı	27	7,7
	26-30	94	26,9
	31-40	112	32,0
	41 ve üstü	117	33,4
	Toplam	350	100,0
Kıdem	5 ve daha az	134	38,3
	6-10	82	23,4
	10-15	42	12,0
	16 ve daha çok	92	26,3
	Toplam	350	100,0
Çalışılan okuldaki görev süresi	4 ve daha az	269	76,9
	5-9	71	20,3
	10 ve daha çok	10	2,9
	Toplam	350	100,0
Kadro durumu	Kadrolu	265	75,7
	Görevlendirme	23	6,6
	Ücretli	62	17,7
	Toplam	350	100,0
Alan	Meslek dersleri öğretmeni	117	33,4
	Kültür dersleri öğretmeni	233	66,6
	Toplam	350	100,0

Tablo 3-16 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 226'sının kadın (%64,6), 124'ünün erkek (%35,4) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde 25 yaş altı olan öğretmenlerin sayısı 27 (%7,7), 26-30 yaş aralığında olan öğretmenlerin sayısı 94 (%26,9), 31-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin sayısı 112 (%32,0), 41 yaş ve üstünde olan öğretmenlerin sayısı 117'dir (%33,4). Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri incelendiğinde 5 yıl ve daha az kıdemi olan öğretmenlerin sayısı 134 (%38,3), 6-10 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerin sayısı 82 (%23,4), 10-15 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerin sayısı 42 (%12,0), 16 ve daha çok kıdemi olan öğretmenlerin sayısı 92'dir (%26,3). Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri incelendiğinde 4 yıl ve daha az süredir görev yapan öğretmenlerin sayısı 269 (%76,9), 5-9 yıl arası görev yapan öğretmenlerin sayısı 71 (%20,3), 10 yıl ve daha çok süredir görev yapan öğretmenlerin sayısı 10'dur (% 2,9). Kadro durumları incelendiğinde kadrolu olan öğretmenlerin sayısı 265'dir (% 75,7), görevlendirme olan öğretmenlerin sayısı 23 (%6,6), ücretli olan öğretmenlerin sayısı 62'dir (%17,7). Öğretmenlerin alan durumları incelendiğinde meslek dersi öğretmenlerinin sayısı 117 (%33,4), kültür dersleri öğretmenlerinin sayısı 233'dür (% 66,6).

Demografik değişkenleri meslek dersi ve kültür dersi öğretmeni olma değişkenlerine göre incelendiğinde:

Tablo 3-17: Öğretmenlerin cinsiyetlerinin alan türüne göre dağılımı

Alan		**Frekans(f)**	**Yüzde(%)**
Meslek dersleri öğretmeni	Erkek	42	35,9
	Kadın	75	64,1
	Toplam	117	100
Kültür dersleri öğretmeni	Erkek	82	35,2
	Kadın	151	64,8
	Toplam	233	100

Tablo 3-17 incelendiğinde, araştırmada yer alan meslek dersi öğretmenlerinden 42'sinin erkek (% 36) ve 75'inin kadın (% 64) olduğu görülmektedir. Kültür dersleri öğretmenleri incelendiğinde ise, 82 katılımcının erkek (% 35) ve 151 katılımcının kadın (% 65) olduğu görülmektedir.

Araştırmada yer alan öğretmenlerin yaş değişkeni açısından dağılımı ise tablo 3-18'de verilmiştir.

Tablo 3-18: Öğretmenlerin alanlarının yaş aralıklarına göre dağılımı

Alan	Yaş Aralığı	Frekans(f)	Yüzde%
Meslek dersleri öğretmeni	20-25	15	12,8
	26-30	29	24,8
	31-40	28	23,9
	41 ve üzeri	45	38,5
	Toplam	117	100
Kültür dersleri öğretmeni	20-25	12	5,2
	26-30	65	27,9
	31-40	84	36,1
	41 ve üzeri	72	30,9
	Toplam	233	100,0

Tablo 3-18 incelendiğinde, meslek dersleri öğretmenlerin 15'i 20 yaş altı (%12,8), 29'u 26-30 yaş aralığında (% 24,8), 28'i 31-40 yaş aralığında (% 23,9) ve 45'i 41 yaş ve üzerinde yer aldığı görülmektedir. Kültür öğretmenlerinin yaş aralığı incelendiğinde ise, 12 öğretmenin 20-25 yaş aralığında (% 5,2), 65'inin 26-30 yaş aralığında (% 36,1), 84'ünün 31-40 yaş aralığında (% 36,1), 72'sinin 41 yaş ve üzerinde (% 30,9) yaşa sahip olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin alan türüne göre sahip oldukları kıdem yılına ait istatistikler tablo 3-19'de verilmektedir.

Tablo 3-19: Öğretmenlerin alan türlerine göre kıdem yılları

Alan	Kıdem yılları	Frekans(f)	Yüzde(%)
Meslek dersleri öğretmeni	5 ve daha az	55	47,0
	6-10	25	21,4
	11-15	13	11,1
	16 ve üzeri	24	20,5
	Toplam	117	100,0
Kültür Dersleri Öğretmeni	5 ve daha az	79	33,9
	6-10	57	24,5
	11-15	29	12,4
	16 ve üzeri	68	29,2
	Total	233	100,0

Tablo 3-19 incelendiğinde, meslek dersleri öğretmenlerinin 55'i (% 47,0) 5 ve daha az, 25'i (% 21,4) 6-10 yıl arası, 13'ü (% 11,1) 11-15 yıl arası, 24'ü (% 20,5)16 yıl ve üzeri kıdem yılına sahiptir. Kültür dersleri öğretmenlerinin ise 79'u (% 33,9) 5 yıl ve daha az, 57'si (% 24,5) 6-10 yıl, 29'u (% 12,4) 11-15 yıl ve 68'i (% 29,2) 16 yıl ve üzeri kıdem yılına sahiptir.

Tablo 3-20: Öğretmenlerin alan türlerine göre görev yaptıkları okullardaki görev süreleri

Alan	Görev süresi	Frekans(f)	Yüzde(%)
Meslek dersleri öğretmeni	4 ve daha az	93	79,5
	5-9	19	16,2
	10 ve daha çok	5	4,3
	Toplam	117	100,0
Kültür Dersleri Öğretmeni	4 ve daha az	176	75,8
	5-9	52	22,3
	10 ve daha çok	5	2,1
	Toplam	269	100,0

Tablo 3-20 incelendiğinde meslek dersi öğretmenlerinin 93'ü (%79,5) 4 yıl ve daha az süredir; 19'u (%16,2) 5- 9 yıl arası; 5'i (%4,3) 10 yıl ve daha fazla yıldır mevcut okullarında görev yapmaktadırlar. Kültür dersi öğretmenlerinin 176'sı (%75,8) 4 yıl ve daha az süredir; 52'si (%22,3) 5- 9 yıl arası; 5'i (%2,1) 10 yıl ve daha fazla yıldır mevcut okullarında görev yapmaktadırlar.

Tablo 3-21: Öğretmenlerin alan türlerine göre kadro durumları

Alan	Kadro	Frekans (f)	Yüzde (%)
Meslek dersleri öğretmeni	Kadrolu	73	62,4
	Görevlendirme	6	5,1
	Ücretli	38	32,5
	Toplam	117	100
Kültür dersleri öğretmeni	Kadrolu	192	82,4
	Görevlendirme	17	7,3
	Ücretli	24	10,3
	Toplam	233	100

Tablo 3-21 incelendiğinde meslek dersi öğretmenlerinin 73'ü (%62,4) kadrolu; 6'sı görevlendirme (%5,1), 38'i (%32,5) ücretli olarak çalışmaktadırlar. Kültür dersleri öğretmenlerinin 192'si (%82,4) kadrolu; 17'si (%7,3) görevlendirme; 24'ü (%10,3) ücretli olarak çalışmaktadırlar.

4. BÖLÜM: BULGULAR

Bu başlık altında elde edilen bulgular alt problemler sırasına göre incelenmektedir.

4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere ilişkisiz örneklem t-testi uygulanmıştır. Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 4-1'de gösterilmiştir.

Tablo 4-1: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	sd	t	p
Erkek	42	93,69	115	,603	.548
Kadın	75	95,44			

Tablo 4-1'de elde edilen bulgulara göre, meslek dersleri kadın öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeyleri ($\overline{X} = 95{,}44$), erkek öğretmenlere göre ($\overline{X} = 93{,}69$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak elde edilen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=.548 > 0.05). Bu test sonucu göz önüne alındığında, meslek dersi erkek ve kadın öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının farklılık göstermediği söylenebilir.

4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere ilişkisiz örneklem t-testi uygulanmıştır. Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 4-2'de gösterilmiştir.

Tablo 4-2 : Kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t- testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	sd	t	p
Erkek	82	91,22	231	-,4195	.621
Kadın	151	90,13			

Tablo 4-2'de elde edilen bulgulara göre, kültür dersi erkek öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeyleri ($\overline{X} = 91{,}22$), kadın öğretmenlere göre ($\overline{X} = 90{,}13$) daha yüksek elde edilmiştir. Ancak elde edilen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=.621 > 0.05). Bu test sonucu göz önüne alındığında, kültür dersi erkek ve kadın öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerden Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bu test ile, meslek dersleri erkek ve kadın öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4-3'de gösterilmiştir

Tablo 4-3: Meslek dersleri öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırması için Mann Whitney U Testi sonucu

Grup	n	Sıra ort.	U	*p*
Erkek	42	58,62	1559,0	,928
Kadın	75	59,21		

Analiz sonucuna göre, meslek dersleri erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($U = 1559{,}0$ $p<0.05$) . Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek puana sahip grubun meslek dersleri kadın öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Ancak, meslek dersi kadın ve erkek öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin değişmediği söylenebilir.

4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4-4'de gösterilmiştir.

Tablo 4-4: Kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel bağlılıkları karşılaştırması için Mann Whitney U Testi sonucu

Grup	**n**	**Sıra ort.**	**U**	***p***
Erkek	82	128,96	7172,0	,046
Kadın	151	110,50		

Analiz sonucuna göre, örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan puanlar kültür dersleri erkek ve kadın öğretmenleri arasında farklılaşmaktadır ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($U = 7172$, 0.046 $p<0.05$). Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek puana sahip grubun kültür dersi erkek öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, kültür dersi erkek öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kültür dersleri kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

4.5.BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Örgütsel kimlik algıları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere ilişkisiz örneklem t-testi uygulanmıştır. Örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 4-5'de gösterilmiştir.

Tablo 4-5: Örgütsel kimlik puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	sd	t	p
Erkek	124	92,05	348	-,092	.927
Kadın	226	91,89			

Tablo 4-5'de elde edilen bulgulara göre, kadın öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeyleri ($\overline{X}$ =92,05), erkek öğretmenlerinkiyle ($\bar{X}$ = 91,89) oldukça yakın olduğu görülmüştür. Ancak elde edilen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=.927 > 0.05). Bu test sonucu göz önüne alındığında, erkek ve kadın öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

4.6. ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Örgütsel bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere ilişkisiz örneklem t-testi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 4-6'da gösterilmiştir.

Tablo 4-6: Örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\overline{X}$	sd	t	p
Kadın	226	89,52	348	-,866	.387
Erkek	124	91,11			

Tablo 4-6'da elde edilen bulgulara göre, kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ($\bar{X} = 89{,}52$), erkek öğretmenlerinkinden ($\overline{X} = 91{,}11$) daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak elde edilen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=.387 > 0.05). Bu test sonucu göz önüne alındığında, erkek ve kadın öğretmenlerinin örgütsel bağlılık açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

4.7. YEDİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin alanlarına göre örgütsel kimlik algıları arasında farklılık var mıdır?" sorusuna cevap bulmak üzere ilişkisiz örneklem t-testi uygulanmıştır. Kültür dersleri öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerinin arasında örgütsel kimlik puanları açısından farklılık olup olmadığını gösteren t-testi sonuçları Tablo 4-7'de gösterilmiştir.

Tablo 4-7: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının alanlarına göre t-testi sonuçları

Grup	n	$\bar{X}$	sd	t	p
Meslek Dersleri Öğretmeni	117	94,81	348	2,421	.01
Kültür Dersleri Öğretmeni	223	90,52			

Tablo 4-7'de elde edilen bulgulara göre, meslek dersi öğretmenlerin örgütsel kimlik düzeyleri ($\overline{X} = 94{,}81$), kültür dersi öğretmenlerine göre ($\overline{X} = 90{,}52$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ve elde edilen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır (p=.01 < 0.05). Bu test sonucu göz önüne alındığında, meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel kimlik açısından farklılık gösterdiği ve meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.8. SEKİZİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin alanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?" sorusuna cevap bulmak üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Kültür dersleri öğretmenleri ve meslek dersleri öğretmenlerinin arasında örgütsel bağlılık puanları açısından farklılık olup olmadığını gösteren Mann Whitney U testi sonucu Tablo 4-8'de gösterilmiştir.

Tablo 4-8: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin alana göre karşılaştırması için Mann Whitney U testi sonucu

Grup	n	Sıra ort.	U	*p*
Meslek Dersleri Öğretmenleri	117	203,90	10308,00	,000
Kültür Dersleri Öğretmenleri	223	161,24		

Analiz sonucuna göre, örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan puanlar meslek dersleri öğretmenleri ve kültür dersleri öğretmenleri arasında farklılaşmaktadır ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($U = 10308,0$ $p<0.05$). Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek puana sahip grubun meslek dersi öğretmenleri olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.9.DOKUZUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kıdeme göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere, kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplar arasında manidar bir farklılık olup olmadığı tek faktörlü varyans analizi ile incelenmiştir ve varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4-9'da gösterilmiştir.

Tablo 4-9: Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçları

Alan		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*P*
Kültür Dersleri Öğretmenleri	Gruplar Arası	711,635	3	237,212	,900	,442
	Grup İçi	60351,361	229	263,543		
	Toplam	61062,996	232			

Tablo 4-9'da incelendiğinde, kültür dersleri öğretmenlerden belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (F(3,229) = 900 *p*>,05).

4.10. ONUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri oluşturulan kıdemler arasında farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt vermek üzere varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-10'da verilmiştir.

Tablo 4-10: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçları

Alan		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*P*
	Gruplar Arası	454,560	3	151,520	,597	,618
Meslek dersleri öğretmenleri	Grup İçi	28670,361	113	253,723		
	Toplam	29125,299	116			

Tablo 4-10 incelendiğinde, meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir F(3,113)=597, *p*=,618, *p*>,05).

4.11. ON BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları kıdeme göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulmak üzere, meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplar arasında manidar bir farklılık olup olmadığı tek faktörlü varyans analizi ile incelenmiştir ve varyans analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4-11'de gösterilmiştir.

Tablo 4-11: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçları

Alan		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*p*
Meslek Dersleri Öğretmenleri	Gruplar Arası	554,320	3	184,773	,815	,488
	Grup İçi	25603,544	113	226,580		
	Toplam	26157,863	116			

Tablo 4-11 incelendiğinde, meslek dersleri öğretmenlerden belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında örgütsel kimlik algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir F(3,113)=,815, *p*=,488, *p*>,05).

