



T.C.

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**EĞİTİM YÖNETİM TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM
DALI**

DOKTORA TEZİ

**ÖRGÜTSEL SAYGINLIK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL ROL KİMLİĞİNİN VE
ÖRGÜTSEL TİNSELLİĞİN ARACI ROLÜ**

Gizem HATİPOĞLU

Denizli- 2022

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİM TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

ÖRGÜTSEL SAYGINLIK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ARASINDAKİ İLİŞKİDE SOSYAL ROL KİMLİĞİNİN VE ÖRGÜTSEL
TİNSELLİĞİN ARACI ROLÜ

Gizem HATİPOĞLU

Danışman

Doç. Dr. Funda NAYİR

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetim Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Üye: Doç. Dr. Funda NAYİR (Danışman)

Üye: Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Üye: Prof. Dr. Türkay Nuri TOK

Üye: Doç. Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/.../2022 tarih ve
...../..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Gizem Hatipoğlu

TEŞEKKÜR

Doktora sürecinde; idealistliğiyle beni etkileyen, sahip olduğu engin bilgi ve deneyimi ile hayatıma ışık tutan, aydın fikirleri ile beni destekleyen, hayat vizyonu ile her zaman olmam gerekenden daha fazlasını yapabilmek için beni teşvik eden, sahip olduğu bakış açıları ile her konuda beni etkileyerek hem kariyerimde hem de hayatımda önemli izleri olan, saygıdeğer tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Funda NAYİR'a; eğitim sürecinde bana değerli bilgilerini aktararak mesleki anlamda gelişimim üzerinde çok önemli katkılarda bulunan Sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e; beni eleştirel düşünmeye yönlendiren, her olguyu sorgulamayı öğreten, sorunları doğru bir şekilde tespit edebilme ve ideal çözüme ulaşabilme konusunda beni bilgilendiren, ideal bir eğitimcinin nasıl olması gerektiğini bizzat gösteren Sayın Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e; düşüncelerimi rahatlıkla tartışabildiğim, fikirlerime ve görüşlerime değer veren, bana akademik etik açısından yeni değerler katarak bu değerler üzerinden eğitim veren Sayın Prof. Dr. Türkay Nuri TOK'a teşekkürlerimi en içten saygı ve sevgilerimle sunarım.

Hayata emin adımlarla başlamam konusunda koşulsuz ve karşılıksız beni destekleyerek zorlu ve yıpratıcı doktora eğitimim boyunca benden desteğini esirgemeyen, bana olan inancını yitirmeyen, başarıma azmimi körükleyen, her zaman yanımda olan, ilgi ve motivesini içtenlikte hissettiren değerli ve canım ailem babam Murat HATİPOĞLU, annem Figen HATİPOĞLU ve kardeşim Gözde HATİPOĞLU'na teşekkür ederim, size minnettirim.

Bazen yorucu, bazen stresli, bazen eğlenceli olan bu süreçte her zaman bana güç veren, beni cesaretlendiren ve motivasyonumu yükselten canım arkadaşlarım Dr. Gamze ÖZOĞUL'a ve Dr. Tolga AKCAN'a çok teşekkür ederim.

Yol arkadaşım Sophie'ye...

ÖZET

Örgütsel Saygınlık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliğinin ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolü

HATIPOĞLU, Gizem

Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Funda NAYİR

Ocak 2022, 219 sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmen görüşlerine göre örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliği ve örgütsel tinselliğin aracılık ilişkisi incelenmektedir. Araştırmanın diğer bir amacı örgütsel saygınlık kavramını ve Örgütsel Saygınlık Ölçeği'ni eğitim yönetimi alan yazınına kazandırmaktır. Çalışmada nicel yöntemlerden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir İli merkez ilçelerinde devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan ve tabakalı örneklem yolu ile seçilen 526 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve İşyerinde Maneviyat ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinde yer alan demografik değişkenlerin analizinde betimsel testler; örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı ilişkisini test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkisinin olduğu görülmektedir. Görev yaptıkları okulların saygın olduğunu düşünen öğretmenlerin özdeşleşme seviyeleri yüksektir. Sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinsellik aracılık etkisi ile öğretmenlerin özdeşleşme seviyelerini arttırmaktadır. Sonuç olarak öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracılık ilişkisi olduğu araştırma sonucunda doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği, örgütsel tinsellik.

ABSTRACT

The Mediating Role of Social Role Identity and Organizational Spirituality in the Relationship Between Organizational Prestige and Organizational Identification

HATIPOGLU, Gizem

Ph.D. Dissertation in Educational Sciences,

Educational Administration, Supervision, Planning and Economics

Supervisor: Assoc. Prof. Funda NAYIR

January 2022, 219 pages

This study aims to examine the mediation relationship between social role identity and organizational spirituality in the relationship between organizational prestige and organizational identification, according to teachers' views. Another aim of the research is to clarify the theoretical complexes on the frame of the organizational prestige and to develop the "Organizational Prestige Scale". Being the prestige of educational institutions is thought to be effective in identifying teachers with their institutions. Correlational survey model and quantitative methods were used in the study. The sample of the research consists of 526 teachers working in public and private secondary education institutions in the central districts of İzmir and was selected by stratified sampling. The data was collected by Organizational Prestige, Organizational Identification, Social Role Identity and Workplace Spirituality scales. Descriptive tests to analyze the demographic variables in the sub-problems and structural equation modelling to test the mediating relationship between social role identity and organizational spirituality in the relationship between organizational prestige and organizational identification were used. As findings, it was observed that organizational prestige has a direct and indirect effect on organizational identification. It was effective in increasing the level of identification of teachers with the mediating effect of social role identity and organizational spirituality. As a result, according to the opinions of the teachers, the mediation relationship between social role identity and organizational spirituality in the relationship between organizational prestige and organizational identification was confirmed.

Keywords: Organizational prestige, organizational identification, social role identity, organizational spirituality.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Problem Cümlesi	4
1.3. Alt Problemler	5
1.4. Araştırmanın Amacı	5
1.5. Araştırmanın Önemi	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.7. Tanımlar	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1. Örgütsel Saygınlık	9
2.1.1. Örgütsel İmaj	14
2.1.2. Örgütsel İtibar	15
2.1.3. Örgütsel Saygınlık, İtibar ve İmaj Arasındaki Fark	16
2.1.4. Örgütsel Saygınlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	17
2.1.4.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	17
2.1.4.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	18
2.2. Örgütsel Özdeşleşme	19
2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	26
2.2.1.1. Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli	27
2.2.1.2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	28
2.2.1.3. Kreiner ve Asforth'un Örgütsel Özdeşleşme Modeli	29
2.2.2. Örgütsel Bağlılık	31
2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılan Araştırmalar	33
2.2.3.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	33
2.2.3.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	35
2.3. Sosyal Rol Kimliği	36
2.3.1. Yerel Kimlik	42
2.3.1.1. Adanmış	42
2.3.1.2. Gerçek Bürokrat	42
2.3.1.3. Muhafız	43
2.3.1.4. Yaşlılar	43
2.3.2. Kozmopolit Kimlik	44
2.3.2.1. Dışarıdakiler	44

2.3.2.2. Şirket Kurucusu	44
2.3.3. Sosyal Rol Kimliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	47
2.3.3.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	47
2.3.3.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	48
2.4. Örgütsel Tinsellik	48
2.4.1. Tin.....	48
2.4.3.Örgütsel Tinsellik	53
2.4.3.1.Örgütsel Tinselliğin Boyutları.....	58
2.4.3.2.Örgütsel Tinsellik Modelleri	60
2.4.3.2.1. Giacalone ve Jurkiewicz'in bakış açısı	61
2.4.3.2.2. Ashforth ve Pratt'in bakış açısı	61
2.4.3.2.3. Mitroff ve Denton'un bakış açısı	61
2.4.4.Örgütsel Tinsellik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	62
2.4.4.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	62
2.4.4.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	63
2.5. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Tinsellik ve Sosyal Rol Kimliği Arasındaki İlişki	65
3. YÖNTEM	70
3.1. Araştırma Deseni	70
3.2. Evren ve Örneklem	71
3.3. Veri Toplama Araçları.....	74
3.3.1. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Geliştirilmesi	75
3.3.1.1. Kapsam (İçerik) Geçerlilik Analizi	75
3.3.1.2. Açımlayıcı Faktör Analizi	75
3.3.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	82
3.3.1.4. Güvenirlilik Analizleri.....	85
3.3.2. Kişisel Bilgi Formu	86
3.3.3. Örgütsel Saygınlık Ölçeği	86
3.3.4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	87
3.3.5. İşyerinde Maneviyat Ölçeği.....	89
3.3.6. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği.....	91
3.4. Veri Toplama Süreci.....	93
3.5. Verilerin Analizi	93
4. BULGULAR VE YORUM	100
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlığa İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi	100
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi	103
4.3. Öğretmenlerin Sosyal Rol Kimliğine İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi	107
4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Tinselliğe İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi	112
4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	119

4.5.1.	Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi.....	119
4.5.2.	Örgütsel Saygınlık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolüne İlişkin YEM Analizi.....	121
5.	TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	125
5.1.	Sonuç ve Tartışma	125
5.1.1.	Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Değişkenlerine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları	125
5.1.2.	Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	131
5.1.3.	Örgütsel Saygınlık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolüne İlişkin Sonuçlar	145
5.2.	Öneriler.....	155
5.2.1.	Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	155
5.2.2.	Araştırmacılara Yönelik Öneriler	157
	KAYNAKÇA	159
	EKLER	197
	EK 1. Araştırma İzni.....	197
	EK 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	198
	EK 3. Araştırmada Kullanılan Ölçek İzinleri	202
	Ek 4. Özgeçmiş.....	205

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgütsel Saygınlık Tanımları	10
Tablo 2.2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	21
Tablo 2.3. Özdeşleşme Yaklaşımları	25
Tablo 2.4. Sosyal Rol Kimliği Tanımları	40
Tablo 2.5. Tin Kavramının Tanımları	49
Tablo 2.6. Örgütsel Tinsellik Tanımları	55
Tablo 3. 1. Okul Türüne Göre İzmir İli Merkez İlçelerde Görev Yapan Öğretmen Sayısı, Oranı ve Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı	72
Tablo 3. 2. Öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formuna Göre Dağılımı	76
Tablo 3. 3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	78
Tablo 3. 4. Örgütsel Saygınlık Ölçeği KMO ve Barlett Küresellik Testi İstatistikleri	78
Tablo 3. 5. Açıklanan Toplam Varyant Tablosu	80
Tablo 3. 6. İfadelerin Faktörler Altındaki Dağılımları ve Ağırlıkları	81
Tablo 3. 7. Maddelerin Faktör Yükleri ve Toplam Korelasyon Değerleri	82
Tablo 3. 8. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Katılımcıların Demografik Bilgileri ..	84
Tablo 3. 9. Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve İndeksleri	73
Tablo 3. 10. Örgütsel Saygınlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri	87
Tablo 3. 11. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri	89
Tablo 3. 12. İşyerinde Maneviyat Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri	91
Tablo 3. 13. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri	93
Tablo 3. 14. Ölçeklerin ve Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları	95
Tablo 3. 15. Araştırmanın Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Tolerans ve VIF Değerleri	97
Tablo 3. 16. Ölçeklerde Yer Alan Maddelerin Düzey Aralıkları	98
Tablo 4. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlığa İlişkin Görüşleri	100
Tablo 4. 2. Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin T-Testi Sonuçları	101

Tablo 4. 3. Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	101
Tablo 4. 4. Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	102
Tablo 4. 5. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşleri	103
Tablo 4. 6. Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin T-Testi Sonuçları.....	104
Tablo 4. 7. Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	105
Tablo 4. 8. Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	106
Tablo 4. 9. Öğretmenlerin Sosyal Rol Kimliğine İlişkin Görüşleri.....	107
Tablo 4. 10. Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Sosyal Rol Kimliğine İlişkin T-Testi Sonuçları.....	108
Tablo 4. 11. Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Sosyal Rol Kimliğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	109
Tablo 4. 12. Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Sosyal Rol Kimliğine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	111
Tablo 4. 13. Öğretmenlerin Örgütsel Tinselliğe İlişkin Görüşleri	112
Tablo 4. 14. Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Örgütsel Tinselliğe İlişkin T-Testi Sonuçları.....	113
Tablo 4. 15. Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	115
Tablo 4. 16. Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Örgütsel Tinselliğe İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	117
Tablo 4. 17. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi	119
Tablo 4. 18. Değişkenler Arasındaki Korelasyon İlişkisi.....	120
Tablo 4. 19. Örgütsel Saygınlığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Aracı Rolü ile İlgili Kurgulanan Modele Ait Sonuçlar.....	122
Tablo 4. 20. Modele Ait Standardize Edilmiş Etkiler	123
Tablo 4. 21. Modele İlişkin Uyum İndeksi Değerleri	123

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	70
Şekil 3.2. Döndürme Öncesi Yamaç Birikinti Grafiği.....	79
Şekil 3.3. Döndürme Sonrası Yamaç Birikinti Grafiği.....	80
Şekil 3.4. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)	85
Şekil 3.5. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)	86
Şekil 3.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	88
Şekil 3.7. İşyerinde Maneviyat Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	90
Şekil 3.8. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	92
Şekil 3.9. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Saçılım Grafikleri.....	96
Şekil 4.1. Örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde sosyal rol kimliği ve örgütsel tinselliğin aracı rolü ile ilgili kurgulanan model	122

1. GİRİŞ

Eğitim kurumlarının genel amaçları arasında öğretmenlerin verimliliğini artırmanın yanında örgüt ile bütünleşmesini sağlayarak örgütsel performanslarını olumlu yönde geliştirmek ve ğrenci başarısını arttırmak vardır. Öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki potansiyellerini ve performanslarını arttırmanın yolları üzerine birçok araştırma yapılarak alan yazınına farklı kavramlar kazandırılmaktadır. Örgütlerin çevreden kaynaklanan büyük ölçekli değişimler, çalışan ve örgüt arasındaki davranışsal ve psikolojik etkileşimin önemini arttırmaktadır. Bu değişim ve dönüşümlere bağlı olarak örgütler, bireyleri istihdam etmekten ziyade, örgüt bünyesinde çalışanı uzun süre tutabilmek ve olumlu çalışan davranışını sağlamak konularına önem vermiştir. nk her örgüt istihdam edeceği bireyleri işe almadan önce ve sonra eğitimler ile oryantasyon sürecini başlatmaktadır. Her bir birey için maddi ve manevi emek harcanmaktadır. Dolayısıyla rgtler için bireyin örgüte bağlılığının sağlanması ve uzun süre aynı örgütte istihdam edilerek örgüt için verimli bir birey haline gelmesi önceliklidir. Örgütlerin verimliliklerini sürdürebilmeleri için yetenekli bireyleri istihdam etmenin yanında, hali hazırda görev yapmakta olan çalışanların da yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi, onların rgt benimseyerek kendilerini örgütlerine adamaları sağlamaktır. Küreselleşmenin yol açtığı rekabet ortamında örgütler bünyelerinde çalışan bireylerin örgüt ile aralarında bağ kurmalarını, kendilerini örgüte adamalarını, çalışanın örgütleri ile bütünleşmelerini ve iş gücü açısından verimli olmalarını beklemektedir. Bireylerin rgtleri ile aralarında bağ kurmaları ve olumlu davranışlarda bulunmaları öncelikli olarak dahil oldukları örgüte karşı olumlu duygular ve tutumlar sergilemeleri ile mümkündür. rgtlerinden olumlu yansımalar gören bireylerin örgüte karşı olumlu duygu ve davranışlarda bulunması da örgüt açısından beklenen bir durumdur. Dolayısıyla, kendini örgüte adayın, kişisel çıkarlar yerine ortak çıkarlara yönelmesi, örgütsel amaçları kendi amaçları olarak benimseyerek hareket etmesi istenmektedir.

Örgütsel saygınlık, özdeşleşme, tinsellik ve sosyal rol kimliği kavramlarının açıklamaları ve yapılan çalışmalar göz önüne alındığında; bu kavramların eğitim kurumlarına uyarlamalarında eksilikler olduğu görülmektedir. Bu kavramların örgütler için önemi araştırmacılar tarafından vurgulanmış ancak eğitim örgütleri açısından inceleme konusu olarak ele alınmasında kısıtlı kalmıştır. Eğitim rgtleri açısından bu ilişkiye yönelik araştırmalar kısıtlıdır. Alan yazında; örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik değişkenleri eğitim kurumlarında inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu kavramların ortaöğretim eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde incelenmesinin teorik eksikliği gidereceği dşnlmektedir.

Yazarlar, örgütsel saygınlığın örgüt için önemini vurgulamıştır (Dutton ve Dukerich, 1991; Dutton vd., 1994). Bir dizi çalışma; örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir (Bergami ve Bagozzi, 2000; Carmeli, 2005; Carmeli ve Freund, 2002; Iyer, Bamber, ve Barefield, 1997; Mael ve Ashforth, 1992; Smidts vd., 2001). Eğitim kurumlarının da öğretmenler tarafından saygın görülebileceği ve örgütsel performanslarını üzerinde etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Eğitim alanında, itibar ve imaj gibi kavramlar, öğrencilerin bir yüksek öğretim kurumu tercihini etkilemede araç olarak kullanılmaktadır (Milo, Edson ve Mceuen, 1989; Nguyen ve LeBlanc, 2001; Weissman, 1990). Örgütsel saygınlığın da bu kavramlar gibi öğretmenlerin çalışacakları kurumu tercih etmede etkili bir araç olacağı düşünülmektedir. Özdeşleşmenin pasif bir durum değil, bir faaliyet olduğu ve insanların örgütlerle ilişkilerini nadiren iyi tanımladığı, bunun yerine şaşkın, tutarsız ve kararsız olduğu açıkça ortaya çıkmıştır (Cheney 1983; Millward vd., 2007). Öğretmenlerin özdeşleşmeye ilişkin görüşleri bu soruna açıklık getirmesi konusunda önemlidir. Kreiner, Hollensbe ve Sheep (2006), bireysel ve örgütsel özdeşleşmeler arasında meydana gelen sınır dinamiklerine dikkat çekmiştir. Bu tür analizler, akademisyenlerin “özdeşleşme tespitinin anlık görüntüsünün” ötesine geçme çağrısı yapmasına neden olmuştur (Ashforth vd., 2008), bu araştırma ile özdeşleşme ve özdeşleşmemenin inceliklerini ve karmaşıklıklarını anlamayı (Pratt 1998) ve bireyler ve bağlamları olarak özdeşleşmenin nasıl azaldığını tespit etmek amaçlanmaktadır (Kreiner vd., 2006). Tinsellik ise, görünenin dışında daha az maddesel olan bir dünya kanaatine dayalı, kişisel, içsel tecrübeler ve inançlarla ilgilidir (Wax, 2005). Yapılan çalışmalar, çalışanların örgütlerinin statüsünün ve saygınlığının dış dünya tarafından görülmesinin çalışanlar tarafından olumlu algılandığını, örgütlerine karşı daha olumlu davranışlar gösterdiklerini ve bu olumlu algı ile daha etkili çalıştıklarını göstermektedir. Çevre tarafından çalışılan örgütlerin daha saygın olarak görülmesinde, özgüven artması ile örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesinin daha muhtemel olabileceği ifade edilmektedir (Dutton vd., 1994). Eğitim kurumları açısından da bu durum beklenmektedir. Tinsel davranışlar ile öğretmenlerin sosyal rol kimliklerine göre ayrışması ve özdeşleşmelerine neden olan yollarının bulunması açısından bu araştırma ampirik olarak alana destek olacaktır.

1.1. Problem Durumu

Okullar öğretmenler tarafından saygın olarak düşünülebilir ve saygın bir okulda görevine başarılı bir şekilde devam etmek isteyen öğretmen kendini okuluna adayarak ve bütünlük göstererek görevini yerine getirebilir. Olumlu bir örgütsel saygınlık algısı çalışanların örgüt ile güçlü bir şekilde özdeşleşmelerini ve bağlılıklarını artırmada (Dutton ve Dukerich,

1991; Mael ve Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994; Smidts vd., 2001; Carmeli, 2005; Carmeli, Gilat, ve Weisberg, 2006) önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel saygınlığın, çalışanların öz saygılarını etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle örgütsel saygınlığın çalışanların motivasyonunu kazanmak için değerli bir kaynak olduğu iddia edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Özellikle, çevrenin örgütü ile ilgili ne düşündüğüne dair görüşleri ve düşüncelerinin saygın örgüt çalışanı üzerindeki etkisinin, özdeşleşme, tinsel durumu ve bireylerin rol kimlikleri üzerindeki etkisi hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu sebeple saygın görülen okulların öğretmenlerin örgütle özdeşleşmesinde bir faktör olabilir. Yapılan birçok çalışma örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşmenin pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir (Mael ve Ashforth, 1992; Smidts vd., 2001; Fuller, Marler ve Hester, 2006). Örgütsel özdeşleşme kavramı çalışanın memnuniyetini ve örgütsel verimliliği bakımından örgütsel davranış alan yazınında önemli bir yeri vardır ve temeli sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır (Tolman, 1943; March ve Simon, 1958; Kelman, 1958). Çalışanlar, örgüt ile özdeşleşerek, örgütün değerlerini ve hedeflerini kendi kimlikleriyle birleştirebilir, böylece duygusal bağlılıkları artabilir (Pratt, 1998). Bu sebeple örgütleri ile özdeşleşen öğretmenlerin kendilerini görev yaptıkları okulları ile bütünleştirebileceği, kimliklerini geliştirmesinde katkı sağlayabileceği düşünülebilir.

Örgütsel saygınlığın öğretmenlerin üzerindeki etkisini öğretmenlerin kişiliklerine dayandırabilmek için sosyal rol kimlik yaklaşımı (Ashforth ve Mael, 1989; Fuller, Marler, Hester, Frey ve Relyea, 2006; Bartels, Pruyn ve Jong, 2009) bu araştırmada aracı değişken olarak dahil edilmiştir. Örgütsel tinsellik, kişinin maneviyat duygusu ile işine karşı bağlılık göstermesi ile ilgilidir. Yapılan birçok çalışma, örgütsel tinsellik ile çalışan bağlılığı (Milliman vd., 2003; Crawford, Hubbard, Lonis-Shumate ve O'Neill, 2009), işi bırakma niyeti, içsel iş tatmini, (Crawford vd., 2009), işe katılım, (Crawford vd., 2009; Word, 2012) ve iş birimi performansı (Duchon ve Ploughman, 2005; Petchsawanga ve Duchon, 2012) arasında ilişki bulmuştur. Örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde aracı değişken olarak kullanılabilirliğini göstermektedir. Çünkü yapılan araştırmalar örgütsel tinselliği yüksek seviyelerdeki çalışanların üretkenliği ve performansının da yüksek seviyelerde olduğunu göstermiştir (Garcia-Zamor, 2003; Chakraborty, Kurien, Singh, Athreya, Maira, Aga, Gupta ve Khandwalla, 2004; Marques, Dhiman ve King, 2005). Örgütsel tinsellik ile içsel iş tatmini arasındaki ilişkinin yüksek olması (Crawford vd., 2009) okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin özdeşleşmelerine etki edebileceği varsayılabilir. Okullara yönelik örgütsel özdeşleşme ile örgütsel tinsellik kavramlarına ilişkin araştırma yapılarak arasında bir ilişki varsa ortaya konulmak istenmiştir. Çünkü yapılan bir çalışmada (Jaichitra ve Srinivasan, 2017)

örgütsel tinsellik ile örgütsel bağlılık, bireysel verimlilik ve rol içi performans arasındaki ilişki incelenmiş ve bireyin sahip olduğu örgütsel tinselliğin, işe bağlılığına ve bireysel verimliliğin yanı sıra rol içindeki performansına önemli katkıda bulunduğu ortaya koyulmuştur. Bunun yanı sıra, Fry ve Slocum'a (2008) göre örgütsel tinselliğin eksikliği, çalışanların kendilerini çalıştıkları kurum ile özdeşleştirmelerini engellemektedir. Bu ilişkinin okullardaki durumunu ortaya koymak eğitim yönetimi alan yazınına katkı sağlaması bakımından önemli görülmektedir.

