



FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISİNİN BELİRLENMESİ

Candemir Dikmen

Ocak 2022



**FATİH
SULTAN
MEHMET**
VAKIF ÜNİVERSİTESİ

FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISİNİN
BELİRLENMESİ**

Candemir Dikmen

200512038

Proje Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim Kocabaş

Ocak 2022

ÖZ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISİNİN BELİRLENMESİ

Candemir Dikmen

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı

Ocak 2022, 41 sayfa

Bu çalışmada Çekmeköy İlçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet algılarının mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Nicel bir araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama desenine göre tasarlanmıştır. İlişkisel tarama deseninde iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişimin var olduğunun belirlenip belirlenmesine bakılır. Araştırmanın örneklemini ,2021-2022 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Çekmeköy ilçesinde bulunan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmada veriler çevrimiçi form aracılığıyla online olarak toplanmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet durumları mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık oluşturmamış olmasına karşın cinsiyet değişkenine göre kadınların erkelerden daha fazla aidiyet duygusuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kimlik, Aidiyet, Sınıf Öğretmenleri

TEŞEKKÜR

Bu proje çalışmasında bana nicel olarak alanda çalıőmamın daha faydalı olacağını söyleyerek karar verme ve uygulama basamaklarında cesaret vererek tecrübesi, bilgisi, alana hakimiyetiyle proje çalıőmama destek veren Sayın Danıőmanım Prof. Dr. İbrahim KOCABAŞ 'a teőekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu projede istatistiki anlamda bana destek olan Arő. Gör. Gülenay Nagihan KILIÇ hocama da teőekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER	SAYFA
ÖZ	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
BÖLÜM 1	
1.GİRİŞ	1
1.1 PROJENİN AMACI	1
1.2 PROJENİN ÖNEMİ	2
1.3 PROJENİN SINIRLILIKLARI	3
BÖLÜM 2	3
2.AİDİYETLE İLGİLİ KAVRAMLAR	4
2.1AİDİYET	4
2.2ÖRGÜTSEL AİDİYET	6
2.3ÖRGÜTSEL AİDİYETİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİ	8
2.3.1 <i>Kişisel Faktörler</i>	9
2.3.2 <i>Yaş</i>	9
2.3.3 <i>Cinsiyet</i>	9
2.3.4 <i>Eğitim Düzeyi</i>	10
2.4 ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	10
2.5 ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER	12
2.6 ÖRGÜTSEL AİDİYETİ ETKİLEYEN ÖRGÜT FAK.	13
2.6.1 <i>İşin İçeriği</i>	14
2.6.2 <i>Liderlik</i>	15
2.6.3 <i>Ücret</i>	16
2.6.4 <i>Gözetim</i>	16
2.6.5 <i>Örgüt Kültürü</i>	18

2.6.6 Örgütsel Adalet	18
2.6.7 Takım Çalışması	19
2.6.8.Örgütsel Ödüller	20
2.6.9 Rol Belirsizliği ve Çatışması	21
2.6.10 Örgütsel Stres	22
2.6.11 İş Yükü	22
2.6.12 Monotonluk	23
2.6.13 Örgüt Büyüklüğü	23
2.6.14 Örgütün Güvenlik Düzeyi	23
2.6.15 Kariyer Fırsatı	24
2.6.16 Mobbing	24
2.6.17 Örgütsel Vatandaşlık ve Yöneticiye Güven	24
2.8 ÖRGÜTSEL DIŞLANMA	26
2.9 ÖRGÜTSEL AİDİYETİ ETKİLEYEN ÖRGÜT DIŞI FAK.	26
2.9.1Yeni İş Olanığı	28
2.9.2 Profesyonellik	28
2.9.3 Kültür	29
2.10 KURUMSAL AİDİYET	29
2.11 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	30
2.11.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi	30
2.11.2 Örgütsel Aidiyet Boyutları	32
2.12 UYUM BOYUTU	32
2.13 ÖZDEŞLEŞME BOYUTU	32
2.14 İÇSELLEŞTİRME BOYUTU	33
BÖLÜM 3	
3.YÖNTEM	34

3.1 ÇALIŞMA GRUBU	34
3.2 EVREN ÖRNEKLEM	34
3.3 VERİ TOPLAMA	35
3.4 VERİLERİN ANALİZİ	35
3.5 VERİLERİN TOPLANMASI	36
BÖLÜM 4	
4. BULGULAR	37
4.1 SONUÇ VE TARTIŞMA	39
5.KAYNAKÇA	41
5.1 EK.1	45

Bölüm 1

1.Giriş

Küreselleşen rekabetin dünyada artması, teknolojideki akıl almaz ilerleme, bireylerin eskiye nazaran eğitim seviyelerindeki artış örgütlerde birtakım değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. Meydana getirdiği değişiklikler örgütler için çoğu zaman olumsuz durumlar doğurmaktadır. Bu durumların başında örgütlerin yapılanmalarında daha da karmaşık bir yapının oluşması ve yönetimin iş görenlere karşı tutum ve hareketlerinde meydana gelen bir takım olumsuz değişiklikler gelmektedir. Ortaya çıkan karmaşıklık, kurumların diğer kurumlar karşısında rekabet gücünü ortaya çıkarabilmeleri noktasında kurumlar için istenmeyen bir durumdur. Globalleşen ve uluslararası alanda rekabetin daha da arttığı iş ortamında rekabet alanında üstünlük sağlayan unsurlarda da değişim olmuştur. Bilginin hüküm sürdüğü günümüzde o bilgiye sahip bulunan ve bilgiyi kullanan insan faktörü daha önemli hale gelmiştir. Kişilerin çalıştıkları kurumlar için yarattıkları işgücünün bir üstünlük oluşturması bireylerin kendini mevcut örgüte ait görmesi, ortaya koyduğu çalışma azminin yüksek olması, yapılan işten doyum alması, ayrılma düşüncesinden uzak durması gibi durumlara bağlıdır. Bu durumları oluşturacak olan temel neden de kişinin hem çalıştığı kurumla hem de yapılan iş ile ilgili ahenginin sağlanmış olmasıdır. Bu durumda kişiden kurumun çıkarı için beklenen üst düzeyde yararın alınması kişinin kurumuna olan aidiyetiyle mümkün olmaktadır. Bu aidiyet duygusu ise daha çok kişilerin duygusal bağlılığından kaynaklı olup ortaya çıkan örgütsel aidiyetin sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Örgütler için son derece önemli olan aidiyet kavramı ile bireylerin performansları arasındaki ilişki yapılan çalışmada derinlemesine incelenmiş ve çeşitli yönleriyle karşılaştırmalar yapılmıştır.

1.1 Projenin Amacı

Proje çalışmamızda Çekmeköy ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyetlerinin görev yılı ve cinsiyet bazında ne durumda olduklarını anlayabilmek ve çıkarım yapabilmek amaçlanmaktadır. Örgütsel kimlik algısının kurumlarda cinsiyete göre durumu ve örgütsel kimlik algısının kıdem yılına göre durumuna bakılmak hedeflenmiştir.

Öğretmenlerin psikolojik açıdan güçlü olması kurumsal bir kimlik geliştirmelerine büyük oranda bağlantılıdır. Örgütsel kimlikler kurum içinde düzgün ve iyi iletişim, o kuruma olan aidiyet, o örgütün değer ve yargılarını kendi değeri gibi paylaşma örgütsel vatandaşlıkla ilgili davranış göstermeyle alakalıdır. Yapılan çalışmalarda örgütteki vatandaşlık durumunun ve psikolojik olarak güçlenmiş olan çalışanların davranış ve tutumlarıyla alakalı olabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır (Aksel, Serinkan, Kızıloglu ve Aksoy, 2013; Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006).

Eğitim ne kadar bireysel bir iş gibi görünüp algılansa da bir milletin tamamını kapsar. Öğretmenlik bir meslek olarak kişiyi, aile, millet, çevre, devletimiz ve vatanımız için iyi birer birey olma ve yetiştirme sanatı da denebilir. Bu şekilde sanatla yoğrulan kişiler ülkesini hep kalkındırır, devletini daha da güçlü kılar ve önce kendi ailesinden başlayan ve tüm çevresine mutluluk verme çabası güder. Bu sebeple öğretmenlerin mesleklerindeki katkı ve gösterecek ya da göstermiş olduğu başarı vatan, milletin olumlu yönde ilerlemesinde önemli role sahiptir (Tekışık, 2014).

Öğretmenlik toplumda bir meslek olarak önemi, fonksiyonu ve değeri her gün ciddi bir şekilde artmaktadır. Öğretim alanındaki araçlar teknolojik olarak sürekli gelişmesi, daha yeni eğitim ve öğretim tekniklerin gelişmesi, eğitimin merkezinin öğretmenden öğrenciye kayma anlayışı daha popüler olmaya başlaması meslekte önem kaybına yol açtığı gibi nitelik ve teknik yönden öğretmeni daha donanımlı hale sokmuştur (Aydınoğlu ve Üredi, 2019).

Şimşek (1999), örgütte aidiyet kavramını tanımlamak isterken öne tutumu almış mesleğe bireyin tutumu diye ifade edilmiştir. Öğretmenlik mesleğiyle ilgili arzu edilmiş veya edilmemiş deneyimlerin tamamı ve bu dengelenmelerin bir sonucudur. Tanımların genelinden anlaşılan aidiyeti kavramını, kişinin mesleğine olan tutumu olarak ifade etmek mümkündür.

1.2 Projenin Önemi

Öğretmenlerin kurumlarına aidiyet duyguları, kamu çalışanlarının kurumlarına aidiyet duyguları ile diğer meslek gruplarında çeşitli araştırma ve çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en temel özelliğimiz sınıf öğretmenlerine indirgenmiş olmasıdır. Eğitim örgütlerinde çalışan grupların içinde sınıf öğretmenleri çalışma grubumuz olmuştur. İstanbul ili Çekmeköy ilçesindeki

sınıf öğretmenleri çalışma alanımız olmuştur.

1.3 Projenin Sınırlılıkları

Bu çalışma İstanbul ili Çekmeköy ilçesinde görev yapan aktif olarak çalışan sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Sadece Çekmeköy ilçesi ile sınırlandırılmış olup görüşlerine başvurulmuştur.

BÖLÜM 2

2. AİDİYET İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1 Aidiyet

Aidiyet TDK' da sözlük anlamı olarak Arapça kökenli bir kelime olup kelime anlamı 'ilişiklik', 'mensubiyet', 'ait olma' olunan aidiyet, esas olarak ilişkilendirme yapılarak anlaşılabilir bir kavram çerçevesidir. İlişkilendirmenin çizdiği yön herhangi bir nesne ya da insana, topluluğa ve etnik grup veya sosyal bir kategoriden olabilir. Çok eski toplumlarda aidiyetin kavramının ortaya çıkış aşamalarına ilişkin yapılan psikolojik ve antropolojik araştırmalarda, sosyal yaşantıların aidiyet kavramı üzerindeki belirleyiciliği üzerine önemi yüksek bulgular ortaya çıkarılmıştır. Çalışmalara göre bu gruplardaki kişiler için, yerleşik bir düzen oluşturma, yiyecekleri koruma, barınma, vahşi hayvanlar karşısında savunma ve başka topluluklardaki kişilerin olumsuz eylemlerine karşı gelebilme gibi en temel yaşamsal gereksinimleri gerçekleştirebilmek, kişiler arası işbirliği ve uyumun egemen olduğu bir örgüt içinde bulunmak ciddi bir avantaj gibi görülürdü (Levett ve Jones vd., 2007,s.212;akt.Alptekin,D.2011).İnsanın tarihsel olarak toplumsal hayatını açıklayan araştırmacılar belirli dönemlere ayırmışlardır. Geçmişten şimdiye, cemaatten cemiyete yönelen, bir toplumsal oluşum paralelinde kişiler her zaman diliminde başkalarına gereksinim duymuştur. İnsanoğlu tarihsel olarak değişik evrelerden geçerek bugüne değin sürekli bir değişim içerisinde olmuştur. Her evrede insan ırkı ile birlikte yaşamak ve belirli iş paylaşımı yaparak kişisel ve toplumsal ilişkiler bütün içinde yaşamına devam ettirmiştir. Bununla beraber bireylerin hep birlikte yaşamasını olabilir hale getiren ve bunları düzenleyen birtakım kuralların ve değerlerin kişi tarafından bilinmesi ise toplumsallaşma aşamaları içerisinde oluşur. Bu yönde ilkel olan topluluklardan şimdiye kadar kişinin en temel ihtiyacı olan aidiyeti incelemekten ziyade bizi ilgilendiren yönü örgütle kurduğu anlamlı ilişkiler açısından ne manaya geldiğini değerlendirmektir. Günümüzde ise değişim, gelişim ve ilişkiler ağı çok karmaşık farklı kültürleri, coğrafyaları da içine alacak şekilde küreselleşerek genişlemiştir. Bilim ve teknolojideki hızlı gelişime paralel olarak küresel bir hal alan kurumların devamlılığını sağlayabilmesi için verimliliklerini en üst seviyede tutmaları gereklidir. Bu kapsamlarda konu ile ilgili iş görenler, kurumsal

verimliliklerini etki eden olgular üzerinde durmaktadır. Bu amaçla kurumsal aidiyette kurum verimliliğinde etkin bir kavram olarak ele alınmaktadır. İnsan üretimden, tüketime, eğitime, sosyal ve sağlık alanlarına kadar birçok alanda birbirini etkileyen bir hal almıştır. Bu açıdan birlikte yaşamak küresel bir şekle bürünmüştür.