4.12. ON İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Örgütsel kimlik algısı kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemleri arasında farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt bulmak üzere varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-12'de verilmiştir.

Tablo 4-12: Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının kıdeme göre karşılaştırılması için varyans analizi sonuçlar

Alan		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*P*
Kültür dersi öğretmenleri	Gruplar Arası	591,671	3	369,522	,770	,512
	Grup İçi	58632,527	229	247,721		
	Toplam	59224,197	232			

Tablo 4-12 incelendiğinde, kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı düzeyleri belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir F(3,229)=,770, *p*=,512, *p*>,05).

4.13. ON ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıkları arasında farklılık var mıdır?" sorusuna yanıt vermek üzere iki yönlü varyans analizi kullanılmıştır. İki yönlü varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-13'de verilmiştir.

Tablo 4-13: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırması için iki yönlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*p*
Düzeltilmiş Model	3747,447	3	1249,149	4,830	,003
Kesişim	2379226,123	1	2379226,123	9200,251	,000
Cinsiyet	30,732	1	30,732	,119	,731
Alan	2129,578	1	2129,578	8,235	,004
Cinsiyet*Alan	521,260	1	521,260	2,016	,157
Hata	89477,150	346	258,604		
Toplam	2933447,000	350			

Tablo 4-13'de alan ve cinsiyet etkileşimi incelenmiş olup, meslek dersleri öğretmenlerinin ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre oluşturulan grupları arasında örgütsel bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p=,157, p>,05). Bu sonuca göre, meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel bağlılıkları açısından farklılık bulunmamaktadır.

4.14. ON DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyete göre örgütsel kimlik algıları arasında farklılık var mıdır?" sorusuna cevap aramak üzere iki yönlü varyans analizi kullanılmıştır. İki yönlü varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-14'de verilmiştir.

Tablo 4-14: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel kimlik algılarının karşılaştırması için iki yönlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*p*
Düzeltilmiş Model	1583,318	3	527,773	2,142	,095
Kesişim	2452752,353	1	2452752,353	9956,401	,000
Cinsiyet	7,842	1	7,842	,032	,858
Alan	1081,214	1	1081,214	4,389	,037
Cinsiyet* Alan	143,784	1	143,784	,584	,445
Hata	85236,856	346	246,349		
Toplam	1583,318	3	527,773	2,142	,095

Tablo 4-14'de ilk olarak alan ve cinsiyet etkileşimi incelenmiş olup, meslek dersleri öğretmenlerinin ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre oluşturulan grupları arasında örgütsel kimlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p=,445, p>,05). Bu sonuca göre, meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel kimlik algıları açısından farklılık bulunmamaktadır.

4.15. ON BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?" sorusuna yanıt bulmak üzere iki yönlü varyans analizi kullanılmıştır. İki yönlü varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-15'de verilmiştir.

Tablo 4-15: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırması için iki yönlü varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*p*
Düzeltilmiş Model	4202,50	7	600,36	2,31	,026
Kesişim	2071704,46	1	2071704,46	7958,96	,000
Alan	1899,65	1	1899,65	7,30	,007
Kıdem	168,01	3	56,00	,26	,886
Alan*kıdem	928,63	3	309,54	1,19	,314
Hata	89022,10	342	260,30		
Toplam	2933447,00	350	600,36		

Tablo 4-15'de ilk olarak alan ve kıdem etkileşimi incelenmiş olup, meslek dersleri öğretmenlerinden ve kültür dersleri öğretmenlerinden belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında örgütsel bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir F(3,342)=,26, *p*=,314, *p*>,05). Bu sonuca göre, meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel bağlılıkları açısından farklılık bulunmamaktadır.

4.16. ON ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel kimlik algıları arasında farklılık var mıdır?" sorusuna cevap aramak üzere iki yönlü varyans analizi kullanılmıştır. İki yönlü varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-16'de verilmiştir.

Tablo 4-16: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel kimlik algılarının karşılaştırması için varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	*p*
Düzeltilmiş Model	2584,10	7	369,16	1,499	,167
Kesişim	2124831,91	1	2124831,91	8626,857	,000
Alan	1191,89	1	1191,68	4,838	,029
Kıdem	828,74	3	276,25	1,122	,340
Alan *kıdem	316,94	3	105,65	,429	,732
Hata	84236,07	342	246,30		
Toplam	3046093,00	350			

Tablo 4-16'de ilk olarak alan ve kıdem etkileşimi incelenmiş olup, meslek dersleri öğretmenlerinden ve kültür dersleri öğretmenlerinden belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında örgütsel kimlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($F(3,342)=,429$, $p=,732$, $p>,05$). Bu sonuca göre, meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre örgütsel kimlik algıları açısından farklılık bulunmamaktadır

4.17. ON YEDİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Örgütsel kimlik algısı kıdeme göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt bulmak üzere varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-17'de verilmiştir.

Tablo 4-17:Örgütsel kimlik algısının kıdeme göre varyans analizi sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	1108,567	3	369,522	1,492	,217
Grup İçi	85711,607	346	247,721		
Toplam	86820,174	349			

Tablo 4-17 incelendiğinde, öğretmenlerin belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında örgütsel kimlik düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (F(3,346)=1,492, *p*=,217, *p*>,05).

4.18. ON SEKİZİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"Örgütsel bağlılık kıdeme göre farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt bulmak üzere varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizine ait sonuçlar Tablo 4-18'de verilmiştir.

Tablo 4-18: Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Kıdeme Göre Varyans Analiz Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	405,874	3	135,291	,504	,660
Grup İçi	92818,74	346	268,262		
Toplam	93224,57	349			

Tablo 4-18 incelendiğinde, öğretmenlerin belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan gruplar arasında örgütsel bağlılık düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (F(3,346)=,504, *p*=,660, *p*>,05).

4.19. ON DOKUZUNCU ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

"İmam hatip liselerinde görev yapan meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?" sorusuna cevap bulmak üzere Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) hesaplanmıştır. Analize ilişkin bulgular tablo 4-19'de sunulmuştur.

Tablo 4-19: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiye dair Pearson Moment Çarpım korelasyon katsayısı

Değişken	n	r	p
Örgütsel kimlik/örgütsel bağlılık	350	,513	,000

Tabloda 4-19'de görüldüğü üzere, hesaplanan r= ,513 olarak kestirilmiştir ve bu istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuca göre, örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Örgütsel kimlik arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır.

4.20. YİRMİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) hesaplanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 4-20'de sunulmuştur.

Tablo 4-20: Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiye dair Pearson Moment Çarpım korelasyon katsayısı

Değişken	n	r	p
Örgütsel kimlik/örgütsel bağlılık	117	,607	,000

Tabloda 4-20'de görüldüğü üzere, hesaplanan r= ,607 olarak kestirilmiştir ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuca göre, meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

4.21. YİRMİ BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır? sorusuna cevap bulmak üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Analize ilişkin bulgular tablo 4-21'de sunulmuştur.

Tablo 4-21 :Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiye dair Pearson Moment Çarpım korelasyon katsayısı

Değişken	n	r	p
Örgütsel kimlik/örgütsel bağlılık	233	,454	,000

Tabloda 4-21’de görüldüğü üzere, örgütsel kimlik ölçeğinden elde edilen puanlarla örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlar arasında istatistiksel açından pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r=,454). Bu sonuca göre, kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanları arttıkça örgütsel bağlılık puanlarının da artacağı söylenebilir.

5. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Bu araştırma, imam hatip liselerinde çalışan meslek dersleri öğretmenleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere ilişkisel araştırma ile yapılmıştır.

Araştırma kapsamında Boutwell (2003) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Kasap Çobanoğlu (2008) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgüt Kimliği Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ilindeki imam hatip liselerinde görev yapan 226'sı kadın (%64,6), 124'ü erkek(%35,4) olmak üzere 350 meslek ve kültür dersleri öğretmenleri oluşturmaktadır. Öğretmenlerin 117'si (%33,4) meslek dersleri, 233'ü (%66,6) kültür dersleri öğretmenleridir.

Araştırmada uygulanan ölçeklerden elde edilen bulguların çözümlenmesinde farklı istatistiksel işlemler uygulanmıştır. Öğretmenlerin gruplar arasında manidar farklılık olup olmadığını inceleme için verilerin analizinde kullanılacak analiz yöntemini belirlemek üzere ilgili analizlerin sayıltıları (normallik ve varyansların homojenliği) test edilmiştir (Ek 1-Ek 13) ve sayıltıların karşılanıp karşılanmamasına göre parametrik (tek yönlü varyans analizi, iki yönlü varyanas analizi ve t-testi) ya da parametrik olmayan analiz yöntemleri (Mann Whitney U) kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Ayrıca yapı geçerliğine ilişkin kanıt elde etmek adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi MPlus 7 programı, varyans analizleri ve t-testi SPSS 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri; kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri; meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmadaki bulgulara göre cinsiyet değişkeninde örgütsel kimlik algısının erkek ve kadın öğretmenlerde bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. İmam hatip liselerinde çalışan öğretmenler meslek dersleri ve kültür dersleri olarak alanlarına göre değerlendirildiğinde ise; kültür dersleri erkek ve kadın öğretmenlerinin

örgütsel kimlik algısı açısından farklılık göstermediği ve aynı şekilde meslek dersleri erkek ve kadın öğretmenlerinin de örgütsel kimlik algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelediğinde: Erkek ve kadın öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermemektedir. Yine öğretmenlerin alan değişkenleri incelendiğinde, kültür dersleri erkek öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kültür dersleri kadın öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar sıra ortalamaları dikkate alındığında, en yüksek örgütsel bağlılık puanına sahip grubun meslek dersi kadın öğretmenlere ait olduğu görülse de meslek dersleri kadın ve erkek öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak değişmediği görülmüştür.

Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin alanlarına göre örgütsel kimlik algıları incelendiğinde meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan yine alan değişkeni üzerinden öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine baktığımızda ise meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgularına kıdem değişkeni üzerinden baktığımızda ise tüm öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarında ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

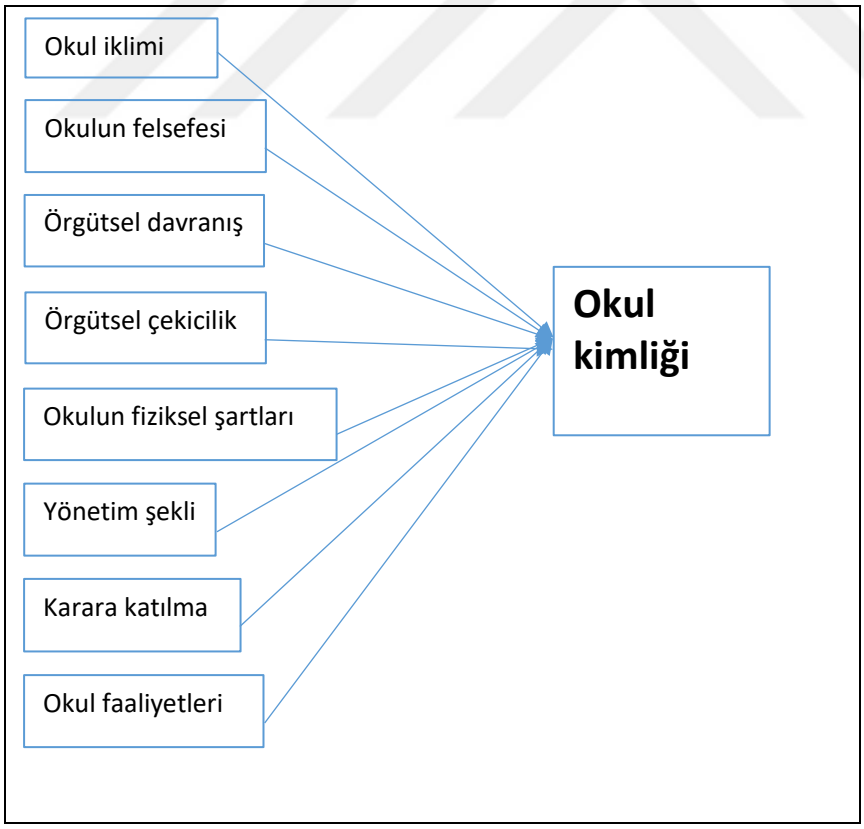
İmam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin meslek dersleri ve kültür dersleri olarak ayrı alanlar altında örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel kimlik algılarının kıdeme göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırma bulgularına göre:

- Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde kıdeme göre bir farklılık görülmemiştir.
- Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde kıdeme göre bir farklılık görülmemiştir.
- Kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarında kıdeme göre bir farklılık görülmemiştir.

- Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarında kıdeme göre bir farklılık görülmemiştir.

Ayrıca meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin belirlenen kıdem aralıklarına göre oluşturulan alan grupları arasında örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel kimlik algıları açısından bir farklılık da tespit edilmemiştir.

Son olarak bu araştırmanın en temel amacı olan imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca alanlar içinde de meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Meslek dersleri öğretmenleri gibi kültür dersleri öğretmenlerinin de örgütsel kimlik algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır.



Şekil 5-1: Okul kimliğini etkileyen faktörler

Yaptığımız araştırma sonucunda şekil 5-1'deki faktörlerin okul kimliğini etkilediği sonucuna varılmıştır.

5.2. TARTIŞMA

Bu araştırma ile elde edilen bulgular bu bölümde yorumlanmıştır ve literatürdeki bulgularla karşılaştırılarak tartışılmıştır. Bu araştırma imam hatip lisesi öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılıkları hususunda çıkarımlar içermektedir. İlgili literatürde eğitim alanında öğretmenler üzerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algısıyla ilgili Türkiye'deki alan yazında üç, yabancı literatürde de üç araştırma olmak üzere toplam altı araştırmaya rastlanmıştır. Ancak öğretmenler üzerine yapılan örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algısıyla ilgili birbirinden bağımsız araştırmalar da gözden geçirilerek bu araştırmadaki bağlılık ve örgütsel kimlik algısı bulguları ile karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Literatür taramasında imam hatip liselerinde öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları üzerine ulaşılabilen tek araştırma Arslan (2018)'ın araştırmasıdır. Arslan'ın araştırması dahil öğretmenlerin meslek dersleri ve kültür dersleri olarak alan değişkenine göre ayrılarak örgütsel kimlik algıları veya örgütsel bağlılıklarını inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle bu araştırmada öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılıklarının meslek dersleri ve kültür dersleri olarak alan değişkeninde incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular ile literatürden elde edilen bulgular arasında herhangi bir karşılaştırmalı yorum ortaya konulamamıştır.