Türk eğitim sisteminde öğretmenler okullara merkezi sınavla atanmaktadır. Daha sonra tercih listesi üzerinden tekrar atama yolu ile okul değişikliği yaparak mesleklerine devam etmektedirler. Öğretmenlerin tercih sıralarını, okulların toplumsal itibarına, iç ve dış iletişim yolu gibi farklı kaynaklara göre oluşturdukları söylenebilir. Özel okullarda görev yapan öğretmenler ise iş başvurusunda bulunacağı okulun çevrenin okula ilişkin görüş ve algısına göre tercih yapabilmektedir. Öğretmenler yer değişikliği yapacakları zaman çalışacakları okulları seçmede toplumdaki olumlu veya olumsuz durumunu göz önünde bulundurarak hareket edebilmektedir. Toplumun görüşlerine ve düşüncelerine göre tercih edilen okullarda görev yapan öğretmenlerin göreve başladıktan sonraki görüşleri önemlidir. Göreve başladıktan sonra öğretmenlerin görüşlerinin ve düşüncelerinin olumsuz yönde değişmeyerek mesleğini devam ettirmesi istenen bir durumdur. Bu araştırmada; çalışmak için tercih ettiği okulun olumlu tarafları hakkında öğretmenlerin hala aynı görüşü paylaşıp paylaşmadığı tespit edilmek istenmiştir. Toplum tarafından itibarı yüksek olduğu düşünülen okulları tercih eden öğretmenlerin, göreve başladıktan sonra okulu değerlendirmesine yönelik saygınlık görüşlerinin incelendiği çalışmalar çok sınırlıdır. Öğretmenlerin, toplum algısına göre tercih edilen okullarda görev yaptıktan sonraki düşüncelerindeki ve görüşlerindeki olumlu veya olumsuz değişiklikler ayrıntılı incelenmek istenmektedir. Her örgüt benzeri olmayan sosyal bir varlıktır. Okulların; kolektivist yaklaşımla ele alınarak genele odaklanması ve örgütü bir bütün olarak değerlendirmesi yerine bireysel bir yaklaşım ile öğretmenlerin görüşlerine başvurularak problemin ele alınması ve incelenmesi bu araştırma kapsamında gerekli görülmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi; “ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolünü nedir?” şeklindedir.

1.3. Alt Problemler

Problem cümlesini daha ayrıntılı açıklayabilmek için alt problemler oluşturulmuştur. Alt problemler şu şekildedir;

1. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki örgütsel saygınlığa ilişkin görüşleri nedir ve demografik değişkenlere (yaş, kıdem, cinsiyet, öğrenim durumu, ortaöğretim türü, okul türü, okulun büyüklüğü ve kaç yıldır aktif eğitim verdiği) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri nedir ve demografik değişkenlere (yaş, kıdem, cinsiyet, öğrenim durumu, ortaöğretim türü, okul türü, okulun büyüklüğü ve kaç yıldır aktif eğitim verdiği) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri nedir ve demografik değişkenlere (yaş, kıdem, cinsiyet, öğrenim durumu, ortaöğretim türü, okul türü, okulun büyüklüğü ve kaç yıldır aktif eğitim verdiği) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşleri nedir ve demografik değişkenlere (yaş, kıdem, cinsiyet, öğrenim durumu, ortaöğretim türü, okul türü, okulun büyüklüğü ve kaç yıldır aktif eğitim verdiği) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin, sosyal rol kimliği (kozmopolit/yerel kimlik) düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye aracılık etmekte midir?
7. Öğretmenlerin örgütsel tinsellik düzeyleri, öğretmenlerin örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye aracılık etmekte midir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Örgütsel saygınlık kavramının eğitim kurumları içinde var olduğu, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin okul seçimi yaparken kurumların örgütsel saygınlığını dikkate aldıklarını düşünülmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel saygınlık algıları sayesinde örgütsel özdeşleşmenin şekilleneceği düşünülmektedir. Bu araştırmada aracı değişkenler olarak sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik alınmıştır. Bu iki aracı değişkenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmak istenmektedir.

Önceden yapılan çalışmaların, saygınlığın yalnızca örgüt ile bir bütün olarak özdeşleşme ile bağlantılı olduğuna dair kısıtlı çalışmaları içermektedir. Bu konuda Carmeli (2005), örgütün genel davranışını temsil eden çeşitli kriterlerin bir işlevi olarak saygınlıktan bahsetmiştir. Böylece, saygınlığa küresel bir örgütsel yapı olarak yaklaşmaktadır. Örgütsel saygınlığın, daha somut örgütsel düzeylerle özdeşleşmedeki etkisi henüz ayrıntılı

araştırılmamış bir alandır. Bu da örgütsel saygınlık algısının genel örgütsel düzeylerle veya bir bütün olarak örgüt ile, örgüt içinde daha az görünür olan küçük çalışma grupları ile yakından ilgili olabileceği fikrini oluşturmaktadır. Bu yüzden, bu çalışma ile örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki çok boyutlu ilişkiyi araştırmayı hedeflemektedir. Bu ilişkiyi araştırmada örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği aracı değişkenler olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda; örgütsel tinselliğin ve sosyal rol kimliğinin, çalışan bağlılığına ve özdeşleşmesine (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003; Crawford vd., 2009) yardımcı olduğu, eksikliğinin ise çalışanların kendilerini çalıştıkları kurum ile özdeşleştirmelerini engellemekte (Fry ve Slocum, 2008) olduğu belirlenmiştir. Örgütsel tinselliğin çalışanlara topluluğa ait olma duygusu kazandırdığı da tespit edilmiştir (Fagley ve Adler, 2012). Örgütsel tinselliğin ve sosyal rol kimliğinin, özdeşleşmeye etkisini incelemek ve bu kavramlar arasında varsa ilişkinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler, örgütsel saygınlığı değerlendirmede daha uygun olacakları varsayılmaktadır. Çünkü öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda dışarıdaki kişilere göre daha geniş kapsamlı fikre sahip olduğu düşünülmektedir. Bu sonuçlar, bireysel analiz düzeyinde araştırılacaktır. Bu sebeple, araştırmanın amacı örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel tinselliğin ve sosyal rol kimliğinin aracı rolünün tespit edilmesi olarak belirlenmiştir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Günümüzde var olan küreselleşme ve rekabet ortamı devlet sektörlerine de yansımıştır. Devlet sektörleri de özel sektörler gibi dış dünyaya daha saygın ve olumlu bir imaj bırakmak istemektedirler. Dış paydaşlara, kurumlara ya da çevreye aktarılmak istenen örgütsel itibar sonucu devlet görevlilerinde oluşan örgütsel saygınlık algısı, okullarda görev yapan öğretmenler açısından önemli bir durum ortaya çıkarmaktadır. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurumları hakkındaki saygınlık algısı yükseldikçe, kurumlarında çalışmak üzere daha istekli olabilecekleri, örgütleri ile daha sosyal, bilişsel ve duygusal bağlar kurarak özdeşleşebilecekleri bir ortam haline gelebileceği düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde; örgütsel saygınlık kavramı ile ilgili araştırmaların ulusal alanyazında kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu araştırma okulların saygın olabileceğini düşünüldüğü için örgütsel saygınlık kavramını eğitim alan yazınına kazandırmayı amaçlamaktadır. Eğitim yönetimi alanında bu tür bir çalışmanın yapılmamış olması dikkat çekmiştir. Bu sebeple bu araştırmanın yapılması ile alan yazınına katkıda bulunulacağı ve örgütsel saygınlık kavramını eğitim kurumları için kullanarak eğitim yönetimi alanında bu

terimin ele alınarak gündeme getirilmesinin ve ışık tutacak şekilde tanımlanmasının gerekli olduğu düşünölmektedir. Bu bağlamda, çalışanlar üzerindeki olası etkilerini incelemek için bu çalışmada örgötsel saygınlık örgöüt düzeyinde bir değişken olarak belirlenmiştir. Örgötsel saygınlık kavramının eğitim veren kurumlar için kullanılması alanyazına katkı olarak görölmektedir. Hipotez olarak öne sürölen; örgötsel saygınlığın örgötsel özdeşleşmeye katkısı olduğu varsayımı desteklenir ise, eğitim kurumlarında görev yapan okul müdürü gibi idare personel için öğretmenlerin bağlılıkları, işlerine olan tutumlarında iyileştirmeler veya verimliliklerin arttırılmasında örgötsel saygınlık kavramı önem arz edebilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarını saygın olarak algılaması veya algılamaması, onların örgöüte karşı tutumlarının değerlendirilmesinde yardımcı olabileceği düşünölmektedir. Olumlu saygınlık yaratan şeyin ne olduğu ve örgötsel performansla nasıl ilişkili olduğu sorusu henüz sorulmamıştır. Bu alışma ile önceki çalışmaların bulguları desteklenecek ve katkıda bulunulacaktır. Örgötsel saygınlığın öğretmenlerin performanslarına etkisi incelenerek alanın bu kısmındaki eksiklik giderilebilir. Bu araştırma ile teorideki ve alandaki bu eksikliklerin giderileceği düşünölmektedir. Örgötsel saygınlığın eğitim kurumları için öneminin anlaşılmasında ve kavranmasında bu çalışmanın yardımcı olacağı düşünölmektedir. Eğitim örgütlerinin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rakipleri arasından sıyrılabilmek için örgötsel saygınlık kavramının önemi anlaşılmalıdır ve bu kavrama ilişkin stratejik çalışmalar sürdürölmelidir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler görev yaptıkları kurumu ne kadar güçlü görürse işlerinden duyacakları tatmin, bağlılık ve özdeşleşme de yüksek olacaktır. Örgötsel saygınlık etkisiyle öğretmenlerin davranışlarını inceleyen bu çalışma ile eğitim yönetimine katkı yapılacağı düşünölmektedir. Ayrıca sosyal rol kimliği ile ilgili araştırmaların çok kısıtlı olmasının yanında eğitim örgütleri üzerine bir çalışmanın yapılmadığı görölmüştür. Bu kavramın teorik olarak anlaşılması ve eğitim örgütleri üzerine çalışma yapılması alan yazındaki eksikliği giderecektir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma sadece devlet ve özel ortaöğretim kurumları ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma İzmir ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerle ve onların ölçeklere vermiş olduğu cevaplarla sınırlıdır.
3. Bu araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Saygınlık: Örgütsel saygınlık dışarıdaki kişilerin okula ilişkin görüşleri, düşünceleri ve algılarını baz alan öğretmen yorumlanmış algısı ve düşüncesidir.

Sosyal Rol Kimliği: Sosyal rol kimliği, kişilere toplum tarafından atfedilen kimlikler karşılığında beklenen görev ve davranışlardır.

Örgütsel Özdeşleşme: Öğretmenin, okul ile bütünleşerek kendisini okulun bir parçası olarak görmesi, hissetmesi ve kendisini okulu ile tanımlamasıdır.

Örgütsel Tinsellik: Öğretmenin okulda maneviyatla hareket etmesi, manevi duygular ile işinde anlamlılık, işine bağlılık ve bütünleşme hissetmesidir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Saygınlık

Örgütsel saygınlık, sosyal kimlik teorisini örgütsel ortamlara adapte etmeye dayanan örgütsel özdeşleşmeyi yeniden kavramsallaştırma çalışmaları bağlamında geliştirilen bir kavramdır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel saygınlık kavramı eş anlamlı olarak alanyazında algılanan dış saygınlık olarak da ifade edilmektedir ve ilk olarak Mael ve Ashforth (1992) tarafından ifade edilmiştir. Örgütsel saygınlık, bir örgütün iyi değerlendirilme derecesini ifade eder (Mael ve Ashforth, 1992; March ve Simon, 1958) ve bir örgütün diğer örgütlere göre sosyal duruşunu gösterir (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007). Buna göre, genellikle toplum saygın bir örgütün çalışmak için iyi bir yer olduğuna inanır (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel saygınlık, mevcut çalışanların dış dünyanın örgütünü nasıl gördüğüne dair ortak algılarını ilgilendirir (Bartels, Pruyn, Jong ve Joustra, 2007). Çalışanların ortak algılanan örgütsel saygınlıkları bu nedenle örgütün somut imajını şekillendirir ve üyelerin tutum ve davranışlarını etkileyen güçlü bir örgütsel iklim oluşturur (Smidts vd., 2001). Dutton vd, (1994), çalışanların çoğu zaman sosyal açıdan değerli özellikleri olduğu inanılan bir örgütün üyesi olmaktan gurur duyduğunu belirtmiştir. Bu saygınlık duygusunun ya da benliğin içsel bir değerlendirmesinin, örgütsel açıdan ilgili tutum ve davranışları etkilediği bulunmuştur. Herrbach ve Mignonac (2004) iş tatmininin, duygusal örgütsel bağlılığın ve işyerinde duygusal refahın önemli bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel saygınlığı öne sürmüştür. Örgütsel saygınlık, örgüte yönelik bireysel algılara ve bakış açısına dayalı yorumlardan oluştuğu içi bireysel seviye bir değişken olarak kabul edilir. Örgütsel saygınlık kavramı sosyal biliş ile ilgilidir ve bilgi, izlenim, algı ve inanç şeklindedir. Bu sosyal biliş dışardaki gözlemcilerin kafasında oluşmaktadır (Rindova, Williamson ve Petkova, 2010). Bireysel bir bakış açısıyla, bireylerin bir örgüt hakkında ne bildiğini veya neye inandığını anlamak (Brown ve Dacin, 1997) anahtardır çünkü bu tür bilgiler bireylerin örgüte verdiği tepkileri ve örgüt ilgili olarak kendilerini nasıl tanımladıklarını etkileyebilir (Ashforth ve Mael 1989; Bhattacharya ve Sen 2003; Dutton, vd., 1994). Alanyazın incelendiğinde örgütsel saygınlık kavramına ilişkin yazarların farklı tanımlamalar yaptığı görülmektedir. Bu tanımlar Tablo 2.1.'de özetlenmiştir.

Tablo 2.1. *Örgütsel Saygınlık Tanımları*

Yazar	Örgütsel Saygınlık Tanımları
Mael ve Ashforth (1992)	Çalışanların, dışarıdakilerin örgütlerinin durumunu ve imajını nasıl değerlendirdiğine dair inançlarını
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	Çalışanın; müşteriler, rakipler ve tedarikçiler gibi dışarıdan gelenlerin örgüt hakkında ne düşündüklerine dair kendi algıları
Gioia ve Thomas (1996)	Dışarıdan algılanan düşüncelerin normatif (yani, öngörülen normlara veya standartlara eğilimli) veya manipülatif olup olmadığını göz önünde bulundurmadan dış bileşenlerden oluşan algı
Smidts, Pruyn ve Riel (2001)	Bir örgüt üyesinin yabancıların örgütünü nasıl gördüğüne dair düşüncesi
Carmeli ve Freund (2002)	Yabancıların örgütle ilgili görüşlerinin örgüt çalışanları tarafından değerlendirilmesi
Fuller, Marler ve Hester (2006)	Örgüt üyesinin, dışarıdan kişilerin örgütü nasıl gördüğü hakkındaki inançları
Çiftçioğlu ve Tak (2009)	Örgütlerin dış dünyada ne şekilde algılandığına yönelik örgüt üyelerinin ve dış paydaşların zihinlerinde oluşmuş fikirler
Helm (2013)	Sosyo-bilişsel bir kavram olarak, bireylerin örgütleri hakkındaki bilgisine, onların inançlarına ve bireylerin maruz kaldıkları dış dünyanın etkisi
Sharma (2019)	Çalışanların örgütleri için yabancıların imaj veya itibar hakkındaki öznel algıları ve inançları

Tablo 2.1’de görüldüğü gibi; örgütsel saygınlık genellikle, bireylerin; örgüt hakkındaki maruz kaldıkları bilgilere dayanarak bir örgütün saygınlığını yorumlanması ve değerlendirilmesiyle ilgili olan bireysel seviyedeki bir değişken olarak görülmüş ve yorumlanmıştır. Araştırmacılar saygınlık tanımını yaparken bireysel ve örgütsel açıdan ele almıştır. Alan yazında, genellikle, örgütsel saygınlık bireysel yorumlamalarla ilişkilendirilerek tanımlanmıştır. Tanımların ortak noktası hepsinin öznel algılama ve değerlendirmeler sonucu saygınlık görüşünün oluşmasıdır. Örgütsel düzeyde, örgütsel saygınlığın grup zihnini oluşturulması sebebiyle paylaşılan inançları içerdiği varsayılmaktadır. Bu çalışmada örgütsel saygınlık öğretmenlerin bireysel görüşlerinden yola çıkarak kolektif düzeyde bir olgu olarak görülmektedir. Örgütsel saygınlığı; örgüt üyelerinin örgüt dışındaki diğerlerinin örgüt hakkında sahip olduklarına inançlarına ve kendilerinin kurumu nasıl gördüklerine ilişkin görüşlerini yansıtmak için uygun bir terim olduğu düşünülmektedir. Araştırmaların çoğu, bireylerin bir örgüt hakkında neleri bilip nelere inanabileceğini araştırmak için bireysel düzeyde bir bakış açısını benimsemektedir. Yapılan tanımlardan yola çıkarak örgütsel saygınlığı; Örgütsel saygınlık dışarıdaki kişilerin örgüte ilişkin görüşleri, düşünceleri ve algılarını baz alan örgüt

üyesinin yorumlanmış algısı ve düşüncesidir şeklinde tanımlanabilir. Sosyo-bilişsel bir kavram olarak, örgütsel saygınlık, bireylerin örgütleri hakkındaki bilgisine, onların inançlarına ve bireylerin maruz kaldıkları dış dünyanın etkisine dayanır. Örgütle ilgili düşüncelerin dış dünyadaki bireyler tarafından algılanması saygınlığı oluşturur (Helm, 2013). İlk olarak, örgütsel saygınlık kavramı sosyal biliş ile ilgilidir ve bilgi, izlenim, algı ve inanç şeklindedir. İkincisi, bu sosyal biliş dış gözlemcilerin kafasında oluşur (Rindova, vd., 2010). Örgütleri ve iş davranışını inceleyen çalışmalar, dış saygınlığın örgütün kalitesinin bir göstergesi olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü saygınlık, çalışanları çeken ve bir örgüte bağlayan şeydir (Carmeli, 2005). Araştırmacılar, bir örgütün kayda değer bir saygınlığa sahip olduğunda, çalışanların olumlu uygulama yani davranış sergilediğini ve dolayısıyla olumlu performans gösterdiğini öne sürmektedir (Dutton ve Dukerich, 1991; Riordan, Gatewood ve Bill, 1997). Gelişmiş bir olumlu algı, daha iyi bir çalışan-örgüt ilişkisi için faydalıdır (Mignonac, Herrbach ve Guerrero, 2006). Saygınlık, bir kişinin kendi iş örgütü ile ilgili şöhret kavrayışını yansıtır. Örgütte pay sahibi olan herkesin yani paydaşların oluşturduğu farklı imajların özelliklerinden oluşur. Örgüt dışındaki kişilerin görüş ve algılarını ifade eder, şu anki durumu içerir ve gelecek için değer ve davranışları değerlendirir (Carmeli, 2005). Çalışanlar, dış dünyadaki algı şekline göre örgütleriyle ilgili inançlarını oluştururlar (Dutton vd., 1994). Bu nedenle, saygınlık, dışarıdan algılanan düşüncelerin normatif (yani, öngörülen normlara veya standartlara eğilimli) veya manipülatif olup olmadığını göz önünde bulundurmadan dış bileşenlerden algı oluşturur (Gioia ve Thomas, 1996). Bir kişi örgütün olumlu bir imajı olduğunu algılar veya inanırsa, bu durumun yansımaları onunla gurur duymasına neden olur (Smidts vd., 2001). Araştırmacılar örgütsel saygınlık, örgütün kalitesini yansıtan bir kavramdır (Ager ve Piskorski, 2001). Örgütsel saygınlığı örgütün genel çekiciliği olarak görmektedir (Teece, Pisano ve Shuen, 1997). Genel bir bakış açısıyla, bir örgütün ne kadar iyi veya kötü olarak değerlendirildiğiyle ilgilidir (Weiss, Anderson ve MacInnis, 1999; Roberts ve Dowling, 2002) ve örgütle ilgili farklı dış paydaşların sahip olduğu algılarla şekillenir (Carmeli ve Tishler, 2005) ve örgütsel saygınlık algısı, bireysel algı ve örgütle ilgili bilgileri ifade eder (Smidts vd., 2001), çalışanların genel duygusal refahının yanı sıra, duygusal bağlılık ve iş tatmini gibi işyeri tutumlarıyla ilgilidir (Carmeli ve Freund, 2002; Herrbach ve Mignonac, 2004).

Örgütsel saygınlık, çalışanların tutumlarını belirleyen ve örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen etkili bir arabulucu olarak rol alması nedeniyle araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından örgütsel ortamlarda en çok incelenen kavramlardan biri haline gelmiştir (Carmeli vd., 2006; Çiftçioğlu ve Sabuncuoğlu, 2011). Örgütsel saygınlık, örgütün tarihine dayanan bir kavram olmasına rağmen, örgütün gelecekteki eylemleriyle ilgili beklentilerini de etkiler

(Gümüş ve Öksüz, 2009). Uzun vadede örgütün çabaları sonucunda kazanılabilecek bir değerdir (Chun, 2005), uzun vadeli yapısı nedeniyle bazı örgütsel değerlerle ilgilidir (Huff ve Kelley, 2003; Dortok, 2006). Çalışanların dışarıdakilerin örgütlerini nasıl gördüklerine dair inançları, çalışanların kendilerini nasıl gördüklerinde ve örgüte nasıl tepki verdiklerinde önemli bir role sahiptir (Dutton vd, 1994; Bhattacharya, Rao ve Glynn, 1995).