Aidiyet farklı bir bakış açısından bir eklemlenme, bir çıkarılma ya da bütünleşme sürecidir. Sahip olunan şeylere ilişkin bütünleşme çabasıdır. Duruma dâhil olmak, kabullenilmek, içerisinde olmak gibi benzer birtakım duygular ile insan olmanın gereğidir. Bu duruma göre aidiyet kişiyi çepeçevre saran sosyal çevreyle, oluşan dolaylı veya doğrudan olan ilişkilerde görülerek yaşamda somut örnekler sunar. Kişinin içinde doğduğu sosyal çevreler kişilerin benliğinde bir aidiyet yapı ve duygusu oluştururken, sosyal varlık olan bireyin hayatı boyunca bilerek yaptığı tercihlerinin de bir neticesi olarak oluşturulur. Bu durumda aidiyetin koşulları kişinin doğumuyla birlikte süre gelen ve olağan hale bürünen sosyal çevreye kişilerin etnik kimlik, din, ülke vb. gibi olabileceği bireyin bilerek yaptığı tercihleri ile şekil alan, güncellenebilen ve değişe bilirlilik arz eden siyaset, eğitim, ekonomik unsur ve çevreler, vb. gibi boyutları da söz konusudur. Beraber yaşamak, insanın diğerleriyle oluşturduğu sosyal ilişkilerinin devamlılığı anlamındadır. Bu süreklilik kişilerin birbirlerine karşı olan bağlılıklarının nedenidir. Sosyologlar insanın içinde yaşadığı toplumla birtakım ilişkiler kurmak zorunda olduğunu bunun kaçınılmaz bir gereklilik olarak ortaya koyarlar. Yaşadığı toplumla kurduğu ilişkide insan o topluma kendini ait hissetmesi, belli yükümlülükleri, değerleri paylaşması toplumun bir mensubu olması duygusal olarak bağlılık geliştirmesi toplumsal kimliğin oluşmasını sağlamaktadır. Bütünü bir araya getiren parçalar olduklarının farkında olan kişilerin, birbirleri için değerli olduklarına dair inanma durumları, birbirlerine karşı duydukları güven, gösterdikleri özveri ve dayanışma arttıkça aidiyet duygusunun güçlenmesi orada kaçınılmazdır.

Birey toplumu oluşturan bütünün bir parçasını oluşturur. Kişinin aidiyetiyle, ortak değerler ile kurulan bütünün bir parçası olduğu duygusuna kapılır ve oluşan güven çevresinde birlik olabilme gücüne hakim olur. Kişinin bir parçası olduğu güç büyür, yararlanılacak imkân artarsa aidiyet duygusu daha vazgeçilmez olur. İnsan toplumla birlikte yaşamını devam ettirmeyi seçmesi insanın bir bütünün parçası olmak ve bütünden anlam kazanmak ve bütüne anlam katarak var olmayı tercih

etmesi kabullenilmek ve kabul etmeyi gerektirir. Bir kuruma, bir aileye, bir cemaate veya dine mensup olmak insanı güvende hissettirir, sorunlara karşı dayanıklı kılar. “Her birey ilgi ve ihtiyaç durumuna göre toplumun bütün bir kültürüne, ait olan sosyal sınıfın kültürüne sonra da içinde bulunduğu mikro grupların oluşturduğu kültüre de katılmaktadır” (İnceoğlu, 2000, s. 26). Birey toplumdaki yerini de buna göre belirler. Toplumsal olarak ait olma bireyi olumlu etkilediği gibi toplumun sıkıntılarını da göğüslemeyi beraberinde getirir. İnsan için zaten her zorluğun yanında bir kolaylık olduğu bilincinde olarak yaşar. İnsanı olumsuz etkileyen şey karşılaştığı sorunlar değildir zaten kabullenilmeme, dışlanma ve ait olmadığı hissini duygusal olarak yaşamasıdır. Kurumlarda güçlü ve mücadeleci bir çalışanın varlığı olabilecek olası kötü ihtimallere karşı daha güçlü ve güvenli hissettirir.

2.2 Örgütsel Aidiyet

Aidiyeti ilişiklik, ait olma, mensup olma gibi duyguları insanın hissettiği durumlar olarak tanımlamıştık. Yukarıda belirttiğimiz birçok durum aidiyeti bir zorunluluk ve insanı daha güçlü hissettiren bir duygu olarak ifade etmiştik. Çalışanların işleri ile ilgili olan takındıkları tutumlardan olan kurumsal aidiyet, “çalışanların kurum hedef ve değerlerine yüksek seviyede bağlanması ve bunları benimsemesi, örgüt hedefleri için, fazla oranda çaba gösterme isteği, kurumda devam etmek, kurum üyeliğini korumak amacıyla hissettikleri çok güçlü istek” olduğu da ifade edilebilir (Mowday vd., 1979; akt, Fermanoğlu, 2015: 36). Kurumsal veya örgütsel olarak aidiyet bir gruba ait olma, hedef ve amaç birlikteliği, değerleri paylaşma ve ortak iş birliği geliştirme ve sorumluluk hissini paylaşmaktır. Kişilerin fizyolojik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçları kurumsal aidiyet algısı üzerinde etkilidir. Bununla beraber kişinin iş ve o işin sağlayacağı faydayla ihtiyaçlarını nasıl ve hangi ölçüde gidereceği durumu da örgütsel aidiyetin düzeyine etki yapabilir. Soyut kavramlar arasında olan ve kişinin iyi, doğru, güzel ve yanlış belirlenimlerini içinde barındıran değerler ise var olan ihtiyaçları ve de beklentileri biçimlendirmesiyle kişiler arasında yarattığı farklılıklarda aidiyet değişkenidir. Kurumlar, örgütler günümüzde beşerî sermaye dediğimiz insan unsurunu daha fazla önemsemeye ve onun bilgi, beceri ve uzmanlıklarından en üst seviyede faydalanmayı hedeflemektedirler. Bunun için gerek Japon mucizesi gerekse Howtorne araştırmaları ile başlayan süreçte insan unsurunun önemini ortaya sermiştir. Bu aşamada yapılan

araştırmalar hem yönetim tavrı olarak hem ilişkiler olarak kurumların örgütlenmesinde insanın mutlu olmasını hedeflediği görülmektedir.

Bir işletmede iskeleti oluşturan tüm birimler ve iş görenler aynı amaç etrafında toplanır. Iř görenler kendi amaçları doğrultusunda kişiSEL amaçlarına varmak için örgütlere tabi olma eğilimindedir. Örgütlerin ise kendilerine has amaç ve örgütsel hedefleri bulunmaktadır. Bu durumda örgütün başarısı ve iş görenin motivasyonun sağlanması için, bireylerin amaçları ile örgütün amaçları arasında bir uyumun olması gerekmektedir (Fermanoğlu, 2015). Örgütün çalışandan beklentileri, uyumlu çalışma, iş birliği, sadakat, üstün performans ve pozitif katkı, çalışan da adaletli ödül ve terfi, güvenlik, değerli olduğunu hissetmek ve saygınlık beklentilerinin karşılandığını görmek. Karşılıklı beklentiler karşılandığı ölçüde aidiyet güçlenir.

Örgüt içerisindeki iş görenlerin çalıştıkları kurumun değer ve yargılarına olan inanmışlıkları, çalışanların örgüt yapısının sürekliliği için sağlamış olduğu katkıları, örgüt içindeki durumları ve statülerine olan istekleri ve konumlarına olan sadakatlerdir (Kitapçı, 2006). Kurumların daha başarılı olabilmesi çalışanlarına ve o kurumda çalışanlarının ortaya çıkardığı performansa bağlı olarak beraber çalışanların performansı üst düzeyde tatmin olmuş olmasıyla yakın olarak ilişkilidir. Başka taraftan yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığı fazla seviyede olan çalışanların vazifelerini yapmalarında ve kurumsal amaç ve hedeflere ulaşırken fazladan çaba harcadıkları ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde yaşanan yüksek rekabet ve yenileşmenin oluşturduğu stres, çatışma, moral bozukluğu gibi çalışanlar arasındaki kötü iletişimin çalışanları demoralize ettiğini düşünürsek örgütlerin, çalışanlarının işlerine ve çalıştığı kurumuna tutumlarını değerzen zaman aralıklarıyla ölçmesinin çok önemli olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Kişilerin bir organizasyona duyduğu aidiyet algısı, bireyin ve organizasyonun faydasına olarak sonuçlanmaktadır. Bu sebeple, örgütsel aidiyet duygusunu taşıyan kişilerin var oluşu, o organizasyonun etkin ve verimli olması için gerekli olan durumdur. Organizasyona aidiyet bilinci iki alt bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; rgtsel sadakat ile örgütsel sadakat olarak sınıfta ele alınabilir. Konunun önemli olmasına binaen birçok araştırmacı tarafında birçok çalışma yapılmıştır (Koçel, 1998, s. 201).

Pearson ve Sigler (2000:45)'un da belirttiği gibi "Kaliteli alışma gösterenlerin çalıştıkları örgütlerden ve orada yaptıkları işlerden memnun

kalmalarını sağlamamız günümüzün kurumları için temel amaçlardan biri olarak görülmektedir.” Bu söylem insan unsurunun ve onun kurumsal örgütlere olan aidiyeti örgütlerin başarılı olmasında önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Şahin ve Arı, 2016). Kurumsal aidiyet, kurumsal davranış ile ilgili araştırmalarda bulunan alan araştırmacıları tarafından, çalışanların, kendilerini kurum hedef ve değerleriyle 5 özdeş bir hal aldıkları ve kurumda devam etmeyi istedikleri bir süreç şeklinde belirtilirken, sosyal psikologlara göre, çalışanların geçmişteki tutumlarının, kendilerini kuruma bağlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Çırpan, 1999).

Örgütler kurumsal aidiyeti kıt kaynaklarla üretim girdilerini en optimum performansla üretim çıktıları haline dönüştürmek için önemli görmekteler. Örgüte olan bağlılık ve örgütten ayrılmayarak sadakat geliştirmenin verim için önemli bir unsur olmanın yanı sıra kurumsal hafızasının muhafazası açısından da önemlidir. Ancak sadakat dediğimiz kurumdan ayrılmama isteği uzun süre kurumla birlikte olma arzusu her durumda örgüte hangi düzeyde verim sağlar bu tartışılabilir. Küreselleşen dünyada iş yapma becerileri ve şekilleri de değişmiştir. İşin gereği olarak farklı ülkelerde temsilcilikleri, iş ortakları olan şirketler günümüz teknolojik gelişmelerini takip edemeyen ve değişen iş yapma ilişkilerine uyum problemi yaşayan yaş itibarıyla ilerlemiş kişilerin pozisyonlarını değiştirmek isteyebilirler. Örgütler personelini değişimler karşısında Senge'nin öğrenen örgüt olma ilkesi doğrultusunda eğitim almasını sağlayarak rekabet şansını üst seviyeye çıkarabilirler. Kurumlar personelinin iş yerinde olmaktan dolayı duyduğu duygusal bağlı ve mutluluğunu, memnuniyetini artırıcı, motive edici bir yönetim sergilemelidir. Kurumsal iletişimin çok yönlü ve informal olması, sosyal bağların güçlendirilmesi, vizyon ve misyon oluşturulmasına katkıda bulunma imkânının sağlanması, alınan kararlarda katılımın sağlanması, sosyal, sağlık ve güvenlik kaygılarının giderilmesi kurumun değerlerinin ahlaki ve etik değerler üzerine bina edilmesi önemli avantajlar oluşturacaktır rakipler karşısında hiç şüphesiz.

2.3 Örgütsel Aidiyeti Etkileyen Faktörler

Kurumsal aidiyeti etkileyen faktörler çeşitli araştırmacı ve uzmanlar tarafından araştırılmış ve genel olarak üç kısma ayrılmıştır. Kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere sınıflandırılmıştır. Şimdi kısaca bu faktörlerin neler olduğunu irdelemeye çalışalım.

2.3.1 Kişisel Faktörler

Bireyler öncelikli olarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de açıkladığı gibi ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için kendi yetenek, kabiliyet, bilgi ve becerilerine uygun işlerde çalışmak için kurumları araştırılır. Kişilerin istekleri ve beklentileri ile örgütün istekleri ve beklentileri örtüştüğü oranda aidiyet artar ya da azalır. Yani karşılıklılık söz konusudur. Kişisel faktörler cinsiyet faktörü, eğitim faktörü, çalışma süresi, yaş faktörü ve kıdem faktörü gibi faktörlerdir.

2.3.2.Yaş

Kişisel faktörlerden yaş ile aidiyet arasında doğrusal bir orantı olduğu görülmektedir. Yaşı ilerlemiş kişiler gençlere göre kurumsal aidiyetleri daha yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Bunda gençlerin farklı beklenti ve iş olanaklarına erişebilme imkânlarının görece daha geniş olması olarak kabul edilebilir. Ayrıca gençlerin yaşlı insanlara oranlar sorumlulukları ve üstlendikleri görevler itibariyle daha özgür hareket imkânı olabilmesidir. Yaş ilerledikçe kuruma ait hafıza ve bilgiler daha da artacağından kişi dışarıda olan bitene karşı kendini daha az bilgili hissedebilir oysa gençler yeni iş dallarında kendini geliştirerek işi yapabilme becerisi kazanacağına olan güçlü inanca sahip olabilir. Çalışanların kişilerin yaşları ilerledikçe kurumsal görevleri ile ilişkileri ve önemli olan bilgileri zihinsel bellekte çoğaltırlar. Bu uzun süreli bir yatırımın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bireyler başka örgütlere ve farklı işlere ilgi ve cazibe duymazlar. Diğer taraftan, yeni ve genç çalışanlarda bu durum biraz farklıdır. Genç olan çalışanların fazla yatırımlarının olmaması gibi nedenle tecrübeli çalışanlara oranla görev aldıkları örgütlerine yaşlılara göre daha zayıf olan bağlılık duygularını göstermektedirler (İnce ve Gül ,2005).

2.3.3.Cinsiyet

Kurumsal aidiyette cinsiyet faktörü üzerine çalışan uzmanlar arasında bir görüş birliğine varılamamıştır. Erkek çalışanların kurumlarına bağlılıklarının daha fazla olduğunu iddia edenler olduğu gibi aslında bayanların daha fazla kurumsal bağlılık geliştirdiklerini, iş değiştirme arzularının daha az olduğunu savunanlarda vardır. Ancak devamsızlık ve erken işten ayrılma istekleri kadınlarda fazla olması kadınların toplumsal ve geleneksel sorumluluklarıyla ilgili olduğu söylenebilir. Anne olma, evin işlerinin sorumluluğunu yüklenme, aileyi koruma gibi roller dolayısıyla

işe devam ve erken emekli olma isteği duyabilirler. Erkeklerde ailenin geçim ihtiyaçlarını karşılamak konusunda ülkemizde daha fazla sorumlu görülmesi kurumuna olan bağlılığını etkileyebilir.