Pek çok araştırma kıdem ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmaktadır (McCracken, Smith ve Saundi, 1984; Çöl ve Gül, 2005; Meyer ve Allen, 1984; Mathie ve Zajac, 1990, Dick, Metcalfe, Chugtai ve Zafar, 2006; Dick, 2009; Balay, 2000). Cohen (1993) kıdemin örgütsel bağlılık için yaştan daha belirleyici bir öncül olduğunu belirtmektedir. Bunun nedeni de kıdemin sık sık yan bahis kavramı yerine kullanılmasından dolayı olduğu söylenebilir (Meyer ve Allen, 1984). Çünkü örgütte kalmaya devam eden işgören, kıdem atlama, emeklilik gibi yan bahis planları yaparak devam bağlılığı geliştirmektedir (Mathie ve Zajac, 1990). Bir işgören örgütte ne kadar uzun süre kalırsa, onun daha iyi görevlere getirilme olasılığı da o kadar fazla olmaktadır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkânları hizmet süresi ile benzerlik arz etmektedir (Balay, 2000, s. 41). Eğitim alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre arttığını savunan araştırmaların (Sheikh, 2017; Bartkowiak, 2015; Polat, 2018; Demircan,

2018; Kılıçoğlu, 2018; Tan, 2017; Çavundurluoğlu, 2016; Küçük, 2015; Sevgin, 2015; Akdemir, 2016; Tınaz, 2014; Tanrıseven, 2014; Yalçın, 2014; Yirci, 2014; Bilgin, 2014; Odabaş, 2014; Deniz, 2013; Gümüş, 2013; İci, 2012; Kayır, 2012; Gören, 2012; Aras, 2012; Fazlıoğlu, 2004; Yavuz, 2008; Zeyrek, 2008) yanında, kıdem azaldıkça örgütsel bağlılığının arttığını ortaya koyan iki araştırma (Soykan, 2012; Aydemir, 2009) olsa da bu araştırmayla benzerlik gösteren örgütsel bağlılıkla kıdem arasında bir ilişki olmadığını ortaya koyan araştırma sayısı daha fazladır (Koul, 2016; Joolideh, 2008; Kadyschuk, 1997; Gençdal, 2018; Göven, 2018; Alcan, 2018; Bakcak, 2017; Bayrak, 2017; Bayata, 2017; Olgungül, 2017; Çıkrıkçı, 2016; Güner, 2015; Kalay, 2015; Gönen, 2016; Güner, 2015; Yüksek, 2015; Kırsoy, 2015; Kızıltaş, 2015; Arslan, 2015; Özdemir, 2015; Kaçay, 2015; Gök, 2014; Akgül, 2014; Kılıç, 2014; Kurt, 2013; Ay, 2013; Günce, 2013; Alaş, 2012; Cevahiroğlu, 2012; Eskiköy Aydoğan, 2010; Kılınç, 2010; Kılıçoğlu, 2010; Tulunay, 2010; Dirikan, 2009; Erdoğan, 2009; Başyiğit, 2009; Savgun Doğruöz, 2009; Doğan, 2008; Tülek, 2008; Özcan, 2008; Çağlar, 2008; Erbaş, 2008; Izgar, 2008; Çakır, 2007; Erdoğmuş, 2006; Zaman, 2006; Nal 2003). Eğitim alanında kıdemin bağlılığı etkilemediğini savunan araştırmaların fazla olmasının nedeni milli eğitimde kıdemle terfi alma gibi bir etkenin olmamasından ve kıdemle birlikte ücrette kayda değer bir fark görülmediğinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Yani kıdemin bağlılığı etkilediği örgütlerde kıdem bir yan bahis kavramı olarak görülürken, okullarda kıdemin böyle bir etkisi yoktur. Bu da okullarda kıdemin bağlılık üzerinde etkisi olan bir unsur olma özelliğini ortadan kaldırmaktadır.

Bu araştırmada ayrıca incelediğimiz alan değişkenlerinde, kültür dersleri öğretmenlerinin ve meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin gruplar içinde ve gruplar arasında kıdem değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Yukarıda belirtildiği gibi kıdem okullarda öğretmenler için belirleyici bir yan bahis kavramı niteliği taşımadığından dolayı alanlar bazında da sonuçları etkilememektedir.

"Öğretmenlerin kıdemi arttıkça okullarıyla bütünleşmekte, kendilerini okula daha ait hissetmekte, daha iyi ilişkiler geliştirip okullarını ve arkadaşlarını daha çok benimsemekte ve örgütte ilişkileri çok daha geliştirmektedirler" (Van Dyne, 1994'den Akt. Argon ve Ertürk, 2013), düşüncesini destekleyen Argon ve Ertürk (2013) gibi Lei ve Xiong (2018), ve Taşdan (2015) kıdeme göre örgütsel kimlik algısının anlamlı bir

fark gösterdiğini ve kıdem arttıkça örgütsel kimlik algısının arttığını tespit etmişlerdir. Ancak bu araştırmada öğretmenlerin kıdem aralıklarında örgütsel kimlik algılarında bir farklılık tespit edilmemiştir. Yine alan değişkeninde yaptığımız analizler sonucunda da kültür dersleri öğretmenlerinin ve meslek dersleri öğretmenlerinin alanları içinde ve alanlar arasında örgütsel kimlik algılarının kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Yapılan araştırmalar sonucunda Gül (2015), Arslantaş (2015), Şahin (2014), Şanlı (2015) Akgül (2012), Arslan (2018) ve Kasap Çobanoğlu (2008)'nun kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının anlamlı bir fark göstermediğini ortaya koyan araştırmalar yaptıkları görülmüştür. Bu sonuçlar da yapılan araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

İşgören örgütte ne kadar uzun kalıyorsa, gurur duyma ve sahiplenme derecesi de artmakta ve işgörenin örgütsel kimlik algısı da çoğalmaktadır (Boutwell, 2003). Ancak okullar arasında öğretmenlerin yer değiştirmesinin sık olduğu durumu ve bu araştırmaya katılan öğretmenlerin 269'unun (%76,9) görev yaptıkları okullarda 4 yıldan daha az süredir çalıştıkları göz önüne alınacak olursa, bir okulda 10 yıllık kıdeme sahip bir öğretmenin 4 yıllık bir öğretmenden daha az o okulda deneyimi olabileceği gerçeğiyle devlet okullarında kıdemin örgütsel kimliği etkileyen bir unsur olamayacağı sonucuna varılabilir.

Meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermezken; kültür dersleri erkek öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kültür dersi kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Her ne kadar literatürde kültür dersleri öğretmenlerine ilişkin veri olmasa da Göven (2018), Alcan (2018), Demircan (2018), Gençdal (2018), Kızıltaş (2015), Özdemir (2015), Yakut (2015), Gök (2014), Tınaz (2014), Odabaş (2014), Bakır (2013), Ay (2013), Cevahiroğlu (2012), Tulunay (2010) ve Özcan (2008) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu gösteren araştırmalar ortaya koymuşlardır. Erkeklerin daha yüksek bağlılığa sahip olması geleneksel toplum düşüncesindeki şu gerekçelere dayandırılmaktadır: Erkeklerden geleneksel toplum rol beklentisinin bir işte çalışma olduğu için kadınlar gibi rol bölünmesi yaşamadıklarından daha fazla bağlılığa sahip olabilmektedirler. Kadınların üzerinde ise anne olma, ev işlerini yürütme gibi ekstra beklentiler olduğundan sadece işlerine konsantre olamadıklarından dolayı bağlılık tam gerçekleşemeyebilir.

Buna rağmen tüm öğretmenler toplamında bu araştırmada örgütsel bağlılığın cinsiyete göre bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Literatür taramasında Anari (2012) Sadeghian, vd. (2011), Joolideh (2008) Shamma (2018), Kılıçoğlu (2018), Balçığın (2018), Aydoğan (2018), Polat (2018), Bakcak (2017), Tan (2017), Bakcak (2017), Çavundurluoğlu (2016), Sönmez (2016), Çıkrıkçı (2016), Güner (2015), Küçük (2015), Kalay (2015), Sevgin (2015), Güner (2015), Yüksek (2015), Özbakır (2015), Arslan (2015), Ceyhan (2014), Tanrıseven (2014), Ezer (2014), Akgül (2014), Bilgin (2014), Kılıç (2014), Korkmaz (2014), Deniz (2013), Kurt (2013), Günce (2013), Gümüş (2013), Alaş (2012), İci (2012), Kayır (2012), Aras (2012), Soykan (2012), Eskiköy Aydoğan (2010), Kılınç (2010), Kılıçoğlu (2010), Dirikan (2009), Erdaş (2009), Başyiğit (2009), Savgun Doğruöz (2009), Öztürk (2009), Uğurlu (2009), Danış (2009), Yalçın (2009), Başyiğit (2009), Zeyrek (2008), Topaloğlu, Koç ve Yavuz (2008), Tülek (2008), Özkan, (2008), Izgar (2008), Doğan (2008), Mahmudoğlu (2007), Çakır (2007), Al (2007), Zaman (2006), Erdoğmuş (2006) ve Nal (2003)'ın yaptıkları araştırmalarda bu araştırmayla benzerlik gösteren örgütsel bağlılığın cinsiyete göre bir farklılık göstermediği sonucuna vardıkları tespit edilmiştir. Sheikh (2017) Kadyschuk (1997) Gönen (2016) ve Kaya (2016) ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucuna varsalar da öğretmenlerin cinsiyetinin bağlılıkla bir farklılık göstermediğini ortaya koyan araştırma sayısı çoğunluktadır. Bu da bu araştırmayı desteklemektedir. Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bağlılığa sahip olduğunu söyleyen araştırmacılar bunun sebebini genellikle geleneksel toplum düşüncesindeki toplumsal rol beklentilerine dayandırmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005). Ancak bu araştırmada olduğu gibi cinsiyetin bağlılığı etkileyen bir unsur olmadığını ortaya koyan araştırmaların sayısının giderek artması ise, modern aile yapısındaki iş dağılımının cinsiyetler arasında giderek eşit bir hal almasından ve görevlerin paylaşılmasından kaynaklandığı, yorumu yapılabilir.

Bu araştırmada bütün öğretmenler göz önüne alındığında, cinsiyet değişkeni üzerinden örgütsel kimlik algısı düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca alanlarda da yani, meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel kimlik algılarında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Arslan (2018), Uğurlu ve Arslan (2015), Sadeghian, vd. (2011) ve Kasap Çobanoğlu (2008) bu araştırma sonuçlarıyla benzer sonuçlar gösteren araştırmalar yapmıştır ve

öğretmenlerin örgütsel kimlik algısının cinsiyet değişkenine göre bir fark göstermediğini tespit etmişlerdir. Öte yandan bu araştırmayla benzerlik göstermeyen araştırmalar da vardır. Gül (2015) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel kimlik algısına sahip olduğunu belirtirken; Lei ve Xiong (2018), Arslantaş (2015), Şanlı (2015), Akgül (2012), Argon ve Ertürk (2013) ve Taşdan (2015) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel kimlik algısına sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Örgütlerin amaçlarına ulaşması büyük oranda işgörenlerin örgütsel davranışlarına bağlıdır. İşgören davranışları da örgütsel bağlılık ve örgütsel kimliğin gücünden etkilenmektedir (Witting, 2006). İşgörenin örgütsel kimlik algısı örgütle özdeşleşmesi için geliştirdiği benlik kavramı ile ilişkilidir. İşgörenin örgütsel kimlik algısı yüksek olduğunda benlik algısı da örgütünki ile hemen hemen ortak özellikler gösterecektir. İşgörenin benlik algısı ve örgütsel kimlik algısı arasındaki bu uyumlu ilişki, örgütle özdeşleşmesini güçlendirmektedir. Güçlü örgütle özdeşleşme de bağlılık, sadakat gibi örgütsel davranışları sağlamaktadır (Boutwell, 2003). İşgörenin benlik ve algıladığı örgütsel kimlik algısı güçlü ve benzer olduğunda, birey örgüte daha bağlı olur; çünkü zihinsel ve duygusal bağlantı, davranışın kendini ifade etmesini ve hedef yönelimli olmasını sağlar (Shamir, 1991). O'Reilly, Chatman, ve Caldwell (1991, 1996) yüksek örgütsel kimlik algısı olan işgörenlerde daha düşük personel değişim oranı olduğunu ve ve işlerine bağlı kalmaktaki yönelimlerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. O'Reilly ve diğerleri (1996), örgütsel kimlik algısının örgüte bağlılığı arttırdığını ve örgütün kadrosunda kalma süresini etkilediğini bulmuşlardır. İşgören çalışma ortamında ne kadar uzun kalıyorsa, gurur duyma ve sahiplenme derecesi de büyümekte ve işgörenin örgütsel kimlik algısı da artmaktadır (Boutwell, 2003). Bireyin örgüte bağlılığını sağlamak için örgütsel kimlik algısı kullanılması gereken önemli bir araçtır. Meyer ve Allen'a (1997) göre örgütsel kimlik, bağlılıktan önce gelişir ve kimlik örgütsel bağlılık için temel bir faktördür (Sadeghian, vd., 2011).

Bu araştırmada meslek dersleri ve kültür dersi öğretmenlerinin ve toplamda tüm öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı, örgütsel kimlik algılarının örgütsel bağlılık düzeylerini tahmin etmede önemli rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Eğitim alanında incelenen yurt içi ve yurt dışındaki tüm araştırmalar öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel kimlikleri arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Şanlı (2014), Akgül (2012), Duman, vd.

(2013), Middleton (2005), Sadeghian vd. (2011), Tarr vd. (1993) yaptıkları araştırmalarda bu araştırma ile benzerlik gösteren sonuçlara ulaşmışlardır. Ayrıca Criello(1985), Tarr(1992), Squillini (2001) ve Cho (2012) araştırmalarında doğrudan örgütsel bağlılığın örgütsel kimlikle ilişkisini araştırmasalar da, araştırmaları Katolik okullarında çalışan öğretmenlerin inanç kimliklerinin veya Katolik kimliklerinin; okulda çalışmaya devam etmelerine, bağlılıklarına, özdeşleşmelerine veya performanslarına etkisi üzerine çalışmışlardır. Araştırmalarında dolaylı olarak örgütsel kimliğin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna varılmaktadır. Hatch ve Schultz'a (1997, s.357-358) göre : "Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütlerini nasıl algıladıkları, örgüt hakkında ne hissettiklerini ve ne düşündüklerini yansıtır." Fiol'e (1991, s.193) göre ise örgütsel kimlik "örgütün bireyleri veya alt birimlerinin, örgütün ne olduğu hususundaki algılarına göre ne yaptıkları ve onu nasıl tanımladıklarıdır." Katolik okullarındaki öğretmenlerin okula dair örgütsel kimlik algıları da okulun Katolik kimliğinden dolayı etkilenmektedir. Kasap Çobanoğlu (2008)'na göre özdeşleşme; üyelerin kimlik algıları ile kimlik beklentileri arasındaki uyumun derecesidir." Öğretmenler okulun Katolik kimliğini benimsediklerinde yani onunla özdeşleştiklerinde okula dair bağlılıkları da artmaktadır. Özetle örgütsel kimlik ve özdeşleşme tanımlamalarından yola çıkacak olursak; Katolik okullarında çalışan öğretmenlerin inanç kimlikleriyle Katolik okulu kimliği arasında uyum olduğu zaman öğretmenler örgütle özdeşleşmektedir. Bu özdeşleşme sonucunda da öğretmenler okula bağlılık geliştirmektedir. Yani öğretmenlerin Katolik kimliği algısının da aslında onların bağlılıklarını etkilediğini bu araştırmalarla söylenebilir. Bu sonuçlar da bu araştırmada olduğu gibi örgütsel kimlik, örgütsel bağlılığı etkiler düşüncesini destekler.