Çalışanlar örgütlerinin statüsünün ve saygınlığının dış dünya tarafından ne kadar pozitif görüldüğünü düşünürse o ölçüde örgütlerine güçlü bir şekilde bağlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmalar, örgütün kimliğini ve çalışanların öz saygısını güçlendiren örgütsel saygınlık algısının olumlu etkisini ortaya koymuştur (Bergami ve Bagozzi 2000; Smidts vd., 2001; Carmeli ve Freund 2002; Carmeli 2005). March ve Simon (1958), bireylerin; örgüt dışındaki insanlar tarafından saygı duyulduğuna inandıkları örgütlere bağlanma ihtimalinin yüksek olduğunu ileri sürmüştür. İyi dış imaja sahip bir örgütün, çalışanların örgütsel üyelik algısını arttırmada etkili olduğu bilinmektedir (Smidts, vd., 2001). Tyler (1999) çalışanların genellikle saygın olarak kabul edilen örgütlerle ilişkilendirerek bir tanınma hissine sahip olma eğiliminde olduklarını, çünkü bu saygın örgütlerle olan bağlantıların kendilerine saygı duymayı arttırdığı ve böylece bir kendini geliştirme kaynağı olduğunu belirtmiştir. Örgütsel saygınlığı, bir örgüt içindeki çalışanların davranışlarını yansıtan bir ayna olarak düşünmek mümkündür, çünkü algılanan imajı dış dünyaya aktarır (Dutton vd, 1994). Çalışanların sosyal gruba yani bir örgüte üye olma isteği vardır ve bu üyelik kendi öz kavramlarını biçimlendirir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton vd, 1994). Çalışanlar, öz imajları ile örgütü olması gereken ideal benliğin temsilcisi yaparak kendi iç çatışmalarını çözerler. Bir çalışan bir örgüte bağlı olduğunda, ideali ve örgütün neyi temsil ettiği hakkında kararlıdır. Sonuç olarak, bir insanın kendi ilgi alanlarının ötesine geçen bir davranış sergileme arzusu ve istekliliği, algılanan inançlarını ve ideallerini kabul ettiğini gösterir. Bireyler sosyal imajlarının yanı sıra öz imajlarını da geliştirmek istedikleri için, örgütlerinin imajını saygın olarak algıladıklarında "yansıyan ihtişamın tadını çıkarma" eğilimindedirler (Cialdin vd., 1976). Örgütün imajının saygın algılanması, çalışanların kendini geliştirme ihtiyaçlarını karşılar ve özgüvenlerini artırır (Mael ve Ashforth, 1989; 1992). Kendine ilişkin olumlu duygu bir kaynak olarak kabul edilir (Hobfoll, 2001). Çoğu insan, sosyal olarak değerli özelliklere sahip olduğuna inandıkları bir örgüte ait olmak isterler (Dutton vd., 1994; Mael ve Ashforth, 1992).

March ve Simon'a (1958) göre saygınlığın örgütün toplumdaki konumu ve bireyin saygınlık standartlarının bir işlevi olması muhtemeldir. Bir örgütün toplumdaki konumu, o toplumda kabul görmüş başarı sembollerine ne ölçüde sahip olduğuna dayanır (March ve Simon, 1958). March ve Simon (1958) başarının üç sembolü olduğunu ileri sürmektedir.

Bunlar; örgütün görünürlüğü, örgütün hedeflerine ulaşmada ne kadar başarılı olduğu ve örgütün çalışanlarının ortalama statü seviyesidir. Örgütsel görünülük, örgütün “genel olarak tanınan bir adı” ile sonuçlanması muhtemel özelliklere dayanmaktadır. Örgütün büyüklüğü, büyümesi ve ayırt edilebilirliği arttıkça, örgütün kendisini diğerlerinden ayırması veya ayırt etmesi daha muhtemeldir. Bir kurumun saygınlığıyla pozitif bir şekilde ilişkili olması gereken bir diğer başarı sembolü de örgütsel hedeflere ulaşmadaki başarısıdır (March ve Simon, 1958). Sosyologlar genel olarak saygınlığı 'başarıdan kaynaklanan itibar' olarak tanımlamaktadır (Shenkar ve Yuchtman-Yaar, 1997). Aslında, geçmiş örgütsel performans genel olarak saygınlık algılarının bir belirleyicisi olarak kabul edilir (Sine, Shane ve Gregorio, 2003) çünkü örgütsel performans kalite ve yetkinliğin bir işaretidir (Podolny, 1993).

Örgütsel saygınlık, dışarıdaki kişilerin örgüt hakkındaki düşüncelerinin örgüt çalışanları tarafından yorumlanarak algılamasına dayandığı için eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler tarafından da önem taşımaktadır. Öğretmenler için görev yaptıkları eğitim kurumları hakkında saygın olduğunu düşünmesi önemlidir. Çalıştıkları kurumun itibarı hakkında çevrenin görüşleri öğretmenlerin çalışması için motive edeceği, gururlandıracağı ve kendisini işine adayarak daha başarılı olabileceği düşünülmektedir. Araştırmalarda, örgütsel saygınlık algısının yüksek olduğu zaman örgüte olan bağlılığın arttığını ve örgütten ayrılmak istenmeyeceğini ve örgüte karşı tutumlarının olumlu olacağını (Mael ve Ashforth, 1992; Smidts vd., 2001; Carmeli ve Freund, 2002; Carmeli ve Freund, 2002; Herrbach, Mignonac ve Gatignon, 2004; Fuller vd., 2009; Guerrero ve Herrbach, 2009; Gkorezis, Mylonas ve Petridou, 2012; Gonzalez ve Chakraborty, 2012) ortaya koymuştur. Bu sebeple, öğretmenlerin kurumlarında mutlu olması ve kendilerini işe adayarak daha başarılı olmasına dolayısıyla da öğrencilerin başarılarının artmasına olanak sağlayacağı öngörülmektedir. Kurumlarını saygın olarak algılayan öğretmenler, dışarıdaki kişilerin kurumlarında çalışmak için istekli olduklarını bilecek ve kurumda çalışmanın verdiği özgüven ve gurur psikolojik olarak iyi hissetmelerine yardımcı olacaktır (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002). Bunların sonucunda okulu ile bağlılığı artan öğretmenlerin duygusal refahları gelişmiş ve başarıları artabilir. Bu da okul müdürleri ve dış paydaşlar tarafından istenilen bir durum olacağı düşünülmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurumlarını saygın olarak algılamasının öğretmenlerde olumlu etkiler yaratacağı düşünüldüğü için örgütsel saygınlığın önemli bir olgu olduğu düşünülmektedir. Öğretmenler, saygın olarak algıladıkları eğitim kurumunda çalışmayı ve varlığını sürdürebilmek için sistematik bir şekilde kendilerini geliştirme ihtiyacı duyacaktır (Hochschild, 2003). Kendisini sürekli geliştiren öğretmenler öğrencilerin ve okulun başarısının da yükselmesine destek olacaktır. Bu sonuç, dış paydaşlar ve çevre tarafından istenilen bir

durum olacaktır. Daha önce eğitim kurumları üzerinde örgütsel saygınlık kavramının çalışılmamış olması bir eksiklik olarak görülebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda motive olmasında ve güdülenmesinde örgütsel saygınlık kavramı etkili bir araç olarak kullanılabilir. Bu sebeple bu araştırmada örgütsel saygınlık kavramının eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Örgütsel saygınlık kavramı çok yaygın olarak kullanılmadığı için örgütsel imaj ve örgütsel itibar kavramları ile karıştırılabilmektedir hatta kimi zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bu kavramsal karmaşaya açıklık getirmek üzere bir sonraki kısımda örgütsel imaj ve örgütsel itibar kavramları açıklanmış ve örgütsel saygınlık, örgütsel imaj ve örgütsel itibar arasındaki farklar incelenmiştir.

2.1.1. Örgütsel İmaj

Örgütsel imaj; bir örgüt hakkında bir kişinin izlenimleri, tutumları, fikirleri ve inançlarının toplamı olarak tanımlanmıştır (Kotler ve Andreasen, 1996). Örgüt imajı, bir örgüt ile ilgili dış paydaş ve müşterilerin inanç ve duygularıdır (Hatch ve Schultz, 1997). Örgütsel imaj; örgüt hakkında halkın kafasında oluşan izlenimler, örgütle ilgili olarak tüketicilerin zihinlerinde yer edinen fonksiyonel ve psikolojik özellikler; bir örgüt hakkındaki hayali bilgilerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Taslak ve Akın, 2005). Örgütsel imaj, örgütün ismi duyulduğunda veya logosu görüldüğünde akla gelen, zihinde oluşan bir resim olarak tanımlanmaktadır (Gray ve Balmer, 1998). Örgütsel imaj, bir çalışanın örgüt dışındaki kişilerin örgüt hakkında ne düşündüğü hakkındaki inançları olarak tanımlanır (Dutton, vd, 1994). Bazı araştırmacılar örgütsel imaj kavramını, örgüt kimliği ve örgütsel itibar yerine kullanmaktadır bu da kavramsal karışıklığa neden olmaktadır (Abratt, 1989). Dowling (1993) örgütsel imaj ve itibarı eş anlamlı olarak tanımlarken; Barich ve Kotler (1991) örgütsel itibarı, örgütsel imajın bir boyutu olduğunu belirtmektedir. Davies, Chun, da Silva, ve Roper (2004) örgütsel imajı, gerçek deneyimlerden bağımsız olarak değerlendirirken; örgütsel itibarı, örgütün gerçek deneyimine bağlı bir şey diye tanımlayarak imaj ve itibar kavramları arasındaki farkı belirtmiştir.

İyi bir örgütsel imajın, bir örgüt üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Dichter (1985) göre örgütsel imaj, bir örgütün başkalarının kafasında yarattığı toplam izlenime dayanır. İmaj karmaşık ve dinamik bir yapıdır. Her hedef grubu için örgütlerin kendi imajlarının güçlü ve zayıf yanlarını tanımlamaları örgüt açısından faydalı olur (Barich ve Kotler, 1991). Örgütsel imaj, çevre tarafından örgüt hakkında yorumlar ve üretilen semboller aracılığıyla oluşturulur (Whetten ve Mackey, 2002). Örgütsel imaj güçlü bir algıdır.

Çünkü, örgüt üyeleri dış paydaşların değerlendirmeleri sonucunda kendi örgütsel kimlik algılarını değerlendirmede bir ayna olarak kullanırlar. Olumlu bir örgütsel imaj örgütsel kimlik algısını da geliştirmektedir (Kärreman ve Rylander, 2008). Araştırmalar, bir çalışanın çalıştığı örgüte yönelik kimliğini şekillendirmede ve bağlılığını etkilemede örgütsel imaj ve saygınlığın önemini desteklemektedir ve bağlılık seviyesinin iş davranışlarını etkilediğini göstermiştir (Dutton ve Dukerich 1991; Mael ve Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994; Smidts, vd., 2001; Dukerich vd., 2002; Carmeli, 2005). Pozitif bir örgütsel imajın, özellikle mesleki bilgi çalışanları için, örgütsel kimlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini, bulgular göstermektedir (Alvesson, 2000). Örgütlerin çalışmaları ve varoluşları çeşitli paydaşların gözündeki itibarlarına bağlı olduğundan örgütsel imaj kavramı örgütler için önemlidir (Roberts ve Dowling, 2002). Örgütsel imaj, tutumsal ve davranışsal sonuçlar ile önemli ilişkiler kuran bir kavramdır (Carmeli vd., 2006). Dutton vd., (1994) örgütsel imajın çalışanların örgüt içerisindeki davranış ve tutumları üzerinde etkisi olabileceğini ifade etmiştir. Örgütlerin çalışanların motivasyonunu arttırmak için olumlu bir imaja sahip olması gerekmektedir (Carmeli, 2005).

2.1.2. Örgütsel İtibar

Örgütsel itibar kavramı; paydaşların örgütün zaman içinde beklentilerini yerine getirme kabiliyeti konusundaki değerlendirmeler (Fombrun ve Van Riel, 2003); bir sosyal grubun üyelerinin kolektif öznel inanç sistemi (Bromley, 2000); bir örgütün kimliği ve öne çıkmasındaki ortak inançlar (Rao, 1994); bir örgütün medya görünürlüğü ve tercih edilebilirliği (Deephouse, 2000); ve zaman içerisinde bir örgüt hakkında çevrenin aklındaki temsiller (Yang ve Grunig, 2005; Yang, 2007); paydaşları tarafından dile getirilen örgütün değeri (Fombrun, 1996) olarak tanımlanmaktadır. Wartick (1992) ise örgütsel itibardan tek bir paydaşın, örgütsel yanıtların birçok örgütsel paydaşın talep ve beklentilerini ne kadar iyi karşıladığına dair algılarının bir araya gelmesi olarak bahsetmiştir. Bu tanımların benzerliği, bir örgütün itibarının, örgütün paylaşılan kamu algılarını içermesidir. Bir örgütün itibarı, maddi olmayan ve örgütün mevcut varlıklarının genel değerlendirmesi, durumu ve gelecekteki davranışları (Teece vd., 1997) ve yabancıların bu durumlar hakkındaki inançlarını ve görüşlerini ifade eder (Fombrun ve Shanley 1990). Birçok durumda bir örgütün itibarı ve imajı birbiriyle ilişkili olsa da bu yapıların uyumlaştırılmayacağı durumlar da olabilir. Yabancılar örgütün davranışını yanlış değerlendirebilir. Öte yandan, içerdekiler, örgütün faaliyetlerine verdiği yanıt ortamın doğru bir şekilde anlayamamasına neden olabilir, çünkü tespit edilmeleri veya reddetmeleri nedeniyle zamana ihtiyaç duyarlar.

İtibar, araştırmalarda, arzu edilebilirlik ya da göreceli duruş (Shrum ve Wuthnow, 1988); elverişlilik (Deephouse, 2000); saygı (Fombrun, 1996) ve kalite (Podolny, 1993) açısından ele alınmıştır. Hall (1992) itibarı, örgütün başarısı için en önemli somut olmayan kaynak olarak tanımlamıştır. İtibarın değerlendirilmesi, paydaşın örgüt ile doğrudan yaşadığı deneyimi dışında rgt, diğer örgütler ile karşılaştırılarak eylemleri hakkında bilgi veren sembolizm ve ya iletişim biçimine dayanmaktadır (Gotsi ve Wilson, 2001). Bir örgütün pozitif, kalıcı ve esnek bir n kazanmak için iyi ilişkilere ihtiyaı vardır (Fombrun, 1996). İtibar stratejik bir kaynaktır. Olumlu ve iyi bir ne sahip olmak, bir örgütün paydaşlarının gözünde diğer örgütlerden daha çok çekici olmasıdır (Weigelt ve Camerer, 1988; Fombrun ve Shanley, 1990; Fombrun, 1996; Clark ve Montgomery, 1998). n, temel bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Teece vd., 1997). Örgütsel itibar, paydaşları etkiler. İyi bir itibar ile örgütün değeri arasında pozitif ilişki vardır (Clark ve Montgomery, 1998; Balmer ve Gray, 1999; Roberts ve Dowling, 2002).

2.1.3. Örgütsel Saygınlık, İtibar ve İmaj Arasındaki Fark

Örgütsel itibar ve imaj kavramları, örgütsel saygınlık kavramı ile ilişkilidir ve yakındır. Birçok araştırmada birbirlerinin yerine kullanıldığından farklıdırlar (Williams ve Barrett, 2000). Örgütsel itibar ve imaj örgüt ile yabancılar arasındaki karşılıklı mesajlar olarak görülebilir (Whetten ve Mackey, 2002). Örgütsel itibar, ayırt edici ve önemli bir faktör olarak grldğinden paydaşların örgüte geri gönderdiği mesajlardan oluşur (Fombrun ve Shanley, 1990). Örgütsel imaj, bir örgütün sahip olduğuna ilişkin paydaşların zihinsel erevesiyken; örgütsel itibar, örgütün niteliklerine ilişkin bir değer yargısıdır (Gray ve Balmer, 1998). Ancak rgtsel saygınlık durum ve tanım itibariyle farklıdır. Örgütsel saygınlık ve itibar farklı kavramlardır. Örgütsel itibar, yabancıların bir örgüte ilişkin inançlarını; örgütsel saygınlık ise örgüt üyesinin yabancıların inançları sonucu oluşan bireysel görüşünü ifade eder (Dutton ve Dukerich, 1991; Dutton vd., 1994).

Örgütsel imaj, kısa sürede oluşturulabilecek bir görseldir ama örgütsel saygınlık uzun vadede örgütün çabaları sonucunda kazanılabilecek bir değerdir (Chun, 2005). Örgütsel saygınlık, örgütün tarihine dayanan bir kavram olmasına rağmen, örgütün gelecekteki eylemleriyle ilgili beklentilerini de etkiler (Gümüş ve ksz, 2009). Örgütsel saygınlık, uzun vadeli olması nedeniyle bazı örgütsel değerlerle ilgilidir ve bu değişkenlerin öncüsü olarak çalışılmıştır (Huff ve Kelley, 2003; Dortok, 2006). Örgütsel imaj, rgt yabancılar tutarlı ve olumlu bir Şekilde sunmak için yönetim tarafından (rneğin pazarlama ve iletişim teknikleri yoluyla) iletilen mesajlardan oluşur (Alvesson, 1990). Bir başka deyişle, örgütün üst

yönetiminin, dış paydaşları (müşteriler, tedarikçiler, hissedarlar, medya ve kamuoyu) üzerindeki olumlu etkiyi kontrol etme ve yaymak isteği imaj olarak ifade edilebilir. Örgütün itibarı; temel, kalıcı, ayırt edici özellikleri olarak dış paydaşların algıladıklarını örgüte geri ilettiği tüm mesajlardan oluşur (Fombrun ve Shanley, 1990). İç paydaşlar, özellikle çalışanlar bu geribildirim alır (Bird, Westley ve Waters, 1989). Dolayısıyla çalışanlar hem itibarın birincil alıcıları hem de örgütsel imajın ikincil hedefleridir (Gilly ve Wolfinbarger, 1998).

Örgütsel saygınlık hem çalışanların hem de dışarıdakilerin görüşlerini içerirken, örgütsel imaj ve örgütsel itibar yalnızca çalışanların ve dışarıdakilerin bakış açılarıyla ilgilidir (Fuller vd., 2006). Örgütsel imaj, örgütü olumlu bir şekilde tanıtmak için olumlu mesajlar vermeyi amaçlayan yönetim stratejilerinden oluşur. Örgütsel itibar, örgüte dış paydaşlardan gelen bu mesajların geri bildirimidir. Saygınlık ise, dışarıdan, üst yönetimden ve bazı örgüt kontrollü dış bilginin ve gelen mesajların örgüt içi yorumlanmasıdır. Bu çeşitli mesajların hepsi örgüt üyelerinin, dışarıdaki kişilerin çalıştıkları örgütü nasıl algıladıklarına dair görüşlerini oluşturur (Herrbach vd., 2004). Örgütsel saygınlık kavramı sosyal biliş ile ilgilidir ve bilgi, izlenim, algı ve inanç şeklindedir ve bu sosyal biliş dış gözlemcilerin kafasında oluşur (Rindova vd., 2010). Örgütsel itibar, yabancıların örgüt hakkında duygusal değerlendirmesine ilişkin inançlarıdır (Teece vd., 1997). Örgütsel itibar bir bileşen (bir örgütle ilgili bir dizi duygu) gerektirirken, imaj bilişsel olarak yönlendirilir (bir örgüt hakkında bir bilgi ve inanç kümesi). İtibar, çevrenin örgüt hakkında nasıl hissettiği konusundaki daha istikrarlı algılarını; örgütsel imaj bir kişinin değişken inançlarını ifade eder. Örgütsel saygınlık, örgüt üyelerin bu inanç ve görüşlerle ilgili bireysel değerlendirmesidir (Dutton vd., 1994). Ayrıca, örgüt üyelerin algıları başkalarının algılarıyla biçimlenebilir. Örgüt üyelerinin algıları, örgütlerinin yaptıklarından veya yapmadıklarından kaynaklı oluşmaktadır. Bir örgütün yaptığı veya yapmadığı şey, saygınlığını şekillendirir. Örgüt, kendi imajını hem dış çevreye hem de içerideki çalışanlara aktarır (Weigelt ve Camerer, 1988; Fombrun ve Shanley, 1990; Fombrun, 1996).

2.1.4 Örgütsel Saygınlık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.1.4.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Çiftçioğlu ve Sabuncuoğlu (2011) sektör çalışanları ile yaptıkları çalışmada, örgütsel saygınlığın olumlu olması durumunda, bir çalışanın davranışını oluşturma ve bağlılık düzeyini artırmada yüksek etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Aracı (2015) çalışmasında, örgütsel saygınlığı değerlendirirken bireylerin güvenilirliği, vizyonu, finansal durumu, etkisi ve

benzersizliği, kuruluşun liderlik durumunu dikkate aldığı belirlenmiştir. Öte yandan, örgütsel saygınlık uygulamaları örgütsel güvene olumlu ve önemli bir etki yaratmaktadır.

Ateş, Mert, ve Turgut (2017) elektrik sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arttıkça, çalışanların algılanan örgütsel saygınlık seviyelerinin de arttığını tespit etmiştir. Örgütlerine güvenen ve desteklenen çalışanlar, örgütlerinin örgütsel saygınlığını yüksek görür. Örgütsel saygınlığın, örgütsel güven ve örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme etkisinde aracılık edici bir rol oynamadığını belirtmiştir.

2.1.4.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Cable ve Turban (2003) işe alım bağlamında örgütsel itibarın değerini araştırdıkları araştırmalarında; firmaların saygınlığının iş arayanları nasıl ve neden etkilediğini incelemiştir. Araştırma sonucunda, iş arayanların saygınlık algılarının iş arayışını etkilediğini tespit etmişlerdir. Çünkü bireyler saygınlığı, iş nitelikleri hakkında bir işaret olarak kullanılmaktadır ve saygınlık, bireylerin örgütsel üyelikten bekledikleri gururu etkilemektedir. Hatta, bireyler pozitif saygınlığı olan firmalara katılmak için daha düşük ücretler şeklinde prim ödenmesine de istekli olmaları tespit edilmiştir.

Hong ve Yang (2011) yaptıkları çalışmada ilişkisel memnuniyet ve örgütsel saygınlığın müşterilerin destekleyici iletişim davranışları üzerindeki etkileri ve ayrıca örgütle özdeşleşmenin bu tür etkiler üzerindeki kritik aracılık rolünü incelemiştir. Araştırmada, olumlu örgütsel saygınlığın halkın örgütlere yönelik destekleyici davranışlarını etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, örgütsel saygınlık ve örgüt ile özdeşleşmenin, örgütsel medya kullanımı ile ilgili olduğu da tespit edilmiştir.

Yang (2007) yaptığı çalışmada, halkın gözünden örgüt ve halk ilişkileri ile örgütsel saygınlık arasındaki bağı incelemiştir. Çalışmada, tüm örgütler için örgüt-halkla ilişki sonuçlarının tüm kuruluşlar için örgütsel itibara önemli bir olumlu etkisi olduğu bulunmuştur. Genel olarak, çalışmanın sonuçları halkla ilişkiler, halkla kaliteli ilişkiler geliştirdiğinde bir kuruma ve genel olarak topluma değer verir ve olumlu bir saygınlığa kaliteli örgüt-halkla ilişkilerin gelişmesiyle ulaşılabileceğini göstermektedir.