2.3.4.Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesinin iş bulma ve işin devamı konusunda bireylerin kurumsal bağlılığını etkilemektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş sahibi olma olanakları ve işin statüsü ve saygınlığı üzerinde de etkisi vardır. Hem kurumlar tercihlerini bu kişileri bünyelerinde tutmak için farklı olanaklar sunarlar hem kişiler kurumların yapılarına bakarak konumlarını belirlerler. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler için iş hayatı farklı bir mana ifade etmektedir. Sosyoekonomik imkânlar dâhilinde eğitimini devam ettiren ve gerekli bulunulan eğitimlerini almış bireylerin alt seviyede eğitim görmüş kişilere oranla işlerine bakış durumlarının farklı olduğu, alınan eğitime verilen süre ve yapılan harcamanın bir beklentisi olarak çalışanların ücret gibi, statü gibi konularda istek ve beklentilerinin yüksek olduğu görülmektedir (Çakır, 2001). Eğitim seviyesi yüksekliği kişilere başka örgütlerde iş bulabilme fırsatı tanıdığı için işinden ayrılma isteğiyle daha fazla karşılaşılmaktadır. Oysa eğitim düzeyi düşük olan ve beceri çeşitliliği olmayan bireylerin mevcut kurumlarından ayrılarak başka iş arama talepleri düşük olabilir. İş yaşamında statüsü düşük ve imkanları fazla beceri istemeyen market personeli, temizlik işçisi ya da dönemlik işler gibi sirkülasyonun fazla olduğu işlerde, işten ayrılma durumu daha fazla yaşanabilir. Yine burada kurumun personeli duygusal olarak mutlu, adil bir terfi ve pozisyon değişikliği imkânı sunması ve mesai ücreti uygulamaları aidiyeti etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkarlar.

2.4 Örgütsel Faktörler

Örgütsel adalet, örgüt kültürü, örgütsel sinizm, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık kavramları gibi örgütsel davranışların bileşenleri, yönetimin tarzı, örgütün imajı, ücret politikası, takım çalışması, o işin niteliği gibi önemi genel anlam olarak örgütün kimliğini gösteren faktörler olarak ta sınıflandırılabilir (Avcı, 2015). Örgüt kültürü, kişilerin davranışlarına yön veren normlar, davranışlar ve değerlerin yanında, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olduğu da ifade edilebilir. Kurumların rekabet avantajını yakalamaları da önemli bir etken oynayan kurum kültürü, kurum

üyelerine farklı bir kimlik vererek bireylerin örgüte bağlanmasına katkısı yüksek olmaktadır (Köse, vd., 2001:1). Örgüt kültürü bireyin değer ve inançları ile örtüşüyorsa kurumsal aidiyeti olumlu etkileyen bir unsur olarak kabul edilir.

Örgüt içerisinde güvenin oluşmasını sağlayan en önemli unsur iletişimdir. İletişim örgütün işleyişinde karşılıklı güveni oluşturan en önemli etmendir. İletişim kanalları ne kadar açık ve doğal olursa güven ve iş birliği üst düzeyde oluşur ve sorunların çözümü kolaylaşır. Böylece çalışanlar kendilerini o örgüt yapısının bir üyesi olarak kabul edip, çok daha verimli çalışabilecektir (Güçlü, 2006). Bireyler örgüt içerisinde adaletin olmadığı hissine kapılırsa kurumdan soğuyacak ve yaptığı işten duyduğu memnuniyet olumsuz etkilenecektir bu da şirkete olan bağlılığının zayıflamasına ve veriminin düşmesine neden olacaktır. Örgüt içerisinde personel arasında adaletin sağlanması, örgüt üyelerinin hata yapabilecekleri ve bunların açık ve iyi niyetli olarak tartışılabilmesi, hataların düzeltilmesine yönelik çaba harcanması şeklinde personeli rencide edici değil doğal bir durum olarak kabul ederek düzeltmeye çalışılması, kurumun tüm fertlerinin değerli olduğu, eksiklerimizin eğitim yoluyla giderilmesi ve özgür bir fikir ifade ortamının oluşturulması için çaba harcanması sinerji dediğimiz bütünün parçaların toplamından fazlası olduğu fikrinin samimi olarak uygulanması aidiyeti olumlu yönde etkileyen faktörlerdir. İçerisinde bulunduğu örgütte adaletin olduğunu hisseden bireyin örgütüne mevcut var olan aidiyeti artırır (Eren, 2012). Yönetim yaklaşımının bireyin kararlara ve amaçlara katılımını sağlayarak hedefe bağlılığı teşvik edici ve kişilere liderlik edebilecekleri alan açmasını hedeflemelidir. Çünkü insanların kuruma katkıları kişinin kendini kurumun amaçlarına ve hedeflerine bağlı hissetmesiyle ve kurumunla özdeş hissetmesiyle doğru orantılıdır. Kurum kültüründe karşılıklı saygı ve dayanışmanın, terfi ve ödül sisteminde adaletin olduğu bir takım ruhu oluşturabilen kurumlarda aidiyet yüksek olur ve bu da verim üzerinde olumlu etkiye bulunur. Yani insan unsuru kurumlar için çok önemli ve bireyin katkısını ne kadar yüksek performansla kuruma aktarmasını sağlarsak başarılı olma ve rekabet etme şansı artar.

Örgüt içerisinde terfi ve kariyer imkânları objektif kriterlere bağlanarak adaletli uygulandığı görülürse ve personelin bilgi, beceri ve uzmanlığını geliştirme, çeşitlendirme imkânı sağlanırsa iş yapabilme becerisi artar, uzmanlığını geliştirme imkânı tanınırsa kişi kendini daha güvende hissedecek kariyer yapma, farklı

departmanlarda kendini sınıma imkânlarının olması aidiyete olumlu katkısı olacaktır, kişi kurumdan ayrılmayı düşünmeyecektir.

2.5 Örgüt Dışı Faktörler

Genel olarak ülkenin sosyoekonomik seviyesi, işsizlik verileri ve yeni bir iş bulabilme durumları gibi kurumun dış dünyasında gelişim faktörler. Ülkenin siyasi atmosferi ve ekonomik durumu kişilerin kurumlarına bağlılığını etkiler. İşsizlik oranları düşük, yeni iş olanakları çok ve sosyoekonomik görünümü kuvvetli olan ülkelerde işe bağlılık, işten ayrılma düşüncesi kişilerde daha yoğun olabilir. Ekonomik görünümü negatif, işsizliğin çok olduğu ve yeni iş olanaklarının az olduğu ülkelerde kişiler işlerinden memnun olmasalar bile işe devam etme istekleri güçlü olabilir. Fakat bu işe devam etme isteğinin güçlü olması olumlu katkıları olacağı anlamını getirmez çoğu zaman. İnsanın gönüllü ve içinden gelerek işini yapma isteği aynı zamanda kurumun kişiye sunduğu olanak ve yönetim biçimi ile ilişkilidir. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, hedeflerini yakalamaları ve başarılı olabilmelerinde çalışan performansı önemli ve önemli rol oynar. Çalışan insanların çalışma istekleri de yüksek oranda örgüt yapılarına olan tutumları ekseninde şekillenir. Bu durumda örgütsel bağlılığın önemi ve niçin gerekli olduğu önümüze çıkmaktadır. Bu şekilde örgütsel olarak bağlılık durumu fazla olan bireylerin, kurumlarıyla özdeşleşmeleri ve kurumların hedefi, değeri ve normunu içselleştirmekte yapmakta ve kendilerini kurumlarında kalıcı görme eğilimindedir. Bu şekilde anlayış sonucunda da örgütsel bağlılık fazla olan bireyler; örgütlerine iyi oranda fayda sağlamakta, iş tanımlarının ilerisinde bir çaba göstermekte ve o kurumlara zarar getirebilecek her çeşit tutum ve eyleme mesafe koymaktadırlar. Bunlardan sebeptendir ki yarım yüzyıldan uzun bir zamandır kavram olarak örgütsel bağlılık yönetim bilimleri ve yönetimin temel konularının başı olmuştur (Avcı, 2015). Örgütsel bağlılığı yüksek olan yöneticilerin olduğu kurumlar ve personeller, kurumlarına davranışında sadakatini daha fayda sağlayabilmek adına kişisel olarak ve mesleki olarak sürekli gelişim içinde ve yeni gelişmeleri de izleyerek, işiyle daha fazla ilgilenip ve işine çok iyi odaklanabilmektedir. Tutum ve davranışlar diğer etmenler gibi kurumun daha başarısına katkı sağlamaktadır. Sonuç olarak, böylesine önem teşkil eden kavram haline gelen örgütsel bağlılık oluşması zor, meşakkatli ve zaman isteyen bir çalışmaya gerek duyulmakta, kayıpların ise basit ve çabuk olması görülür. Bu sebepten ötürü ki, örgütsel olarak bağlılığın daha doğru şekilde

anlaşılması gerekir. Örgüt yapısı için anlam kazanan hayati önemin en iyi olarak özümsemesi fazlaca öneme sahiptir. Bununla beraber, kurumlarda, örgütsel olarak bağlılık nasıl vuku bulacağı ve nasıl geliştirilebileceği konusunda da çok sıkı bir çalışma yapılmalıdır.

Kurumsal aidiyetin nasıl sağlanacağına dair çalışmalar yapılması erişilen bulguların uygulamaya sokulması kurumların rekabet gücünü olumlu şekilde etkileyecektir. İnsanın eğitimi hem kişisel karakter ve ahlaki davranışsal gelişimi hem de zihinsel ve beceri gelişimi açısından kurumların faydasına olacaktır. Yönetim anlayışı insanı önceleyen ve mutluluğunu, memnuniyetini artırıcı çalışmalar yapmayı hedeflemelidir. Biz uzun zamandır biliyoruz ki, insanın zorunlu ihtiyaçlarından ziyade sosyal ve ruhsal ihtiyaçları yani öz saygı, kendini tamamlama, toplum tarafından kabul edilme gibi gereksinimler kişinin verimini ve mutluluğunu olumlu etkileyen durumlardır. Kurumlarda çalışanlarının insan olarak değerli ve kıymetli olduğunun gösterilmesi, kendini geliştirme ve tamamlama imkânlarının verilmesi konularına eğilerek politikalar geliştirmeliler. Yeni gelişen ve değişen dünyada bu bir zorunluluk olarak karşımızda durmaktadır. Her kurum bu yeni durumu göz önünde bulundurarak geleceğini inşa etmelidir.

2.6 Örgütsel Aidiyeti Etkileyen Örgüt Faktörleri

Örgütsel aidiyet etkileyen çok faktör vardır. Araştırmalara bakılınca birçok şekilde sınıflandırma var olduğu görülür. Bazılarına baktığımızda örgütsel aidiyeti etkileyen unsurları Salancık (1977) dört gruba ayırdığı görülmektedir. Bunlar açıklık, görünürlük eylemlerin geriye döndürülemez olması ve bizi davranışlarımıza sıkı bir şekilde bağlayan irade gücü olarak da açıklarken, Schwenk (1986), eski yaşantıları ve tecrübeleri, kişisel- demografik, örgütsel- görevsel ve durumsal olan faktörler olarak açıklamıştır. Mowday ve arkadaşları (1982) bağlılığı etki eden faktörleri bireysel özellikler, çalışma tecrübeleri ve yapısal olan özellikler olarak ta incelemiştir (Şimşek, 2013). Örgütsel aidiyeti etkileyen faktörleri 3 temel grupta inceleyen araştırmacılardan Zahra (1984), ise örgütsel aidiyet faktörlerini; çalışanın geçmişinden gelen birikim, kişilik özelliği ve örgütün unsurları, Northcraft ile Neale (1990) kişisel, örgütsel faktörler ile örgüt dışı faktörlerde söylemektedir. Örgütsel aidiyete etki eden faktörler genel olarak kullanımda oldukları gibi, örgütsel faktörler, kişisel faktörler ile örgüt dışı gibi üç gruba ayrılmış ve incelenmiştir. Örgütsel

aidiyetle ilgili değişkenler, Northcraft ve Neale'nin (1990) çalışmasından esinlenmiş ve oluşturulmuştur (Şimşek, 2013).

2.6.1.İşin İçeriği

“İşin niteliği, örgütsel aidiyetin belirleyici faktörlerin en başında gelmektedir. Çalışanın kendi kurumuna ait hissetmesi ve aitlik düzeyi, çalışılan işlerin niteliğinden kişinin hoşnut kalmasıyla alakalıdır. İşin isteklendirme düzeyini artırması, zorluğu, özdeşleşme, geri bildirim alma, sorumluluk üstlenip ve yetkinin kendisinde olması gibi durumlar, örgütsel aidiyete etkisi doğrudandır. Bu yönde, “iş zenginleştirme” bu nokta da önemi fazladır. İş zenginleştirilmesi; çalışanların o işle bir planlama yapmak, örgütlemek ve örgütün denetim ve yetki alanlarında sorumluk almak. Bunun gibi işin her aşamasında sorumluluk artıkça, çalışanın bağlılığı daha yüksek olması söz konusu olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005; akt. Şimşek, 2013).

Bir işin örgütlerde ya da dış iş ortamlarında, insanların yaşamlarındaki etkisi olarak da ifade edilebilmektedir (Sökmen, 2000, s.60). Cohen'e (1992) göre, çoğunlukla alt konumdaki çalışanlar için yaş, medeni durumu ve eğitim seviyesi gibi kişisel faktörler örgütsel aidiyete olan bağlılığı oldukça fazla etki ederken, üst konumdaki çalışanlar için örgütün özellikleri ile örgütsel aidiyeti daha fazla etkiler. Bunun gibi üst konumdaki çalışan kişiler için mevcut kararlara uyma, rol karmaşası, otonomi durumu gibi değişken unsurlar aidiyet duygusu açısından çok daha önem kazanan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu işlerin yapılmasında gerek isteklendirme potansiyeli ve zorluk durumu gerekse iş yaşamıyla özdeşleşme, sorumluluk alma, geriye bildirim ve yetkinin sahibi olmak ve özellikler örgütsel aidiyeti direkt etkilemektedir. Geline nokta da işin zenginleştirilmesi de işin yapısal bir faktörü olarak ortaya çıkmaktadır. İş zenginleştirme çalışmaları, çalışanlara yaptığı işle ilgili plan yapmak, o işle ilgili örgütlemek ve öz denetim yaparak iş konusunda yetki ve çalışana sorumluluk aktarılmasıdır (Dönmez ve Mete, 2019).