Bu araştırmada alanlarına göre incelendiğinde, meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik düzeylerinin ve örgütsel bağlılık puanlarının kültür dersleri öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonuçlarına varılmıştır. Arslan (2018) yaptığı araştırmada ilahiyat fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bu araştırmada da meslek dersleri öğretmenlerinin, örgütsel kimlik algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

5.3. ÖNERİLER

Tablo 5-1: 2017-2018 Ortaöğretim kurumlarının genel müdürlüklerine göre okul sayısı (sgb.meb.gov.tr/meb 2019'dan uyarlanmıştır)

Okul türü	Okul sayısı	Yüzde%
Genel Ortaöğretim toplamı	5717	48
Mesleki ve teknik ortaöğretim toplamı	4461	38
Din öğretimi toplamı	1605	14
Ortaöğretim (Genel+ Mesleki + Din Ortaöğretim)	11783	100

3 Mart 1924'de açılan imam hatip liseleri Tablo 5-1'de görüldüğü üzere Türkiye'deki ortaöğretim kurumlarının %14'ünü kapsamaktadır. Bu okulların başarısı ülkedeki liselerin başarısının artmasına katkı sunacağı düşünülmektedir. Yapılan literatür taramalarında bir okulun başarısının büyük oranda öğretmene bağlı olduğu sonucu çıkmaktadır (Entel, 1998; Majid vd, 2010; Stoll vd., 2002). Başarılı okul için de örgütün vizyonunu taşıyan ve amaçlarını gerçekleştirmek için istekli, örgütün kimliğini benimsemiş ve örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bunu sağlamak da büyük oranda okul yöneticilerine düşmektedir.

Yapılan literatür taramasında imam hatip liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel kimlik algılarını ortaya koyan araştırma tespit edilememiştir. Türkiye'nin %14'ünü oluşturan imam hatip liselerinin öğretmenlerinin okula yönelik kimlik algıları ve bağlılıklarının önemli olduğu düşünülmektedir.. Yukarıda bahsedildiği gibi imam hatip liselerinde örgütsel bağlılığı ve örgütsel kimlik algısı yüksek olma eğilimi olan meslek dersleri öğretmenlerinin yanı sıra kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarını ve bağlılık düzeylerini yükseltmede okul yöneticilerinin etkisi önemlidir. İmam hatip liselerinin fen, sosyal, dil, spor, sanat, kültür derslerinde de öğrencileri yetiştirmeyi amaçlayan misyonunun unutulmaması ve din öğretimi kadar bu alanlarda da örgüt kimliğinin belirlenmesi gerekir.

Öğretmenlerin davranışlarında istenilen değişiklikleri meydana getirmek, performans ve etkililiklerini arttırmak için gerçekleştirilen hizmet içi eğitim, insan kaynakları yönetiminin en önemli faaliyetlerdendir (Küçüktepe, 2013). İmam hatip liselerine atanan yöneticilerin göreve başlamadan önce okul kimliğinin öğretmenlere doğru aktarılmasını ve öğretmenlerin performansını arttırmak için araştırmalar yapmalarını sağlayacak hizmet içi eğitim almaları önemlidir. Bu hizmet içi eğitim programının kapsamının belirlenmesi ve doğru eğitim verilmesi için bu araştırma gibi araştırmaların sayısının arttırılması gereklidir.

Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel kimlik algıları düşük çıkan kültür dersleri öğretmenlerine örgütsel bağlılık ve örgütsel kimlik algısıyla ilgili hizmet içi eğitim verilebilir.

Bu ve benzeri araştırmalar için:

İmam hatip liselerinde örneklem farklı illerden alınarak evren genişletilebilir.

İmam hatip liselerinde çalışan meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin alandeğişkeni üzerine daha fazla araştırma yapılabilir ve bu araştırmayla karşılaştırılabilir.

İmam hatip liselerinde öğretmenlerin farklı örgütsel davranışları ve tutumları araştırılabilir.

Bu araştırma imam hatip liselerindeki öğrencilere uygulanabilir ve öğrencilerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenebilir.

Bu araştırma, Anadolu liseleri ve meslek liseleri gibi farklı okul türlerindeki öğretmenlere uygulanarak, öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleriyle karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

Abeles, L. R. (2009). Absenteeism among teachers-excused absence and unexcused absence. *International Journal of Educational Administration*, *1*(1), 31-49.

Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self esteem in social identity and intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology, 18,* 317–334.

Abrams, D., & Hogg, M. A. (2006). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. Routledge. 10 Kasım 2018 tarihinde https://www.amazon.com/Social-Identifications-Psychology-Intergroup-Relations/dp/0415006953 adresinden erişildi.

Ağıroğlu Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Ağlargöz, O. (2013). Örgütlerde kültür kimlik ve imaj yönetim bilimi (8. Ünite). Sözen, S. (Ed.), *Yönetim Bilimi II* içinde (ss. 160-189). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal Of Business And Psychology*, *16(2),* 219-237.

Akçay, A. D. (2014). Örgütsel çekicilik bağlamında otel işletmelerini rakiplerinden ayıran özellikler. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, *14*(1), 175-185.

Akdemir-Ataş, Ö. (2016). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarının okulların akademik iyimserlikleri ile örgütsel bağlılık ve okul başarısıyla ilişkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Åkerman, O., & Ibbeken, L. (2017). *To commit or not commit.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Lund University, Lund.

Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Al, A. (2007). *Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Alaş, B. (2012). *Rotasyona uğrayan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi: İstanbul ili Fatih ilçesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Albert, S. (1998). The definition and metadefinition of identity. A.D. Whetten and P.C. Godfrey (Ed.), *Identity in Organizations. Building Theory Through Conversations* içinde (ss. 1-13). United States of America: Publications.

Albert, S., Ashfort, B. E. & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review, 25 (1),* 13-17. doi:10.5465/amr.2000.2791600

Albert, S. & Whetten, D.A. (1985). Organizational identity. L.L. Cummings and B.I.M. Staw (Eds), *Research in Organizational Behavior, cil 7* içinde (ss. 263– 295). Greenwich: JAI Press

Alcan, E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Alexander, J. W., & Bauerschmidt, A. D. (1987). Implications for nursing administration of the relationship of technology and structure to quality of care. *Nursing Administration Quarterly*, *11*(4), 1-10. https://journals.lww.com/naqjournal/Citation/1987/01140/Implications_for_nursing_administration_of_the.3.aspx adresinden erişilmiştir.

Anderson, B. (2009). *The relationship between absenteeism and on site employer sponsored childcare*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Department of Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa, Pretoria.

Anderson, J. C., & Milkovich, G. (1980). Propensity to leave: A preliminary examination of March and Simon's model. *Relations industrielles/Industrial Relations, 35(2),* 279-294. doi: 10.7202/029063ar

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal, 29(1),* 31-50. doi:10.5465/255858

Anttila, E. (2015). *Components of organizational commitment–A case study consisting managers from Finnish industrial company.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Tampere, School of Education, Tampere

Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin ıçsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram Ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, *19*(2), 159-179.

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of applied psychology*, *67*(3), 350. doi:10.1037/0021-9010.67.3.350

Arslan, M . (2018). İmam Hatip Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1),* 111-129.

Arslantaş, M. (2015). *İlkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, *14*(1), 20-39. doi:10.5465/amr.1989.4278999

Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Oranizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in strategic management*, *13*, 19-64. https://www.researchgate.net/publication/275657324 adresinden erişildi.

Assmann, J. (2001). *Kültürel Bellek* (A. Tekin, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Ay, G. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydemir, Ö. (2009). Meslek lisesi müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational sciences: Theory and practice*, *13*(2), 806-811.

Aydın S. (2008). *Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları ile İlişkisi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydoğan, H. (2018). *Özel Eğitim Okullarında Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Yönetici Ve Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Bakcak, S. (2017). *2007 yılında kurulan bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.* (Birinci baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler.* Ankara: Pegem Akademi.

Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Balmer, J. M. T. (1995). Corporate branding and connoisseurship. *Journal of General Management, 21*(1), 22-46. doi: 10.1177/030630709502100102

Balmer, J. M., & Greyser, S. A. (2006). Corporate marketing: Integrating corporate identity, corporate branding, corporate communications, corporate image and corporate reputation. *European journal of marketing*, *40*(7/8), 730-741. doi:10.1108/03090560610669

Balmer, J. M. T., & Soenen, G. B. (1999). The acid test of corporate identity management. *Journal of Marketing Management*, *15*(1-3), 69-92. doi:10.1362/026725799784870441

Balmer, J. M., Stuart, H., & Greyser, S. A. (2009). Aligning identity and strategy: Corporate branding at British Airways in the late 20th century. *California Management Review, 51*(3), 6-23. doi: 10.2307/41166491

Balmer, J. M., & Wilson, A. (1998). Corporate identity: there is more to it than meets the eye. *International Studies of Management & Organization*, *28*(3), 12-31. doi: 0.1080/00208825.1998.11656738

Barth-Farkas, F., & Vera, A. (2017). Leader Prototypicality and Displayed Power in the Police: An Empirical Analysis of the Impact on Leader Endorsement and Trust. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 1-15. doi:10.1093/police/pax080

Bartkowiak, G. (2015). Organizational commitment among teachers. Opportunity and tasks for educational leaders. *University of Economics, Poznań, Poland Contemporary Educational Laadership, 2(3)* 7-18.

Başyiğit, F. (2009). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management journal*, *27*(1), 95-112. doi: 10.5465/255959

Bayata, G. (2017). *Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Baysal, C., & Paksoy, M.(1999) Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1-15.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, *66*(1), 32-40. https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/1110-A010K/BECKER2_ARTISTIC%20WORK.pdf adresinden erişilmiştir.

Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of management Journal*, *35*(1), 232-244. doi:10.5465/256481

Bedeian, A.G., Kemery, E.R., & Pizzolatto, A.B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behaviour. *Journal of Vocational Behaviour,* 39, 331-345. doi:10.1016/0001-8791(91)90042-K

Bilgin, N. (2001). *İnsan İlişkileri ve Kimlik.* İstanbul: Sistem Yay.

Bilgin, N. (2007). *Kimliğin İnşası.* Ankara: Aşina Kitap.

Bilgin, K. (2014*). Kariyer basamakları sistemine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Blau, G. J. (1989). Testing generalisability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behaviour,* 35, 115-127. doi: 10.1016/0001-8791(89)90050-X

Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of management review*, *12*(2), 288-300. doi: 10.5465/amr.1987.4307844

Bokser-Liwerant, J. (2002). Globalization and collective identities. *Social Compass*, *49*(2), 253-271. doi: 10.1177/0037768602049002009

Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, *17*(3), 303-316. doi:10.1177/0049124189017003004

Borchers, A., & Teahen, J. (2001). Organizational commitment of part-time and distance faculty. *AMCIS 2001 Proceedings*, 41. 27 Temmuz 2018 tarihinde https://www.researchgate.net/profile/Andrew_Borchers/publication/2545795 adresinden erişilmiştir.

Boutwell, D. A. C. (2003). *Organizational Identity, self-concept, and commitment among teachers in northwest Florida*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of West Florida, Florida.

Bozok, E. (2016). *Profesyonelleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bir vakıf üniversite çalışanları üzerine araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, *18*(10), 1701-1719. Doi: 10.1080/09585190701570866

Brooks, G. (2002). Knowledge-based structures and organisational commitment. *Management Decision*, *40*(6), 566-573. doi: 10.1108/00251740210433

Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Publications.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546. doi: 10.2307/2391809

Bučiūnienė, I., & Škudienė, V. (2008). Impact of leadership styles on employees' organizational commitment in Lithuanian manufacturing companies. *South East European Journal of Economics and Business*, *3*(2), 57-66. doi:10.2478/v10033-008-0015-7

Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.* Ankara: Pegem Akademi.

Busch, T., Fallan, L., & Pettersen, A. (1998). Disciplinary differences in job satisfaction, self-efficacy, goal commitment and organisational commitment among faculty employees in Norwegian colleges: An empirical assessment of indicators of performance. *Quality in Higher Education*, *4*(2), 137-157. doi:10.1.1.197.5993&rep=rep1&type=pdf

Bussing, A. (2002). Trust and its relations to commitment and involvement in work and organisations. *SA Journal of Industrial Psychology*, *28*(4), 36-42. https://hdl.handle.net/10520/EJC88927 adresinden erişilmiştir.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel F. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, (17. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology*, *63*(3), 245-261. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x

Calkins, W. (1915). The self in scientific psychology. *Amer J. Psychol, 26*, 495-524.

Camilleri, E. (2002). Some antecedents of organizational commitment: Results from an information systems public sector organization. *Bank of Valletta Review*, *25*(1), 1-29.

Campbell, S. L., Fowles, E. R., & Weber, B. J. (2004). Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nursing*, *21*(6), 564-571. doi:10.1111/j.0737-1209.2004.21609.x

Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. HI, & Weick, K. E., Jr. (1970). Managerial behavior, performanceand effectivenes. New York: McGraw-Hill.

Cengiz, G. (1992). *Türkiye'de Kültürel Kimlik Krizi.* Ankara: V Yayınevi.

Cevahiroğlu, E. (2012). *İlköğretim branş öğretmenlerinin algıladıkları liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul ili Bayrampaşa ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ceyhan, Y. (2014.) *Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri: Ankara ili Keçiören ilçesi örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organisational commitment and turnover intention. *Human Relations,* 52(10), 1257-1278. doi:10.1023/A:1016908430206

Chapman, D. W. (1994). *Reducing teacher absenteeism and attrition: Cause, consequences and responses.* UNISCO: Institute for Education Planning: Paris.

Cheloha, R. S., & Farr, J. L. (1980). Absenteeism, job involvement, and job satisfaction in an organizational setting. *Journal of applied Psychology*, *65*(4), 467. doi:10.1037/0021-9010.65.4.467

Cho, R. Y. K. (2012). The relationship between the Catholic teacher's faith and commitment in the Catholic high school. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice, 15*(2). https://ejournals.bc.edu/index.php/cej/article adresinden erişilmiştir.

Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among pakistani university teachers. *Applied HRM Research*, *11*(1), 39.

Ciriello, M. J. (1987). *Teachers in Catholic schools: A study in commitment*. (Yayımlanmamış doktora tezi). The Catholic University of America, Washington DC.

Clinebell, S., Skudiene, V., Trijonyte, R., & Reardon, J. (2013). Impact of leadership styles on employee organizational commitment. *Journal of Service Science, 6*(1), 139. doi:10.2478/v10033-008-0015-7

Clinton-Baker, M. (2014). *The relationship between career anchors, organisational commitment and turnover intention*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of South Africa, Industrial and Organizational Physcological Department, Pretoria.

Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: a meta-analysis. *Basic and Applied Psychology, 14,* 143-59. doi:10.1207/s15324834basp1402_2

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, *17*(3), 336-354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001

Cohen, A., & Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*, *12*(5), 416-432. doi:10.1108/136204307107737

Cokley, K. (2007). Critical issues in the measurement of ethnic and racial identity: A referendum on the state of the field. *Journal of Counseling Psychology*, *54*(3), 224. doi:10.1037/0022-0167.54.3.224

Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, *15*(2), 158-176. doi:10.1177/105960119001500203

Convey, J. J. (2014). Motivation and job satisfaction of Catholic school teachers. *Journal of Catholic Education, 18*(1), 4-25. doi: 10.15365/joce.1801022014

Cooley, C. H. (1902). Human nature and the social order. New York: Charles Scribner's Sons.