Örgütsel saygınlık, örgüt üyelerinin örgüte bağlılığına aracılık ettiği aynı işverenle çalışmaya devam etme niyetleri arasındaki ilişkiyi doğrulamıştır (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütlerini saygın olarak algılayan örgüt üyelerinin özdeşleşme potansiyelinde artış tespit edilmiştir (Bhattacharya vd., 1995; Fisher ve Wakefield, 1998). Avukatların iş ve işyeri tutumları ile İsrail'deki özel hukuk şirketlerinin örgütsel saygınlıkları arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmada, Carmeli ve Freund (2002), insanların işe karşı olan tutumlarının

örgütlerinin saygınlıkları ile pozitif korelasyon gösterdiği sonucuna varmıştır. Ampirik araştırmalarında, Herrbach vd., (2004), örgütsel saygınlığın çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arabuluculuk rolü nedeniyle dolaylı olumsuz bir etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Ashforth ve Mael (1989) örgütsel saygınlığın, örgütsel özdeşleşmeyi daha kolaylaştırdığını ve olumlu performans davranışlarına neden olduğunu belirtmiştir. Araştırmacılar, yüksek örgütsel saygınlık algılayan çalışanların, duygusal bağlılık, iş tatmini, çalışanların genel duygusal refahı, örgüt içi iş birliği ve iyi vatandaşlık davranışı gibi olumlu işyeri tutumları sergileyebilecekleri sonucuna varmıştır ((Dutton vd., 1994; Dukerich vd., 2002; Carmeli ve Freund, 2002; Meyer vd., 2002; Herrbach ve Mignonac, 2004). Tyler ve Blader (2003), saygınlığın, çalışanları olumlu eylemlerde bulunmaya teşvik ettiğini belirtti. Hochschild (2003) örgütsel saygınlığın kendini geliştirmeyi yerine getirdiğini, böylece çalışanların işlerini ödüllendirdiğini ve olumlu duygular gösterdiğini tespit etmiştir. Mishra, Bhatnagar, D’Cruz ve Noronha (2012) örgütsel saygınlık ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi araştırmış ve saygınlığın yüzey hareketini azaltırken derin hareket etme eğilimini arttırdığını fark etmişlerdir.

Bazı araştırmalar, çalışanlar arasında olumlu saygınlık algısının, özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 1995; Bhattacharya vd., 1995; Smidts vd., 2001; Dukerich, vd., 2002; Carmeli vd., 2006) ve bağlılık (Carmeli ve Freund, 2002; Herrbach vd., 2004; Carmeli, 2005) gibi örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirdiğini belirtmiştir. Örgütsel saygınlığın bir bireyin örgütüne bağlanması üzerinde olumlu bir etkisi olduğu varsayılmıştır (Dutton ve Dukerich, 1991; Mael ve Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994; Wan-Huggins, Riordan ve Griffeth, 1998). Örgüt ne kadar saygın olursa, örgütte kalma niyeti ile ilişkili olan özdeşleşme yoluyla özgüven duygusu da bir o kadar artmaktadır (Mael ve Ashforth, 1995; Bhattacharya vd., 1995; Fisher ve Wakefield 1998; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Van Dick ve Wagner, 2002; Bamber ve Iyer, 2002; Gautam, Van Dick, ve Wagner, 2004; Van Dick vd., 2004; Ricketta, 2005; Herrbach, 2006; Van Knippenberg ve Sleenbos, 2006; Mignonac vd., 2006; Cole ve Bruch, 2006).

2. 2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramı çalışanın memnuniyetini ve örgütsel verimliliği bakımından örgütsel davranış alan yazınında önemli bir yeri vardır ve temeli sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır (Tolman, 1943; March ve Simon, 1958; Kelman, 1958). Sosyal kimlik kuramı, ilk olarak, Yahudi halkına Holokost’taki muamele, gruplar halinde görüş ve kalıp basma gibi çeşitli kişilerarası davranışları açıklamak için kullanılmıştır. Hornsey’e (2008) göre,

sosyal kimlik yaklaşımı şimdi dünyadaki en etkili grup süreçleri ve gruplar arası ilişkiler teorilerinden biridir. Belirli bir sosyal kimlik belirleme şekli olan örgütsel kimlik, iş literatürüne getirebileceği olası olumlu sonuç dizisi nedeniyle yönetim alan yazında son yıllarda popüler bir konudur (Mael ve Ashforth, 1992; Riketta, 2005; Van Knippenberg, Van Dick ve Tavares, 2007; Hekman, Bigley, Steensma ve Hereford, 2009). Var olan örgütsel kimlik tanımlarının çoğu, bireysel ve örgütsel değerlerin ortak uyum konusunu paylaşır ve hepsi de örgütsel üyeliği öz-kavramla ilişkilendirme kavramını içerir (Riketta, 2005). İlk olarak özdeşleşme kavramını Freud, biri ile kurulan duygusal bağın ilk dışavurumu olarak tanımlamıştır. Özdeşleşme, birey ile örgüt arasında psikolojik köprüyü kurar (Puusa ve Tolvanen, 2006), yani bireyin örgüt ile oluşturmak istediği bağıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarını açıklamada ve öngörmede özdeşleşmenin etkin bir aracı olduğu belirtilmektedir (Edwards, 2005).

Özdeşleşme, ilk olarak küresel politikalar ile kişisel tutum ve davranışlar arasındaki bağlantıyı tanımlamak üzere sosyolojik, psikolojik ve iletişim ile ilişkili bir kavram olarak ifade edilmiştir (Lasswell, 1935). Daha sonra örgütsel özdeşleşme kavramı alan yazında Edward Tolman (1943) tarafından bahsedilmiş ve özdeşleşilen grupların, bireylerin kendilerinin bir parçası olduğunun düşüncesi olarak ifade etmiştir. Böylece, bireyin geleceği grubun geleceği olur, bireyin amacı grubun amacı olur, grubun başarısı veya başarısızlığı bireyin başarısı veya başarısızlığı olur ve grubun saygınlığı kişinin saygınlığı olur (Tolman, 1943). Temel olarak, örgüt üyeleri kendi örgütleriyle ilişkileri açısından kendilerini karakterize etmeye başladığında örgütsel özdeşleşme ortaya çıkar (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton vd., 1994). Araştırmacılar üye özdeşleşmesini kuramsallaştırmak ve kavramsallaştırmak için çok çaba sarf etmiştir (Dutton vd., 1994; Pratt, 1998; Elsbach, 1999). Alanyazın incelendiğinde örgütsel özdeşleşmeye ilişkin araştırmacılar tarafından farklı tanımlar yapıldığı görülmektedir. Yapılan örgütsel özdeşleşme tanımları Tablo 2. 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2.2. *Örgütsel Özdeşleşme Tanımları*

Yazar	Örgütsel Özdeşleşme Tanımı
Lasswell (1935)	Diğer insanlarla kurulan ve benzerlik algısının ortaya çıktığı duygusal bağların yönlendirdiği bir süreç
Tolman (1943)	Bir kişinin kendi parçası gibi hissettiği bir gruba katılımı
Foote (1951)	Örgüt içindeki bireylere etkili olarak bağlanma süreci
Hall, Schneider ve Nygren (1970)	Kimliğin, örgütün hedef ve değerleri ile bütünleşmesi, bu hedef ve değerlerin kabul edilmesi
Buchanan (1974)	Bireyin ve örgütün birleşmesi veya bireyin bilişsel olarak örgütlenme değerleri ve amaçları ile ilişkisi
Mowday, Steers, ve Porter (1979)	Bireyin örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmada ve değerlerini hayata geçirmede üstlendiği rolü yapabilmesi, bağlılığın bir bileşeni
Tajfel (1985)	Bir örgütün kendini ve bireyin dünyaya bakışını ne ölçüde tanımladığını ve değerlerin, duyguların ortaya çıktığı örgütsel üyeliğin anlamını değerlendirmek
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütün amaçları ile bireyin amaçlarının zamanla daha da uyumlaşması ve bütünleşmesi süreci, bilişsel bir inşa
Mael ve Ashforth (1992)	Örgütün amaçları ile uyuma süreci, bireyin kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesi
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	Benlik kavramı ile algılanan örgütsel kimlik arasında bilişsel bağlantı, örgütü tanımlarken kullandıkları ifadeleri kendileri için de kullanabilmeleri
Mael ve Ashforth (1995)	Bireylerin kendilerini örgüt ile kişiselleştirmesi
Wan-Huggins, Riordan ve Griffeth (1998)	Örgüte ait olduğunu hissetmesi, örgütün niteliklerini benimsemesi ve kendini bu niteliklere doğrultusunda tanımlaması
Rousseau (1998)	Bireyin kendini bütünün bir parçası olarak algılaması
Cramer (2001)	Bireyin diğerlerinin değer, davranış ve hedeflerini içselleştirmesi
Reade (2001)	Bireyin ve örgütün özelliklerinin örtüşmesini ve karşılıklı kendilerini bulmalarından oluşan sağlamlığı ifade eden psikolojik bağ
Ashforth, Harrison ve Corley (2008)	Bir dizi ortak hedef, inanç ve değerleri, basmakalıp özellikleri, davranışları, bilgi ve becerileri 'kendi' olarak kabul etmek
Evans ve Davis (2014)	Örgütün bireyin kimliğinin bir parçası haline gelmesi

Tablo 2.2’de görüldüğü gibi evrensel olarak kabul edilmiş bir örgütsel özdeşleşme tanımı bulunmamaktadır (Edwards 2005; He ve Brown, 2013). Bu tanımlar, bazı araştırmacılara göre bireyin örgüt ile arasında oluşan bilişsel bağı, bazıları ise duygusal bağı veya her ikisini de içeren bir bağı tanımlamaktadır (Bergami ve Bagozzi, 2000; Riketta, 2005; Edwards ve Peccei, 2007). Ashforth, Harrison, ve Corley (2008) örgütsel özdeşleşmenin tanımlarda yalnızca bilişsel açıdan yorumladığını ifade etmiştir. Örgütsel özdeşleşme yapısının birçok tanımı önerilmiştir (Pratt, 1998). Bununla birlikte, tüm tanımlar, bir bireyin örgütsel üyeliğini, bilişsel (örgütsel değerleri içselleştirmek ve örgütün bir parçası gibi hissetmek) veya duygusal (üyeliğin gururu) veya her ikisi de olacak şekilde özetlenebilir (Riketta, 2005). Bu tanımlar sonucunda örgütsel özdeşleşmeyi; kişinin örgüt ile bütünleşerek kendisinin örgütün bir parçası olarak görmesi, hissetmesi ve kendisini örgütü ile tanımlaması olarak tanımlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan oluşmaktadır. Örgüt üyesi, kendisini tanımlarken örgütten ne kadar çok bahsederse özdeşleşme duygusu da o kadar güçlüdür. Dolayısıyla örgüt içinde bilişsel, duygusal ve davranışsal anlamda ne derecede kuşatılmış olduğu anlaşılır. Örgüt üyesi kendini örgüt ile tanımladığı ve örgüt özelliklerini benimsediği sürece örgüt kimliğini yansıtan davranışlarda bulunur (Tüzün ve Çağlar, 2008). Örgütsel özdeşleşme; birbiriyle bağlantılı bilişsel, duygusal, değerlendirme ve davranışsal boyutları içeren bir süreçtir (Van Dick, 2004; Van Dick, Wagner, Stellmacher, ve Christ, 2004; Van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ ve Tissingt, 2005). Özdeşleşmenin bilişsellik boyutu değerlere ve normlara odaklanmayı ifade eder (Van Dick ve Wagner, 2002). Duygusal boyutu, birey ve örgüt arasında kurulan duygusal bağı ifade eder ve bireyin örgütünün parçası olmaktan dolayı mutluluğunu ve gururunu belirtir (Ashforth vd., 2008). Riketta (2005) bu süreçlerin yanında bireyin değerlendirme süreci olduğunu da öne sürmüştür. Değerlendirme süreci, bireyin örgütünün olumlu veya olumsuz yönlerini algılaması olarak açıklanır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Davranışsal süreç, bireyin örgütüyle birlikte hareket etme eğilimini ifade eder (Van Dick ve Wagner, 2002). Süreç aşamaları ile; birey özdeşleşme süreci boyunca ilk olarak örgütün parçası olduğunun farkına varır, daha sonra örgüte yönelik duygusal bir bağ geliştirir ve son olarak da birey, örgüt üyeliğinin gerektirdiği doğrultuda hareket eder (Van Dick, 2004).

Örgütsel özdeşleşme, kişilerin kendi kimliklerini tanımlarken örgütü tanımlayan ifadeleri kullanmaları sonucunda ortaya çıkan bir sosyal kimlik çeşididir. Örgütsel özdeşleşme seviyesi ile çalışanların ne derecede örgütü kendilerinin bir parçası olarak gördüklerini anlaşılabilir (Dutton vd., 1994). Cheney (1983), özdeşleşmeyi; a) bir örgüte üye olma, bağlılık, aidiyet ve gurur duyma hissi, b) örgüte bağlılık ve örgütün amaçlarına destek olma, c) çalışanlar arasında benzerlik ve paylaşılan değerler ve hedefler açısından örgütsel his olarak üç boyutta tartışmıştır. Örgütsel özdeşleşme çalışanın örgütsel üyeliğini bilişsel, duygusal (üyeliğin gururu) veya her ikisiyle de kendi öz-kavramına nasıl bağladığını açıklar (Riketta, 2005). Rousseau (1998), özdeşleşmeyi derin yapısal özdeşleşme ve durumsal olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Birey- örgüt ilişkisi sonucu bireyde oluşan bilişsel şemalar ve bireyin zihinsel modelinin değişmesi derin yapısal özdeşleşmeyi meydana getirmektedir. Derin yapısal özdeşleşme bireyin benliğinin değişmesi ile ilgili bir olgudur. Durumsal sözleşme; geçici iş sistemleri ve kısa dönem iş planlamaları için uygundur ve beklentiler ile çıktıkların ortak olduğu koşullarda oluşmaktadır. Verilen görev sonlandığında durumsal özdeşleşme de sonlanmaktadır. Pratt (1998) örgütsel özdeşleşmenin iki koşulda ortaya çıktığını iddia etmektedir. Örgütün inanç ve değerlerinin bireyin kimliğine benzemesi sonucunda benzeşme yoluyla özdeşleşme olarak

ya da bireyin değer ve inançlarının değişiklik göstererek örgütün inanç ve değerleri ile benzemesi sonucunda öykünme yoluyla özdeşleşme olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyler örgütleri ile özdeşleştiğinde, kendilerini bir ölçekte örgütleriyle kişiselleştirmişlerdir (Mael ve Ashfort, 1995). Bireylerin örgütsel özdeşleşmek için farklı nedenleri olabilir. Bunlar içerisinde; güvende hissetme, sosyal sınıflara, etnik, dini ve siyasi gruplara dahil olarak belirsizliği azaltma, kendi benliği dışında başka kişilerin kimlik ve benliklerini anlama ve öğrenme isteği, örgütlerin bireysel başarılar için fırsatlar sunmasıyla bireyin örgüt içerisinde belirli bir konuma ve güce sahip olmak istemesi, sosyal ilişkiler sonucu oluşan benlik saygısı, doğrulama ve başarıma ihtiyaçlarının giderilmesi gibi sebepler gösterilebilir (Brown, 1969; Hogg, 2014; Monti ve Soda, 2014). Örgüt özdeşleşmesi ile benlik kavramı arasındaki bilişsel bağlantı olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, bir bireyin kendi özelliklerinin ve kurumun kendisi tarafından algılanan özelliklerinin bir tanımıdır. Bir örgütün üyeleri, örgütteki kimlik düzeylerine göre farklılık gösterir. Örgüt ile güçlü bir şekilde özdeşleştiklerinde, örgütü tanımlamak için kullandıkları özellikler kendilerini de tanımlar (Dutton vd., 1994). Ashforth ve Mael (1989), örgütsel özdeşleşmenin, bir kişinin örgüte destek vermesine yol açan, örgüt ile birlik algısı olduğunu savunmuştur. Teoriye göre, kimliğin bilişsel bileşeni, bir bireyin ve bir örgütün paylaştığı algılanan çıkar miktarını yansıtır. Gurur gibi duygusal bileşen, olumlu bir sosyal kimliğin elde edilmesinde ya da örgütünün olumlu imajının yaratılmasında önemlidir.

Van Riel ve Balmer (1997), bir kişinin örgütsel özdeşleşmesinin; örgütsel saygınlık, iş tatmini, hedefleri ve değerleri ve örgüt kültürü ile ilgili olduğunu savunmuştur. Buna göre, örgüt kimliği, aidiyet hissi, olumlu örgütsel üyelik, örgütsel destek, kabul hissi ve güvenlik gibi öğelerle ölçülür. Örgütsel özdeşleşme sonucu birey örgüt ile özdeşleşerek karar vermede örgüt çıkarına en uygun alternatifini seçme eğilimi (Cheney ve Tompkins, 1987) içinde olarak kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmekte ve örgütlerinin başarısı ve başarısızlıklarında sorumluluğu kendilerine yüklemektedirler (Mael ve Ashforth, 1992). Bunların getirisi olarak örgütsel özdeşleşmenin bireylerin motivasyonunda, bireysel karar verme durumlarına, iş performansı ve tatminine pozitif anlamda etki etmektedir (Cheney, 1983; Scott, Corman, ve Cheney, 1998). Aynı zamanda, örgütsel özdeşleşmenin; çalışanların işten ayrılma niyetleri ile olumsuz yönde, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir (Bhattacharya vd., 1995; Kreiner ve Ashforth, 2004). Örgütü ile özdeşleşen çalışanlar örgütleriyle iş birliğini arttırmakta ve örgütlenmeye devam etmektedir (Wiesenfeld, Raghuram ve Garud, 1999; Smidts vd., 2001). Ayrıca, özdeşleşme kavramı, bilişin öncüsü veya sonuncusu olarak işlev görebilecek herhangi bir davranış ve etki yerine birliğin bilişimini tanımlar. Kimlik belirleme, bireyi kimliğe uygun faaliyetlere katılmaya, bu faaliyetlerden

memnun kalmaya ve geleneksel olarak grup oluşumunun öğelerini güçlendirmeye teşvik eder (Ashforth ve Mael, 1989). Bireyler kendilerini takdir veya saygın örgütlerle aynı hizaya sokarak kendi kendilerini geliştirme fırsatları yakalayabilirler (Elsbach ve Glynn, 1996). Örgütsel özdeşleşmenin, bireyin örgüt ile arasındaki psikolojik yakınlığın kişiler arası ilişkilerden daha fazla anlam ifade etmesi ve kişiler arası ilişkiler veya etkileşim olmasa bile ortaya çıkabilmesi özdeşleşmenin önemli bir yönü olarak değerlendirilmektedir (Mael ve Asforth, 1995). Örgütsel özdeşleşmeyi örgütte oluşturmanın en önemli ve yaygın yolu örgütün değerlerinin ve hedeflerinin paylaşılmasıdır (Schneider, Hall ve Nygren, 1971; Hall ve Schneider, 1972; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Buchanan, 1974). Örgütün hedef ve değerlerin benimsenmesi ve bunların bireyin kimliği ile bütünleşmesi değer-bazlı özdeşleşme olarak ifade edilmektedir (Hall vd., 1970).

Örgütsel özdeşleşmenin; özdeşleşmeme (*dis-identification*), bölünmüş-özdeşleşme (*schizo-identification*), nötr özdeşleşme ve ayrılmış özdeşleşme dahil olmak üzere birçok farklı bireysel/topluluk ilişkisi tanımlanmıştır. Özdeşleşmeme, kişi ve örgüt arasında aktif ve olumsuz bir bağlantıyı; bölünmüş-özdeşleşme, bir örgütün farklı yönleriyle eşzamanlı özdeşleşme ve özdeşleşmemeyi; nötr özdeşleşme, bir örgüte ilişkin tarafsızlık algısını; ayrılmış özdeşleşme ise normatif yönlerle ve örgütsel başarısızlıkla özdeşleşmeyi ifade etmektedir (Elsbach, 1999). Örgütsel özdeşleşmeye yönelik beş yaklaşım analiz edilmiştir ve bunların kimlik süreçlerine belirli bir bakış açısını teşkil ettiği anlaşılmıştır. Alanyazında, bilim insanları, çoğunlukla, tek bir yaklaşımı benimsemişlerdir (Brown, 2017). Özdeşleşmenin beş farklı yaklaşımı, genel bakışı ve örnek alan yazını Tablo 2. 3'te verilmiştir.

Tablo 2.3. Özdeşleşme Yaklaşımları

Yaklaşım	Genel Bakış	Örnek Alanyazın
Söylemsel (Discursive)	Özdeşleşme, dil kullanımının yerleşik uygulamaları ile gerçekleştirilir.	Ainsworth ve Hardy (2004) Alvesson vd. (2008) Cheney (1983) Kreiner vd. (2006) Ybema vd. (2009)
Dramaturjik (Dramaturgical)	Özdeşleşme eylemlerle oluşur. (benliğin performansları)	Anteby (2010) Coupland (2015) Goffman (1959) Courpasson ve Monties (2016) Trethewey (1999)
Sembolik	Özdeşleşme, nesnel sembollerinin benimsenmesi, gösterilmesi ve manipülasyonu yoluyla oluşturulur.	Casey (1995) De Beauvoir (1949) Humphreys ve Brown (2002) Pratt ve Rafaeli (1997) Shankar, Elliott ve Fitch (2006)
Sosyo-Bilişsel	Özdeşleşme bilişsel mekanizmalar ve / veya tecrübeler (sensemaking) yoluyla oluşturulmaktadır.	Ashforth ve Mael (1989) Haslam (2004) Tajfel (1982) Tajfel ve Turner (1985) Weick (1979)
Psikodinamik	Özdeşleşme, bilinçsiz ego savunmalarıyla gerçekleştirilir.	Freud, A. (1936) Freud, S. (1922) Fraher ve Gabriel (2014) Hoyer ve Steyaert (2015) Schwartz (1987)

Kaynakça: Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296-317.