Bunun gibi verilen yetki ve kişiye verilen sorumluluk artışının yanında çalışanların bağlılıklarının da olumlu yönde artışı olur. Zenginleştirilmiş iş yaşamının amacı, çalışanların kendilerinden istenilen vazifeleri başarıyla yapma, vazifeyi tamamladıkları zamanda, bundan haz almalarını sağlamak bağlılık durumunu olumlu ve yapıcı olarak artırmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.71). Çalışanların görev tanımları genişledikçe tecrübelerinin de aynı yönde artacağı ve

bununla beraber de örgütsel aidiyetlerinin yükseleceği öngörülmektedir. Başka örneklerle üstünde bu hipotez denenmiş ve bu sonuçlar bu hipotezi desteklemektedir (Güçlü, 2006, s.64). Kurum çalışanları değişik alanlarda her düzeyde çalıştırılarak, yetenekleri geliştirilebilir ve mevcut potansiyellerinin yükselmesinde etkisi olunabilir (Şimşek, 2013). Bu durumda çalışan kişiler tatmin ve haz duyabilecekleri gibi, kurumda da daha çok verimi elde etmeleri olasıdır. İş için düzenli olarak dönüt sağlanması ve otonomi düzeni sağlayacak biçimde ayarlanması, çalışanların yaptığı davranışları kendilerinin denetlemesine ve bireysel kontrol etme duygularını geliştirmelerine fayda sağlar. Kişilerin yaptığı görevleri örgütsel olarak performans seviyesi üzerindeki etkilerinin anlaşılması da aidiyet ile sorumluluk bilinci artırma duygusuna katkı verir. İşin özellikleri ve o işin etkisiyle oluşacak kuvvetli sorumluluk bilinci ve mevcut aidiyet duygusunu, vatandaşlık davranışı arkasından gelir (Şimşek, 2013).

2.6.2 Liderlik

Yönetim Tarzı ve Liderlik, örgütsel aidiyet ile sürekli bir etkileşim içindedir. Yönetim şeklinin verimlilikteki durumunu, Accountemps'in lideri MaxMessmer; "iş görenlerin çabalarının hesaba katılarak ve ürünler yönetenler tarafından ciddiye alınması iş görenleri verimini artırmaktadır" diye ifade eder (Pala, 2009). Güvenilir, Yenilikçi, açık düşünen ve ılımlı olarak anılan lider yönetici, iş görenlerin verimlerini yükseltir ve bu lider yöneticiler yüksek bir örgütsel bağlılık olması için yapılması gereken psikolojik havayı ileri taşır (Hoşgör, 2020).

İş görenlerin örgütsel aidiyetini etkilemektedir. Eğer üst yöneticiler memurlarına baskıcı bir tutumla kontrolü kendilerinde toplayan bir idare sergilerse, iş görenler üst yönetim ekibinden uzaklaştıkları için kişisel düşüncelerini ifade etmek istemeyecek ve yenilikçi fikirler ortaya çıkmayacaktır. Örgütteki amirlerinin davranış biçimleri çalışanların örgütsel bağlılığını doğrudan etkiler denilebilir. İş yaşamında kişiyi ilgilendiren sorumluluk duygusu eksilirse bağlılığında eksilmesi, sorumluluk duygusu fazlalaşınca da örgütsel bağlılık artma eğilimi olacağı sanılır (Gül, 2005, s.72). Örgüt yapısında bulunan kültürü öğelerini ortaya çıkarmak ve bu kültür yapısını korumak sadece yönetenlerin elinde olan başkasına devredilmez önemli bir unsurdur. İdareciler, örgütsel bağlılığın devamını sağlayacak yapı ve kültürü canlı tutacak ve devamını sağlama noktasında uygulanabilir bir program geliştirmelidirler. Amir çalışanın sıkıntılarını görüp ve çözüm odaklı olursa çalışan

yöneticisine karşı duygusal güçlü bir bağ oluşur ve kendisine minnet duyacaktır. Bu şekilde çalışan kurumuna ve idarecisine güçlü bir bağ oluşturur. Farklı bir durumda, çalışanın örgüt aidiyeti derecesi düşük olması ihtimaldir. Örgütsel yapıda destek durumunda algıları pozitif olan kişiler, kurumuna karşı kendilerini borçlu olarak görürler ve bunu duygusal bir bağlanma gibi “ödeme yapma” durumunda bulunurlar. Kurumların kişilere olan desteklerini pozitif yönde alan kişiler, yüksek yönde örgütsel aidiyet davranışı sergilemektedir. Kişinin hissettiği örgütsel destek, örgütsel aidiyet davranışını anlamak için önemli sağlam bir dayanak olacağını ifade etmiştir. Örgüt yapısında var olan güç şekillerine olan bağlılık yapısı ilişkisine bakıldığında uzman gücü ve özdeşlik gücünün kişilerin kurumlarına olan bağlanma durumuna olumlu katkı yaptığı söylenebilir. Kişiler diğer kişilerde olmayan bazı bilgi ve donanım veya yetenekleri kendilerinde bulunduruyorsa diğer kişiler bu bireylerin yardımlarını kendileri için fayda sağlayacağına inanmış iseler bu kişide uzman gücü var diyebiliriz. Uzmanlık gücünü bulduran kimseler danışılan kişiler olarak bilinecek ve emrinde çalışanları kolay şekilde etkileyecek. Özdeşliğin gücü başka kişide diğer kişinin beğenisini alan, ona çekici gelen özelliklere sahipse, bunlardan ötürü o kişiye bağlanmışsa onun gibi hareket etmeye çalışmışsa benzemeye çalışarak o kişi ile bütünleşme meydana geliyorsa. Çalışmalar araştırıldığında uzman gücü ve özdeşlik gücü örgütsel olarak aidiyet kavramları birbirine anlam bakımından ilişkilidir. Başka çalışmalardan değişik görünen Sungurlu'nun çalışmasında zorlayıcı gücü bağlılık durumunun farklı bir boyutu gibi inceleyen işe katkısı düşük olsa da aradaki ilişki anlamlıdır. Korku temeline dayanan zorlayıcı güç ödül ve cezayı kullanarak korkunun arkasında saklanarak kullanılır. Kullanılan bu güç işe katılımı direk alakalıdır astlar bu gücü kullanıyorsa işe katılımın olmasını bu kullanmada bir sakınca görmeden uygun olması noktasına işaret eder (Cengiz, 2001, s.57; akt. Şimşek, 2013).

2.6.3 Ücret

Ücret, iş göreni olumlu yönde işe bağlayan yegâne unsurlardan biridir. Yüksek ücretli iş görenin iş doyumunu yükselecek kuruma olan örgütsel sadakatini artıracaktır. Sert (2010), ücret gibi konularda tatminsiz olan çalışanlar için isteksizlik durumu, örgütsel olarak bağlılıkta eksilme, isteklendirmeden soğuma, sorumluluktan kaçma, işe gelmeme, farklı işlere yönelme durumlarının vuku bulduğu görülmektedir.

Çalışanların eline geçen ücret durumu örgütsel aidiyette ana konulardan biridir. Kazanç seviyesi, örgütte yapısı ile sosyal hayatta çalışanların konumunu belirleme konusunda önemli bir etmendir. Ücret ve maaşlar, örgütler açısından verilen önemli unsur olmakta, işin çekici olması konusunda önemli bir etmen olup çalışanlara verilen iyi bir maaş, genel olarak yapıcı ve üst düzeyde örgütsel aidiyetle özdeşleşir. Bazı araştırmalarda kazanılan maaşın seviyesi ile işe düzenli devam etme yukarı yönlü olumlu bir ilişki bulunmuştur. Bir araştırmada ise, maaşın seviyesi ile duygusal bağlılık bununla beraber normatif bağlılık kavramına olumsuz yönlü durum ilişkisi bulunmuştur. Düşük maaşla çalışan daha iyi teklifler alırsa kurumdan ayrılması daha çabuk olur. Kurumlarda bu şekilde olunca çalışanların değişme hızları daha fazla yaşanır. İşe devam etme ile alınan ücret düzeyi arasında olumlu bir durum söz konusu olmaktadır. İşe devam etme oranı, olabilecek farklı iş kollarının olmaması durumunda, kurumdan gelen gelirlerden kopamaması sebebiyle, maddiyata bağlı olan bir bağlanma şeklidir. Bu durumda, gelir fazlalaştıkça çalışanların bu şartlarda başka işler bulması zor olacağından işine sıkı sarılıp devam etme bağlılığı da yüksek olur (Yıldız, 2009).

Çalışanlar örgütün ücret politikasının adil ve eşit olarak dağıldığına inanırsa, örgütlerine olan bağlılıkları da yüksek seviyede olur (İnce ve Gül, 2005). Çalışanların ücret paylaşımındaki adalet durumunun algılanma seviyesi bile örgüte aidiyeti etkiler. Çalışanlar kurum yöneticilerinin gelir konusunda ne oranda eşit, adil olunursa, dengeli dağıtım görürlerse kuruma bağlı olma davranışı da o seviyede fazla olur. Terfi etmek, emekli maaş yüksekliği, sağlık imkanları gibi ücretin dışında olan maddi kazanımlar da ayrılma esnasında elden gidebilme ihtimali de kuruma bağlı olma durumunu artırır (Şimşek, 2013).

2.6.4 Gözetim

İşin gözlenen şekli, çalışanların sorumluluk duygularına etkisi vardır. Baskıcı ile yönetilen kurumlar, çalışanların alınan kararlarda yok sayılmaları sert bir denetleme yapan ve bunu her zaman uygulayan üstler astların sorumluluktan kaçması için zemin hazırlamış olurlar. Bu gibi durumlarda çalışanlar, işiyle alakalı problem veya güçlüklerle karşılaşıncaya, baş etmek bir yana, kaçış yolunu seçer. Bunun sebebini üst yönetimin gösterdiği tavır ve baskıları gösterir. Yapılan çeşitli araştırmalarda sert ve sürekli bir gözetim halindeki biçim, çalışanların işlerinden aldığı hazzı aza indirmektedir (Şimşek, 2013). Buna karşın, yönetici olanların yalnız

kendilerini hissettirerek çalışanların davranışlarını gözlemlemesi, çalışanlar üstünde sorumluluk baskısını ve duygusunu güçlendiren durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumda geri bildirim önemi daha da artmaktadır.

Çalışanların iş davranışlarını müdahaleden uzak durarak izlemek ve onlara dönütler vermek çalışanların bağlı olma durumunu yükseltecektir (Varoğlu,1993). Üstünün gözetimine ve rehberlik yapmasına ihtiyaç duyulmasa bile yönlendirilmek istenen ya da denetim olmaya uğrayan çalışan kişinin kendini içsel sorgulama yapmasına, yetersizlik düşüncesine sebep olması olabilir. Bunlardan ötürü, kuruma bağlılık durumun arttırılması isteniyorsa yönetici konumunda olanlar çalışanlara destek vermeli, güven aşılmalı, yapılan işlere eşlik ederek ve işleri sadece lüzumlu zamanlarda kontrol yapmalıdırlar. İşin nitelik durumuna göre, çalışanlar ara sıra üstünlük göstermelerine izin verebilirler (Yıldız, 2019).

2.6.5 Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, o örgütlerde bulunan çalışanların davranışlarına yön veren normlar, alışkanlıklar, davranışlar, değer ve inanç sistemi gibi de tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle örgüt kültürü, örgütteki üyelerin fikirleri ve örgütsel bağlılık davranışlarına şekil veren etmenlerin en başında değer ve inançları gelir (Dinçer, 1998; akt. Şimşek, 2013).

Örgüt kültürünün çok fazla tanımı olmuştur. Fakat bu tanımlamaların ortak bazı alanlarda birleştikleri görülmüştür. Bu alanlardan birinci olarak ortak olan özellik kurum içinde paylaşılan bir değerler yapısı olmasıdır.

Bu değerler yazılı olarak hiçbir yerde bulunmadığından, çalışanların geliştirdikleri düşünce ve inanç durumlarından olmuş olmasıdır. Anlaşılması zor oluyor olması bundan kaynaklanıyor olabilir. Bu olumsuz durumun ortadan kaldırılması için çalışan örgütler çoğu zaman açıklama yapma yolunu seçebilirler.

2.6.6 Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, yönetiminin örgütteki kararları, uygulamaları ve çalışanlar açısından nasıl görülüp algılandığıyla alakalıdır. Çalışanların yetkileri, görev dağılımları, gelir düzeyleri, çalışma saatlerine uyum, ödül paylaşımı gibi üstlerin aldığı kararlar çalışanlar açısından ele alındığında algılanan duygu gibidir (Altıntaş, 2002). Örgütsel yapıda adalet kavramının paylaşımında olan düzen iyi bir bağlılık gösterdiği farklı bir davranışa maruz kalabilme algısı ise örgütsel bağlılığı aşağıya

çektığı gözlenmiştir (Altıntaş, 2002). Örgütsel olarak adalet kavramı araştırmalarda, yöntemsel ile dağıtımsal adalet olarak iki başlıkta incelenmektedir(Şimşek, 2013).

“Dağıtımsal adalet, çalışanların örgütte var olan bütün imkân ve olanakların bireyler arasında nasıl paylaşılıp paylaşılmadığı noktasında dağıtımın adalet yönünün çalışanlar arasındaki algısıyla ilgilidir. Yöntemsel adalet genelde alınan kararlar ile bu kararların uygulanma sürecinde kişilerle olan ilişki ve düzenin adaletini anlatmak ister ise ” (İnce ve Gül, 2005; akt. Şimşek, 2013).

Dağıtımsal ve yöntemsel adalet kavramları ücret işle ilgili doyum gibi daha çok kişisel konulara bakan dağıtımsal adalettir. Yöneticilerin adil olması ile örgütsel bağlılığın oluşması yöneticilerin adil olduğuna inanan algıların olması da yöntemsel adaletle ilgilidir.

2.6.7 Takım Çalışması

“Takım Çalışmaları, örgütte karar alma süreçlerine katılımı artırır. Takımlarda iş birliği yaparak karar vermek örgütsel bağlılık oranını yükseltir. Çalışanlar aktif bir şekilde alınan kararlara katılıyorsa ve katılımları destek görüyorsa bu durum kendilerine verilen bir değer olarak görülüp algılanabilir. Takım çalışmaları, çalışma arkadaşlarıyla mevcut devam eden ilişkilerin devamına fırsat tanıyan iş ortamındaki arkadaşlarına, işine ve kuruma karşı pozitif duygular içinde bulunan çalışanların, kendi örgütlerine olumlu yönde bağlılıklarının da yükseleceği gözle görülür hale gelmiştir.” (İnce ve Gül, 2005; akt. Yıldız, 2019).