Corley, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J. (2006). Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, *15*(2), 85-99. doi:10.1177/1056492605285930

Corley, K.G., Nag, R., & Gioia, D.A. (2007). The intersection of organizational identity, knowledge, and practice: Attempting strategic change via knowledge grafting. *Academy of Management Journal,* 50(4), 821–847. doi:10.5465/amj.2007.26279173

Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Czarniawska, B., & Wolff, R. (1998). Constructing new identities in established organ- ization fields: Young universities in old Europe. *International Studies of Management & Organization*, 28(3), 32–56.

Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Kitapevi.

Çakır, A. (2007). *İlk öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çam, S. (2002). *Öğrenen organizasyon ve rekabet üstünlüğü.* İstanbul: Papatya Yayıncılık.

Çavundurluoğlu, E. (2016). *İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çaylikoca, A. (2017). Örgütsel bağliliğin mesleki bağlilik üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştirma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, *1*(1), 1-17.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrilma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştirma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *6*(2), 23-39.

Çetin, F & Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık t utumlarındaki rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *13*(3), 79-94.

Çetin, M.Ö. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çıkrıkçı, F. (2016) *Kamu ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri.* Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlilik üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(1), 291-306.

Daft, R. L. (1992). *Organization theory and design*. St. Paul, MN: West Publishing Company.

Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve Anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human relations, 40*(7), 445-47

Demircan, Y. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, problem çözme becerileri karar verme stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(15),115-132.

Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları 1(1),* 123-144.

Deng, F. M. (1995). *War of Visions: Conflict of Identities in the Sudan.* Washington DC :Brookings Press:

Deniz, A. (2013). *Okullarda güç mesafesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of management review, 26*(3), 446-456. doi:10.5465/amr.2001.4845830

Dick, G. P. (2009). *Can the organisation and supervision environment influence both bullying and organisational commitment?* Evidence from a police force survey. Working Paper. University of Kent, Kent Business School, Canterbury. https://kar.kent.ac.uk/23920/1/Antecedents_of_OC_and_bullying_WP _V2a_for_Working_Paper__2__FINAL_WEB.pdf adresinden erişilmiştir.

Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff. *International Journal of Public Sector Management, 14*(2), 111-128. doi.org/10.1108/09513550110387

Dirikan, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanan İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Dockel, A., Basson, J. S., & Coetzee, M. (2006). The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees. *SA Journal of Human Resource Management, 4*(2), 20-28. https://hdl.handle.net/10520/EJC95836 adresinden erişilmiştir.

Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Doğan Kılıç, E. (2016). *Kurumsal kimlik.* Ankara: Eğiten Kitap.

Doğan, S., & Kılıç, A. G. S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29*), 37-61.

Duman, Ş. A., Paşamehmetoğlu, A., & Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal Of Business Economics and Political Science, 2*(4), 75-89.

Dumay, X., & Galand, B. (2012). The multilevel impact of transformational leadership on teacher commitment: Cognitive and motivational pathways. *British Educational Research Journal*, *38*(5), 703-729. doi:10.1080/01411926.2011.577889

Dural, S., Aslan, G., Alinçe, M., & Araza, A. (2014). Örgütsel Çekicilik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *15*(2), 141-154.

Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of management journal*, *34*(3), 517-554. doi:10.5465/256405

Dutton, J, E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly,* 39(2), 239-263. doi:10.2307/2393235

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, *75*(1), 51. doi:10.2307/2393235

Elsbach, K. D., & Kramer, R. M. (1996). Members' responses to organizational identity threats: Encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative science quarterly*, *41*(3), 442-476. doi:10.2307/2393938

Emeksiz, E. (2015). *İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: İşle bütünleşmenin aracılık rolü.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Erdoğan, D. (2009). *Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Bağcılar örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdoğan, E. & Cüceloğlu, D. (2016). *Öğretmen olmak bir cana dokunmak.* İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.

Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi - özel ilköğretim ok okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi.* İstanbul: Beta Yayın

Erikson, E.H. (1959). *Identity and the life cycle.* New York: International University Press.

Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme Idaresi Enstitüsü Yayınları.

Ertem, H. S. (2015). Kimlik ve Güvenlik İlişkisine Konstrüktivist Bir Yaklaşım: "Kimliğin Güvenliği" ve "Güvenliğin Kimliği". *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, *16*(16), 581-612.

Ertürk, A. (2003). Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik algısı üzerindeki etkileri. *Yönetim araştırmaları dergisi*, *3*(2), 147-170.

Eryilmaz, M. E. (2008). Örgüt İtibari Kavrami Ve Yönetimi İle İlgili Bazi Sorunlar. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, *8*(1), 155-174.

Eskiköy Aydoğan, S. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Etzioni, A. (1968) Organizational Dimensions and their Interrelationships; A Theory of Compliance. B.P. Indik & P.K, Berrien (Eds.), *People, Groups and Organizations* içinde (ss. 201-266). New York: Teachers College Press.

Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations.* London: The Free Press.

Ezer, Ö. (2014). *Öğretim liderliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, *30*(10), 708-723. doi.org/10.1108/014091707108234

Fidan, Y. (1998). İşletme vizyonu ve stratejisi. *Konya Ticaret Odası Yönetici Eğitim Merkezi Yönetim ve Organizasyon Semineri Notları (6 Ekim-25 Aralık 1997), Konya*.

Fiol, C.M. (1991). Managing culture as a competitive resource: An identity-based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management, 17,* 191-211. doi:10.1177/014920639101700112

Fiol, C.M. & Huff, A.S. (1992). Maps for managers: Where are we? Where do we go from here? *Journal of Management Studies*, *29* (3), 267-285. 10.1111/j.1467-6486.1992.tb00665.x

Flannery, F. L. (2015). *Understanding Apocalyptic Terrorism: Countering the Radical Mindset*. New York: Routledge.

Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of management Journal*, *33*(2), 233-258. doi.org/10.5465/256324

Foreman, P., & Whetten, D. A. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, *13*(6), 618-635. doi:10.1287/orsc.13.6.618.493

Fornes, S. L., & Rocco, T. S. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness. *Online Submission*, Erişim tarihi: 10 Mayıs 2018, https://www.academia.edu/3951923/Commitment_Elements_Reframed_Antecedents_and_Consequences_for_Organizational_Effectiveness

Frable, D. E. (1997). Gender, racial, ethnic, sexual, and class identities. *Annual review of psychology*, *48*(1), 139-162. doi:10.1146/annurev.psych.48.1.139

Fuller, S. (2006). *The New Sociological Imagination*. London: Sage.

Furnham, A. (2012). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. New York: Psychology Press.

Gemmiti, M. (2007). *The relationship between organizational commitment organizational identification and organizational citizenship behavior*. Munich: GRIN Verlag.

Gençdal, G. (2018). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin okul binalarının fiziksel koşulları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

George, J.M. and Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

Ghosh, S., & Swamy, D. R. (2014). A literature review on organizational commitment–A comprehensive summary. *Sayani Ghosh International Journal of Engineering Research and Applications*, *4* (12), 4-14. https://pdfs.semanticscholar.org/0d26/c8a5de6fdfb0b0c5ff25f0bae4b546c4be10.pdf adresinden erişilmiştir.

Gilmer, B.V.H. (1971). Industrial and Organizational Psychology, New York: McGraw-Hill

Gioia, D. A. (1998). From individual to organizational identity. D. Whetten & P. Godfrey (Ed.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* içinde, 17-31.

Gioia, D. A., M. Schultz, and K. Corley. (2000). Organizational identity, image and adaptive instability. *Academy of Management Review: Special Topic Forum on Identity and Identification*, *25*(1), 63-81.

Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L., & Corley, K. G. (2013). Organizational Identity Formation And Change. *The Academy Of Management Annals, 7*(1), 123-193. doi:10.1080/19416520.2013.762225

Gioia, D.A., & Thomas, J.B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly, 41*(3), 370–403. doi: 10.2307/2393936

Gioia, D.A., Schultz, M., & Corley, K.G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, *25*(1), 63–81. doi:10.5465/amr.2000.2791603

Glynn, M. A. (2000). When cymbals become symbols: conflict over organizational ıdentity within a symphony orchestra. *Organization Science, 11(3),* 285-298. doi: 10.1287/orsc.11.3.285.12496

Goldberg, C. B., & Waldman, D. A. (2000). Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *21*(6), 665-676. doi: 10.1002/1099-1379(200009)21:6<665::AID-JOB48>3.0.CO;2-P

Gordon, M. E., & Ladd, R. (1990). Dual allegiance: Renewal, recommendations, and recantation. *Personnel Psychology, 43,* 37–69. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb02005.x

Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology, 65*(4), 479. doi:10.1037/0021-9010.65.4.479

Göka, E. M. B., & Beyazyüz, M. (2005). Yeni Dünya Düzeninin Kimlik Siyaseti: Psikolojik Bir Bakış Denemesi. *Türkiye Günlüğü, 83*, 17-26.

Gönen, Z. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki (Kars örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Göven-Konakçı, E. (2018).*İlkokullarda örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Eskişehir il merkezindeki ilkokullarda bir çalışma).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *1*(3), 209-216. doi:10.1016/0001-8791(71)90022-4

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2007). *Organizational behavior: managing people and organizations.* Boston, MA: Houghton Mifflin Company.

Gustafson, L.T. & Reger, R.K. (1995). Using organizational identity to achieve stability and change in high velocity environments. *Academy of Management Journal, Best Papers Proceedings*, 464-468. doi:10.5465/ambpp.1995.17536856

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, *2*(1), 37-56.

Gül, Y. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının demografik değişkenlere göre incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Güleç, C. (1992). *Türkiye'de kültürel Kimlik Krizi.* Ankara: Verso Yayınları.

Gülenç, K. (2014). Edmund Husserl'de 'Başkasının Beni'Sorunu ve İntersubjektivite Kavramı. *Kilikya Felsefe Dergisi/Cilicia Journal of Philosophy, 1*(1), 19-40. doi: 10.5840/kilikya2014113

Gümüş, A. (2013). *İlkokul yöneticilerinde güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerde örgütsel bağlılık ilişkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü (Ankara ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gümüş, S. & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink.

Günce, S. (2013*). İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Güner, G. (2015). *Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Gürbüz, S., Ayhan, Ö., & Sert, M. (2014).Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye'de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1 (1), 3-19.

Güvenç, B. (1993). *Türk kimliği.* Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.

Gök, D. (2014). İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, *79*(1), 15. doi:10.1037/0021-9010.79.1.15

Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *10*(2), 101-123.

Hall, S., & du Gay, P. (1996). *Questions of Cultural Identity*. London: *SAGE Publications*.

Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative science quarterly 15*(2), 176-190. doi:10.2307/2391488

Hall, S. (1998). *Eski ve Yeni Kimlikler*. (G.Seçkin ve Ü.H.Yolsal, Çev.), *Kültür, Küreselleşme ve Dünya Sistemi içinde*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 63-97.

Hannum, K. M. (2007). *Social İdentity: Knowing Yourself, Knowing Others*. Nort Carolina: CCL Publication.

Hartman, T. (2015). 'Strong multiplicity': an interpretive lens in the analysis of qualitative interview narratives. *Qualitative research, 15*(1), 22-38. doi:10.1177/1468794113509259

Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of marketing, 31*(5/6), 356-365. doi:10.1108/eb060636

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations, 55*(8), 989-1018. doi:10.1177/0018726702055008181

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2000). Scaling the tower of Babel: Relational Differences Between Identity, Land Culture in Organizations. M. Schultz, M. J. Hatch, & M. Holten Larsen (Eds.), *The Expressive Organization: Linking Identity, Reputation, and the Corporate Brand* içinde *(ss.11-35)*. Oxford University Press.

Hayduk, L. A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: Essentials and advances*. London: Jhu Press.

He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management, 38*(1), 3-35. doi:10.1177/1059601112473815

Ho, D. Y. (1995). Selfhood and identity in Confucianism, Taoism, Buddhism, and Hinduism: contrasts with the West. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, *25*(2), 115-139. doi:10.1111/j.1468-5914.1995.tb00269.x

Hogg, M. (Ed.), Terry, D. (Ed.). (2002). Social Identity Processes in Organizational Contexts. New York: Psychology Press.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2001). Social identity theory and organizational processes. M. Hogg & D. J. Terry (Ed.), *Social Identity Processes in Organizational Context* içinde *(ss. 1-12).* Philadelphia: Psychology Press.

Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1985). Interpersonal attraction, social identification and psychological group formation. *European journal of social psychology*, *15*(1), 51-66. doi:10.1002/ejsp.2420150105

Hollenbeck, J. R., & Klein, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of Applied Psychology,* 72, 212–220. doi:10.1037/0021-9010.72.2.212

Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and personality psychology compass*, *2*(1), 204-222. doi:10.1111/j.1751-9004.2007.00066.x

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan Çev. Ed.). *Ankara: Nobel*.

Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*(1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118

Hu, S., & Fan, H. (2015). Effect of teachers' Psychological Ownership on their Professional morality: The Mediating Effect of Organizational Identification. In *3rd International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics, 41*, 1021-1027). Paris: Atlantis Press. doi:10.2991/msetasse-15.2015.219

Hulpia, H., Devos, G., & Van Keer, H. (2011). The relation between school leadership from a distributed perspective and teachers' organizational commitment: Examining the source of the leadership function. *Educational Administration Quarterly, 47*(5), 728-771. doi:10.1177/0013161X11402065

Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317 -334.

İci, A. (2012). *İlköğretim okulları yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ertelemecilik davranışları arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10* (1), 184-198.

Iverson, R. D., & Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the 'right kind'of commitment be managed?. *Journal of management studies*, *36*(3), 307-333. doi:10.1111/1467-6486.00138

Jakuback, K. (2017). *Catholic School Identity: Perceptions That Influence Teacher Retention.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Seton Hall University, College of Education and Human Services Office of Graduate Studies, New Jersey.

James, W. (1918). *The Principles of Psychology.* New York:Henry Holt Co.

James, L. R., & Jones, A. P. (1976). Organizational structure: A review of structural dimensions and their conceptual relationships with individual attitudes and behavior. *Organizational behavior and human performance*, *16*(1), 74-113. doi:10.1016/0030-5073(76)90008-8

Janke, E. M. (2009). Defining characteristics of partnership identity in faculty-community partnerships. Ed S.H. Billig, B. E. Moely and Barbara A. Holland (Ed.) *Creating our identities in service-learning and community engagement* içinde (ss.75-102). North Carolina: Information Age Publishing, Inc.

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, *6*(4), 7-25.

Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of management Journal*, *36*(5), 951-955. doi:10.5465/256642

Jenkins, R. (1996). *Social identity*. New York: Routledge.

Jin, S. (2015). A New Paradigm of organizational ıdentity and organizational ıdentification. *Journal of Business and Economics*, *6*(9), 1561.

Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, *20*(6), 439-452.

Jones, C., & ten Bos, R. (Eds.). (2007). *Philosophy and organization*. Routledge.

Joolideh, F. (2008). Organizational commitment and work values of teachers and leadership behavior of heads of high schools in Bangalore (India) and Sanandaj (Iran): a comparative study. 10 Mayıs 2018 tarihinde , https://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/11050 adresinden erişilmiştir

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.