Tablo 2.3 incelendiğinde özdeşleşmenin farklı yaklaşımlar ile ele alındığı görülmektedir. Söylemsel yaklaşıma göre örgütsel özdeşleşme; söylemsel uygulamalar, yani konuşma ve yazma yoluyla gerçekleştirilir (Chreim 2002; Ellis ve Ybema 2010); çoğunlukla, araştırmacılar, sürekli gelişen “hesapların”, özellikle “kendimize anlattığımız hikaye...özdeşleşmenin özüdür” gibi öz-anlatımlar ile özdeşleşmenin nasıl oluştuğuna yorum yapmışlardır (Scott vd., 1998). Dramaturjik yaklaşıma göre örgütsel özdeşleşme; genellikle uzun saatler, sıkı çalışma (Coser 1974) ve kilit çalışma faaliyetlerinin tutkulu davranışları yoluyla açık bir şekilde gerçekleştirilir (Pratt 2000; Coupland 2015; Kachtan ve Wasserman 2015; Akt. Brown, 2017). Simgesel yaklaşıma göre, sembolik örgütsel özdeşleşme, algılanabilir nesnel sembol seçimleriyle gerçekleştirilir. Bu göstergeler, uzun zamandır, yüksek tanımlı görünürlük yasaları olduğunun farkında olan aktörler tarafından sıklıkla dikkatle kontrol edilir. Casey (1995) ve Kunda (1992), bireyleri; ofis alanları örgüt posterleri, sloganlar, fotoğraflar, kupalar, kahve kupaları, oyuncaklar, kurdeleler, etiketler ve üzerlerinde kabartmalı kurumsal logolar bulunan olarak tanımlamaktadır ve bağlılık ve sadakat gösterimi için, kimliğin belirlenmesi için yaratıcı olarak

kurumsal eserler kullanılmaktadır (Fleming ve Spicer 2003; Akt. Brown, 2017). Sosyo-bilişsel yaklaşıma göre, özdeşleşme, sınıflandırma, duyarsızlaşma ve aktif kıyaslama içeren sosyal karşılaştırma gibi sosyo-bilişsel süreçlerle gerçekleştirilir (Tajfel 1982; Tajfel ve Turner 1985). Sınıflandırma, bireylerin kendileri de dahil olmak üzere insanları sosyal kategorilere ayırmasıyla meydana gelir ve hangi olanakları kullanabileceğimizi seçeriz (Oakes ve Turner 1990; Akt. Brown, 2017). Kişinin kendini bir örgütte katılımcı olarak sınıflandırması, duyarsızlaşma olarak adlandırılan süreçler aracılığıyla diğer üyelere algılanan benzerliklere yol açar. Sosyal karşılaştırma, insanlar kendilerini belirli sosyal kategorilerdeki üyelikleri, duygusal, değerlendirici ve davranışsal eşlik eden süreçler temelinde başkalarıyla karşılaştırırken ortaya çıkar (Van Dick vd., 2004). Psikodinamik yaklaşıma göre, birçok yorumlayıcı özdeşleşme araştırmaları, örgütsel bağlamda benliğin psikodinamik üretimi ve sürdürülmesi hakkında fikir vermektedir (Vince ve Broussine 1996; Gabriel 2000; Frayer ve Gabriel 2014; Hoyer ve Steyaert 2015; Akt. Brown, 2017). Psikodinamik özdeşleşmenin nasıl işe yaradığına ve örgütsel pozitif kimliğin nasıl olumlu yönde etkilendiğine dair en iyi bilinen açıklamanın, insanların kişisel egolarını ideal hale getirdiği için ortaklaşa anlayışlarla kaynaşırken ortaya çıktıklarını iddia eden Schwartz (1987) tarafından sağlanmıştır. Bu kuramlaşma, kayıp, yas ve fanteziye odaklanan psikodinamik süreçleri, bireylerin direnişe neden olduğu ve bunun yerine suçluluk, utanç ve yetersizlik duygularından muzdarip olduğu belirli özdeşleşememe biçimlerine bağlar: "... insanlar güvenlerini ve özgüvenlerini kaybeder, ahlaki bütünlük buharlaşır" (Gabriel 2012; Akt. Brown, 2017). Bu çalışmada, Mael ve Ashforth (1992) tarafından oluşturulan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanıldığı için örgütsel özdeşleşme kavramı sosyo-bilişsel yaklaşım açısından ele alınmış ve incelenmiştir.

2.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşme modelleri özdeşleşmenin hangi durumlarda nasıl farklılaştığını ve bireyin örgütle bağımlı olduğunu açıklamaya çalışmaktadır (Tüzün, 2006). Örgütsel özdeşleşme üzerine üç model vardır. Bunlar; Scott vd., (1998) geliştirdikleri örgütteki özdeşleşmenin yapısal modeli; Reade'in (2001) örgütsel özdeşleşme için temel modeli ve Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından geliştirilen özdeşleşme modelidir. Bu modeller kısaca aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1.1. Scott, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli. Scott vd., (1998) özdeşleşmeyi bir adanmışlık süreci olarak tanımlayarak kimlik ile ilişkisini ele almıştır. Bu modelde, çalışanların iş faaliyetlerinin örgütsel özdeşleşme derecesine etkisi incelenmiştir. Scott vd., (1998) örgütsel özdeşleşme alanında; özdeşleşme-kimlik fikirlerini entegre edebilen, eylem-yapı kavramlarını benimseyen, çalışanların çoğul kimlikleri arasındaki ve içindeki ilişkileri yansıtabilen ve tamamen farklı türde özdeşleşme destekli eylemleri içeren bir modele ihtiyaç olduğunu açıklamıştır. Bu nedenle Giddens'in (1984) yapısal özdeşleşme teorisini geliştirmiş ve durumsal eylem bölümünü eklemiştir (Tüzün, 2006). Bu model sırasında örgüt içindeki bağlılık düzeyine ilişkin özdeşleşme ve bağlılık hem örgüt hem de üye için olumlu sonuçlar göstermektedir (Scott vd., 1998). Giddens'in (1984) yapısal özdeşleşme kuramı, insanların yapı yoluyla, sistem ve yapı arasındaki eylemlerini içeren yöntemlerin ikiliğine dayanır. Bugünlerde stokladığımız faaliyetlerin sonuçları, gelecekte uzmanlaşacağımız etkileşimler için yapısal bir kaynak sunmaktadır. Bu yapı, yapılan kaynakların ve kuralların türünde görülür. Yapısal özdeşleşme kuramında özdeşleşme hem bir bağlılık süreci hem de bunun sonucunda ortaya çıkan bir ürün olarak ifade edilmektedir (Scott vd., 1998). Scott vd., (1998), Giddens'in (1984) özdeşleşme yöntemini açıklayan teorisini benimseyerek, tam özdeşleşme sürecini üç kavramla bütünleştirmiştir: yapının ikiliği, yapının davranışı ve durumsal eylem.

Yapısal özdeşleşme kuramı, yapının ikiliği içinde yapı ve sistem arasındaki ilişkiyi araştırır. Sistem ve yapı iç içe geçtiğinden, kavramlar arasındaki ayrım kritiktir. Kimlik ve özdeşleşme ikiliğinin yapısı, kimlik kaynakları ve özdeşleşme temsilleri arasındaki algılanan bağlantı ile açıklanır. Sonuç olarak bu ikilik, yapısal anlamda özdeşleşmenin dışavurumunda kimliklerin benimsenmesini kapsar. Kimliğin benimsenmesi ile özdeşleşmenin tespiti sağlanır. Bağlılık süreci, kimlik ve özdeşleşme ikiliğini açıklamak için kullanılır. (Scott vd., 1998). Giddens (1984) öne sürdüğü yapının bölgeselliği kavramı, kimliklerin kavramsallaştırılmasında, birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamada ve kimliklere ilişkin özdeşleşme ilişkisini anlatmada kullanılmaktadır. Yapının ikililiğine göre; kimlikler oluşturulur ve özdeşleşme ile ilişkilendirilir, böylece bireyleri sosyal topluluklara bağlar (Scott vd.,1998). Bireyin benliği bireyi farklı sosyal gruplara bağlayan çoklu kimliklerden oluşmaktadır (Dutton vd., 1994). Birey, örgütsel özdeşleşmeyi ifade edebilmek için örgütsel kimliğin kaynaklarını kullanmaktadır. Farklı kimlikler farklı özdeşleşme hedefleri ya da kimlik kaynakları ile ilişkilidir (Mael ve Ashforth, 1995). Scott vd., (1998) örgütsel yaşamla ilgili özellikle dört kimlik yapısı belirlemiştir. Bunlar; bireysel, çalışma grupları (takım, bölüm), örgütsel (örgütün özelliklerinin belirgin olma durumu) ve mesleki kimliktir. Bu dört kimlik yapısını kavramak,

kimliklerin bölgeselleşmesi ve birbirleriyle ilişkisini anlamada yardımcı olur. Özdeşleşmenin durumsal eylem görüşü, yapısal özdeşleşme kuramının başka bir bileşenidir. Özdeşleşmenin bölgeselliğinin ardından dikkatler özdeşleşmeye yol açan durumlara çevrilmiştir. Özdeşleşme süreci duruma göre değişir. Bireyin sosyal yapısındaki sosyal etkileşimler, yapısal sürecin ürünü olan kimliği şekillendirir. Öte yandan kimlik, doğal bir olay değildir. Toplumsal yapının içsel dürtüleriyle şekillenir. Bireysel faaliyetler sosyal sistemler tarafından şekillendirilir. Örgütsel yapı, bireyin örgüt içindeki rolünü ve konumunu şekillendirir. Bireylerin rollerine ilişkin algıları, örgüt içinde tanımladıkları gruptan etkilenir. Başka bir deyişle, bireyin davranışı ile örgütsel yapı arasında bir bağlantı vardır. Bireysel davranışlar özdeşleşme sürecini etkiler. Sonuç olarak, yapısal özdeşleşme modeline göre bağlılık hem bireysel hem de örgütsel eylemleri içeren bir süreçtir (Scott vd., 1998).

2.2.1.2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli. Bu modelde örgütle özdeşleşme ile grup içi özdeşleşme öncülerinin aynı olduğu belirtilmektedir. Ancak, her iki boyut arasındaki fark çalışanların içinde buldukları grupla aynı kaderi paylaştıklarını düşünmeleri ve bunun sonucunda duygusal bağlarının oluşmasıdır. Buna örgütsel özdeşleşmeyi denmektedir. Reade (2001) modelinde, çalışanların, tüm örgüt ve örgüt içi çalışma grubu özdeşleşmelerinin dereceleri ve öncüllerini ortaya koymuştur. Örgütler çalışanların aynı anda birden fazla üyesi oldukları iç içe geçmiş gruplardan oluşur. Örgüt içindeki çalışma gruplarının üyeleri, örgütteki diğer çalışma gruplarına karşı farklı tavırlar sergileyebilir. Çalışma grupları da örgüte karşı farklı tavırlar sergileyebilir. Reade bu durumu, çiftli özdeşleşme olarak tanımlamıştır. Bu üyelikler beraberinde farklı seviyelerdeki özdeşleşmeleri de meydana getirir. Ancak, her iki boyutta özdeşleşmenin dereceleri değişse de özdeşleşme kavramını ortaya çıkaran öncüllerin aynıdır (Tokgöz, 2012). Reade (2001)'nin öncülleri şunlardır;

Grubun prestiji; sosyal kimlik kuramına göre, bireyler kişisel menfaatlerini artırmak adına prestijli (saygın) ve kendine has özelliklere sahip gruplara üye olma gayreti içindedirler. Ayırt edici özellik; bir örgütü diğerinden farklılaştıran, bireyler için kendilerini başkalarına karşı tanımlarken kullandıkları keskin çizgilerdir. Yüksek ayırt edici özellikler, üyeler için örgütsel özdeşleşme seviyelerinin de yüksek olacağı anlamına gelir. Yöneticinin destek ve takdiri, çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyeleri için belirleyicidir. Çalışanın yöneticisinin takdir ve desteği grup içi özdeşleşmeyi artırırken; daha üst seviye yöneticilerinin destek ve takdiri örgüte olan özdeşleşme seviyelerini artırmaktadır. Kariyer geliştirme fırsatı, özdeşleşmeyi artıran diğer bir öncüdür. Bu fırsatların grup içinde oluşacağı algılanıyorsa, grup

içi özdeşleşmeyi; tüm örgüt içinde oluşacağı algılanıyorsa tüm örgüt içi özdeşleşmeyi artıracığı söylenebilir (Reade, 2001).

2.2.1.3.Kreiner ve Asforth'un Örgütsel Özdeşleşme Modeli. Bireyin örgütsel değerlerle bütünleşmesi örgütsel özdeşleşmeyle sonuçlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme örgüt üyeliği olarak ifade edilmekte ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkide önemli bir role sahiptir. Kreiner ve Ashforth (2004) özdeşleşmenin, bireyin örgüte göre benlik algısı kazanmasının yalnızca bir yolu olduğunu, ancak gerçekte bireylerin kendilerini örgütsel bağlar aracılığıyla çeşitli yollarla tanımlayabileceğini öne sürmüş ve görüşlerini açıklamak için bir model geliştirmiştir. Modelde; özdeşleşme, özdeşleşmeme (*disidentification*), kararsız özdeşleşme (*ambivalent identification*), yansız özdeşleşme (*neutral identification*) olmak üzere dört boyut bulunmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Yapısal özdeşleşme modeli, bağlılık kavramıyla ilişkili bir modeldir. Örgütsel bağlılık düzeyi hem birey hem de örgüt için örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme gibi olumlu sonuçların elde edilmesinde kritik öneme sahiptir. Bağlılık süreci büyük ölçüde semboliktir ve bireylerin içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından şekillendirilir. Bağlılık, algılanan sosyal üyeliğe dayanır ve birey ile bireyin algılanan üyelik davranışlarını sergilemesi arasındaki ilişki ile ilgilidir. Özdeşleşme, başarısı ve başarısızlığı da dahil olmak üzere bir gruba veya örgüte ait olma veya birlik duygusudur (Mael ve Ashforth, 1992). Hem bağlılık hem de özdeşleşme, bireyin ait olduğu veya üyesi olduğu grupla ilişkilidir. Sonuç olarak, çeşitli bağlılık türleri yerine, özdeşleşme kavramı bağlılık sürecini en iyi şekilde açıklar. Bunun nedeni, bağlılığın özdeşleşmenin bir bileşeni olmasıdır (Patchen, 1970; Cheney, 1992).

Elsbach ve Bhattacharya (2001) özdeşleşmeme kavramını; bireyin, kendini örgütte tanımladığı aynı niteliklere ve prensiplere sahip olmadığına inanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamıştır. Özdeşleşme gibi birey örgütüyle küresel veya kitlesel düzeyde ve örgütün belirli bir yönüyle özdeşleşmeyebilir. Birey, örgütün tümü ile özdeşleşebileceği gibi, sadece belirli bir bölümü ile de özdeşleşebilir. Aynı şekilde örgütün tamamı ile özdeşleşemeyebileceği gibi bir bölümü ile de özdeşleşemeyebilir. Özdeşleşmeme, bireyin kimliği ile örgütün kimliği arasındaki aktif ayrılık duygusudur. Rastlantısal veya yanlışlıkla değil bireyin kimliğini bilinçli olarak örgütten ayırması, örgütün görevini, kültürünü ya da merkezi olarak tanımlanan özelliklerini sevmemesi ya da nefret etmesi olarak da açıklanabilir. Özdeşleşmeme bireyin, örgütü tanımladığına inandığı tutum ve prensiplere sahip olmayacak biçimde kendini tanımlaması ile ortaya çıkar. Örgüt ve çalışan arasındaki hissedilen derin bir çatışma sonucu ortaya çıkan özdeşleşmeme durumu örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur.

Özdeşleşemeyen çalışan örgüt için zararlıdır. Özdeşleşmeyen çalışan örgütten ayrılırsa örgütün çalışan devir oranını artıracığı için çalışan maliyetlerinin yükselmesine neden olur. Eğer özdeşleşmeyen çalışan örgütten ayrılmaz ve örgütte kalırsa, örgüte karşı güçlü olumsuz bakış açısı çalışanlar arasında örgütte kötü ve yanlış davranışların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu gibi durumlar yüzünden örgütüyle özdeşleşmeyen bireyler, örgüt için tehlikeli duruma gelebilmektedirler (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Elsbach ve Bhattacharya (2001) özdeşleşmemeyi, bireyin örgütte tanımladığı niteliklere ve ilkelere sahip olmadığına inandığında ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamıştır. Bireyler, örgütle küresel veya kitlesel düzeyde veya örgütün belirli bir yönü ile özdeşleşemezler. Bir birey, örgütün tamamıyla veya yalnızca bir alt kümesiyle özdeşleşebilir. Benzer şekilde, tüm örgütle veya onun bir alt kümesiyle özdeşleşmeyebilir. Özdeşleşmeme, kişinin kendi kimliği ile örgütün kimliği arasındaki aktif ayrılık duygusudur. Bireyin kendi kimliğini örgütten kasıtlı ya da kasıtsız olarak ayırması, örgütün misyonundan, kültüründen ya da merkezi özelliklerinden hoşlanmaması ya da nefret etmesi olarak da açıklanabilir. Özdeşleşmeme, bir kişinin kendisini örgütü tanımladığına inandığı tutum ve ilkelerden yoksun olacak şekilde tanımlaması durumunda ortaya çıkar. Özdeşleşmeme, örgüt ile çalışan arasında yaşanan derin bir çatışma sonucunda ortaya çıkan örgütler için istenmeyen bir durumdur. Özdeşleşmeyen çalışan, örgüt için zararlıdır. Özdeşleşmeyen çalışanın örgütten ayrılması durumunda, örgütün çalışan devir hızı artacak ve bu da çalışan maliyetlerinde artışa neden olacaktır. Özdeşleşmeyen çalışan örgütten ayrılmaz ve kalırsa, çalışanlar örgüte karşı güçlü bir olumsuz tutum geliştirebilir ve bu da örgütte kötü ve yanlış davranışlara yol açabilir. Örgütleriyle özdeşleşmeyen bireyler, bu tür durumlar sonucunda örgüt için tehlikeli hale gelebilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Elsbach (1999) tarafından önceden tanımlanmış olan diğer bir kavram kararsız özdeşleşmedir. Kararsız özdeşleşme, modern örgütlerin belirsiz ve karmaşık yapısı ile bireylerin güçsüzleşmiş hedefleri, inançları ve değerlerinin oluşturduğu zeminde bireyin örgütle veya örgütün bir parçası ile hem özdeşleşip hem de özdeşleşmemesidir. Bu tür şizofren veya çelişkili özdeşleşmeye kararsız özdeşleşme denir. Birey sadece farklı bölümlerde fakat aynı bütün içinde değil eş zamanlı olarak örgütün aynı parçası veya bütünü ile hem özdeşleşip hem de özdeşleşmeyebilir. Bunun nedeni özdeşleşmeye ve özdeşleşmemeye hedef olan parçanın ve örgütün de çok yönlü olmasıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Örgütün parçalarının mümkün olan en indirgenmiş düzeyde tanımlandığı bir durumda kararsız özdeşleşmenin varlığı ortadan kalkabilir, tersine örgütün veya alt birimlerinin tanımlanmasında soyutlama düzeyi arttıkça kararsız özdeşleşme potansiyeli artar. Örgüt üyeleri kararsız özdeşleşme derecelerine

göre, sahip oldukları bilişsel ve duygusal güçlerini örgütün yararına kullanabilecekleri gibi iş performanslarını gerekenin ötesine götürmekte isteksiz de davranabilirler (Tokgöz, 2012).

Örgütle hem özdeşleşmenin hem de özdeşleşmemenin yokluğu, bireyin benlik algısını karakterize eder. Bu, Elsbach (1999) tarafından yansız özdeşleşme olarak adlandırılır. Birey örgütle özdeşleşse de özdeşleşmese de bireyin örgüte bağlılığı, bariz zayıflığına rağmen kabul edilir. Bu, yalnızca bir algı ve bağlılık eksikliğinden ziyade, kendi gerçeği içinde bilişsel bir durum ve kendini tanımlama yöntemi olabilir. Bireyler, yönetim tarzları ve kişisel algıları gibi örgütle daha önceki deneyimlerinin bir sonucu olarak bilinçli olarak aşırı bağlılıktan kaçınırlar (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgüt içi dayanışma, işe kendini adama, işbirlikçi davranış ve iş tatmini duyabilmeleri için öncelikli olarak örgütleri ile özdeşleşmeleri gerekmektedir (Dutton vd., 1994; Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel özdeşleşme davranışlar üzerinde etkili bir olgudur (Vijayakumar ve Padma, 2014). Öğretmenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri eğitim müdürleri tarafından arzu edilen bir durum olacaktır. Eğitim kurumları ile özdeşleşen öğretmenlerin kendilerini adama ve örgüt içerisinde çalışma ve iş birliği uyumunu sağlayacak olması, kurum içerisinde refahın ve iyi bir çalışma ortamının oluşmasına da olanak sağlayacaktır. Örgütleri ile özdeşleşmiş olan öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarından ayrılmak istemeyecekleri ve kurumdaki diğer çalışanlar ile aralarında iyi ilişkiye dayalı uyum ve düzen olacağı düşünülmektedir (Hall vd., 1970; Bomber ve Iyler, 2002; Van Dick vd., 2004; Riketta, 2005; Mignonac vd., 2006; Cole ve Brunc, 2006). Örgütleri özdeşleşen öğretmenler bir takım duygusal bağlar da oluşturacaktır (Bomber ve Iyler, 2002; Van Dick vd., 2004). Bu duygusal bağ ile örgütlerine kendilerini adayacak ve kendilerinden önce kurumlarının çıkarları için hareket edeceği, kurumlarının başarılı olabilmesi için ellerinden geleni yapabilecekleri düşünülmektedir. Bu bağ açısından bakıldığında alanyazında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramlarının birbiri ile karıştırıldığı hatta kimi zaman birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu karmaşıklığın ana sebebi olarak örgütsel bağlılık boyutları arasında özdeşleşmenin de bulunmasıdır (Porter vd., 1974; Cook ve Wall, 1980). Ancak ikisi arasında göz ardı edilen farklılıklar vardır. Bir sonraki kısımda örgütsel bağlılık kavramı açıklanacak ve örgütsel özdeşleşme ile arasındaki farklılıklardan bahsedilmiştir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme karıştırılan terimlerdir. Bağlılığın, özdeşleşmeden farklı olduğu kabul edilir. İki terimi birbirinden ayırma sebebi bağlılık

araştırmalarında örgüt üyeliğinin değerleyici, duygusal ve bilişsel yönlerden algılanması ve bireyin örgüt ile bir bütün olma hissiyatının göz ardı edilmesidir. Bağlılık karşılıklı değişime dayalı olduğundan bireyin örgüte yönelik tutumu üzerinde durur; özdeşleşme ise grup üyeliğinin bireyin benlik kavramına ne ölçüde dahil edildiğini ifade eder (Van Dick vd., 2005). Peccei ve Guest (1993)'e göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme ile aynı anlamda kullanılmasında örgüt için gönüllü çalışma ve örgütte kalma arzusunun bağlılık boyutu içerisinde yer almasından kaynaklanmaktadır. Bazı araştırmacılar örgüt için gönüllü çalışma ve örgütte kalma arzusunun özdeşleşmenin sonucu olduğuna dikkat çekmişlerdir (O'Reilly ve Chatman, 1986; Benkhoff, 1997). Örgütsel bağlılık olumlu, yüksek katılım ve yüksek düzeyde uyum sağlama olarak tanımlanmaktadır (Mayer ve Schoorman, 1992). Örgütsel bağlılığın en yaygın tanımı, Porter vd., (1974) tarafından bir örgüt üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için çaba sarf etme arzusu ve örgütün değer ve amaçlarının bir inancı ve kabulü olarak tanımlanmıştır. Hall vd., (1970), bağlılığı hem örgütsel hem de bireysel hedeflerin bütünleşmesi olarak tanımlar.