“Takım çalışması, çalışanların motivasyonlarını yükseltmelerine sebep olur, kurumdaki yeni gelişmeleri çabucak özümseyip daha iyi planlar yapmalarını ve kaliteli işler çıkararak verimi artırıcı çalışmalara destek vererek örgütteki mevcut bağlılığı daha da yukarı taşımaktır (Barutçugil, 2004). Takımlarda kararlara ortak katılım sağlanıp beraber karar verme oranı ne derece artarsa örgüt yapısına olan bağlılık o oranda artacaktır. Takımın açısından olan durum, kişisel açıdan da aynı öneme sahiptir, çalışanların karar alma sürecine daha aktif bir şekilde o katılım sağlamak, kendisine değer veren yönetim göstergesi olarak olumlu algılanacaktır. Bunun gibi durumlar, örgütsel bağlılık düzeyini yukarı çekecektir.” (Neininge ve arkadaşları, 2010; akt. Şimşek, 2013). Takım bilinciyle beraber birlik bilinci, karşılıklı ilişkiler ve takımın üstlendiği görevleriyle ilgili pozitif duygular geliştirir. Örgütsel olarak bağlılığın artmasına bunu gibi durumlarda sebep olur. Bütün

bireyleri iş birliği içinde çalışabileceği projelerde kullanmak örgütsel bağlılıkta önemli bir etmendir.

Takım içinde özellikle kendi başlarına yönetilen takımlar oluşturmak orada çalışan bireyler için, işlerin paylaşıldığına inanan insanların duygularına hitap ederek paylaşım duygusunun gelişmesine katkıda bulunur. Takım çalışmaları aracılığıyla birbirleriyle dayanışma içinde olup ve birbirlerine güven duyan gruplar oluşturup, verilen görevi tamamlamak, ve aynı zaman diliminde de bu işleri yürütürken üyelerin başka farklı yön ve davranış şekillerine ve yeteneklerine saygılı davranılmaktadır. Birtakım örgütlerde, özellikle kendini kendi idare eden takımlar içinde bütün bireylerin birbirlerinin işini paylaşmakta ve işleri düzenli olacak biçimde yer değiştirerek yaparlar. Bu gibi takım çalışmalarının yararların baktığımızda örgütsel bağlılık kavramı içindeki etki ve olumlu nedenleri daha kolay anlaşılır. Takım olarak çalışmak, üyelerin uğraş seviyelerini artırmaktadır. Bu süreçte çalışanlar, fiziksel ve zihinsel olarak bütün güçlerini üst seviyede kullanıp yüksel bir sinerjinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Takım çalışması, üye olanların iş doyumunu artırır. Çalışma esnasında çalışanların grubun bir üyesi olduğu, bir gruba ait bulunduğu bilincine ulaşmış olmaları, çalışanlarda doyum sağlar. Takım çalışması, takımın yapacağı veya yaptığı vazifelerle ilgili yenilikler göstererek mesleki olarak yeni kazanımlar sağlamaktır. Takım çalışması ile çalışanlar ortak bir takım havası oluşmaktadır. Üyeler birbirlerine güçlü bağlarla sıkıca bağlanmışlardır karşı beklentileri yüksek seviyededir. Böylece iş birliğini kolaylaştırırlar ve üyelerde moral kazanır ve moralini yükseltilmiş olur (Şimşek, 2013).

2.6.8 Örgütsel Ödüller

“Örgütteki ödüller, iş görenlerin doyumlarını ve kurumlarına olan bağlılıklarını pozitif yönde artırır. Bu ödüllere örnek, iş görenlerin performanslarına bağlı ödüllendirmeler, yapılan faaliyet ve iş görenlerin iş doyumunu gibi istek ve problemlerini aktardığı üstleriyle beraber yaptığı grup etkinlikler verilebilir.” (İşler ve Özdemir, 2010; akt. Dönmez ve Mete, 2019).

Yönetimin başarı çalışanlara verdiği ödüller onlara bir nevi iletilen teşekkür ve takdir mesajının yolu olarak karşımıza çıkar. Harcanan emek, çaba, istek ve gayret gösterip alınılan ödüller kurumun gelecekte karşılaşılabilecek olduğu zorluk ve faaliyetler için olumlu bir güdüleme olarak örgüt için iyi bir unsurdur. Örgütler, amaç ve hedefine varmada çalışanlarını kendine çekmek onları etkileyip ve

motivasyonun artırmak için çok çeşitli ödüllere başvururlar. Ödenen ücret dışında ekstra gelirler, konumda yükselme, beğenilme, tanınır olma, terfiler, bir işe veya projeye başlama ve projenin bitmesi konusunda sorumluluk almak veya yumuşak denetlemeler yapmak gibi bireysel olmayan genel ödüller de çalışanların bağlılıklarının artmasında fazlaca etki yaptığı bilinir (Keleş, 2006). İşimiz ile ilgili aldığımız ödüller, iki gruba ayrılır bunlar dışsal ve içseldir. İçsel olan ödüller, o işi direk yapmakla ilgilidir. Sözlü olan övgüler, takdir etmek ve maneviyata önem vermek gibi olup yetki ve sorumluluk alması için fırsatlar yaratma, bireyde mevcut olan bilgi ve becerileri kullanmasına fırsat vermek şeklinde olur.

“Dışsal olan ödüller maddiyatla ilgili olarak maaşlar ücret düzeyi gibi işin yapılış aşamasında etkileşimden doğan sosyal olan ödüllerdir. Çalışanlar arası ilişkilerin kalitesi önemli dayanaktır. Arkadaşlık, yardımlaşma, destekleyici çalışan ve yönetici ilişkisi gibi unsurları içinde barındırır. İçsel olan ödüllerin, dışsal olanlara göre bağlılık açısından çok daha etkili görülmüştür.” (Cengiz, 2001; akt. Şimşek, 2013). Ödülün örgütte bağlılık açısından çok önemli bir görev üstlendiği açık bir gerçektir. Örgütte verilen ödüllerin derecesi yükseldikçe örgüt içindeki çalışanların bağlılık oranları da artacak iddiası yüksektir. Ödülün duygusal bağlılıkla olumlu bir ilişki yaşaması için bazı durumların ortadan kalkması gerekir bunlar stres ve tek düzelik gibi durumların en az olması gerekir. İşe devam etme bağlılığının ödüller ile arasında olumlu yönlü bir durum olduğu genel düşüncedir. Normatif olan bağlılığın ödülle ilgili olarak aralarında var olan ilişkinin çok düşük olacağını düşünmektedirler.

2.6.9 Rol Belirsizliği ve Çatışması

Kişilerin iş ve iş dışı yaşam rolleri aralarında fazla oranda bir çatışma durumu, düşük seviyede örgütsel bağlılık davranışlarına neden olmaktadır. Zamanlı bir çalışmada bulunan öğrenciler üstündeki araştırmada üstlenilen rollerin içindeki çatışmanın ölçülmesi, bu rol çatışmalarının kurumsal aidiyet üzerine direk etkilerini desteler niteliktedir. Bunların yanında örgüt bağlılığı, sadakat, rol çatışması ve örgüte üyelik davranışlarındaki ilişkilerin düzenlediği gözlenmiş iş ve aile rolü arasında bulunan çatışmanın da mevcut bağlılık düzeyini olumsuz yönde azalttığı ortaya çıkmıştır (Öz Devecioğlu, 2003). Rol çatışması, çalışanın örgütteki görevini yapma

esnasında iç dış unsurların farklı istek ve taleplerindeki uyum eksikliğini göstermektedir (Güçlü, 2006).

“Farklı bir araştırmada, rol belirsizliğinden değil de rol çatışmasından örgütsel bağlılık aşağı yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Rol belirsizlikleri ile rol çatışmalarının bağlılık üzerine etkisinin en az olarak bir etkisi olduğunu savunan araştırmalarda mevcuttur. Bir de kişi-rol çatışmasında karşımıza duygusal olarak uyumsuzlukta çıkabilir. Bireylerin sahip olduğu duygular ile örgütsel kuralların uyumları arasındaki çatışmalar duygusal uyumsuzluk olarak açıklanır. Bu çatışmaların örgütsel bağlılığa zarar verdiği düşünülür.

2.6.10 Örgütsel Stres

Örgütsel stres, örgüt çalışanına fiziksel istekler veya fazla psikolojik durumlar yükleyen, çevremiz ve bunun yanında da gerçekleşen olay ve durumun bir sonucuna tepki verme durumudur. Örgütte yaşanan stres, kişi ve iş ilişkilerinden ortaya çıkan ve insanın sıradan davranışlarından daha değişik davranış sergilemesine yol açan durumdur (Uzun ve Yiğit, 2011). “Örgütlerde yaşanan stres o örgütte bulunan bütün çalışanların normal fonksiyonları, sağlıkları üzerinde olumsuz ve kapsamlı etkileri mevcuttur. Örgütsel stres, kurumlar üzerinde, bağlılık düşmesi ve azalması, çalışan doyumunun eksik olması, verim azlığı, işi bırakma, örgütsel havada soğukluk, müşteri şikâyetlerinde artış, iş kazaları, işe devamsızlıklarda artış, iş ilişkilerinde gergin ortam ve imajı kötüye giden örgüt gibi negatif durumlar oluşturmaktadır.” (Uzun ve Yiğit, 2011; akt. Dönmez ve Mete, 2019).

Çalışanların görevlerine ilişkin birtakım özellikler çalışanda strese ortam hazırlar. Çalışanlarda strese yol açan sebepler içinde çalışanın kendisi dışında örgütle alakalı unsurlarda bulunur. Bunlar örgüt iklimi ve yapısı, fiziksel çevre şartları, işin niteliği, o işte kariyer gelişimi ve işletme içi ilişkilerle alakalı unsurlar olarak ta sınıflanabilir (Kırel, 1991). “Başka olarak, çalışanda strese neden olan örgütsel faktörler arasında; kötü çalışma koşulları, zaman azlığı, aşırı işin fazlalığı, rol çatışması, bilgilerin birikmesi ve bunu gibi teknik olan sorunlarda olabilir.” (Ak oğlan Kozak, 1998; akt. Bozyaka, 2020).

2.6.11 İş Yüğü

İş yüğü, iş için gerekli olan çalışan performans oranı olarak gereken bir miktardır. İş yüğü, çok fazla aşırı ve tamamen yetersizlik gibi iki çeşit olabilir. Aşırı

iş yükü, çalışana gerekli zamanı vermemek olurken yetersiz olan iş yükü ise çalışanın çok fazla zaman sahip olması olarak açıklanır. İş yükü ile örgütsel bağlılık ters orantılıdır. İş yükü artarsa bağlılık azalır (Bozyaka, 2020).

2.6.12 Monotonluk

Bir işin devamlı aynı tempoda devam etmesi, çalışanın yaratıcılığını göstermesine ve meydana çıkarmasına olanak vermemesi, her zaman aynı işleri aynı şekilde yapmak o çalışan üzerinde ciddi sıkıntıya neden olması kaçınılmazdır ve çalışanın yapılan işlerden tatmin olabilmemesini azaltır. Bu olumsuz durumlar ise çalışanın örgütlerdeki bağlılığı olumsuz yönde etkiler (Şimşek, 2013).

2.6.13 Örgüt Büyüklüğü

“Örgütün büyüklüğünü ölçüp, örgüt büyüklüğü belirlemede kullanılan iki ölçü, niteliksel ve niceliksel gibi iki kriterde ele alınır. Niceliksel ölçütler şunlardır: çalışan sayısı, ç belirli bir süre için alınan maaş ve gelirlerin toplamı, sınırlı bir sürede kullanılan enerji ve hammadde miktarı, sınırlı zamanda satışların toplamı, arazinin veya binanın alanının büyüklüğü. Niteliksel ölçütler şunlardır: Örgütün çalıştığı pazar alanının büyüklüğü, üretime sermaye ve emek verenlerin katkısı, örgüte kredi veren firma olması satın alma işinde ve satış yapma alanında ki var olunan piyasa hakimiyeti.”(Güçlü, 2006, ;akt. Bozyaka, 2020).

2.6.14 Örgütün Güvenirlilik Düzeyi

Örgütün güvenirliliği o örgütte çalışan kişilerin çıkarların korunması kişiler ve örgüt için bağlılığın önemli bir göstergesidir. Örgütsel güven, o kurumda çalışan insanların kedilerine fayda sağlayacak işlerin yanında, onlara zarar gelmemesi durumu da kuruma olan güven inancındadır. Örgütsel destek, çalışanların çalışma şartlarını önem verdiğine dair çalışanlar üzerinde oluşturduğu genel inanıştan kaynaklandığı söylenebilir. Bu durum çalışanlarda güven duygusu uyandırır ve güvenin bir sonucu da örgüte bağlanma konusunda bir zorunda olmak durumunu ortaya çıkarır (Yıldız, 2019). Örgütsel destekle beraber adalette örgütte olan güven duygusunu belirlemede etkilidir.

Örgütlerde adalet dağıtımsal ve süreçsel adalet olarak iki başlıkta incelenebilir. Süreçsel olan adalet, tamamen örgütte yaşanan karar ve uygulamalarda uygun olan karar verme durumudur. Dağıtımsal olan adalette ise, kaynaklar ve buna

bağlı olan iş çıktıları, işlerin veriliş şekli kaynakların kullanımında alınan ve verilen kararlarda ne derece dürüst olma ilkelere ile ilgilidir (Şimşek, 2013).