Kaçay, Z. 2015). *Beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna etkisi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kadyschuk, R. (1997). *Teacher commitment: A study of the organizational commitment, professional commitment, and union commitment of teachers in public schools in Saskatchewan*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Saskatchewan, Saskatoon.

Kalay, M. (2015). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organizations. *American Sociological Review, 33* (4), 449-517.

Kanter, D. L. (1972). Commitment and Community. Cambridge: Harvard University Press.

Kapferer, J. N. (2002). Is there really no hope for local brands?. *Journal of Brand Management, 9*(3), 163-170. doi:10.1057/palgrave.bm.2540066

Kaplan, R. S., Norton, D. P., & Barrows, E. A. (2008). Developing the strategy: Vision, value gaps, and analysis. *Balanced Scorecard Review, 10(1),*1-11.

Kasap Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Etkililik Düzeyi (Denizli ili örneği).* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karasar, N. (2007). Bilimsel araştrma yöntemi, (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Karaçor, S., & Şahin, A. (2004). Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Ve Karşilaşilan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştirma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *4*(8), 96-117.

Karaduman, S. (2010). Modernizmden Postmodernizme Kimliğin Yapisal Dönüşümü. *Journal of Yaşar University*, *5*(17), 2886-2899.

Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *15*(1-2).

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. J. M. Shafritz, & P. H. Whitbeck (Ed.), *Classics of organization theory* içinde (ss. 161-172). Oak Park, Ill: Moore.

Kaya, N. (2016). *Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kayır, S. (2012). *Rotasyona tabi tutulan İlköğretim Okulu müdürlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?: İstanbul ili Avrupa Yakası örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kellner, D. (2001). *Popüler Kültür ve Postmodern Kimliklerin İnşası.* "Popüler Kültür" (G. Seçkin, Çev.) *Doğu Batı Dergisi,* 4 (15), 195–226.

Kılıç, H. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre yöneticilerin ahlaki değer yönelimleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Kılıçoğlu, A., (2018). *Öğretmenlerde Örgütsel Değişim sinizmi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısında incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kılınç, M. (2010). *Akdeniz bölgesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde

Kırsoy, İ. (2015). *Okul müdürlerinin öğrenen liderlik becerileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Kızıltaş, A. (2015). *İzmir ili ilkokul öğretmenlerinin algılarına göre bilgi uçurma ve örgütsel bağlılık ilişkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Kim, C., Lee, S. G., & Kang, M. (2012). I became an attractive person in the virtual world: Users' identification with virtual communities and avatars. *Computers in Human Behavior*, *28*(5), 1663-1669. doi:10.1016/j.chb.2012.04.004

Klein, H. J., & Kim, J. S. (1998). A field study of the influence of situational constraints leader-member exchange, and goal commitment on performance. *Academy of Management Journal*, *41*(1), 88-95. doi:10.5465/256900

Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., & DeShon, R. P. (2001). The assessment of goal commitment: A measurement model meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, *85*(1), 32-55. doi:10.1006/obhd.2000.2931

Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling. . *New York, NY: Guilford*, *2*.

Korkmaz, O. (2014). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Köylü, D. (2018). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Kurt, B. (2013). *Ortaöğretim öğretmenlerinin değişime karşı dirençleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Pendik ilçesi örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Küçük, T., (2015). *Kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Diyarbakır ili örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Küçüktepe, C. (2013). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının öğretmen görüşlerine göre belirlenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *13*(2), 26

Eminoğlu Küçüktepe, S., & Erden, M. (2017). İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Etkililik Algilarinin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, *12*(28).

Kumari, N., & Afroz, N. (2013). Role of affective commitment in employees' life satisfaction. *International Journal of Advance Research*, *1*(12), doi:10.1.1.680.5010&rep=rep1&type=pdf

Lai, T. T., Luen, W. K., Chai, L. T., & Ling, L. W. (2014). School principal leadership styles and teacher organizational commitment among performing schools. *Journal of global business management*, *10*(2), 67. http://www.jgbm.org/page/7_Teh_Thian_Lai1.pdf adresinden erişilmiştir.

Lambert, E. G., Edwards, C., Camp, S. D., & Saylor, W. G. (2005). Here today, gone tomorrow, back again the next day: Antecedents of correctional absenteeism. *Journal of Criminal Justice*, *33*(2), 165-175. doi:10.1016/j.jcrimjus.2004.12.008

Lanchman, R., & Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative mo- dels of commitment and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behaviour*, *7*(3), 227-243. doi:10.1002/job.4030070307

Latham, G. P., Erez, M., & Locke, E. A. (1988). Resolving scientific disputes by the joint design of crucial experiments by the antagonists: Application to the Erez–Latham dispute regarding participation in goal setting. *Journal of Applied Psychology*, *73*(4), 753. doi:10.1037/0021-9010.73.4.753

Lei, Y. U., & Xiong, X. Z. (2018). Research on Chinese College Teachers' Organization Identity Based on Path Analysis. *NeuroQuantology*, *16*(5), 60-66. doi: 10.14704/nq.2018.16.5.1239

Lerpold, L., Ravasi, D., Van Rekom, J., & Soenen, G. (2012). *Organizational identity in practice*. London: Routledge.

Limuaco, S., Herzenstein, L., & Lach, D. (2009). *Corporate Identity in relation to Culture and Image in the Returns Department of IKEA Malmö.*(Yayımlanmamış doktora tezi). Department of Business Administration, Sweeden.

Litwin, G., & Stringer, R. A. (1968). *Motivational and organizational climate*. Massachusetts: Harvard University Press.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, *4*(4), 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0

Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*, *42*(2), 211-227. doi:10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011

Lunenburg, F. C. (2012). Compliance theory and organizational effectiveness. *International journal of scholarly academic intellectual diversity*, *14*(1), 1.

Majid, N. A., Jelas, Z. M., Azman, N., & Rahman, S. (2010). Communication skills and work motivation amongst expert teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *7*, 565- 567. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.10.075

Manetje, O. M. (2009). *The impact of organisational culture on organisational commitment*. (Yayımlanmamış doktora tezi). University of South Africa, Pretoria.

Marcinkevičienė, V., Mikalauskienė, B., & Peleckienė, A. (Kasım, 2010). Concept of "Organizational Philosophy" Term in Modern Society. *International Scientific Conference,* 19-20 Kasım, Gabrova. https://core.ac.uk/download/pdf/62656439.pdf adresinden erişilmiştir.

Marchiori, D. M., & Henkin, A. B. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: Dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, *26*(4), 353-358. doi:10.1080/01421590410001683221

Margolis, S. L., & Hansen, C. D. (2002). A model for organizational identity: Exploring the path to sustainability during change. *Human Resource*

Development Review, 1(3), 277-303. doi:10.1177/1534484302013002

Marsh, H. W., & Hau, K. T. (1996). Assessing goodness of fit: Is parsimony always desirable?. *The Journal of Experimental Education*, *64*(4), 364-390.

Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, *22*(1), 57-75. doi:10.2307/2391746

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, *108*(2), 171. https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.108.2.171 adresinden erişilmiştir.

Mayer, R.C., & Schoorman F.D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35 (3), 671-684. doi:10.5465/256492

Mayfield, J., & Mayfield, M. (2002). Leader communication strategies critical paths to improving employee commitment. *American Business Review*, *20*(2), 89-94. http://uthscsa.edu/Gme/documents/LeaderCommunicationStrategies.pdf adresinden erişilmiştir.

McCracken, J. D., Smith, K. L., & Saundi, T. B. (1984). Personal characteristics and work experiences as predictors of organizational commitment. *The Journal of American Association of Teacher Educators in Agriculture*, *25*(4), 66-74.

Mead, G. H. (1934). *Mind, Self And Society* (Vol. 111). Chicago: University Of Chicago Press.

Melewar, T. C. (2003). Determinants of the corporate identity construct: a review of the literature. *Journal of marketing Communications*, *9*(4), 195-220. doi:10.1080/1352726032000119161

Melewar, T. C., & Karaosmanoglu, E. (2005). Seven dimensions of corporate identity: A categorisation from the practitioners' perspectives. *European journal of marketing*, *40*(7/8), 846-869. doi:10.1108/030905606106700

Mester, C., Visser, D., Roodt, G., & Kellerman, R. (2003). Leadership style and its relation to employee attitudes and behavior. *SA Journal of Industrial Psychology*, *29*(2), 72-82. https://hdl.handle.net/10520/EJC88951 adresinden erişilmiştir.

Mete, Y. A., & Serin, H. Örgütsel adalet ve örgütsel güven algısının örgütsel bağlılık davranışına etkisi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *4*(2), 265-286.

Meyer, J., P., Beccker T., & Klein, E. (2009) *Commitment in Organizatons:Accumulated Wisdom and New Dimension*. New York: Routhledge.

Meyer, J., & Allen, N.(1984). Testing the side-bet theory of or- ganizational commitment: Some methodological consideretions. *Journal of Applied Psychology, 69(*3) 372–37. doi:10.1037/0021-9010.69.3.372

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review, 1* (1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Meyer, J. P., Jackson, T. A., & Maltin, E. R. (2008). Commitment in the workplace: Past, present and future. J. Barling & C. L. Cooper (Ed.), *The SAGE handbook of organizational behavior içinde*, (ss. 35-53). London: SAGE Publications.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, *11*(3), 299-326. doi:10.1016/S1053-4822(00)00053-X

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective , continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of*

Vocational Behavior, 61(1), 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842

Middleton, E. D. (2008). *How Elementary School Teachers' Perceptions of Their Principal's Integrity Affect Their Commitment, Citizenship Behavior,and Job Satisfaction:Examining the Mediating Effects of Teacher Organizational Identity* .(Yayımlanmamış doktora tezi). University of West Florida, Florida.

Miranda, D., Gentilin, M., & Ocampo-Salazar, C. (2014). Organizational identity: What is the conversation currently dealing with? Paradigms, perspectives, and discussions. *Journal of CENTRUM Cathedra, 7*(2), 129-146. https://ssrn.com/abstract=2573020 adresinden erişilmiştir.

Mishra, G.P. (2005). Role of employee commitment in organizational effectiveness. *Delhi Business Review,* 6(2), 89-93.

Miller, D., & Droge, C. (1986). Psychological and traditional determinants of structure. *Administrative science quarterly, 31*(4), 539-560. doi:10.2307/2392963

Mintzberg, H. (1989a). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. New York: Free Press.

Mintzberg, H. (1989b). The structuring of organizations. D. Asch & C. Bowman (Ed.), *Readings in Strategic Management içinde* (ss. 322-352). London: Macmillan,

Mintzberg, H. (1996). *Managing government, governing management.* London: Harvard business review.

Mohan, M. L. (1993). *Organizational communication and cultural vision: Approaches for analysis*. New York: SUNY Press.

Moingeon, B., & Soenen, G. B. (2002). *Corporate and organizational identities:integrating strategy, marketing, communication and organizational perspectives*. New York: Psychology Press.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational re- search: The case of work commitment. *Academic of Management Review; 8*(3), 486-500. doi:10.5465/amr.1983.4284606

Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of vocational behavior, 79*(1), 18-35. doi:10.1016/j.jvb.2010.12.008

Morrow, P. C., & Goetz Jr, J. F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of vocational behavior*, *32*(1), 92-111. doi:10.1016/0001-8791(88)90008-5

Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, *34*(1), 40-56. doi:10.1016/0001-8791(89)90063-8

Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Manage-ment Review. 8*(4), 387-401. doi:10.1016/S1053-4822(99)00006-6

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic press.

Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. *14*(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1

Mujib, H. (2017). Organizational identity: an ambiguous concept in practical terms. *Administrative Sciences, 7*(3), 28. doi:10.3390/admsci7030028

Mumby, D. K. ve Stohl, C. (1996). Diciplining Organizational Communication Studies. *Management Communication Quarterly, 1(*10), 50-72. doi:10.1177/0893318996010001004

Naderi Anari, N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of workplace Learning*, *24*(4), 256-269.

doi:10.1108/1366562121122337

Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, *37*(2), 43-60. doi:10.1177/0256090920120205

Nal, K. (2003). *Sınıf öğretmenlerinin yöneticilerinin yönetim tarzlarına ilişkin tutumları ile kuruma bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Nayır, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online Dergisi, 12* (1), 179-189.

Nehmeh, R. (2009). What is organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it. *Swiss Management Center (SMC) working paper*. 29 Temmuz, 2018 tarihinde https://www.smcuniversity.com/working_papers/Ranya_Nehmeh adresinden erişilmiştir.

Nişancı, Ş., & Işk, C. (Ekim, 2012). Etnisite algısının siyasal tercihler üzerine etkisi: Kars İli Kağızman ilçesi üzerine bir çalışma. *II. Bölgesel Sorunlar ee Türkiye Sempozyumu*, (ss. 109-133). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Odabaş, İ (2014). *Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü: öğretmenler üzerinde bir çalışma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Olgungül, F. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: Devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ordu, A., & Tanrıöğen, A. İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *33*(33), 93-106.

O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California management review*, *31*(4), 9-25. doi:10.2307/41166580

O'Reilly, C. A., Chatman, J., Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, *34*(3), 487-516. doi:10.5465/256404

O'Reilly, C., & Caldwell, D. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology, 65,* 559-565. doi:10.1037/0021-9010.65.5.559

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1996). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71(3),* 492-499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492

Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 56* (1), 56-90. doi:10.1006/obhd.1993.1045

Öğüt, A., Akgemci, T., Demirsel, M. T. (2004). Stratejik İnsan Kaynaklari Yönetimi Bağlaminda Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 277-290.

Örücü, E., & Sezen Kişlalioğlu, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *22* (10), 45-65.

Özbakır, R. (2015).*Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Meşkilatında görev yapan Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özcan (2008). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklerine göre incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, Ş. (2015*). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili-Ümraniye ilçesi örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özdil, M. (2017). Kolektif Ve Bireysel Kimlikler Bağlaminda Sosyal Bütünleşme. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, *28*(3), 383-400.

Özkan,V. (2008). *İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri (Sakarya il örneği).*(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sakarya.

Öztürk, H. (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Şişli ilçesi örneği.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Painter-Morland, M. (2001). Dealing with difference and dissensus within the church as organisation. *Verbum et Ecclesia*, *22*(1), 115-130. doi:10.4102/ve.v22i1.627

Parsons, T. (1991). *The social system*. Oxon: Psychology Press.

Parsons, T., Shils, E. A., & Smelser. (1962). *Toward a general theory of action: Theoretical foundations for the social sciences.* Oxon: Psychology Press.

Paşamehmetoğlu, A., Atakan-Duman, Ş. & Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin

belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics*, *2*(4), 75-89.

Patton, E., & Johns, G. (2007). Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *Human Relations, 60* (11), 1579-1612. doi:10.1177/0018726707084301

Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing

Polat, D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Polletta, F., & Jasper, J. M. (2001). Collective identity and social movements. *Annual review of Sociology*, *27* (1), 283-305. doi:10.1146/annurev.soc.27.1.283

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of .applied psychology*, *59* (5), 603. doi:10.1037/h0037335

Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, *25*(1), 18-42. doi:10.5465/amr.2000.2791601

Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., & Turner, C. (1968). Dimensions of organization structure. *Administrative science quarterly*, *13*(10), 65-105. doi:10.2307/2391262

Puusa, A. (2006). Conducting Research On Organizational Identity. *EJBO-Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies*, *11* (2), 24-28. http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201010042893 adresinden erişilmiştir.