Örgütsel bağlılık, temelini sosyal değer-tokuş kuramından alır ve birey ile örgüt arasındaki değer-tokuş ilişkisini yansıtır. Örgütsel özdeşleşme ise sosyal kimlik teorisini temellidir ve sosyal özdeşleşmenin bir türüdür, aynı zamanda psikolojik aitlik algısını ifade etmektedir (Mael ve Ashforth, 2001; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Aynı zamanda örgütsel özdeşleşme örgüte özgüyen bağlılık örgüte özgü olmayabilir. Yani örgütün değerleri ve amaçları başka örgütler tarafından paylaşılabılır (Pratt, 1998). Birey örgütü ile ortak amaç ve değerlere sahip olmadan da yüksek derecede bağlılık gösterebilir. Ama birey örgüt ile özdeşleşmiş ise örgütten ayrıldığında ruhsal bir kayıp yaşayacaktır (Mael ve Ashforth, 1992). Örgütsel bağlılık örgüte karşı olan olumlu tutumla ilgiliyken; örgütsel özdeşleşme bir kişinin örgüte olan aitlik algısı ile ilgilidir (Tanis ve Beukeboom, 2011). Ayrıca, örgütsel özdeşleşme psikolojik ve bilişsel bir sürece vurgu yapan benlik kavramı ile ilgiliyken; örgütsel bağlılık davranışsal bir tutumdur (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Öz ve Bulutlar, 2009). Örgütsel özdeşleşme hem kimliği yaratan hem de kimlik sonucunda yaratılan bir ikiliktir. Eğer özdeşleşme, bireyin kendisinin değer ve hedefleri ile örgütün değer ve hedeflerinin bütünleştirilmesi olarak ele alınırsa oluşan kimlik, özdeşleşmenin bir ürünüdür. Aynı zamanda, özdeşleşme, kimlik tarafından üretilen davranışları içermektedir, bu da kimliği özdeşleşmenin bir sonucu haline getirmektedir ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel kimliği şekillendiren bir süreç olduğunu da ortaya koyar (Scott vd., 1998; Kuhn ve Nelson, 2002). Bir örgütle özdeşleşmek, örgütsel bağlılıktan farklıdır ve özdeşleşme çalışanın algılarını yansıtan, örgütle bilinçli ve bilişsel bir bağlantı kurmayı gerektiren bir durumdur (Foreman ve Parent, 2008; Fuller vd., 2006; Pratt ve Foreman, 2000). Örgütsel özdeşleşme, örgüt üyelerin kim olduklarını

ve ne anlama geldiklerini anlamalarına yardımcı olan bir tanımlayıcı ve sınıflandırma aracı olarak hizmet eder (Foreman ve Parent, 2008; Pratt ve Foreman, 2000). Genel olarak bağlılık, davranışlara yön veren dengeleyici veya zorunlu bir kuvvettir (özgürlüğü kısıtlar, kişiyi harekete bağlar). Enstrümantal perspektifte bağlılık tanımları, bireysel ve örgüt arasındaki mübadele bazlı ilişkiyi ifade eder (Hrebiniak ve Alutto, 1972). Bu değişim süreci etkin bir şekilde çalışıyorsa, değişim ortakları arasında bir bağlılık oluşur (Becker, 1960). Kavramsal ilişkiyi örgütsel özdeşleşme ile bağdaştıran psikolojik perspektiften örgütsel bağlılığı, örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi, örgütlenmeye yatırım yapmaya istekli ve kalma isteği olarak ortaya çıkan duygu olarak tanımlamıştır (Porter vd., 1974; Mowday vd., 1979). Meyer vd. (2002) için örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile ilişkisini karakterize eden ve örgüte üyeliğin devam ettirilmesine karar verebilecek etkileri olan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1991; Meyer, Allen ve Smith, 1993). Araştırmacılar, bağlılığın bir bireyi örgüte bağladığını, çalışanların örgütleriyle etkileşimlerini koruyan ve çalışanların örgütte kalmaya karar vermesini sağlayan psikolojik bir yapıya sahip olduğunu savunur (Meyer vd., 1993). Bu nedenle, duygusal bağlılık, çalışanın örgüte duygusal, kimliğe bürünme ve dahil olma duygusudur. Örgütlerini duygusal olarak temel alan kişiler, kalmak istedikleri için örgütte kalırlar (Meyer ve Allen, 1991; Meyer vd., 1993). Bazı yaklaşımlar örgütsel bağlılığı örgütsel özdeşleşmenin bir bileşeni olarak görmektedir ancak örgütsel bağlılığın farklı türleri bulunmaktadır ve örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılığın duygusal boyutunun bir belirleyicisi olabilir (Herrbach, 2006). Bir yandan da bu iki kavram, sosyal kimliğin bileşenleri olmasının yanı sıra, aitlik ve bağlılık hissiyatı oluşturması, bireylerin örgüte yönelik tutumlarını içermesi ve birey ile örgüt arasındaki psikolojik bağlantıyı ifade etmesi sebebiyle benzerlik göstermektedir (Bergami ve Bagozzi, 2000; Gautam vd., 2004; Edwards, 2005; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006).

2.2.3. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.2.3.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar. Korkmaz, Aydemir ve Uysal (2017), özel bir şirkette yaptıkları çalışmada, örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, örgütsel özdeşleşme ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Turgut ve Akbolat (2017) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemek ve bunlar arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sessizlik düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini araştırmıştır. Araştırma

sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirmede özdeşleşmenin olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Afacan Fındıklı (2014) kamu kuruluşunda yaptığı araştırmasında, algılanan lider desteği, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bulgular, çalışanların algıladıkları lider desteğinin ve örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak artırdığını göstermiştir. Algılanan örgütsel destek ve lider desteğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Turunç ve Çelik (2010) savunma sektöründeki işletmelerde örgütsel destek ve iş stresinin, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı üzerindeki etkisini analiz etmek için yaptıkları çalışmada, örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli bir etkisi olduğunu bulmuştur. Örgütsel özdeşleşmenin; iş performansını önemli ölçüde etkilediği ve örgütsel destek ile iş performansı arasında arabuluculuk rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Bitmiş, Sökmen ve Turgut (2013) kamu çalışanları ile yaptıkları çalışmada tükenmişlik, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerini ele alarak örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik ilişkisindeki olası aracılık rolünü incelemiştir. Bulgulara göre; psikolojik dayanıklılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. İşcan (2016) yaptığı çalışmada; örgütsel özdeşleşmeyi sağlayan olgular olarak etkileşimci ve dönüştürücü liderlik algısını incelemiş ve bireysel farklılıkların liderlik-özdeşleşme ilişkisine etkisini ortaya koymuştur. Hem etkileşimci hem de dönüştürücü liderlik algısının örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı, ayrılmış bireysel şemaya sahip işgörenler açısından dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşmeyi sağlamada daha önemli role sahip olduğu ve olumlu ruh haline sahip işgörenler için hem etkileşimci hem de dönüştürücü liderlikle örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğunu bulmuştur.

Aksoy (2019) devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile yaptığı çalışmada işyerinde yalnızlık ile örgütsel özdeşleşme arasında ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Kerse ve Karabey (2017) banka çalışanları ile yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönde; örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında ise doğru yönde anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur. Ayrıca çalışma; örgütsel desteğin hem doğrudan hem de örgütsel sinizm üzerinden özdeşleşmeyi etkilediğini ortaya koymuştur. Sezgin Nartgün ve Kalay (2014) ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenler ile yaptıkları çalışmada örgütsel destek ile örgütsel

özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğunu bulmuştur. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu da belirtmiştir.

2.2.3.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar. Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman ve Christensen (2010) etik liderliği çalışan performansı ile ilişkilendirilmesinde lider-üye değişimi, öz-yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme rollerini incelemiştir. Çalışmada, etik liderlik ve performans arasındaki bağlantıyı araştırılmıştır. Sosyal değişim, sosyal öğrenme ve sosyal kimlik teorileriyle uyumlu olarak, lider-üye değişimi, öz-yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme, etik liderliğin performans ilişkisinin aracısı olarak ele alınmıştır. Araştırma sonucuna göre, etik liderlik, çalışanlarının idarecileri tarafından derecelendirildiği şekilde performansı ile pozitif ve önemli ölçüde ilişkilidir ve bu ilişkiye lider-üye değişimi, öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşme ile aracılık etmektedir.

Epitropaki ve Martin (2005) bireysel farklılıkların dönüşümsel/işlemsel liderlik algıları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkideki ılımlı rolünü araştırmışlardır. Bu çalışmada, dönüşümsel/ işlemsel liderlik algıları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve ayrılık-bağlılık öz-şeması ve pozitif ve negatif etkililik gibi bireysel farklılık değişkenlerinin ılımlı rolü araştırılmıştır. Çalışma sonuçları, dönüşümsel ve işlemsel liderlik algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki önemli olumlu etkilerini göstermiştir. Veriler, dönüşümsel liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkinin düşük pozitif etkililiği olan bireyler için olduğu kadar yüksek negatif etkililiği olan çalışanlar için daha güçlü olduğunu göstermiştir. Ek olarak, sonuçlar işlemsel liderliğin bağlı bir öz-şema ile karakterize edilen bireyler için örgütsel özdeşleşme üzerinde daha güçlü bir olumlu etkisi olduğunu göstermiştir.

Carmeli, Gilat ve Waldman (2007) yaptıkları çalışmada, çalışanların özdeşleşmesini, düzenlemelerini ve iş performanslarını uyandırmada örgütsel performans veya başarının rolü araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme ile iki örgütsel performans biçiminin (algılanan sosyal sorumluluk ve gelişme ve algılanan pazar ve finansal performans olarak etiketlenmiş) ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, algılanan pazar ve finansal performansla karşılaştırıldığında algılanan sosyal sorumluluk ve gelişme, örgütsel özdeşleşme üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğunu ve çalışanların iş çıktılarının yani uyum ve iş performansının artmasına neden olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ile örgüt içi dayanışma (Dutton vd., 1994), örgütsel vatandaşlık (Dutton vd., 1994; Van Dick, Grojean, Christ, Wieseke, 2006); işe katılım ve iş tatmini (Mael ve Ashfroth, 1992) ve iş birlikçi davranışlar (Phua, 2004) arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti (Cole ve Bruch, 2006; Mael ve

Ashforth, 1995) ve tükenmişlik (Wegge, Van Dick, Fisher, Wecking ve Moltzen, 2006) arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan deneysel araştırmalar, çeşitli örgütsel değişkenlerin; örgütsel özdeşlik, örgütsel rekabet (Mael ve Ashforth, 1992), liderlik (Van Knippenberg ve Hogg, 2003; Lord ve Brown, 2004), psikolojik sözleşme (Epitropaki, 2003; Kreiner ve Ashforth, 2004), iletişim ortamı (Bartels vd., 2007) ve algılanan örgütsel kimlik (Dutton vd., 1994) gibi örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Benzer şekilde, birçok araştırma örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ifade etmiştir (Mael ve Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994; Smidts vd., 2001; Riketta, 2005; Carmeli vd., 2006; Fuller vd., 2006; Bartels vd., 2007; Carmeli ve Freund, 2002; Cohen-Meitar, Carmeli ve Waldman, 2009). Çalışmalar, algılanan dış saygınlığın çalışanların örgütle özdeşleşmeyi arttırmada rol oynadığını göstermektedir (Dutton ve Dukerich 1991; Dutton vd., 1994; Smidts vd., 2001). Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık, vatandaşlık davranışı, iş tatmini, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz etkisi olduğu algılanan örgütsel saygınlık ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Hall vd., 1970; Bomber ve Iyler, 2002; Van Dick vd., 2004; Riketta, 2005; Mignonac vd., 2006; Cole ve Brunc, 2006). Örgütsel özdeşleşmenin pozitif iş değişkenleriyle olan yüksek korelasyonlarına dayanarak, araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin işveren ve örgütlerdeki çalışanlarla duygusal bağ için bir temel oluşturduğunu iddia etmişlerdir (Bomber ve Iyler, 2002; Van Dick vd., 2004).

2.3. Sosyal Rol Kimliği

Kimlik teorisi; sembolik etkileşimci bir perspektiften, belirli bir grup içindeki sosyal rolün anlamı, tanınan sosyal etkileşim kalıplarının bir sonucu olarak gelişmiştir (Mead 1934). Bu tanınmış etkileşim kalıpları yani yapılandırılmış rol ilişkileri, kimlik oluşumu süreci yoluyla benliği ve benlik aracılığıyla sosyal davranışı etkiler (Stryker ve Serpe 1982). Kimlik, insanların çevrelerini anlamlandırdıkları ve çevreleriyle etkileşimde buldukları sosyal mercektir (Markus ve Wurf, 1987). Kimlik araştırmacıları, kimliğin, başkalarıyla olan etkileşimlerimiz de dahil olmak üzere, seçimlerimizi ve davranışlarımızı şekillendirmede ve yönlendirmede kilit bir rol oynadığını savunmaktadır (Markus, Cross ve Wurf, 1990). Rol kimlikleri yani, belirli rolleri üstlenmeye dayalı öz tanımlamalar üzerine yapılan araştırmalar belirli bir rol kimliğine sahip olan ve bunu kendi görüşleri için önemli bulan bireylerin, rol temelli davranışlarda bulunma ve rol etrafında davranışlarını düzenlediklerini belirtmiştir (Farmer, Tierney ve Kung-Mcintyre, 2003; Leavitt, Reynolds, Barnes, Schilpzand ve Hannah, 2012; Mathias ve Williams, 2017).

Kimliğin anlamı, kişinin ona yönelik dolaylı tepkisinin yönü ve yoğunluğunda yatar (Osgood, Suci ve Tannenbaum, 1957). Benzer şekilde, birinin davranışının anlamı da ona verdiği tepkide yatar (Burke ve Reitzes, 1981). Dolayısıyla anlam, kişinin kimliği ile davranışı arasındaki bağlantıdır. Bir rol kimliğinin anlamları, kişinin pozisyonundaki davranışıyla değerlendirilir. Hem benlik hem de diğerleri, kişinin davranışına, davranışın kişinin kim olduğu yani kişinin kimliği için sahip olduğu anlam çıkarımları açısından yanıt verir. Bu, paylaşılan sembolik iletişime dayanan yorumlayıcı bir süreçtir ve hem davranışın sosyal kontrolüne hem de davranışın kendi kendini kontrol etmesine izin verir. Anlam yoluyla kimlikler ve davranış arasındaki bağlantı, yalnızca kimlikler ve davranış arasındaki ilişki hakkında açıklayıcı bir ifade değildir. Burke ve Reitzes (1981) insanların davranışlarının anlamlarını kimliklerinin anlamlarıyla tutarlı hale getirmek için motive oldukları belirtmektedir. Buna anlamsal uyum adı verilmektedir. Rol kimliklerinin benliğin bir parçası olma derecesine göre değiştiği fikri ilk olarak James (1890), Cooley (1902) ve Mead'ın (1934) çalışmalarında bahsedilmiştir. Kimlik teorisyenlerine göre (Stryker, 1987), insanlar toplumda işgal ettikleri rol konumlarının her biri için farklı benlik bileşenlerine sahiptir. Rol ve benlik arasındaki ilişkinin yapısına odaklanarak, kimlik teorisi sembolik etkileşimci bakış açısını hem geliştirir hem de genişletir (Stryker ve Serpe 1982). Stryker (1987) tarafından özetlenen kimlik teorisi yaklaşımı, kişilerin sembolik kapasitesinden yola çıkarak şunları önerir: 1) insan davranışı, çevrenin fiziksel ve sosyal yönlerinin isimlendirildiği ve sınıflandırıldığı bir dünyaya bağlıdır ve 2) kimlikler, paylaşılan davranışsal beklentiler biçiminde anlam taşır. Rollerde hareket eden kişiler kendilerini ve başkalarını pozisyonların işgalcisi olarak etiketler. Etiketlerden veya kimliklerden, kendilerinin ve başkalarının davranışları hakkında beklentileri oluşur. Kişiler kendilerini bir konum bağlamında kimliklendirdiklerinde, bu kimlik ve paylaşılan anlamlar dizisi beklentiler biçiminde, o rol veya rol kimliği içinde benliğin bir parçası haline gelir. Rol kimlikleri benlik kavramının bileşenleridir. Benlik sunumu ve rol değişimi yoluyla sosyal etkileşimde ortaya çıkarlar ve sürdürülürler (Goffman, 1959; Weinstein, 1969). Kendi kendine anlamlar, başkalarıyla etkileşim yoluyla bilinir ve anlaşılır hale gelir. Başkalarının kendi eylemlerine verdiği tepkilerden öğrenilirler (Burke, 1996).

Kimlik teorisi, kimlik sürecine girdilerin, kişinin sosyal ortamda ima edildiği şekliyle coalgılanan anlamların yansıtılmış değerlendirmeler olduğunu düşünür. Yansıtılmış değerlendirme kavramı, Cooley'nin (1902) bireyin kendini, diğerler kişilerin ona tepkilerinde yansıyan olarak gördükleri ayna benliği fikrinde yatmaktadır. Böylece, başkalarının tepkileri, kimlik sürecinin girdisinin bir parçası olan kişinin kendisi hakkında anlamlar taşır. Hem girdi

hem de standart bu nedenle benzer içeriğe sahiptir ve karşılaştırılabilir. Karşılaştırdıkları dereceyi değerlendiren karşılaştırmacıdır. Girdi anlamları kimlik standardının anlamlarıyla uyumsuz olduğunda, (1) uyumsuzluk derecesi ile artan öznel bir sıkıntı hissi oluşur (Zanna ve Cooper, 1976) ve (2) sıkıntı nedeniyle kimlik sisteminden çevreye çıktılar değişir (Burke, 1996). Çevre, kaynakları (gıda, itibar, güç, ısı, yağ vb. dahil olmak üzere bireyleri ve sosyal yapıları ayakta tutan şeyler anlamında) olduğu kadar, kendi ve başkalarının davranışlarını da içeren bir sosyal etkileşim sistemidir. Kimlik sisteminden çevreye verilen çıktılar, başkalarının kaynaklarını ve davranışlarını değiştirebilen anlamlı davranışlardır (Burke ve Reitzes 1981). Normal olarak, bu çıktılar (sosyal eylemler) sosyal etkileşim sistemi üzerindeki etkisi, geri bildirim döngüsünü tamamlar ve kimlik sistemine yeni girdiler (yansıyan değerlendirmeler veya sosyal ortamda öz anlam algıları) ile sonuçlanır. Bu yeni girdiler, standartla uyum eğilimi gösterir ve daha az sıkıntı ile sonuçlanır. Bununla birlikte, uyumun elde edilmesi otomatik değildir. Bunun yerine, insanlar uyumluluğu sağlamak ve sürdürmek için çıktılarını çeşitlendirmeye devam ederler, başkalarının davranışlarını sahip oldukları kimlik standardını yansıtmaya çalışırlar (Swann ve Hill, 1982). Uyum sağlama ve sürdürme süreci, birey etkileşim sisteminin kalıplarını ve bunları etkili bir şekilde nasıl manipüle edeceğini öğrendiğinde, zaman içinde nispeten verimli ve otomatik hale gelebilir. Kimlik kontrol sisteminde kontrol edilen değişken girdilerdir. Standarda uyması için (çıkış davranışını değiştirerek) değiştirilen girdilerdir. Girdi anlamları davranışa neden olmaz ve kimlik standardı da davranışa neden olmaz. Çıktı davranışı, girdi anlamlarının kimlik standardı ile karşılaştırılmasından kaynaklanır. Kimlikleri genel kişilik özelliklerinden farklı olarak tanımlayan öz düzenleme yönüdür. Bu görüşe göre kişilik özellikleri, zaman içinde tutarlı davranış kalıplarını açıklamak için geliştirilen yapılardır (Wiggins ve Pincus, 1992). Genellikle, öğrenme ve sosyalleşme yoluyla kazanılan belirli bir şekilde davranmaya yönelik alışılmış eğilimler olarak kavramsallaştırılırlar. Bir alışkanlıktan kaynaklanan davranış, öz kontrol altında değildir (Burke, 1996).

Kimlik, bir dizi öz anlamın, durumlarda kendi kendine ilgili anlamları karşılaştırmak için bir standart olarak hizmet ettiği bir geri bildirim kontrol sürecidir. Bu karşılaştırmadan kaynaklanan davranışlar, geri besleme sisteminin girdisini korur. Bu kimlik süreci modeli, insanların kimlikleriyle uyuşmayan geri bildirimler aldıklarında, bu geribildirim kimliklerinden daha olumlu olsa bile, bir miktar sıkıntı hissettiklerine dair mevcut kanıtlara dayanmaktadır. Örneğin, araştırmalar, başarısızlığı bekleyen insanların başarı karşısında bir şekilde rahatsız olduklarını göstermiştir (Deutsch ve Solomon 1959; Brock, Adelman, Edwards ve Schuck 1965). Yapılan araştırmalar; olumlu yaşam olaylarının düşük benlik saygısı olan kişiler için

olumsuz sağlık sonuçları olduğunu, ancak benlik saygısı yüksek olanlar için böyle olmadığını göstermiştir (Brown ve McGill, 1989). Başka araştırmalar, insanların olumlu benlik kavramları varsa olumlu geri bildirim aradıklarını, ancak olumsuz benlik kavramları varsa olumsuz geri bildirim tercih ettiklerini göstermiştir (Swann, Pelham ve Krull, 1989). Genel olarak, mevcut ve geçmiş araştırmaların itici gücü, benlik geliştirme teorilerinden ziyade uyum teorilerini desteklemektedir (Burke, 1996).