2.6.15 Kariyer Fırsatı

“Kariyer fırsatı, kurumlarda ciddi bir bağlılık ölçüsüdür. Bu örgütlerde iyi eğitim almış olduğuna inanan kimseler ve burada çalışarak geleceğe yatırım yapacak olduğuna inanan çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin fazla olacağına inanılır. Worchel'in bir grup mavi yakalı çalışanla yaptığı araştırmada, kariyer gelişimi bakımından alınan tatminin bağlılık olarak baktığımızda olumlu etki yaptığı görülürken; beklenenin aksine ücret durumun ile bağlılık anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bununla beraber performansla yönelik beceri ve teknik gerektiren işlerde terfi yönetimi bağlılığı pozitif yönde etkiler. Mottaz'ın yaptığı çalışmada ise terfilerin ve ücretlerin aidiyet kavramına olumlu yönde tesir ettiği görülmüştür. Bileşim International şirketinin Türkiye'de bir araştırmada daha fazla bir maaş için kurumunu değiştireceklerin oranı yüzde 68 çıkmıştır. Bunun sonucu olarak ülkemizdeki kurumlarda örgütsel bağlılık ücretle çok yakından alakalı olduğu sonucu ortaya çıkar.” (Bülbül, 2007, s.50-56; akt. Dönmez ve Mete, 2019).

2.6.16 Mobbing

Türkiye’de yapılan mobbing ile ilgili örgütsel bağlılığa hangi yönde, nasıl, ilişkiler olduğuna bakan çok fazla araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar bakımından genelde örgütsel bağlılık ve mobbing arasında negatif yönde bir ilişkinin sonucu çıkmıştır. Bu durumla ilgili uluslararası alanda da yapılan araştırmalarda benzer bulguların olduğu bir gerçektir (Hoşgör, 2020).

2.7 Örgütsel Vatandaşlık ve Yöneticiye Güven

Örgütsel vatandaşlık ve aidiyet algısı Davranışı, iş ilişkilerinde değişik olan görüşleri açıklarken kullanılır. Örneğin, iş görenlerin yönetim ekibiyle olan iş ilişkileri, kurumsal adalet algısını, yöneticilere güven, iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık durumu gösterme gibi konularda da takas kuramından faydalanılır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003). Bu gibi durumlarda takas kuramı, iş görenlerin örgütsel vatandaşlık durumlarını anlatırken kullandığımız geçerli kavramalardan biridir. Teoride, işyerinde olan tutum ve davranış üzerine olan araştırmalara kavramsal olarak destek vermektedir.

Organ (1990), araştırmalarda iş görenlerin örgütten onlara verilen eşit ve adil olan davranışların karşılığında örgütsel vatandaş olma davranışı gösterdiklerini ne srmştir. Bu yönde olan, aidiyet durum algısı, çalışanlarda vatandaşlık davranışı göstermelerini teşvik etmek gerekmektedir. Aidiyet duyguna sahip olan iş görenler örgüte ait vatandaş olarak kendilerini görmekte ve üst düzey sorumluluk alma düzeyine ulaşmaktadır. Çalışanlara belirlenmiş roller ve gereksinimlerin ilerisinde örgütün faaliyetlerine katılma eğilimi artmaktadır (Stamper ve Masterson, 2002). Ülkemizdeki ulusal yazın alanında, aidiyetle örgütsel vatandaşlık durumları arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalara rastlanmasa da, uluslararası yazın alanında aidiyet algısı ile örgütsel vatandaşlık ile davranışı üstünde olumlu yönlerde etkisinin olduğuyla ilgili bulgulara ulaşmış bir çok çalışma mevcuttur (Stamper ve Masterson, 2002). Bu çalışmanın sonuçlara bakarak, aidiyetle ilgili algının fazla çalışma sergileyenle, örgütte çok verimli halde olmasına öncülük eden vatandaşlık davranışları, gibi istekli yönde pozitif olan davranışları gösterme durumlarının çokça yükseldiğini belirtir (Namasivayam ve Lin, 2005). Alandaki, yapılan araştırmanın sonraki hipotez kısmını aşağıdaki benzer ifade etmek olasıdır (Bozyaka, 2020).

Güvenilir yöneticiler ve kurumlarda oluşan vatandaşlık durumu, yönetime güven ortamının oluştuğu bir kurumda, örgütsel faaliyetler sağlıklı ve bununla beraber olarak da örgütün yenilikleri yakalama hızında başarılı olduğudur. Yüksek olarak yaşanan güvenin hakim olduğu kurumlarda her türlü ilişkide bu durum ciddi olarak fark yaratmaktadır (Br, 2001). Tamda bu anlamda örgütsel güven, sosyal ilişki, takas ilişkisi gibi bütün durumlarda çok büyük önem arz eden bir unsur olduğunu söylemek yanlış bir tespit olmaz (Sitkin ve Roth, 1993). nemli ve kritik noktada bulunan sosyal takas kuramı, örgüte vatandaşlık, bağlılık, iş doyumunu, güven gibi örgütte olumlu bir hava yaratan ortamın ve davranışların ortaya çıkmasına sebep olur (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Kurumda karşılıklılık durumunun bir formu olduğu bilinen örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranış algısına öncülük eder (Van Dyne vd., 1994). Başka insanlara güven duyma durumları yüksek olan kişiler sosyal takasta, karşılıklılık ilkesini ne alarak olumlu yönde davranış ve ilişkiler yaşamaktadır. Bu Şekilde bir güven iş birliğinin temelini oluşturur. Çünkü bireyler yaptıkları her iyiliğin bir karşılığı olup onlara döneceklerini düşünürler (Van Dyne vd., 2000). Başka taraflardan kişiler, karşı tarafa güvenilmediği durumlar olduğunda, takas teorisinde örgütsel vatandaşlık davranışları azalmaya yönelim göstermektedir.

Böyle durumlarda kişiler, iyi vatandaş olma durumlarını karşıdaki kişilerin kötü olarak kullanacağını düşünerek karşılık gösteremeyeceğini düşünür (Rousseau vd., 1998). Bu sonuçla, yüksek güven, yüksek iş tutumları (tatmin ve bağlılık gibi), olumlu örgütsel tutumlar ve yüksek vatandaşlık ve ileri düzeyde iyi performans ile bitmesi durumudur (Dirks ve Ferrin, 2001). Ulusal veya uluslararası alan yazımında yöneticilere güvenmek ya da güven duygusunun çalışanlarda oluşması kurumsal olarak vatandaşlık kavramı üzerine olumlu yönde etki yaptığına vurgu yapan birçok araştırma mevcuttur.

2.8 Örgütsel Dışlanma

Günümüz hayatında iş ortamımız belki de en büyük sosyal alanımız olmuştur. Gruplarda ve çok fazla örgüt çalışanıyla beraber çalışmanın artışı olmasına karşın, kişilerin kendi aralarındaki ilişkiler örgütlerde çoğu zaman iyi olmaz. En son araştırmalarda, Robinson vd. (2013), sık tekrar etmek gibi olumsuz etkisi gibi sebeplerle örgütsel olarak dışlanmanın yine örgütsel olan bir durum halini aldığını dile getirmektedir. Kurumlarda örgütsel dışlanma durumu, bir bireyin çalışma ortamında başka çalışanların onları görmezden gelmesi durumudur (Ferris , 2008). Örgütsel olarak dışlanma, kişilerin istemedikleri davranışların olumsuzluk içeren durumların yapıyor olması olarak görülmemeli, beklenen arzulan tutum ve davranışların ihmal edildiği ve bu ihmale karşılık niyetin ne olduğu belirsiz olabileceğinden kötü sosyal davranış ve muamele biçimlerinden değişiklik arz etmektedir (Williams, 2007).

Örgütsel dışlanma, bütün örgütlerde mevcut olan çok yaygın bir durumdur (MacDonald ve Leary, 2005). Birçok çalışan, kurumlarında örgütsel dışlanmışlık durumunu yaşadığını hissettiğini belirtmiştir. 262 kişinin katıldığı hizmet Amerika da bir ankete, ankete katılanların yaklaşık olarak % 69'u son yılda üstleri veya kendi meslek arkadaşları tarafından iş ortamından dışlandığını ifade etmişler (Fox ve Stallworth, 2005). Çin'de Zhaopin.com'un yaptığı bir araştırmada 10.000 'den daha fazla çalışana sorulan soruda oran olarak yüzde 70 'in üstünde örgütsel dışlanma durumunun olduğu sonucu çıkmıştır (Zhao, 2009). Dışlanma ve duygusal ihmalin farklı bir şekli olarak, iş yerlerinde çalışanlar başka çalışanların onları yok sayıldıklarını veya dışlandıklarını dile getirir (Wu, Liu, &Hui, 2010).

Örgütsel dışlanmanın, işyerlerinde yaşanan olumsuz birçok durumun aksine, grup fikirlerine uyma eğilimin arttırılması, örgütte çalışmak, iş yapmak, katkı

vermek için harcanan çaba ve yeni olan gruplara beğenisini söylemek gibi bazı pozitif ve prososyal kurum davranışlarına sebep açabileceği de bilinir (Wan, Chan ve Chen, 2016). Bazı iş yerlerinde dışlanma, depresyon, anksiyete ile duygusal sıkıntılar arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Ferris vd., 2008; O'Reilly ve Robinson, 2009). Dışlanma Örgütlerde, örgütün normları bozma eğilimini yükseltir ve kişilerin olumsuz davranışlar göstermesini destekler (Robinson vd., 2013). Eskiden yapılan çalışmalar, örgütlerde yaşanan dışlanmanın, verimi düşük çalışan davranışları ve düşük performansı da kapsayan çalışanların bir çok davranışına negatif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Yan , 2014).

Örgüt içindeki tutum ve davranışları olumsuz etkileyen örgütsel dışlanmanın etkisi yüksektir (örneğin Ferris vd., 2008) Dışlanma ve benlik saygısı arasında yapılan eski çalışmalarda negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kişiler diğer çalışanlar tarafından örgütte dışlanırsa, dışlanan kişilerin örgüt üyesi olarak kendilerini görme davranışı olumsuz yönde etkilenir. Başka örgütün çalışanları ile olumlu yönde ilişkiler, tutum, işyeri ve örgüt davranışlarını iyi yönde etki yaptığı için anlamlı ve önemlidir. Bununla beraber, örgütten dışlanan olan bireylerin olumlu ilişkilerden mahrum bırakılmalarından ötürü, örgüt çalışanlarından gelen iletiler negatif olmakta, bu durum kişinin kendini öz değerlendirme de negatif bir şekilde etkilemektedir (Chung, Yang, 2017). Wu ve arkadaşlarının (2010) yaptığı bir çalışma sonucunda, dışlanmanın, örgütte bir organizasyon kalbinde çok öneme sahip, anlamlı olan ve değeri yüksek olan olarak kabul edilme hisleri konusunda kişilerinin benlik tutumuna negatif olarak etki ettiği sonucu ortaya çıkmıştır. Kişiler, örgütlerinin onlara değer verdiğine inanmaları durumunda, görev, sorumluluk ve performans gibi etmenleri yaparken iyi bir motivasyon olma duygusu yaşarlar (Şimşek, 2013).

Yan ve diğerleri (2014) kendi araştırmalarında yönetenler için uygulama önerileri sunarlar. Bunlardan birincisi, kurumlar, dışlanma gibi olumsuz davranışını en aza indirmek için tüm personeli kapsayan davranış şema ve kuralı uygulamalıdır. Bunlardan ikinci olarak, işletmeler, ahenkli, destekleyici açık, sevecen ve kurumda etik olan bir hava için onları teşvik eden bir yapı için örgütte gruplaşmalar olamamalıdır. Yönetenler ekipleri oluşturma için çalışmalara fazlaca zaman ayırıp önem vermeli, bağışlama, ödüllendirme ve merhametin dile geldiği kısmen daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluyorsa, örgütte dışlanma o kurumlarda oluşması daha düşük yaşanacaktır. Üçüncü olarak, çalışanlarının şirketleri bireylerin

psikolojik yönden ve duygusal açıdan yaşanan gereksinimlerini ciddiye alıp dışlanma konusunda bireylere dikkatli, nazik ve hassas olunmalıdır.

2.9. Örgütsel Aidiyeti Etkileyen Örgüt Dışı Faktörler

2.9.1 Yeni İş Olanığı

Yeni bir iş bulma olasılığı ve yeni bulunulan işin çalışma şartları, ücret, işin zorluk derecesi gibi etmenler çalışanda örgüt aidiyetinin ne derecede olduğunu anlamamız için bize fikir verir. Çalışan yeni iş bulma ihtimali yüksek bile olsa başka bir iş aramıyorsa örgüt aidiyetinin yüksek olduğu söylenir .Yeni bir iş imkanı olmayan işine bağlı bir çalışanın işini kaybetmemek için gösterdiği aidiyet duygusunun fazla olduğu söylemez.

İşe yeni başlayan bireylerde örgütlerine besledikleri aidiyet duygusunu etkileyen dış faktörlerden önemli olanı başka işler bulma seçeneğidir. Bu durumun daha da önem kazandığı ülkelerde işsizlik oranının yüksek olduğu göze çarpar. Yapılan çalışmalarda yeni bir iş bulabilme imkanını az olan örgütlerde kişinin örgüte olan bağlılık aidiyetinin fazla olduğu yönünde bir görüş birliği vardır (İnce & Gül, 2005).

Yeni işler bulamayan örgütte zorunlu olarak çalışan personellerle farklı işler bulup görev alma imkanı olan fakat işine devam eden işini bırakmayan personellerin örgütsel aidiyetleri birbirinden oldukça farklıdır. Eğitim düzeyi fazla olan çalışanın çok alternatif iş imkanı olsa bile başka bir iş seçme olanağı yüksek olduğu halde kurumunda kalmaya devam ediyorsa, mecburen çalışan bireye göre daha olumlu bir aidiyet olduğu söylenebilir (Leong, Furnham ve Cooper,1996,s.1345-1361).

2.9.2 Profesyonellik

Mesleğe bağlılık yapılan işin özümsemesi bireyin yaptığı iş ile bütünleşip her yönü ile işinin getirdiklerini kabul etmesidir. Profesyonellerin aidiyet duygusu yüksek işlerinde özgür olma eğilimi fazla olduğu görüşü hakimdir.

Profesyoneller için aidiyet zaman zaman bireyde çelişkili bir takım durumlar ortaya çıkarır. Mesleğe ve örgüte hissedilen aidiyet durumları profesyoneller için önem kazanır. Örgütlerde çalışan profesyoneller mesleki gelişime katkı sağladıkları zaman bireylerin bağımsızlıklarını olumsuz yönde etkilediği ,örgüt aidiyetlerini olumlu olarak etkilediği söylenebilir (İnce & Gül, 2005).