Puusa, A. (2009). The meaning and implications of a fragmented organizational identity. *A Case study of a Finnish University of Applied Sciences. Administrative Studies*, *28* (3), 16-29.

Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). Organizational Identity And Trust. *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies*, *11*(2), 29-33. http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201010042895 adresinden erişilmiştir.

Ragannavar, B.R. (2017). *A Study of the Organizational Commitment of Secondary School Teachers In Relation To Administrative Behavior of School Heads*. Solapur: Laxmi Book Publication.

Raja, A. S., & Palanichamy, P. (2011). Leadership styles and its impact on organizational commitment. *Asia Pacific Business Review*, *7* (3), 167-175. doi:10.1177/097324701100700315

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of management journal*, *49*(3), 433-458. doi:10.5465/amj.2006.21794663

Razak, N. A., Darmawan, I. G. N., & Keeves, J. P. (2009). Teacher commitment. L. J. Saha &A. G. Dworkin (Ed.), *International handbook of research on teachers and teaching içinde* (ss. 343-360). Boston, MA: Springer.

Riggio, R.E. (2009). *Introduction to industrial/organisational psychology.* New Jersey: Prentice Hall.

Riketta, M. & Van Dick, R. (2009). Commitment's place in the literature. H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Ed.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* içinde (ss. 69-95). New York: Routledge.

Robbins, S. P. (2003). Organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. K. (2008). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications*. New Jersey: Pearson.

Roodt, G. (2004). Concept redundancy and contamination in employee commitment research: Current problems and future directions. *SA Journal of Industrial Psychology*, *30*(1), 82-90.

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management journal*, *31*(3), 599-627. doi:10.5465/256461

Sadeghian, M., Hoveida, R., ve Jamshidian, R. (2011). A study of relationship between organizational identity and organizational commitment among instructors of the Teacher Training Centers of Esfahan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3*(3), 510

Salancik, G. (1977) Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. Staw, B. and Salancik, G. (Ed.), *New Directions in Organizational Behavior* içinde (ss. 1-54). Chicago: St. Clair Press.

Saleem, R. (2017). Organizational Commitment as a Predictor of Job Satisfaction . among Private Sector Employees. *International Journal of Indian Psychology*, *4*(4), 2349-3429

Sarason, Y. (1995). A model of organizational transformation: The incorporation of organizational identity into a structuration theory framework. *Academy of Management Journal*, Best Papers Proceedings: 47-51. doi:0.5465/ambpp.1995.17536267

Savgun Doğruöz, S. (2009). *Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan management review*, *25*(2), 3-16.

Schminke, M., Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, *85*(2), 294. 304. doi:10.1037/0021-9010.85.2.294

Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management review*, *25*(1), 43-62. doi:10.5465/amr.2000.2791602

Sevgin,A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması (Eyüp ilçe örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sezgin, F., & Koşar, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağliliği arasindaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *8*(2), 273-296.

Shalley C., Gdlson L. & Blum T. (2000). Matching Creativity Requuırements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions To Leave. *Academy Of Management Journal*, 43(2), 215-223. doi:10.5465/1556378

Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organization Studies*, *12*(3), 405–424. doi:10.1177/017084069101200304

Shamma, F. M. (2018). The influence of gender on the teachers' degree of organizational commitment in arab schools in Israel. *American Journal of Educational Research*, *6*(4), 349-353.

Sheikh, L. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment of teachers: case of University of the Punjab. *Pakistan Economic and Social Review*, *55*(2), 363-386.

Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, *16*(2), 143-150.

Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, *42*(7), 625-638. doi:10.1177/001872678904200705

Silveira, C. (2010). *Revisiting the Concept of Brand Identity: A Dynamic Perspective*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Faculdade de Economia, Universidade Nova de Lisboa.

Singh, B., Gupta, P. K., & Venugopal, S. (2008). Organizational commitment: revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, *34*(1), 57-68.

Smith, A. D. (1991). *National identity*. Las Vegas:University of Nevada Press.

Smith, A. D. (2009). *Millî Kimik* (B. S. Şener, Çev.). İsanbul: İletişim Yayınları.

Sodhi, I. S. (2015). *Trends, Prospects, and Challenges in Asian E-Governance*. Harshey: Information Science Reference, IGI Global.

Soylu, Y., & İleri, H. (2010). Hastanelerde Stratejik Yönetim Uygulamalari S.Ü. Meram Tip Fakültesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *13*(1-2), 79-96.

Soykan, E. (2012). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Statt, D. (2004). The Routledge Dictionary of Business Management. Detroit: Routledge Publishing.

Sökmen, A. (2000). *Ankara'da ki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile iş gören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Squillini, C. (2001). Teacher commitment and longevity in Catholic schools. *Catholic Education: A Journal of Inquiry & Practice*, *4*(3), 335.

Staw, B.M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour, 1*(4), 253-273. https://www.jstor.org/stable/3000143 adresinden erişilmiştir.

Starnes, B. J. & Truhon, S. (2006). A Primer on organizational commitment. *Human Development an Leadership Division.* http://asqhdandl.org/index.html adresinden erişilmiştir.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 22(1), 46-56. doi:10.2307/2391745

Stoll, L., Wikeley, F., & Reezigt, G. (2002). Developing a common model? Comparing effective school improvement across European countries. *Educational Research and Evaluation, 8*(4), 455-475. doi:10.1076/edre.8.4.455.8819

Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social psychology quarterly*, 63(4), 284-297. doi:10.2307/2695840

Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği).* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Malatya ili örneği).* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Şimşek, S . (2002). Günümüzün Kimlik Sorunu ve Bu Sorunun Yaşandığı Temel Çatışma Eksenleri. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3* (3), 29-39.

Şimşek, U., & Ilgaz, S. (2007). Küreselleşme ve ulusal kimlik. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(1), 189-190.

Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, *33*(1), 1-39.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G.Austin & S. Worchel (Ed.), *The social psychology of intergroup relations* içinde (ss. 33-47). Monterey, California: Brooks/Cole.

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, *1*(2), 149-178. doi:10.1002/ejsp.2420010202

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). Using multivariate statistics (Vol. 5). *Nedham Heights, MA: Allyn & Bacon*.

Tamer, M. G. (2014). Kimliklerin Seyrine Bir Keşif. *Folklor/Edebiyat*, *77*(20), 83-99.

Tan, S. (2017). *Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Tanrıseven, Ö. (2014). *Yatılı bölge ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Erzurum il örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Tarr, H. C. (1992). *The commitment and satisfaction of Catholic school teachers.* (Yayımlanmamış doktora tezi). The Catholic University of America, Michigan. Retrieved from ProQuest Dissertations. (AAT 9220769). https://elibrary.ru/item.asp?id=7513371

Taşcı, D., & Erdemir, E. (2013). Örgüt Kuramı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Taşdan, M. (2013). The Development of the Scale of Organizational Identy Perception at Elementary Schools. *Egitim Bilimleri Fakultesi Dergisi*, *46*(2), 1.

Taşdan, M. (2015). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları. *Eğitim ve Bilim*, *40*(180), 327-342.

Taylor, C. (1989). *Sources of the self: The making of the modern identity*. Massachusetts: Harvard University Press.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, *46*(2), 259-293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Tezbaşaran, E., & Gelbal, S. (2018). Temel bileşenler analizi ve yapay sinir ağı modellerinin ölçek geliştirme sürecinde kullanılabilirliğinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *14*(1), 225-252.

Tınaz, S. (2014). *İlk ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki (Şanlıurfa örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Tiktaş, G. (2012). *Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tofur, S., & Balikçi, A. (2018). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Göre Okul İklimini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Ortaokul Örneği. *Electronic Turkish Studies*, *13*(11).

Tompkins, P.K., & Cheney(1983) Account Analysis of Organization: Decision Making and Identification. L.L. Putnam ve M.E. Pacanowski (Ed). *Communication and Organization: An Interpretive Approach* içinde (ss. 123-146). Beverly Hills, CA:Sage.

Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 9(4), 21 -38.

Torun, A. (2015, Eylül). 'Öteki' ve 'biz' ilişkisinde yeni medya. Can, C. & Kilimci, A. (Ed.), *Sosyal ve Beşeri Bilimlere ve Küresel Yaklaşımlar: Kuram ve*

Uygulmalar Uluslararası Sempozyumu, Varşova, Polonya.

Trepte, S. (2006). Social identity theory. J. Bryant & P. Vorderer (Ed.), *Psychology of entertainment* içinde (ss. *255*, 271). New York: Routhledge

Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık örgütsel iletişim ile ilişkisi.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management*, *4*(6), 942-952.

Tunçel, H. (2011). Kurumsal Iletişimin Kavramsal Çerçevesi Hakkında Bir Yorum. *Marmara İletişim Dergisi*, (18), 252-267. Retrieved from http://dergipark.org.tr/maruid/issue/25223/266908

Tural, K. (1998). *Kültürel kimlik üzerine düşünceler.* Ankara: Kültür Turizm Yayınları.

Tülek. M. (2008). *Vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyumu-örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tüzün, İ. K. ve Özdoğan, B. (2006). Örgütsel Kimliğin Pazar Odaklılıktaki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *4*(6), 88-98.

Ugboro, I. O. (1993). Loyalty, value congruency, and affective organizational commitment: an empirical study. *American Journal of Business*, *8*(2), 29-36. doi:10.1108/193551811993000

Uğurlu, C. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Uğurlu, C. T., & Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven

düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, *14*(1), 72-85.

Ülker Kaya, F. B. (2006). Kurum kimliği ve kurumsal tasarım. *Tasarım ve Kuram Dergisi*, *3*(4), 27-37.

Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, *41*(4), 349-360. doi:10.1023/A:1021203017316

Van Tonder, C.L. (1999). *Organisation identity: An exploratory study*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Rand Afrikaans University, Johannesburg.

Van Tonder, C. L., & Lessing, B. C. (2003). From identity to organisation identity: The evolution of a concept. *SA Journal of Industrial Psychology*, *29*(2), 20-28.

Vural, Z. Akıncı. B. (2003). Kurum kültürü. İstanbul: İletişim Yayınları.

Wallace, J., Hunt, J., & Richards, C. (1999). The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values. *International Journal of Public Sector Management, 12*(7), 548-564. doi:10.1108/09513559910305

Wang, C. (2010). An empirical study of the performance of university teachers based on organizational commitment, job stress, mental health and achievement motivation. *Canadian Social Science*, *6*(4), 127–140.

Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. United Kingdom John: Wiley & Sons Publication

Wartnaby, D. (2014). Organisational philosophies: mission, vision and values statements-I ntroductory thoughts. Working Paper. University of Birmingham.http://www.jubileecentre.ac.uk/userfiles/jubileecentre/pdf/insight-series/Wartnaby%20D.pdf adresinden erişilmiştir.

Weigelt, K., & Camerer, C. (1988). Reputation and corporate strategy: A review of recent theory and applications. *Strategic management journal*, *9*(5), 443-454. doi:10.1002/smj.4250090505

Wendt, A. (1992). Anarchy is what states make of it: the social construction of power politics. *International organization*, *46*(2), 391-425. https://doi.org/10.1017/S0020818300027764 adresinden erişilmiştir.

Wentzel, K. R. (1998). Social relationships and motivation in middle school: The role of parents, teachers, and peers. *Journal of educational psychology*, *90*(2), 202-209. doi:10.1037/0022-0663.90.2.202

Whetten, D. A., & Godfrey, P. (Eds.). (1998). *Identity in organizations: Building theory through conversations*. California: Sage.

Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology & Health*, *16*(5), 595-606. doi:10.1080/08870440108405529

W. H., Whyte, (1956), The Organization Man. New York: Doubleday.

Wiener, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418−428. doi:10.5465/amr.1982.4285349

Willem, A., & Buelens, M. (2009). Knowledge sharing in inter-unit cooperative episodes: The impact of organizational structure dimensions. *International Journal of Information Management*, *29*(2), 151-160. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2008.06.004

Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, *71*(2), 219. https://psycnet.apa.org/buy/1986-23287-001 adresinden erişilmiştir.

Winnicott, D. W. (1971). *Playing and reality*. New York: Routledge.

Witing, M. (2006). Relations between organizational identity, identification and organizational objectives. *Journal of Managerial psychology*, *21*(7), 432-452. https://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf adresinden erişilmiştir.

Wu, S. M. (2012). Relationships among perceived likeability of principal, school

identity, and teacher motivation. *Comprehensive Psychology*, *1*(6), 01-11. doi:10.2466/01.11.21.CP.1.6

Yadav, L. K. (2016). Demographic Characteristics & Organizational Commitment: Studying Interaction Effectamong Schoolteachers. *Management Dynamics, 16*(1), 72-84.

Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde bir uygulama* . (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yalçın, B. (2009). *Denizli Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Yanık, C. (2013). Etnisite, kimlik ve milliyetçilik kavramlarının sosyolojik analizi. *Kaygı. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, (20), 225-237.

Yapıcı, A. (2004). *Din Kimlik ve Ön Yargı Biz ve Onlar.* Adana: Karahan Kitabevi

Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, S. (2007). Kimlik ve ulusal kimlik kavramlarının toplumsal niteliği. *Milli Folklor*, (74), 9-16.

Yıldız, M. (2013). Algilanan Kişi-Örgüt Uyumu, Taninirlik, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasindaki İlişkilerin Yapisal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Mu Iktisadi Ve Idari Bilimler Dergisi*, *34*(1), 153-173.

Yirci, R. (2014). Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ile yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması. (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of managerial psychology*, *17*(4), 250-266. doi:10.1108/02683940210428

Young, T. E. (2006). *Comprehensive Examination: Capella University*. iUniverse.

Yörgüç, P. (2016). Örgütsel Kimlik-Kolektif Bellek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Yurdugül, H. (2006). Paralel, eşdeğer ve konjenerik ölçmelerde güvenirlik katsayılarının karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *39*(1), 15-37.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.

Yüksel, R. (2015).Okul çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zadeoğluları, S. (2010). *Örgütsel değişime açıklık ve örgütsel bağlılık ilişkisi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Zangaro G. A., (2001). Organizational Commitment: A Concept Analiysis. *Nursing*

Forum, 36(2), 14-22. doi:10.1111/j.1744-6198.2001.tb01179.x

Zeyrek, A. O. (2008). *Milli eğitim bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zhu, Y. (2013). Individual behavior: In-role and extra-role. *International Journal of Business Administration*, *4*(1), 23. https://ideas.repec.org/a/jfr/ijba11/v4y2013i1p23-27.html adresinden erişilmiştir.

Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I., & Li, W. (2005). Cronbach's α, Revelle's β, and McDonald's ω H: Their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. *Psychometrika*, *70*(1), 123-133.