Bir sosyal rol, genellikle, bir sosyal sistem veya grupta belirli bir pozisyon işgal eden insanlara yönelik bir dizi beklenti olarak tanımlanır. Bu tanımdaki pozisyon, bir kişiye grubunun yeleri tarafından atanan sosyal kimliktir. Bir sosyal rol, belirli bir sosyal kimliğe atanmış insanlara yönelik ortak bir beklentiler dizisidir. Herhangi bir gruptaki insanlar çeşitli sosyal kimliklere sahiptir. Sosyal kimlikler, bir bireyin gerçekte başkaları tarafından kültürel olarak standartlaştırılmış kategoriler sistemi açısından algılanma ve sınıflandırılma biçimiyle ilgilidir. Ancak sosyal statüler, bir gruptaki bireylerin atanabileceği kültürel olarak standartlaştırılmış kategoriler kompleksine atıfta bulunur; bazen bireyin diğerlerine göre hiyerarşik "konumu" ve bu konumdakilere yönelik kültürel olarak belirlenmiş beklentiler olarak da tanımlanırlar. Açık toplumsal kimliklerle ilişkilendirilen beklentiler, açık toplumsal roller, gizil kimliklere yönelik beklentiler ise gizil toplumsal roller olarak adlandırılabilir (Gouldner, 1957). Sosyal bir nesne olarak, bir rol kimliği zorunlu olarak paylaşılmalı, sosyal olarak tanınmalı ve eylemle tanımlanmalıdır. Bu anlamda, bir rol kimliği, bireysel benlik ve toplum arasında bir bağlantı görevi görür. Rol kimlikleri, toplumsal beklentilerle sınırlı olmadıkları için geleneksel rol kavramsallaştırmalarından farklıdır. Psikolojik bir kimlikten veya kişilikten, nesnel sosyal konumları temsil etmeleri ve tamamen öznel deneyimler olamamaları bakımından farklıdırlar. Stryker (1981), rol kimliği ne kadar belirgin olursa, durumların rol kimliğini gerçekleştirmek için fırsatlar olarak görülme olasılığının o kadar yüksek olduğunu öne sürerek, göze çarpan rol kimliklerinin bu açıdan oynadığı rolü kabul eder ve başkalarıyla istikrarlı ilişkilerin rol kimliğine dayandırılma olasılığı da o derece yüksek olur. Bu nedenle, göze çarpan rol kimliklerinin, başkalarını nasıl tanımladığımız ve kiminle belirli sosyal ilişkiler geliştirdiğimiz konusunda çıkarımlar olduğu söylenmektedir. Ek olarak, belirgin rol kimliklerinin, başkalarına kim olduğumuzu duyurmaları bakımından, başkalarıyla olan sosyal ilişkiler üzerinde etkileri vardır. Sonuç olarak, başkaları bizi belirgin rol kimliklerimiz açısından tanımlamaya başlar. Başkaları tarafından yapılan bu tanım aynı zamanda belirgin rol kimliklerimize dayalı toplumsal beklentilerin gelişmesine de yol açar. Yani, rol kimlikleri, kişilerarası ve toplumsal beklentiler yoluyla başkalarıyla ilişkilere de bağlıdır. Bir rol kimliği göze çarptığında, bu tür beklentiler başkaları tarafından daha sıkı tutulacaktır. Rol kimlikleri

tanım gereği eylemi ima eder ve rol kimliklerinin gerçekleştirilmesi ve geçerli kılınması eylem yoluyla olur.

Sosyal rol kimliği, son yıllarda sosyoloji içindeki birçok farklı alanda önemli bir değişken olarak bahsedilmektedir ve sosyalleşme (Gecas, 1981); kişilik (Santee ve Jackson, 1979); ve toplumsal hareketler (Zurcher ve Snow, 1981) konularını tartışmada yer almıştır. Bununla birlikte, rol kimliği; öz tanımlama, öz değerlendirme, bilişsel örgüt ve eylem için bireysel düzeydeki sonuçlarını (Rosenberg, 1981) vurgulayan teorik tartışmalarda da yer almıştır. Rol kimliğine ilişkin teorik ve kavramsal çalışmalar ilerlemiş olsa da kavram üzerine ampirik araştırmalar eksiktir. Sosyal rol kimliği kavramının daha eksiksiz bir şekilde geliştirilmesi ve bu kavramın ima ettiği belirli bilişsel ve davranışsal sonuçları daha net bir şekilde incelemek gereklidir. Sosyal rol kimliği kavramı üzerinde çok fazla çalışmanın olmaması nedeniyle teorik alanının fazla geliştirilemediği görülmüştür. Yapılan teorik çalışmalar çerçevesinde sosyal rol kimliğine ilişkin tanımlar farklı yazarlar tarafından yapılmıştır. Tablo 2.4'te sosyal rol kimliğine ilişkin yazarların yapmış olduğu tanımlar yer almaktadır.

Tablo 2.4. *Sosyal Rol Kimliği Tanımları*

Yazar	Sosyal Rol Kimliği Tanımları
Gouldner (1957)	Bir grup ay da sistem içerisindeki bireyin sosyal kimliğine ilişkin atfedilen sahip olduğu bir dizi beklentiler
Mead (1964)	Kendiliğin bir boyutunu temsil eden belirli bir sosyal nesne
Burke (1996)	Bir rolde kişinin kendisine atfettiği (ve başkalarının bir role atfettiği) anlamlar ve beklentiler
Simon (1997)	Başkalarının uygun gördüğü davranışları öngören bir dizi beklentiler

Tablo 2.4'te sosyal rol kimliğine ilişkin bazı yazarlar tarafından yapılan tanımlar yer almaktadır. Tanımların az olması bu kavrama ilişkin araştırmaların ve teorik çerçevenin sınırlı olmasından kaynaklıdır. Yapılan tanımlardan hareketle; sosyal rol kimliği, kişilere toplum tarafından atfedilen kimlikler karşılığında beklenen görev ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Tablo 2.4'te de görüldüğü gibi; kimlik teorisyenleri, benliği, bir kişinin sosyal yapıda işgal ettiği rolleri yansıtan bir kimlikler topluluğu olarak görürler. Kimlik teorisyenleri ayrıca rol kimliğini bir dizi davranışsal eğilim olarak kavramsallaştırırlar. Rol kimliğine uygun davranışlarda bulunmak, bir kişinin rol üyesi olarak statüsünü doğrulamaya ve onaylamaya hizmet etmektedir (Hogg, Terry ve White, 1995). Callero (1985), rol kimliklerinin sosyal yapıyı bireysel eyleme bağladığını savunmaktadır. Eagly ve Chaiken (1993) rol kimliğinin tutumlar altında toplanabileceğini savunmaktadır. Bununla birlikte, birçok araştırmacı davranışsal

niyetlerin tahmininde tutumdan bağımsız rol kimliği etkilerini bulmuştur (Charng vd., 1988). Bazı araştırmalar, rol kimliği ile geçmiş davranış arasındaki ayrımı (Terry vd., 1999) ve rol kimliğinin ahlaki normlardan bağımsızlığını (Sparks ve Guthrie, 1998) desteklemektedir. Fishbein (1997), bazı rol kimliği ölçümlerinin davranışsal niyetlerin ölçümleri olarak yorumlanabileceğini savunmaktadır.

Sosyal bir kimliğe sahip olmak için kişinin belirli bir grubun üyesi olması, grubun diğer üyelerine benzemesi ve olaylara aynı grubun bakış açısından bakması gerekir (Stets ve Burke, 2000). Yani, sosyal kimlik diğer bireyler ile bir arada olmayı, ortak hedeflere yönelik çalışmayı ve onların beklentisini karşılayacak şekilde davranmayı gerektirmektedir (Stets ve Burke, 2014). Toplumda bireyin sahip olduğu birçok sosyal kimlik ve sosyal rol bulunmaktadır. Bu kimlik ve rollerin bazıları belirgin bir şekilde görünür bazıları da örtük bir şekildedir. İçinde bulunulan sosyal ilişkilere uygun olan ve grup üyeleri tarafından onaylanan kimliklere açık kimlik ve roller denir. Aynı role sahip bireylerin, grup ile benzer davranış ve inanışa sahip olması ve grup normlarına uyması gerekmektedir. Bireyin grup içerisindeki davranışlarının ve tutumlarının nasıl olması gerektiği açıkça belirtildiğinde bireyin o role ilişkin davranışları sergilemesi grup üyeleri tarafından beklenmektedir. Bu yüzden bu rollere açık roller denmektedir. Örtük kimlikler örgüt tarafından tanımlanmadığından ve kurumsallaştırılmamış roller içerdiğinden, açık kimliklere göre gözlemlenmesi, anlaşılması ve kontrol edilmesi daha zordur. Modern örgütlerde bireyleri sınıflandırmak için temel olarak kullanılacak kriterler tam olarak kurumsallaşmadığından, sosyal rol kimliğinin kozmopolit ve yerel alt kimlikleri örtük kimliklerdir (Gouldner, 1957).

İki tür sosyal rol kimliği vardır: kozmopolit kimlik ve yerel kimlik (Gouldner, 1957). Bu ayrım; çeşitli değerleri, algıları, tutumları ve davranışları sınıflandırarak örgütlerde çalışan davranışlarını tahmin etmek daha kolaydır, bireysel davranışlar üzerinde etkilidir ve çalışanın örgütsel ve mesleki eğilimlerinin anlaşılmasını sağlar (Goldberg, Baker ve Rubenstein, 1965; Grimes ve Berger, 1970). Bu yönelimlerle bireyin bir kimliğe ait olup olmadığı belirlenmektedir (Haas, 2006). Bazı araştırmacılar yerelliği veya kozmopolitliği, diğer bireysel ihtiyaçlarla ilgisiz olduğunu vurgulayarak mesleki veya kariyer kaygılarını ifade etme aracı olarak tanımlarken, diğerleri yerel veya kozmopolit yönelimli olmanın bireyin temel kişilik yapısıyla ilgili olduğunu vurgulamaktadır (Abrahamson, 1965). Mesleki bağlılığı yüksek ama örgütsel bağlılığı düşük olan insanlar kozmopolittir; örgütsel bağlılığı yüksek, ancak profesyonel bağlılığı düşük olan insanlar yereldir; örgütsel ve profesyonel bağlılığı yüksek olan insanlar kozmopolit-yereldir ve profesyonel bağlılığı düşük, ancak örgütsel bağlılığı yüksek olan insanlar ne kozmopolit ne de yereldir (Iverson, Mueller ve Price, 2004).

2.3.1.Yerel Kimlik

Örgütün hedef ve değerleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen; örgüt içindeki üstleri tarafından kabul görmeyi bekleyen; yönetsel hiyerarşi içinde yükselmeyi hedefleyen (Goldberg vd., 1965); sadece yerel ülkenin dilini konuşabilen ve kendi ülkesinde çalışan kişiler yerel kimliğe sahiptir (Haas, 2006). Kariyer düşünceleri mevcut çalıştıkları örgütle ilgili olan, çalıştıkları örgüte bağlılık duyan ve örgütte kalmaya dair istekleri bulunan bu bireyler örgüt adamı olarak değerlendirilmektedir (Gouldner, 1957). Bu bireyler, örgüt ile yüksek düzeyde özdeşleşme gösterirler (Lammers, 1974). Yerel bireyler, içsel referans yönelimine sahiptir ve kendi çalıştığı örgütü referans olarak alırlar. Yerel kimliğe sahip kişiler kendi içinde adanmış, gerçek bürokrat, muhafız (*homeguard*) ve yaşlılar olmak üzere dörde ayrılmaktadır.

2.3.1.1. Adanmış. Bu kişiler; örgütlerinin ayırt edici ideolojisiyle özdeşleşen ve bu ideolojiyi olumlayan gerçek inananlardır. Önemli gördükleri benzersiz değerleri bünyesinde barındırdığı için örgütlerine ve bir bütün olarak örgüte derinden bağlıdırlar. Topluluk birlikteliğinin bireysel farklılıkları kabul etmekten daha önemli olduğuna inanmaktadırlar. Ayrıca, örgüt içindeki meslektaşlarının teknik yetkinliklerden ziyade yerel değer yönelimlerine sahip olduğunu savunma olasılıkları daha yüksektir. İçsel örgütsel uzlaşmanın önemli olduğunu düşünmektedir. Kendilerini bir tür yerel olarak ortaya koyarlar ve örgütleri içinde ayırt edici bir profesyonel rolden daha güçlü taahhütlere sahiptirler. Bu bağlamda geleneksel bölümlere göre düzenlenen programlardan çok disiplinler arası eğitime yönelik programları destekleyen kişilerdir. Odaklandıkları şey, grup üzerinde bölücü ve dağıtıcı etkileri olduğunu düşündükleri mesleki uzmanlıkların peşinde koşmaktan ziyade, iç örgütsel uyum ve fikir birliğinin sürdürülmesidir. Bu bireyler kolaylıkla örgüt içindeki bir bölümden başka bir bölüme veya bir işten diğer işe transfer edilebilmektedir. Grubun ideolojik saflığının temel direkleri olarak grubun sadık ve güvenilir üyeleri gibi düşünülmeleri muhtemeldir. Örgütün belirgin şekilde somutlaştırılmış değerlerine odaklanan bir iç referans grubudur (Gouldner, 1957).

2.3.1.2. Gerçek Bürokrat. Bu kişiler örgütün kendine özgü değerlerine değil, yerin kendisine sadıktırlar. Örneğin, örgütlerinin bulunduğu şehre yönelimleri ve kasaba halkının örgütün yaptığı eleştirilere karşı duyarlılıkları ile ayırt edilirler. Yereller arasındaki muhalif olan; örgüt içindeki davranışları denetlemeye çalışan, çevrenin değişen koşullarına örgütsel değerleri uyarlamaya ve örgüt dışındaki eleştirilere önem veren ve örgütsel değerleri değiştirme eğilimi içerisinde olan bireylerdir. Örgüte yöneltilen eleştirilere karşı örgütü ve örgütün güvenliğini koruma çabası içindedir. Örgütlerinin değerlerini yakın çevredekilere uyarlamaya çalışan muhalif bir yerel halk grubudur. Kendini işine adanmış yerlilerden farklı olarak, iç

konsensüsün savunucuları değiller ama grubu dış baskılara göre ayarlamak için iç çatışmalara girmeye isteklidirler. Bu nedenle, örgütün geleneksel değerlerini desteklemekten uzaktırlar, hatta yıkılmasına katkıda bulunabilirler. Dış eleştiri konusundaki endişeleri, onları örgütün geleneksel kurumlarında ve değerlerinde değişiklik aramaya yönlendirir. Adanmış yerellerin örgütsel değerlerin bütünlüğü konusunda endişeli oldukları söylenebilirse, gerçek bürokrat yereller örgütün güvenliği konusunda endişelidir. Bunu, başkalarının davranışlarını kontrol etmek için daha otoriter ve resmi düzenlemeler getirerek başarmaya çalışırlar (Gouldner, 1957).

2.3.1.3. Muhafız. Muhafızlar, en düşük mesleki bağlılığa ve mesleki uzmanlaşma derecesine sahip, eğitim düzeyi düşük olan yerellerdir. Kendini işine adanmış yerellerden farklı olarak, yerel örgütün ayırt edici değerlerine bağlılık ile karakterize edilmezler ve özellikle yerel topluluğa yönelik değillerdir. Örgüt içindeki alt gruplara bağlılık gösterirler. Ne tam zamanlı araştırmacı ne de öğretmen olma eğilimindedirler, daha çok yöneticidirler. Aynı zamanda en yüksek idari pozisyonları değil, ikinci basamakları işgal etmeleri de muhtemeldir; bu, cinsiyet faktörünün yüklenmesiyle öne sürülür, bu da onların kadın olma olasılığının yüksek olduğunu gösterir. Örgüte özellikle tikel nedenlerle bağlı ve sadık görünürler. Kişisel geçmişleri örgütle yakından iç içe geçmiş insanlardır. Bir dış referans grubu oryantasyonu yerine bir iç referans grubu kullandıklarına dair bazı göstergeler vardır. Bununla birlikte, onların iç referans grubu yönelimi, muhtemelen tüm örgütün ayırt edici bir parçasına, yani orta idari kademeye odaklanmış görünmektedir (Gouldner, 1957).

2.3.1.4. Yaşlılar. Bu yerlilerin, gruptaki en yaşlı insanlar olma eğiliminde olmaları ve aynı zamanda örgütte en uzun süredir çalışanlar olmaları ile karakterize edilirler. Diğer yerel halk gibi, onlar da örgüte derin bir bağlılıkla karakterize edilirler ve sonsuza kadar örgütte kalma niyetindedirler. Örgüte bağlılıkları ve daha büyük yaşları muhtemelen bağlantılıdır. Yani, yaşları ve yakında emekli olacakları nedeniyle bu taahhülle kısmen sınırlı olmaları muhtemeldir; aksine, gruba bağlı oldukları için bu kadar uzun süre grupta kalmış olabilirler. Ayrıca, muhtemelen, resmi olmayan grup yapısına dahil olmalarının tikel gerekçeleriyle örgüte bağlıdırlar. Daha büyük yaşları, referans yönelimlerini en az iki şekilde belirgin şekilde etkileyebilir: (1) resmi olmayan bir akran grubuna, kendileri kadar yaşlı olanlara ve kuruluşa geldikleri zamanda gelenlere yönelik olmaları muhtemeldir; (2) Grupla diğerlerinden daha uzun süredir birlikte olduklarından, grubun varlığını geçmişine göre değerlendirmeleri muhtemeldir. Başka bir deyişle, referans yönelimleri yalnızca özel bir referans grubu, diğer yaşlılar tarafından değil, aynı zamanda özel veya daha önceki bir zaman dilimi ile ilgili bir endişe ile de ayırt edilebilir. Bu kişilerin örgüte olan bağlılıklarını örgüt içerisinde sahip oldukları informal ilişkiler arttırmaktadır (Gouldner, 1957).

2.3.2. Kozmopolit Kimlik

Bir örgütte çabalarını profesyonel hedeflerine ulaşmak için kullanan ve profesyonel kariyer arayışı içerisinde bulunan (Glaser, 2011); uzmanlaşmış rol becerilerine bağlılık gösteren (Flango ve Brumbaugh, 1974); sahip olduğu uzmanlığa ve kendi profesyonel ideolojisine derinlemesine bağlılık duyan; hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki akranlarından ve meslektaşlarından kabul görmeyi amaçlayan; kendi profesyonel grupları içinde statü arayışı içinde olan (Goldberg vd., 1965); dışsal referans yönelimli olan kişiler kozmopolitler olarak tanımlanmaktadır. Kozmopolitler birçok yabancı dili konuşabilen ve farklı ülkelerde çalışmış kişiler olarak nitelendirilmektedirler (Haas, 2006). Aynı zamanda, kozmopolitler uzman kişiler olarak görülmektedir (Gouldner, 1957). Kozmopolit kişiler, şirket kurucusu (*empire builder*) ve dışarıdakiler (*outsiders*) olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.3.2.1. Dışarıdakiler. Dışarıdakiler, örgütün biçimsel ve biçimsel olmayan yapısına çok düşük bir katılım ve bağlılık gösteren kişilerdir. Bir anlamda, onlar örgütün "için"dedirler ama "iç"te değildirler. Örgütte kalıcı olarak kalmaya niyetleri yoktur. Bu kişiler bir örgütte çok uzun süre çalışmayı düşünmezler. Daha yüksek maaş veren ya da örgütsel saygınlığı daha yüksek bir örgütte fırsat yakalanması durumunda başka bir örgüte geçme fırsatını değerlendirirler. Uzmanlaşmış rol becerilerine yüksek düzeyde bağlılık gösterirler. Örneğin, disiplinler arası eğitime karşı olma eğilimindedirler. Genel olarak kozmopolitler gibi, meslektaşlarından yeterli entelektüel uyarım almadıklarını ve başka yerlerdeki meslektaşlarından daha fazla entelektüel uyarım aldıklarını hissederek, bir dış referans grubuna yönelme eğilimindedirler. Bu kozmopolitler, rollerini, örgütün kendine özgü ideolojisinden ziyade geleneksel örgüt anlayışlara uygun olarak tanımlama eğilimindedir (Gouldner, 1957).

2.3.2.2. Şirket Kurucusu. Bu kozmopolitler örgüte; dışındaki istihdam fırsatlarının iyi olduğuna ve bu nedenle örgüte bağlılıklarının bir ekonomik bağımsızlık duygusu tarafından yumuşatıldığına inanmaktadır. Örgüt içindeki kariyer olanaklarından tamamen memnun olmadıklarına ve dış olasılıklara meraklıdırlar. Uzmanlaşmış rollerine bağlıdırlar. Dışarıdakilerden farklı olarak, bu kişiler örgüte değil, örgüt yapısına entegre olmuşlardır. Kendileri için dışarıda her zaman daha iyi fırsatların olduğuna inanırlar (Gouldner, 1958).

Kozmopolit kimliğe sahip bireyler, yerel kimliğe sahip olanlardan üç özellik ile ayrılmaktadır. Bunlardan ilki, bireylerin rollerinin yeni bilginin yaratılmasıyla mı yoksa soyut kavramlarla mı ilgili olduğudur. İkinci faktör, insanların işlerinin, örgüt dışındaki insanları değerlendirmekle ne ölçüde ilişkili olduğudur; kurum içindeki insanlar kozmopolitleri nasıl değerlendireceklerinin farkındayken, örgüt içi tarafsızlık ve harici doğrulama için örgüt

dışındaki insanların değerlendirmeleri gereklidir. Üçüncüsü, bireylerin uzmanlaşmış rol becerilerine ilişkin bağımlılıklarıdır. Kozmopolit bireylerin uzman olmasından dolayı, kozmopolitler, becerilerinin devamlılığı için gereken eğitimler eğer örgüt içinde verilmezse örgüt dışından kaynaklara ihtiyaç duyar (Fuller vd., 2009). Bu farklılıklardan dolayı birinin kozmopolit sosyal rol yönlendirmesi veya yerel sosyal rol yönlendirmesi, saygınlığın örgütsel bağlanma duygularına ne ölçüde katkıda bulunduğunu etkileyebilir. Gouldner'e (1957) göre, araştırmacılar bu sosyal rolleri üç faktörde ayırt edebilirler: örgütsel sadakat, mesleki beceri ve değerlere bağlılık (iç veya dış referans grup oryantasyonu). Kozmopolitlerin işverene olan bağlılığı düşük, mesleki bağlılığı yüksek ve referans grupları açısından dışarıdan odaklı olma eğilimindedir. Bir kozmopolitin yetenekleri çalışan ve örgüt dışındaki meslektaşları tarafından sürekli olarak geliştirilmektedir (Gouldner, 1957). Kozmopolitler; bilim insanları, hekimler, avukatlar veya akademisyenler gibi meslek topluluklarında bilgili akranların tanınmasını isteyen "uzmanlar" olarak nitelendirmektedir (Flango ve Brumbaugh, 1974). Buna karşılık, yereller işverene bağlılık konusunda yüksek, özelleşmiş rol becerilerine bağlılık konusunda düşük ve içsel odaklı olma eğilimindedir. Gouldner (1957), yerlilerden "örgüt adamları" veya kendine özgü değerleri nedeniyle örgüte veya örgütün bulunduğu şehre bağlı olan kişiler olarak bahseder. Yerliler için kariyer planlamaları, örgüt içinde oynayabilecekleri farklı rollere odaklanır.

Bireylerin kozmopolit veya yerel rol yönelimlerine sahip olma dereceleri saygınlığa verdikleri değeri etkilemelidir. Blau (1964) göre, dolaylı değişimden elde edilen ödüller, doğrudan değişimden ödünç verenlerden daha önemli olabilir çünkü "genel olarak profesyoneller, öncelikle meslektaşların sosyal onayına yönelir". Bununla tutarlı olarak, Gouldner (1957), kozmopolitlerin maaşları görev yaptıkları örgüte göre daha düşük olsa da mevcut örgütlerini daha saygın bir örgüte katılmak için terk etmelerini önermektedir. Kozmopolitlerin daha dışarıya odaklı ve mesleklerinde buldukları pozisyonla daha fazla ilgilenirler. Bunun aksine, yerel halk daha fazla iç odaklı olduğundan ve örgütteki kozmopolitlerden daha fazla odaklandığından, araştırmacılar yerel halkın işverenlerine olan bağlılıkta daha güçlü bir ilişki kurmasını beklerler. Bu nedenle, kozmopolitlerin ve yerel halkın saygınlığa farklı değer vermesi muhtemeldir. Kozmopolitler ve yerel halk arasında ayırım yapmak için, mesleklerinin yeni bilgiler üretmeye (yani kozmopolit) veya mevcut bilginin uygulanmasına (yani, yerel) yönelik olması gerekmektedir (Tuma ve Grimes, 1981).