Profesyonellerin dört temel özelliği vardır (Shafer,2002,s.263-275)

- Profesyoneller yapılar kendilerine has oluşturdukları bazı grupları mevcuttur.
- Kendi özgü bu kuralları vardır ve bu kurallara karşı duyguları vardır.
- Özgür olma hevesleri vardır.
- Sosyal sorumluk alma konusunda bilinçli olurlar.

2.9.3 Kültür

Kültür kişinin içinde bulunduğu toplum, üyesi olduğu grup, ailesi, paylaşımında bulunduğu arkadaş grubu gibi etmenlerden etkilendiği bu etmenlerin haklı olduğu gibi bir inanç oluşturma durumu taşımaktadır. Yaygınlık kazanan kültürel beklentiler kişilere farkında olmadan bazı yaptırımlar oluşturmaktadır. Kişiler toplumda işlerini bırakırken ya da iş değiştirirken genel kanı olarak eski işini niye bıraktın sorusu ile karşılaşmak istemez veya sırf ne derler diye bile işe devam etme yönünde tercih bile kullanabilirler (Altunkaya, 2019).

2. 10 Kurumsal Aidiyet

Sosyal olarak görülen sitem ve yapıya sahip örgüt , “Bireylerin kedi başlarına yapma imkanı olmayan işleri , başka çalışanlarla beraber, toplu bir şekilde gayretlerini, bilgilerini ve yeteneklerini bir araya getirerek olmasını sağlaya iş bölümü gibi koordine olma durumu” (Koçel, 1998, s. 108) “Bazı amaçları yapmak ve gerçekleştirmek uğruna bir arada çalışan hammadde, insan , makine, organizasyon ve üretim durumlarına uygun olarak bileşmiş yapılar “ (Eren, 2012, s. 1) diye tanımlama yapılabilir.

Günümüzde örgütlerin ihtiyaç duyduğu en büyük özellik ve nitelikli çalışanlardır. Çalışanlar belli niteliklere sahip olabilirler, bunların yanında önemli olan o örgüte olan bağlılığı ve kurumla özdeşleşip kendine oraya ait hissetmeleridir. Çalışanların yetenek, tecrübe ve bilgi düzeyleri çok yüksek dahi olsa o kuruma kendilerini ait olma durumunu hissetmeleri, örgüte verecekleri katkının yüksek olmasını da etkiler. Örgütün standartlarını artırmak için fazla çaba gösterme eğilimi yüksek olur. Kurumla arasında güçlü bir bağ kuran, kuruma olan aidiyet duygusunun yüksek olduğunu gösteren etmenlerdir. Bu kişiler kurumları için fedakârlık yapma kurumun gelişmesine yüksek katkı verip o kurumu içselleştirdiği bilinir (Öztop, 2014).Çalışanın örgütüne karşı hisleri ve duyguları psikolojik bir bağ olduğu kabul edilen kurumsal aidiyet, İçselleştirme boyutu, uyum boyutu, özdeşleştirme boyutu gibi üç safhada incelenebilir. Kuruma yeni katılan birey için uyum safhası

başlamakta olup zamanla kuruma kendine ait hissedip özdeşleşme yaşamaktadır. Özdeşleşme safhasından sonra kişi artık kurumu benimsemiş ve kuruma karşı davranış geliştirip kendini de bunu göre hareket etmeye sağlamaya başlaması da içselleştirme aşaması olarak görülebilir (Balay, 2014, s. 22-23). Kurumlarda yüksek aidiyet duygusu olan çalışanlar tercih etmenin en önemli nedeni, bu çalışanlar kurumdaki başarıya katkıları yüksek ve o kurumda kalmak işine devam etmek için gösterdikleri yoğun çaba ve iştahdır (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu şekilde çalışanların işlerindeki işe devam oranlarının da daha yüksek olduğu söylenebilir (Greenberg ve Baron, 2003, s.163).

2.11 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan inanç ve sadakat gibi psikolojik olarak bağlanması ile alakalı bir kavramdır. Örgütler ayakta kalmak için örgütteki bireyleri örgütte tutmak için çaba gösterir. Bunları yaparken bazı haklarda iyileştirme ve katılımı artırmak için olumlu pekiştirmeler yapar.

Örgütsel bağlılık bireyin ihtiyaçlarına hitap eden, onlara benlik kazandıran, para kazandıran, hayatta yer edinmesi yanında örgütsel olarak en iyi yere ulaşmak başarılı olmakta bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığın iyi ve yüksek olması için duygusal ve ruhsal enerjinin de yeterince olması gerekmektedir. Bu durumlar çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşimleri yansıtır işyerinde var olan örgüt havası ile bize duyguları bize yansıtır. Örgütte rekabet kontrol edilebilir bir duygu olarak hem üretimi hem de verimi artırabilir. Burada rekabet duygusunun verdiği enerjinin işveren tarafından fark edilip örgüt yararı için kullanılması buradan fayda sağlayacak yöneticilere ihtiyaç duyulur. Bu yöneticiler azdır hal bu şekilde olunca çalışanlar isteksizleşir, bıkkınlık yaşar ve işe bağlılık azalır stres yükü de ortaya fazlasıyla çıkar.

2.11.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığı önemli kılan bazı durumlar vardır. Bunlara şöyle maddeleyebiliriz:

- Örgütsel bağlılık, iş görenden beklenen iş ve çalışma performansı ile doğrudan alakalıdır ,
- Örgütsel bağlılık, iş doyumuna göre çalışanlar üstünde daha çok etkili olduğu araştırmalarda saptanır olması,

- Örgütsel bağlılık, örgütsel yapıda etkililiğin olumlu bir sonucu olması,
- Örgütsel bağlılık yüksek olan çalışanlar , düşük olanlara nazaran daha üst düzey başarı yakalamaları ,
- Örgütsel bağlılığın bir sonucu olan özveri, dürüstlük ve verimli çalışma gibi örgütsel vatandaşlıkla ilgili olguların gösterilmesi.

Örgütler gelişen ve ilerleyen iş dünyasında anlam ve amaçtan uzak olarak karşı karşıya kaldığı sorun ve problemlerin üstesinden gelmek için yoğun bir çaba sarf etmektedir. İş dünyasında ve örgütlerde gelişen ilerleyen durumlarda rekabet ortamında en önemli unsur insan olarak öne çıkmaktadır. Örgüt politikasının da insan unsuru artmaktadır, bu durum örgütsel bağlılık kavramını daha da önemli hale getirmiştir.

Çalışanların örgüte bağlılığı başarıya ulaşmak isteyen örgütlerde oldukça önem arz etmektedir. Örgütler kişilerin örgüte olan bağlılığının artmasını istemesi kaçınılmazdır. Örgüt bağlılığı olan bireyler örgütte sorun ve problem çözümünde önde yer almaktadır. Örgütler sorun ve problem çıkarmaması beklenen örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar istemektedir. Örgütler iş dünyasında var olmak sürekliliğini korumak ve hizmetin gerekliliğini sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılığını artırmak zorundadırlar (İnce & Gül, 2005).

Japonya'nın diğer ülkelere göre çok yüksek olan verimlilik durumu açıklanırken, sadakat ve bağlılık durumu öne çıkar. Çalışanların örgüte bağlılık durumunun geçmişten gelen yerleşmiş örgüt kültürünün oluşmasıyla ortaya çıkar. Örgüt içinde meydana gelen sadakat duygusu, kaliteli iyi çalışanlar, eğitilmiş olan işgücüne sahip örgütler karşılaştığı birçok sorunlarda çözüm durumunda önde olup katılım oran ve durumunu artırmaktadır (Budak,2009).

Örgütsel bağlılık ile ilgili düşünce sahibi olanlar, örgütler her türlü faaliyetlerde bulunurken örgütsel bağlılık artmakta olduğunu savunmaktadırlar. Günümüzde örgütler çalışanların artan teknolojinin olumsuzlukları, iş güvenliği gibi durumlar ile çalışanların iş hayatı zorlaşmaktadır. Karşılaşılan problemler ve sorunlar ile hızlı ve etkin mücadele edebilmek için örgütsel bağlılığı artırmak yönünde fazlaca çalışma yapmaktadırlar. Örgütsel bağlılığın ne derece önemli olduğu örgütler tarafından bilinmekte olup konularda çalışan ve işveren arasında kanunsal hak ve

özgürlüklerin dikkat edilmesi gereken hukuksal konular olduğu da bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.12 Örgütsel Aidiyet Boyutları

2.12.1 Uyum Boyutu

Çalışanlar örgütleri desteklerken bazen göstermelik olarak yani yüzeysel desteklemektedirler. Bu şekilde davranan bireyler örgüt kültürüne inanmaktan çok örgüt içinde uyumlu gözükerek örgütün sağlandığı imkanlardan yararlanmak, ödülleri almak, cezalarından da kaçınmak istiyorlardır. Örgütte meydana gelen yüzeysel davranışlar uyum olarak tanımlanabilir. Gruplarda meydana gelen kurallar, yetkiler ve normlarda uyum olarak sonuçlanır. Çalışanlar karşılaşacağı sorunlar, yaptırımlar veya zorunda olmak duygusu ile uyum sağlama eğilimi göstermektedir. Örgütlerde yetkiyi elinde bulunduran kişiler için uyum olumlu bir olmakla birlikte problem çözümü noktasında da yetki sahibinin elini güçlendirmektedir. Düşünce ve fikir yönünden çalışma ortamında bulunduğu konunun gücüyle çalışanlara bunları vermeye çalışan yöneticiye çalışanlar uyum sağlarlar fakat sağladıkları uyum davranışı içten gelmez isteksizdirler. Bu uyumda karşılıklı güven yoktur bu sadece kontrol içerir. Örgütlerde uyum kavramı bağlılık için önce gelen koşuldur. Uyum davranışı bireyin kazanç elde etme ödüllere yararlanma isteği ile kişide kabul görür (Balay,2000).

2.11.2 Özdeşleşme Boyutu

Özdeşleşme boyutu uyumdan sonra gelen çalışan içinde iyi duygular oluşturan hoş ve tatlı olan bir durum yaşattığı için çalışana çekici gelir. Özdeşleşme yapısı gereği çabuk kaybolan durum olduğu için korumakta önemlidir. Örgüte bağlı olmakla beraber sorumluluklar ve görevler kişiye yüklenir. Bu bağlılık sorumlulukların esnek yapılarını bireye sorgulattırabilir. Bu durum örgütlerin istediği bir durum olmamakla beraber örgütler uyumlu ve örgüte bağlı bireyler olması yönünde tutum sergiler. Ortak bir hedef için çalışan bireyler ortak amaçlara yönelirken desteklemekte oldukları örgütlerin kabul ve inançları bu yönde gelişir. Çalıştığı kurumla gurur duyan onu sürekli öven çalışanlar, örgüt kültürü ile ilgili özdeşleşme yaşamakta olup bu ciddi bir bağlılık göstergesidir. Örgüte bağlı çalışan özdeşleşmiş olup sahip olduğu değer ve yargıları örgüt tarafından destek göreceği için aradaki bağ kuvvetlenecektir (Balay, 2000).

2.11.3 İçselleştirme Boyutu

İçselleştirme boyutu bireyin kabullendiği örgütün tutum ve normlarının bireyle aynı olduğu değerlerin örtüştüğünün göstergesidir. İçselleştirme boyutu diğer değerlerin birbirleriyle örtüştüğüne son halka olan psikolojik bağlılıkta tamamlanmış olur. Örgüt içinde bireyin huzurlu ve iyi zaman geçirmesi içselleştirme boyutunun artığını gösterir.

BÖLÜM 3

3.Yöntem

Bu araştırma nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel desene göre tasarlanmıştır. İki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin var olup olmadığını belirlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımına ilişkisel tarama deseni denir. Bu bağlamda ilişkisel taramada, ölçülen değişkenlerin beraber değişip değişmediği bakılır; değişmeye rastlanırsa bunun oluş şeklinin nasıl olduğu bulunup, saptanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2011).

3.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Çekmeköy ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda aktif olarak çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu çalışmada 93 erkek 120 kadın olmak üzere 215 sınıf öğretmenine ulaşılmıştır.

3.2 Örneklemeye ilişkin betimsel değerler

Araştırmanın örnekleme ilişkin betimsel değerler Tablo1’ de sunulmuştur.

Tablo 1 Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Demografik Faktörler	<i>f</i>	%	
Cinsiyet	Kadın	120	56
	Erkek	94	44
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	46	22
	11- 20 yıl	108	51
	21 yıl ve üzeri	58	27
Toplam (n)	214	100	

Çekmeköy ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri incelenmiş olup, birinci grup meslek yılı 1 ve 10 yıl olanlar, ikinci grup meslek yılı 11 ve 20 arası olanlar, üçüncü grup meslek yılı 21 yıl ve üzeri olanlar, olarak üç bölümde incelenmiştir.

3.3 Veri Toplama

Eğitim ğretim alanında hizmeti veren örgütlerde çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarını araştırıp incelemek için Hasan Tabak ve Mehmet Boyacı tarafından Türkiye özelinde ve örneklemenin de geliştirilen ğretmen rgtsel Kimlik Algısı leği (KA) toplam 17 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut 8 maddeden, ikinci alt boyut 4 maddeden ve nc alt boyut ise 6 maddeden oluşmuştur. Bu ölçeğin kullanımına maddi kazanç olmaksızın izin vermişlerdir (Tabak ve Boyacı , 2019).

KA, kurumlarda çalışan öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarına ilişkin örgütsel kimlik algılarının hangi düzeyde olduğunu ölçmeyi hedefleyen maddeler ve bu maddelere verilen “1 - hiç katılmıyorum ”, “2 - katılmıyorum ”, “3 - kararsızım ”, “4 – katılıyorum ” ve “5 - tamamen katılıyorum ” olmak üzere 1 ile 5 arasında bir değere sahip , beş aşamalı derecelendirme likert tipine uygun bir ölçektir.