EKLER

Ek 1: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları

Öğretmenlerin Alan	Cinsiyet		İstatistik	Standart Hata
Meslek Dersleri Öğretmeni	Erkek	Çarpıklık	,085	,365
		Basıklık	-,669	,717
	Kadın	Çarpıklık	-,275	,277
		Basıklık	-,331	,548
Kültür Dersleri Öğretmeni	Erkek	Çarpıklık	-,588	,266
		Basıklık	,354	,526
	Kadın	Çarpıklık	-,257	,197
		Basıklık	,072	,392

Verilerin normalliğini incelemek üzere hem meslek dersi öğretmenlerinin hem de kültür dersi öğretmenlerinin cinsiyet açısından oluşturulan gruplardaki dağılımları incelenmiş ve çarpıklık ve basıklık değerleri gözden geçirilmiştir. İncelenen değerler göz önüne alındığında hem meslek dersleri öğretmenleri hem de kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından oluşturulan gruplardaki örgütsel kimlik puanlarının normal dağılımdan sapma göstermediği tespit edilmiştir.

Ek 2: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi

Alan	Levene İstatistiği	*p*
Meslek Dersleri Öğretmeni	,060	,807
Kültür Dersleri Öğretmeni	,009	,923

Varyansların homojenliği için yapılan Levene Testinin sonucunda, meslek dersleri öğretmenlerinden ve kültür dersleri öğretmenlerinden cinsiyete göre oluşturulan gruplarda varyansın homojen olduğu tespit edilmiştir.

Ek 3: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyet değişkenine göre normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları

Öğretmenlerin Alanı	Cinsiyet		İstatistik	Standart Hata
Meslek Dersleri Öğretmeni	**Erkek**	Çarpıklık	-,806	,365
		Basıklık	-,145	,717
	Kadın	Çarpıklık	-1,110	,277
		Basıklık	1,425	,548
Kültür Dersleri Öğretmeni	**Erkek**	Çarpıklık	-,756	,266
		Basıklık	-,145	,526
	Kadın	Çarpıklık	-,274	,197
		Basıklık	-,427	,392

Verilerin normalliğini incelemek üzere hem meslek dersi öğretmenlerinin hem de kültür dersi öğretmenlerinin cinsiyet açısından oluşturulan gruplardaki dağılımları incelenmiş ve çarpıklık ve basıklık **değerleri gözden geçirilmiştir. İncelenen değerler göz önüne alındığında hem meslek dersleri öğretmenleri hem de kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından oluşturulan gruplardaki örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılımdan sapma gösterdiği tespit edilmiştir.**

Ek 4: Meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi

Alan	**Levene İstatistiği**	***p***
Meslek Dersleri Öğretmeni	,060	,807
Kültür Dersleri Öğretmeni	,009	,923

Varyansların homojenliği için yapılan Levene Testinin sonucunda, meslek dersleri öğretmenlerinden ve kültür dersleri öğretmenlerinden cinsiyete göre oluşturulan gruplarda varyansın homojen olduğu tespit edilmiştir.

Ek 5: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları

Öğretmenlerin Alanı		**İstatistik**	**Standart Hata**
Meslek Dersleri Öğretmenleri	Çarpıklık	-,150	,224
	Basıklık	-,489	,444
Kültür Dersleri Öğretmenleri	Çarpıklık	-,292	,159
	Basıklık	,123	,318

Verilerin normalliğini incelemek üzere meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersi öğretmenleri olarak oluşturulan gruplardaki dağılımları incelenmiş ve çarpıklık ve basıklık değerleri gözden geçirilmiştir. İncelenen değerler göz önüne alındığında hem meslek dersleri öğretmenleri hem de kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel kimlik puanlarının normal dağılımdan sapma göstermediği tespit edilmiştir.

Ek 6: Meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersleri öğretmenleri olarak oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi.

Alan	**Levene İstatistiği**	***p***
Örgütsel Kimlik	,165	,685

Varyansların homojenliği için yapılan Levene Testinin sonucunda, meslek dersleri öğretmenleri ve kültür dersleri öğretmenleri gruplarında varyansın homojen olduğu tespit edilmiştir.

Ek 7: Meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları

Öğretmenlerin Alanı		**İstatistik**	**Standart Hata**
Meslek Dersleri Öğretmenleri	Çarpıklık	-1,010	,224
	Basıklık	,758	,444
Kültür Dersleri Öğretmenleri	Çarpıklık	-,292	,159
	Basıklık	,123	,318

Verilerin normalliğini incelemek üzere meslek dersi öğretmenleri ve kültür dersi öğretmenleri olarak oluşturulan gruplardaki dağılımları incelenmiş ve çarpıklık ve basıklık değerleri gözden geçirilmiştir. İncelenen değerler göz önüne alındığında meslek dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılımdan sapma gösterdiği tespit edilmiştir.

Ek 8: Kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlere göre oluşturulan gruplara göre örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları

Kıdem		**İstatistik**	**Standart Hata**
5 ve daha az	Çarpıklık	-,575	,271
	Basıklık	-.067	,535
6-10	Çarpıklık	-,493	,316
	Basıklık	-,367	,623
11-15	Çarpıklık	-1,034	,616
	Basıklık	,407	1,191
16 ve daha çok	Çarpıklık	-,242	,291
	Basıklık	-,645	,574

Verilerin normalliğini incelemek üzere kültür dersi öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplardaki dağılımlar incelenmiş ve çarpıklık ve basıklık değerleri gözden geçirilmiştir. İncelenen değerler göz önüne alındığında kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılımdan sapma göstermediği tespit edilmiştir.

Ek 9. Örgütsel bağlılık için kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi

Alan	Levene İstatistiği	*p*
Kültür Dersleri	,171	,916

Varyansların homojenliği için yapılan Levene Testinin sonucunda, kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplarında varyansın homojen olduğu tespit edilmiştir.

Ek 10: Meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara göre örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılıma uygunluğuna ilişkin analiz sonuçları

Öğretmenlerin Alanı		İstatistik	Standart Hata
5 ve daha az	Çarpıklık	-,140	,322
	Basıklık	-.427	,634
6-10	Çarpıklık	-,413	,464
	Basıklık	-,329	,902
11-15	Çarpıklık	-,084	,616
	Basıklık	,630	1,191
16 ve daha çok	Çarpıklık	-,198	,472
	Basıklık	-,859	,918

Verilerin normalliğini incelemek üzere kültür dersi öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplardaki dağılımlar incelenmiş ve çarpıklık ve basıklık değerleri gözden geçirilmiştir. İncelenen değerler göz önüne alındığında kültür dersleri öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılımdan sapma göstermediği tespit edilmiştir.

Ek 11: Örgütsel bağlılık için meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi

Alan	**Levene İstatistiği**	***p***
Meslek Dersleri	,216	,885

Varyansların homojenliği için yapılan Levene Testinin sonucunda, meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplarında varyansın homojen olduğu tespit edilmiştir.

Ek 12: Örgütsel bağlılık için kültür ve meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi.

Alan	**Levene İstatistiği**	***p***
Kültür ve Meslek Dersleri Öğretmenleri	1,315	,242

Varyansların homojenliği için yapılan Levene Testinin sonucunda, meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplarında örgütsel bağlılık açısından varyansın homojen olduğu tespit edilmiştir.

Ek 13: Örgütsel kimlik için kültür ve meslek dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplara ilişkin varyansların homojenliği testi.

Alan	Levene İstatistiği	*p*
Kültür ve Meslek Dersleri Öğretmenleri	,560	,788

Varyansların homojenliği için yapılan Levene Testinin sonucunda, meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin kıdemlerine göre oluşturulan gruplarında örgütsel kimlik algıları açısından varyansın homojen olduğu tespit edilmiştir.

Ek 14: Araştırmada kullanılan kişisel bilgiler formu

Değerli Öğretmenler,

Bu anket çalışması, İstanbul Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı , Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı kapsamında hazırlamakta olduğum *"İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki "* konulu tez çalışmam için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler tamamen akademik amaçlı kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Lütfen ankette yer alan her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve belirtilen ölçekleri dikkate alarak yanıtlayınız.

Ayırdığınız değerli zamanınız ve ilginiz için teşekkürlerimi sunarım. Saygılarımla,

Hatice KILIÇKAYA

İstanbul Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve

Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

( ) Bayan ( ) Erkek

2. Kıdeminiz?

( ) 5 yıl ve daha az ( ) 6–10 yıl ( ) 10–15 yıl ( ) 16 yıl ve daha çok

3. Bu okuldaki görev süreniz?

( ) 4 yıl ve daha az ( ) 5–9 yıl ( ) 10 yıl ve daha çok

4. Yaşınız?

( ) 25 yaş ve altı ( ) 25-30 ( ) 30-40 ( ) 40 ve üzeri

5. Kadro durumunuz?

( ) kadrolu ( ) görevlendirme ( ) ücretli

6. Alanınız

( ) Meslek Dersleri Öğretmeni ( ) Kültür Dersleri Öğretmen

Ek 15: Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği

1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım

4. Katılıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum

1.	Bu okulun başarılı olabilmesi için beklenenden daha fazla çaba sarf etmeye istekliyim.	1	2	3	4	5
2.	Arkadaşlarıma çalışmak için bu okulun harika bir okul olduğundan bahsederim.	1	2	3	4	5
3.	Bu okula yeteri kadar sadakat hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4.	Bu okulda çalışmaya devam etmek için verilecek hemen hemen her görevi kabul ederim.	1	2	3	4	5
5.	Kendi değerlerim ile okulumun değerlerini çok benzer görürüm.	1	2	3	4	5
6.	Bu okulun bir parçası olduğumu başkalarına söylemekten büyük gurur duyarım.	1	2	3	4	5
7.	İş türü aynı olduğu sürece başka bir kurumda da çalışabilirim.	1	2	3	4	5
8.	Bu okul iş performansım açısından bana oldukça fazla ilham veriyor.	1	2	3	4	5
9.	Bu okuldan ayrılmam hayatımda çok fazla değişiklik yapmaz.	1	2	3	4	5
10.	Çalıştığım diğer kurumları düşünecek olursam bu okulu seçtiğim için son derece mutluyum.	1	2	3	4	5
11.	Bu okulda kalmakta çok kazancım yok.	1	2	3	4	5
12.	Çalışanlarla ilgili önemli konulardaki okul politikalarına katılmakta sık sık güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
13.	Bu okulun geleceğini gerçekten önemsiyorum.	1	2	3	4	5
14.	Bu okul benim için diğer olası okulların en iyisidir.	1	2	3	4	5
15.	Bu okulda çalışmaya karar vermek kesinlikle bir hataydı.	1	2	3	4	5
16.	Okulun yararına normal mesai saatleri dışında çalışmak da öğretmenin görevlerinin bir parçası olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17.	Öğretmenler okulun kulüp ve diğer çalışmalarını destekleyerek okula bağlanmalılar diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18.	Benim isteğim sadece sınıfa dersimi vermek onun dışında tüm aktivitelerin dışında kalmaktır.	1	2	3	4	5
19.	Okulum onurlandırıldığı zaman kendimi bu başarının bir parçası olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
20.	Bu okulda çalışmayı diğer okullarda çalışmaya tercih ederim.	1	2	3	4	5
21.	Bu okula güçlü bir bağlılık duygusu hissediyorum.	1	2	3	4	5
22.	Bu okuldaki diğer çalışanlar benim için aile gibidirler.	1	2	3	4	5
23.	Okul yöneticim bu okul için yaptıklarımı takdir eder.	1	2	3	4	5
24.	Diğer öğretmenler bu okul için yaptıklarımı takdir eder.	1	2	3	4	5
25.	Öğrenciler bu okul için yaptıklarımı takdir eder.	1	2	3	4	5

Ek 16- Araştırmada kullanılan Algılanan Örgütsel Kimlik Ölçeği

ALGILANAN ÖRGÜTSEL KİMLİK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda, okulları tanımlayan bazı özellikler maddeler halinde listelenmiştir. Lütfen, her bir maddede ifade edilen özelliğe okulunuzun ne derece sahip olmasını istediğinize ilişkin görüşünüzü maddenin solundaki sütunda, her bir maddede ifade edilen özelliği okulunuzda ne derece gözlemlediğinize ilişkin görüşünüzü de maddenin sağındaki sütunda yer alan ölçek üzerindeki seçeneklerden görüşünüzü uygun olanını daire içine alarak belirtiniz. Lütfen, işaretlenmemiş madde bırakmayınız.

Okulunuzun bu özelliklere ne derecede sahip olmasını istersiniz?						**Tanımlanan özelliklere okulunuzun sahip olduğu görüşüne ne derecede katılıyorsunuz?**				
Hiç	**Az**	**Biraz/orta**	**Çok**	**Pek Çok**		**Hiç**	**Az**	**Biraz/orta**	**Çok**	**Pek Çok**
1	2	3	4	5	1. Yönetimin çalışanlarına karsı sorumlu olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	2. Yönetim ve öğretmenler arasında işbirliğinin olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	3. Kolayca ulaşılabilen bir yönetimin olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	4. İyi yönetilmesi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	5. Amaçlar doğrultusunda yapılacakların önceden planlanması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6. Demokratik bir ortamın olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	7. Alınan kararlara öğretmenlerin de katılımının sağlanması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	8. Bütün öğrencilerin öğrenmesine odaklanan bir misyonun benimsenmesi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	9. İstikrarın olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	10. Temiz ve bakımlı olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	11. Sıcak bir aile ortamının olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	12. Samimi bir ortamın olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	13. Personel gelişimine önem verilmesi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	14. Deneyimli ve uzman öğretmenlerin olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	15. Öğretmenlerin araştırma yapmaya özendirilmesi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	16. Öğretmenler arasında kaynaşmanın olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	17. Öğretmenler arasında işbirliğinin olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	18. Eğitim-öğretime uygun sınıf ortamlarının olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	19. Öğrenci merkezli bir eğitim anlayışının olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	20. Öğrenci başarısını arttırmanın amaçlanması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	21. Öğrencilerin gelişimi için sosyal etkinliklere önem verilmesi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	22. Her öğrenciyle bireysel olarak ilgilenilmesi	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	23. Eğitim alanında iyi bir üne sahip olunması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	24. Diğer okullarla karşılaştırıldığında daha başarılı olması	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	25. Çocuklarının eğitimine önem veren veli profilinin olması	1	2	3	4	5

Ek 17: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzni

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.16341226
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

14/09/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) İstanbul Üniversitesinin 01.08.2018 tarih ve 22226 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Milli Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 13.09.2018 tarihli tutanağı.

İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Hatice KILIÇKAYA'nın **"İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki"** konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanılması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla** Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
14/09/2018

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İMilli Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 65d1-c44f-3452-8d3b-9c15 kodu ile teyit edilebilir.

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.16451102 17.09.2018
Konu: Anket Araştırma İzni

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a) 01.08.2018 tarih ve 22226 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 14.09.2018 tarih ve 16341226 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Hatice KILIÇKAYA'nın **"İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki"** konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanılması,** katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Burhan Çağrı YILDIRIM
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Milli Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 0521-5091-3127-aae7-7f62 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Adı - Soyadı: Hatice KILIÇKAYA

Eğitim Bilgileri

Lise: Mustafa Koyuncu Anadolu Öğretmen Lisesi -2004-2008

Lisans: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngiliz Dili Öğretmenliği, 2008-2013

İş Deneyimi:

Joensuun Niinivaaran Lukio, Finland, Comenius Language Assisttant, 2014-2015

Erzincan Hürriyet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 2015-2016

Akif İnan Anadolu İmam Hatip Lisesi, 2016-devam ediyor

İletişim Bilgileri:

hatice.k.kilickaya@gmail.com