Araştırmadan kullanılan ölçek evrimii olarak gönderilmiştir. Araştırma verileri IBM SPSS Statics programıyla analizi edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, *t*-test, tek yönlü varyans analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçek maddeleri analiz edilirken beşli derecelendirme leğine uygun olan ağırlıklı ortalama puan derecelendirmesinden yararlanılmıştır. Derecelendirmeye göre 1.00-1.79 puan hiç katılmıyorum, 1.80-2.59 puan katılmıyorum, 2.60-3.39 puan kararsızım, 3.40-4.19 puan katılıyorum ve 4.20-5.00 puan tamamen katılıyorum olarak değerlendirilmiştir. Veri toplamada kullanılan örgütsel kimlik algısı leğine ait puanların normalliğinin denetlenmesi amacıyla yapılan tek rneklem Kolmogrov-Smirnov testi sonucunda, ölçek puanlarının dağılımının normal olduğu belirlenmiştir ($p>.05$). Ölçek puanları normal dağılım gösterdiği için daha sonra uygulanacak testler için de parametrik testler uygulanmıştır

3.4 Verilerin Analizi

Bu araştırmada ilgili kapsamda bilgi ve veri toplayabilmek amacıyla araştırmacının oluşturduğu kişisel bilgi formuyla katılımcıların, cinsiyet ve mesleki kademine ilişkin veriler toplanmıştır. Google form üzerinde oluşturulan bu anket katılımcılara whatsapp gruplarından önce okul idarecileri, sonra ilgili müdür yardımcıları tarafından sınıf öğretmenlerine iletilmiştir. Yeterli katılım sağlanamadığından bireysel olarak sınıf öğretmenlerine gönderilmiş onlardan da

okuldaki samimi olduğu sınıf öğretmenlerine göndermeleri konusunda destek istenmiştir.

3.5 Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasına 25.10.2021 tarihinde başlanmış olup 04.12.2021 tarihinde son bulmuştur.

ÖÖKAÖ'nün geçerlik ve güvenirlik durumlarını test etmek amacıyla yapılan uygulamalar sonucunda toplanan verilerin analiz kısmında SPSS 22 programı kullanılmış olup ÖÖKAÖ'nin geçerliliği içinde, kapsam ve yapı geçerliğinin yanında ölçüt bağıntılı geçerlilik yöntemleri kullanılmıştır.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

Örgütsel Kimlik Algısı ile Cinsiyet Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 2 Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeğine İlişkin Betimsel Değerler

Ölçek	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	Ortalama
Destek	214	8	40	4,01
Aidiyet	214	4	20	4,16
İletişim	214	5	25	4,17
Genel	214	17	85	4,09

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı katılıyorum düzeyindedir. Alt boyutlarda da öğretmenlerin örgütsel kimlik algısı katılıyorum boyutundadır. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel kimlik algısının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel kimlik algısı ile cinsiyet arasındaki fark *t*-test ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arası farklılaşma Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 3 Örgütsel Kimlik Algısı ile Cinsiyet Arasındaki Farklılaşma

Alt Boyut	Gruplar	N	\bar{X}	SS	<i>t</i> -test		
					<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Destek	Kadın	120	4,057	,779	,903	212	,368
	Erkek	94	3,957	,883			
Aidiyet	Kadın	120	4,261	,703	2,079	212	,039*
	Erkek	94	4,042	,838			
İletişim	Kadın	120	4,255	,766	1,521	212	,130
	Erkek	94	4,083	,893			
Genel	Kadın	120	4,163	,639	1,565	212	,119
	Erkek	94	4,014	,756			

**p*<0,01

Analiz sonucuna göre örgütsel kimlik algısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel kimliğin aidiyet alt boyutunda kadınlar ($\bar{X}=4,261$) ile erkeklerin ($\bar{X}=4,042$) örgütsel kimlik algısının aritmetik ortalamaları arasında orta düzeyde ($t(212)=2,079$, $p<.05$) bir ilişki vardır. Kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre örgütsel kimlik algısı daha yüksektir. Ancak cinsiyet değişkeni örgütsel kimlik algısının alt boyutları olan destek ve iletişim boyutları ile genel algıda farklılık meydana getirmemiştir.

Örgütsel kimlik algısı ile mesleki kıdem değişkeni arasındaki farklılık tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre değişkenler arası farklılaşma Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 4 Örgütsel Kimlik Algısı ile Mesleki Kıdem Arasındaki Farklılaşma

	Gruplar	n	\bar{X}	ss	F	p
Destek	1-10 yıl	46	,058	,142	,088	,916
	11-20 yıl	108	,657	,142		
	21 yıl ve üzeri	58	,115	,160		
Aidiyet	1-10 yıl	46	,078	,137	,128	,880
	11-20 yıl	108	,606	,137		
	21 yıl ve üzeri	58	,155	,153		
İletişim	1-10 yıl	46	,313	,146	,455	,635
	11-20 yıl	108	,688	,135		
	21 yıl ve üzeri	58	,626	,163		
Genel	1-10 yıl	46	,066	,123	,135	,874
	11-20 yıl	108	,492	,114		
	21 yıl ve üzeri	58	,133	,138		

* $p<0,05$

Yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel kimlik algısı ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel kimlik algısının alt boyutları olan destek, aidiyet ve iletişim ile ölçeğin genelinin incelendiği analiz sonucuna göre örgütsel kimlik algısı mesleki kıdeme göre farklılaşmamaktadır.

4.1 Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmamızda sınıf öğretmenlerin örgütsel aidiyet boyutunu cinsiyet ve mesleki kıdeme bağlı olarak ne derece değiştiği aralarında anlamlı ilişki olup olmadığı; belirgin bir farklılık oluşup oluşmadığı incelenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısına yönelik aidiyet boyutunda cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenlerde örgütsel aidiyet durumu, erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinde aidiyet boyutunun altında ele aldığımız destek ve iletişim boyutunda cinsiyet durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin görev yılı(kıdem) açısından incelendiğinde bütün boyutlarda ve görev yılına bağlı olarak örgütsel aidiyet durumlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumları yapılan anket sonuçlarına göre yüksek olduğu görülmüş aidiyet durumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Öztaş (2010), eğitimcilerin mesleki aidiyet durumlarına ilişkin değişken olarak eğitim kademesi ve branç olarak bakıldığında istatistiki veri olarak anlamlı olan bir farklılık tespit edilemediği ; cinsiyet , statü, çalıştığı kurum, eğitim durumu, okuldaki geçen çalışma süreleri ve kıdem değişkenlerine bakıldığında anlamı olan bir fark görülmüştür. Bu çalışmada farklılık oluşan cinsiyet değişkeni bizim çalışmamızda da anlamlı farklılık oluşturduğu için çalışmamızı desteklemiştir.

Yapılan araştırma sonucuna bakıldığında sınıf öğretmenlerine ait mesleki aidiyet duyguları değişken olarak yaş değişkeni incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ceylan ve Bayram (2006) kurumlarda yaş değişkeninin kurumlarda örgütten ayrılma durumuna etkisine bakıldığında istatistiksel anlamda etkisinin olmadığına durumuna ulaşılmıştır. Paksoy ve Baysal (1999) değişken olarak yaş değişkenleri arasında ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmaya yaş değişkeni olarak bakıldığında bizim çalışmamızı desteklemiştir.

Avşaroğlu (2005) 6đretmenlerin yaşadığı iş tatmini cinsiyet değişkenine g6re anlamı olan d6zeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir. Aidiyet iş doyumunu açısından da bu çalışma bizim çalışmamızı desteklemiştir.

Sınıf 6đretmenleri 6zerinde yapılan 6rg6tsel bağlılık araştırmasında erkek 6đretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık olduğu g6r6lm6řt6r. Eğitim d6zeyi arttıa bağlılığın azaldığı, mesleki kıdem ve kurum kıdemi arttıa bağlılığın arttığı s6ylenebilir. Ayrıca motivasyon eğitimi alan 6đretmenlerin 6rg6tsel bağlılıklarının daha y6ksek olduğu s6ylenebilir (Bayraktar ve Uzunpınar, 2020).

6đretmenler 6zerinde yapılan başka bir araştırmada 6zel ve kamu kurumunda çalışan 6đretmenler arasında 6rg6tsel bağlılığın iş doyumunu 6zerindeki etkisi kıyaslanmıştır. 6zel okul 6đretmenlerinin iş doyumunu kamu 6đretmenlerinden daha y6ksektir. Bunda iş ve 6cret garantisinin payı b6y6kt6r. 6zel okulda çalışanların garantisi olmadığı için mecburi bir bağlılık ve devam vardır. İş garantisi olduğu için bu kamu 6đretmenlerinde g6zlemlenmeyebilir. Kamu 6đretmenlerinde y6ksek ve d6ř6k performans g6steren 6đretmenler aynı maaşı aldıkları için bağlılık daha az d6zeyde gerçekleşecek (Gedik ve 6st6ner, 2017). 6rg6tsel aidiyetin de d6şmesi beklenebilir.

5.Kaynakça

- Akdoğan, A., ve Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Akman, Y., ve Özdemir, M. (2018). Örgütsel Çekicilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(33), 371-380.
- Akpolat, T., ve Levent, A. F. (2018). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 728-744.
- Aksakal, H. İ., ve Kahveci, G. (2021). Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Maneviyatın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Rolü. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 802-819.
- Aksanaklu , P., ve İnandı, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955.
- Alanoğlu, M., ve Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49(49), 1-16.
- Altunkaya, G. (2019). *Motivasyon ve Örgütsel Aidiyet İlişkisi*. Batman.
- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 11-26.
- Bağrıyanık, H. (2017). Öğretmenlerin İş Değerleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(1), 69-84.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (2 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Bayraktar, H. V., ve Uzunpınar, H. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(3), 63-83.

- Bozyaka, H. (2020). Çok Kültürlü Sınıf Ortamı ve Aidiyet. *ÇKÜ Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 245-271.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çelik, K., ve Gencer, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Değişime İlişkin Tutumlarına Etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(1), 108-124.
- Çimen, B., ve Karadağ, E. (2021). Okullarda Örgütsel İkiyüzlülük Üzerine Öğretmen Görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 53(53), 227-245.
- Çınar, H. (2021). Okul Müdürlerinin İletişim Yeterliklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı. *E-Uluslararası Eğitim araştırmaları dergisi*.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dönmez, H., ve Mete, A. (2019). Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(2), 350-365.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergün, H., ve Çelik, K. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(34), 113-121.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 89-98.
- Fermanoğlu, E. N. (2015). *İş Hayatında Motivasyonun Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Gedik, A., ve Üstüner, M. (2017). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.

- Gedik, A., ve Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerine Algıladıkları Müdür Yönetim Tarzının Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(37), 53-68.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (1 b.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güler, G., Çıkrıkçı, N., ve Akçay, P. (2020). Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları ve Mesleki Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 1499-1511.
- Hoşgör, H. (2020). *Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Meta Analiz*.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitapevi.
- İnceoğlu, M. (2000). *Tutum-Algı İletişim* (3 b.). Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Karaçorlu, M. (2003). *Makaleler-1*. Mayıs 2021 tarihinde ahenk dergisi: <http://www.ahenkdergisi.com/download/denge.pdf> adresinden alındı
- Kavrayıcı, C. (2021). Okullarda Örgütsel Adalet Algısının Yordayıcısı Olarak Etik Liderlik. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 1076-1086.
- Kılıçlı, Y., ve Oğrak, A. (2019). *Örgütsel Bağlılık ile Örgüt Kültürünün Kurum Başarısı Üzerindeki Etkisi Van İli Örneği*.
- Kitapçı, H. (2006). TKY'de Karar Almaya Katılımın ve Örgütsel Bağlılığın Kişisel Performansa Etkisi. *GYTE İşletme Fakültesi Dergisi*(39), 73-86.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kürü, S. A., ve Kayış, A. (2020). Örgütsel Politika Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki İlişki: Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 41-57.
- Özdemir, T. Y., ve Orhan, M. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Sosyalleşme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 73-90.

- Öztop, S. (2014). *Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi*.
- Sarier, Y., Uysal, Ş., ve Çilek, A. (2019). Türkiye'de Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Etkileyen Faktörler: Bir Meta Analiz Çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 183-202.
- Şahin, E., ve Arı, S. (2016). Örgütsel Aidiyet ve İş Performansı Arasındaki Psikolojik Bağın Kavramsal Açından İncelenmesi. *International Management Research Congress*, (s. 200-211). Ankara.
- Şimşek, B. (2013). *İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ. İSTANBUL*.
- Türkkan, E. (2017). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık*. İstanbul.
- Uzun, T., Ayık, A., ve Özdem, G. (2019). İlkokullarda Örgütsel İletişim ile Öğretmenlerin İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiler. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(1), 26-40.
- Yıldız, P. (2019). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel İletişimin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İSTANBUL.
- Zengin, T., ve Arpacı, Ö. (2021). Öğretmen Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Sinizme Etkisinin İncelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 347-365.

Ek 1. Öğretmen örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği

1- Cinsiyet Kadın () Erkek ()

2- Mesleki Kıdem

1- 1 ile 5 yıl arası ()

2- 6 ile 10 yıl arası ()

3-11 ile 15 yıl arası ()

4-16 ile 20 yıl arası ()

5- 21 ile 25 yıl arası ()

6- 26 yıl ve üstü ()

1.Okulum mesleki gelişimimde beni destekler.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

2.Okulumda potansiyelimi yeterince gösterebilirim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

3.Bir sorunla karşılaştığımda okulumun bana destek olacağını bilirim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

4.Kanun ve yönetmeliklerin uygulanmasında okulumun haklarımı savunacağını bilirim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

5.Bir çalışmaya başlarken okulumun desteğini hissederim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

6.Okulum öğretmenlerin çalışmalarını takdir eder. Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

7. Okulumun amaçları ve benim yapmak istediklerim örtüşmektedir.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

8. Okulum kurumsal değerlere bağlıdır.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

9. Okulumun problemlerini kendi problemin olarak görürüm.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

10. Okulumun başarılı olması için beklenenin ötesinde çaba sarf ederim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

11. Paraya ihtiyacım olmasa bile öğretmenliği yaparım.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

12. Okulumdan bahsederken biz ifadesi kullanırım.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

13. Bir sorunum olduğunda okulumdaki meslektaşlarımla paylaşabilirim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

14. Okulumda olumlu bir iletişim ortamı bulunmaktadır.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1() 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

15. Okulumdaki çalışma arkadaşlarıma projemden bahsederim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

16. Okulumda çalışanlar arasında iletişim kuvvetlidir.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin

Tamamen uygun 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil

17. Bir çalışmaya başladığımda diğer öğretmenlerden gerekli desteği alacağımı bilirim.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Tamamen uygun 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () Hiç uygun değil (Tabak H, Boyacı, M ,2019).