Yerel ve kozmopolit kimlik ayırımı profesyonellerin örgüt içinde çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Profesyonellerin, profesyonel rol (profesyonellik) ve örgütsel rol (bürokratism) arasında bir ikilem yaşaması ile roller arası çatışma ortaya çıkmaktadır (Flango

ve Brumbaugh, 1974). Bu kavram profesyonel hayatın doğasında bulunan olası çatışmalara vurgu yapmaktadır ve çalışma hayatındaki çatışmaları kozmopolitler ve yereller açısından ele almaktadır (Gouldner, 1957; 1958). Thompson, Avery ve Carlson (1968) ortaya koymuş olduğu stratejiler açısından kozmopolit ve yerel yönelimler incelendiğinde; sezgisel stratejideki çalışanlar, belirli bir uzmanlığa veya belirli bir örgüte bağlı değildir ve ilerleme ve yükselmeye dayalıdır; mesleki stratejide belirli bir örgütte terfi yerine uzmanlık alanında terfi edilmek amaçlanır ve uzmanlık alanı ile ilgili iş alternatiflerine önem verilir. Örgüt stratejisinde örgüt içindeki farklı iş alternatiflerine önem verilir. İstikrarlı stratejide de başka bir iş fikrinin olmadığı ve mesleki yönelim ile kariyer stratejileri arasında bir bağlantı olduğu düşünülür (Delbecq ve Elfner, 1970).

Alan yazının gözden geçirilmesi, üç temel özelliğin kozmopolit sosyal rol kimlikleri olan bireyleri, yerel sosyal rol kimlikleri olan bireylerden ayırdığını göstermektedir. Birincisi, bireylerin rollerinin yeni bilgiler geliştirmelerini veya soyut kavramlarla uğraşmalarını gerektirdiğini anlama derecesidir. Kavramsallaştırmaların çoğuna göre, kozmopolitler kendi alanlarındaki bilgiyi ilerletmeye en azından bir dereceye kadar hükümsüzdür (Glaser, 1963). Bu ayırım kozmopolitleri, genellikle bilgiyi uygulamaya odaklandıklarından, oryantasyonlarında yerel olan diğer mesleklerden farklılaştırır (Tuma ve Grimes, 1981). Kozmopolitleri yerlilerden ayıran ikinci özellik, bireylerin çalışmalarının bir yönünün örgüt dışından gelenlerin değerlendirmesini gerektirdiğini hissetme derecesidir. Gouldner (1957)'e göre, kozmopolit "yetkin bir meslek olarak ayakta durmaya devam etmek, yeterince bilgi sahibi olmadıkları için kendi örgüt üyeleri tarafından çoğu zaman doğrulanamaz" olarak ifade edilmektedir. Bu, sadece meslek mensuplarının nitelikli ve başka bir mesleğin performansını değerlendirme hakkına sahip olduğu görüşünü yansıtmaktadır (Blau, 1964). Bir kuruluş kozmopolit bir iş ürününü değerlendirmek için yeterince bilgili olsa bile, iç tarafsızlık ve dış doğrulama konusundaki endişeler genellikle kurumun dışındaki kişilerin değerlendirmesini gerektirir. Üçüncü ayırt edici özellik, bireyin özel rol becerilerini sürdürme konusundaki taahhüdünü yansıtır. Kozmopolitler, bilgiyi geliştirmek ve becerilerini sürdürmek istiyorlarsa, genellikle alandaki diğer meslek mensuplarıyla teması sürdürmeleri gerektiği için yerellerden farklıdır. (Gouldner, 1957; Tuma ve Grimes, 1981). Kozmopolitlerin rol becerilerinin uzmanlık doğası gereği, bu becerilerin sürdürülmesi eğitimi, genellikle örgüt içindeki diğer kişilerden alınamaz ve diğer kaynaklardan (örneğin profesyonel bir kuruluştan) alınmalıdır. Sosyal kimlik teorisine göre (Dukerich vd., 2002), prestij ve saygının, bir bireye, o kişinin kendi kavramına tekabül edebilecek ölçüde anlama gelme olasılığı vardır. Bu doğruysa, bir bireyin kozmopolit veya yerel rol kimliğine sahip olma derecesi, prestij ve saygı üzerine verdikleri değeri (yani

ağırlığı) etkilemelidir. Kozmopolitlerin dışarıdan odaklı olmaları ve mesleklerinde ayakta durma konusunda yerel halktan daha fazla ilgili olması nedeniyle, dışarıdan gelenlerin, örgütün saygın olmasının kozmopolitlerin örgütsel kimlikleri ile kuruluştaki konumlarından daha güçlü bir şekilde ilgili olmaları beklenir. Tersine, yerel halk daha fazla iç odaklı olduğundan ve örgüte kozmopolitlerden daha fazla odaklandığından, halkın kurumsal kimlik tanımlaması ile prestijden daha güçlü bir ilişki içinde olması beklenir.

Sosyal rol kimliği ile öğretmenlerin bir kuruma ait olma, kendini adama ve bütünleşme isteklerinin karşılanabileceği düşünülmektedir. Sosyal rol kimliğine göre kişiler dış dünyayı parçalara ayırır ve kendilerine uygun gördükleri ortam veya gruplarla kendilerini bulmalarını ve grup veya çevre ile özdeşleşmelerini sağlar (Ashforth ve Mael, 1989). Kendi benliklerini sosyal çevrede bulma ve özdeşleşme ihtiyacı duyan öğretmenler kurumlarında aradıklarını bulursa kendilerini eğitim kurumu ile özdeşleştirebilir ve bir bütünlük sağlayabilir. Eğitim kurumlarına olan üyeliklerini benlikleri ile bütünleştirebilen öğretmenler bilişsel olarak bir bağlantı kurabilir (Dutton vd., 1994). Sosyal rol kimliği ile eğitim kurumlarına bilişsel üyelikleri oluşan öğretmenlerin davranışları sonucu kurumla özdeşleşmeleri de mümkün olacaktır (Ellemers, Kortekaas ve Ouwerkerk, 1999). Öğretmenler kurumları ile bütünleştiğinde kendilerini kurumlarına ait hissedeceklerdir ve dolayısıyla da davranışları da kurumlarının yararına olacak şekilde belirlenecektir (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal rol kimliği ile kategorilere ayırma ve uygun olana üye olma sonucu öğretmenlerin özgüvenlerinin artacağı ve kendilerini geliştirmek için kullanacağı öngörülmektedir. Öğretmenler görev yaptıkları eğitim kurumları ile aralarında bir bağ, aitlik duygusu geliştirmek isterler. Bunun sonucunda örgütleri ile özdeşleşmeleri ve kendilerini işe adanarak başarılı olmaları muhtemeldir (Dutton vd., 1994) bu şekilde örgütlerinin başarısının ve başarısızlığının kendilerinin kabul eder (Mael ve Ashforth, 1992). Eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin kurumları ile sosyal rol kimliği sayesinde, kimlik bütünleşmesi yaşayacakları, bunun da benliklerini ve kişiliklerini geliştirmede ve daha sonrasında kendilerini adayarak başarılı olmalarını sağlayacağı öngörülmektedir.

2.3.3. Sosyal Rol Kimliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.3.3.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar. Sosyal rol kimliğine ilişkin araştırmalara bakıldığında eğitim örgütleri açısından bir araştırma yapıldığı görülmemiştir. Çınar, 2018 yaptığı araştırmada, kamu ve özel sektörde çalışanların örneklemini oluşturduğu çalışmasında, örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide benlik saygısı ve sosyal rol kimliğinin

(kozmpolit/yerel kimlik) düzenleyici rolünün ortaya koymuştur. Örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kozmpolit kimliğin düzenleyici rolü varken yerel kimliğin örgütsel itibar ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

2.3.3.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar. Goldberg vd. (1965) çalışanların kozmpolit ve yerel yönelimlerine ilişkin yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel ya da profesyonel ödüller arasında bir seçim yapmadığı ve bu kişilerin profesyonel ya da örgütsel açıdan duydukları tatmine önem verdiklerini ortaya koymuştur. Delbecq ve Elfner (1970) kozmpolit ve yerel eğilimler ve uzmanların kariyer stratejileri üzerine yaptıkları çalışmada istikrarlı kariyer stratejisine sahip bilim adamlarının uzmanlığa ilişkin mesleki yönelimlerinin düşük olduğunu, örgütsel stratejiye sahip bilim adamlarının hem uzmanlık hem de örgüt yönelimli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Fuller vd. (2009) yaptıkları çalışma; örgütsel özdeşleşme ile örgütsel statü arasındaki ilişkinin ve örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin yalnızca koşullu ilişkiler olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, bir bireyin kozmpolit ve yerel sosyal rol kimliğinin, saygınlık ve statünün o bireyin örgütle özdeşleşmesine ne ölçüde katkıda bulunduğunu etkilediğini göstermektedir.

2.4. Örgütsel Tinsellik

2.4.1. Tin

Tinsellik terimi, Latince yaşamın nefesinde anlamına gelen *spiritus* kelimesinden türemiştir (Moxley 2000). Günümüzün tinsellik bakış açısı, bir bireyin işaret edebilir ve ölçülebilir öz maddesine değil, bir maddenin öz alanına odaklanmaktadır. Başka bir deyişle, tinsellik, bir bireyin öznel farkındalığında gizlice yaşadığı ruh bilinci ile ilgilidir. Gelişen teknoloji hem bilgi dağarcığımızı genişletip dünyayı daha iyi kavramamıza yardımcı olmakta hem de bize maddi tatmin sağlamaktadır. Ancak, hızlı yaşam temposu içinde günümüz insanların çoğu kendilerini tinsel yönden kaybolmuş hissetmektedirler (Gawain, 2000). Makkar ve Saini (2016), tinselliğin; motivasyon, amaç ve başkalarıyla bağlanma duygusu sağlayan, daha yüksek bir güç ile içsel ve metafiziksel bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Tinsellik, en değerli tuttuğumuz değer sistemimizle, kim olduğumuzla ilgili bilgeliğimizi, nereden geldiğimizi, nasıl hatırlanmayı istediğimizi, neden olduğumuzu ve yaşamın tek adımlı "Ben kimim?" sorusuna cevap bulma yolculuğuyla, yaşamımızda ve ötesinde görselleştirdiğimiz anlam ve amaç, kendimize ve çevremizdeki dünyaya bağlılık duygusu gibi kalitatif veya duygusal deneyimlerimizle daha fazla ilgilidir. Kendisiyle bağlantı, orijinallik, içsel uyum/

barış, bilinç ve yaşamda anlam aramak gibi yönleriyle ifade edilir (Zinnbauer, Pargamnet, Cole, Rye, Butter, Belavich, Hipp, Scott ve Kadar, 1997). Tin ve din kavramları birbirleri ile çok karıştırılmaktadır bu sebeple tinin ne olduğu açıkça belirtilmelidir. Araştırmacıların tin kavramına ilişkin yapılan tanımlamalar Tablo 2.5’te verilmiştir.

Tablo 2.5. *Tin Kavramının Tanımları*

Yazar	Tinsellik Tanımları
Tart (1975)	Tanrıyla, yaşamla, amaçlarla ilgilenen bir insanın tüm potansiyeli
McKnight (1984)	Yaşama bir amaç, hedef ve ilham verici bir güç veren bir şeyin kendisinin ötesine geçmesi
Elkins, Hedstrom, Hughes, Leaf ve Saunders (1988)	Benlik değerlerini, yaşamı ve bir yaşam biçimini karakterize eden her şey ve tam farkındalıkla deneyimlemeyi düşünmek
Watson (1989)	Kişinin davranışlarında bilinçli olması
Benner (1989)	Kendini aşma ve teslim olma özlemi ve kendi yerimizi bulma sorusuna verilen yanıt
Albanese (1990)	Bilinçli bireyin varoluşu ayrıntılarda yakalaması
Vaughan (1991)	Kutsal olanı öznel olarak deneyimlemek
Dale (1991)	İlahi olana hareket, yaşam içinde yatan dönüşüm için gelişen
Emblen (1992)	Kişisel yaşam ilkelerinden gelen tanrı ile ilişki
Chandler, Holden ve Kolander (1992)	Öz-merkezçiliğin ötesine geçme ve artan sevgi ve bilgi ile daha da ötesine geçme kapasitesini içeren
Dehler ve Welsh (1994)	Kişiye ilham veren, esin kaynağı olan şey
Bregman ve Thierman (1995)	Samimiyet ve anlamlı yaşamda evrenin en derin gerçeklerine cevap veren birey
Wong (1998)	Nihai kişisel gerçeklerle birlikte oluşan
Roof (1999)	Kişinin kendisinin ötesinde bir değer ve anlam kaynağıdır, bir anlayış, iç farkındalık ve kişisel bütünleşme
Goddard (2000)	Bireyin kendine ait en yüksek değere (potansiyele) erişmesi için enerji sağlayan bir güç
Harlos (2000)	Doğru duygu ve düşünce biçimi
Weil (2002)	Kibirli, küstah, entelektüelleştiren, rasyonelleştiren ego ile kolayca karışan gerçek özü bulmak için yapılan içsel bir yolculuk
Wax (2005)	Görünenin dışında daha az maddesel olan bir dünya kanaatine dayalı, içsel, kişisel tecrübe ve inançlar ila ilgili olan
Carrette, Carrette ve King (2005)	Egolarını (yani kendi çıkarları) aşmaya çalışmak, diğerleriyle olan bağlantılarının farkındalığı yaratılması ve kabulü ve nihai endişesi, hayatlarını bütünsel olarak bütünleştirmeye çalışırken eylemlerinin daha yüksek önemini anlama, nihayetinde herkese değer veren maddi evrenin ötesinde bir şeye inanmak

Tablo 2.5’te görüldüğü gibi tinsellik kavramının net ve açık bir tanımını yapmak pek mümkün değildir. Araştırmacıların kavrama artan ilgisini, bireysel ve toplumsal olmak üzere iki başlığa ayırmak gerekir. Konuya toplumsal açıdan yaklaşan araştırmacılar, tinselliğe artan ilgiyi genel olarak “modernitenin kusurlarına karşı bireyin cevabı” olarak tanımlamaktadır (Bubna –Litic, 2009). Buna ek olarak, Young-Eisendrath ve Miller (2000) gibi birçok araştırma

çalışması, tinselliği evrensel insan deneyimi olarak, bağlılık veya ilişkililik olarak tanımlamıştır.

Ashforth ve Pratt'e (2010) göre, kendini aşma temaları, maneviyat tanımlarının çoğunda belirgin bir şekilde görülmektedir. Kendini aşma, bizi, başkalarıyla ve nihai “öteki” ile ilgilenmeye ve onlarla ilişki kurmaya, “ben” in (ego) ötesinde çağıran bir şeydir. Torrance (1994), tinsel bireyi; kişisel varlığını aşan daha büyük gerçeklikle sürekli etkileşimde olan birey olarak yorumlamaktadır. Bu tür insanlar egoist benliklerini, mistik bir birliğe ya da ayrı bir varoluş dünyasına yüzmekle değil, genişleyen ve dönüştürücü potansiyeliyle başa çıkarak aşarlar. Tinsel insanlar, anlamlı ilişkiler kaynaklı otantik bir yaşam sürdürmeye çalışırlar. Kendini aşma süreci, ruhu onaylama ve egoyu aşma süreci, artan farkındalık ve birbirine bağlılığın kabulü ile sonuçlanır (Kale, 2004; Sass, 2000). Birbirine bağlılık gerçeğini tanıyan ve benimseyen tinsel bireyler; ilk önce kendi kendine bağlanırlar daha sonra başkalarına bağlanırlar. Artık kendilerini yalıtılmış bir “atomistik ego konusu” olarak görmezler (Yu, 1987). Bu tür bireyler için tinsellik, bir varlık halidir, dünyanın içinde olmayı yansıtan bir bütünlüğe doğru bir süreçtir (Lapierre, 1994) ve başkaları ile otantik bir birliktelik olduğunu anlarlar (Buber, 1970). Bir amaç duygusunun önemi, tinsellik alanyazında da belirgindir (Elkins vd., 1988; Emmons, 2000; Wink ve Dillion, 2002). Tinsellik, bağlamsallaştırmayı mümkün kılan daha yüksek düzeyde bir anlayışı ifade eder, “Neden?” sorusuna cevap sağlar ve bir bütünlük duygusuyla bireysel yaşamları ortaya çıkarır (Mitroff ve Denton, 1999). Anlam kazanma süreci, tinsel bireylerin bir olaya veya olaylara daha yüksek düzeyde anlam veren, yani manevi bir anlam ifade edecek şekilde nasıl gözden geçirdiğini veya yeniden düzenlediğini anlamamıza yardımcı olur (Baumeister ve Vohs, 2005). Tinsellik üzerine tanımlamalar olumlu ve olumsuz bir algı olarak ayrıışmaktadır. Bunun sebebi olarak da araştırmacıların kavramı algılamadaki farklılıklarından kaynaklandığı gösterilebilir. Araştırmacıların bir kısmı tinselliği; kişinin kendini ifade etme biçimi, bazıları ise kişisel bir deneyim ya da sürekli devam eden bir arayış, objektif hakikat olarak olumlu algılamaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Bazı araştırmacılar göre manevi duygu ve uygulamaların günümüz depresyon giderici ilaçlarından bir farkı yoktur ya da tinselliğin insanın kendi gerçekliğini algılamasını engelleyen bir yanılsama olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Biberman ve Coetzer, 2005).

Tinsellik, mutlak bir gücün varlığına ve yaşamın bir anlamı olduğuna dair sarsılmaz bir inançtır ve her şey, mutlak bir bütünün parçasıdır ve maneviyatı olan birey iç huzura sahiptir (Mitroff ve Denton, 1999). 2000’li yılların başlarında yapılan kavramsal açıklamalar tinselliği daha çok bir araç olarak görmektedir. Marques vd. (2005), tinselliğe varoluşçu bir bakış açısı kazandırmıştır ve tinselliği, bireyin yaptığı işi ya da yerine getirdiği sorumlulukları daha iyi

yapma/yerine getirme arzusunu kendisine hedef koyması olarak nitelendirmişler ve bu sayede kişinin varoluşsal problemleri aşabileceğini dile getirmişlerdir. Tinselliğin sosyal yönünü ortaya koyan Hufnagel (2015) göre tinsellik, maddi kazançlar ile tatmin ol(a)mama ve dünyayı daha yaşanır kılmak için sosyal adalet arayışı ile ilişkilidir. Tinsellik, bir bireyin kendini daha iyi anlama, bir amaç bulma ve daha yüksek bir seviyeye geçme yolculuğuyla ilgilidir (Dehler ve Welsh, 2015). İnsan deneyiminde aşkın bir boyuttur, bireyin kişisel varlığın anlamını sorguladığı ve kendini daha geniş bir ontolojik bağlam içine sokmaya çalıştığı anlarda keşfedilmiştir (Gorsuch ve Shafranske, 1984).

Tinsellik, insanı anlamada tamamlayıcı bir rol olarak görülmektedir. İnsanın beden, akıl ve tinden oluşan bir bütün olduğu göz önüne alındığında, psikolojik olarak iyi ve sağlıklı olmada etkisinin görülmesi beklenir (Kararımak, 2004). Yapılan bir çalışmaya göre, olumsuz yaşam olaylarına maruz kalmak bireylerin kaygı ve depresyon düzeyleri yüksekken tinselliğin bu olumsuzluğu azaltan bir değişkendir (Young, Cashwell, ve Shcherbakova, 2000). Tinsellik ile olumsuz duygular arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır (Fehring, Brennan, ve Keller, 1987). İnsanın bir bütün olarak zenginleşmesini sağlayan tinsellik, kişinin, hem kendine karşı olumlu olmasını hem de sosyal destek alıp vermesini kolaylaştırmaktadır (Miller, 1999). İnsan gelişiminin en üst düzeyi; birlik olmanın değerini anlamayı, yaşamdaki doğruluğu ve güzelliği görmeyi ve yaşamın değerinin farkında olmak demektir (Stanard, Sandhu, ve Painter, 2000). İnsanın tinsel yönü, gelişimin en üst seviyesindeki niteliklere (kendini gerçekleştirmeye) kolay ulaşmasını sağlamaktadır. Maslow (1971) da kendini gerçekleştirmenin tinsel bir önem taşıyan deneyim olduğunu belirtmiştir. Yani tinsel boyut, insanı anlamada duygusal, fiziksel ve bilişsel boyut ile eşit bir rodedir (Kararımak, 2004). Sistem yaklaşımı, içinde insan, büyük bir sistemin içinde yer alan birçok alt sistemin oluşturduğu çok sistemli bir organizma olarak kabul edilmektedir. Bütünsel bir anlayışla bakıldığında, tinsellik de bu çok sistemli organizmanın bir parçası olarak yer almaktadır (Norcross ve Goldfried, 1992). Yine sistematik bir bakış açısıyla insan da kendinden daha büyük olan evrenin bir alt sistemi olarak kabul edilmektedir. Eğer, büyük sistemi oluşturan alt sistemler birbirini tamamlayan parçalar olarak düşünülürse, sistemin geneline bakıldığında bir bütünlük ve birleşme görülmektedir. Karasu (1999)'ya göre tinselliğe giden yol birleşmeye ve bütünlüğe inanmayı gerektirmektedir. Bütünlüğe ve birleşmeye inanmak beraberinde sorumluluk duygusunu ve başkalarını düşünmeyi de getirmektedir. Tinsel deneyimde birey yaşadığı deneyimlerdeki kişisel anlamı kendi keşfetmekte ve bir süre sonra elde ettiği anlam birikimi ile yaşamdaki kendi amacını ve varlık nedenini kavramaktadır (Kararımak, 2004).

2.4.2. Tin ve Din

Mevcut araştırmalar, tinin dinden farklı olduğunu göstermektedir (Bandsuch ve Cavanagh, 2005; Fry, Hannah, Noel ve Walumbwa, 2011). Din inanç, ritüel ve resmi törenlerle ilgilidir (Fry vd., 2011) tin ise kişisel bir deneyimdir (Tombaugh, Mayfield ve Durand, 2011). Terimler, alan yazında sıklıkla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Zinnbauer vd., 1997; Tuck, Alleyne ve Thinganjana, 2006). Ancak bu yanlıştır ve net bir ayırım yapmak gereklidir. Hill, Pargament, Hood, McCullough, Swyers, Larson, vd. (2000) tinin, dinin merkezi ve temel bir işlevi olduğunu öne sürmüştür bu nedenle birlikte yaşayabilirler ve yaşarlar. Gotsis ve Kortezi'ye (2008) göre ise tin, genel olarak herhangi bir dini ilişki veya dindarlık gerektirmez. McGhee ve Grant (2008), tinin açıkça dinden daha geniş bir yapı olduğunu ifade etmiştir.

Tinin dinle olan ilişkisi konusunda araştırmacılar arasında dört farklı yaklaşım görülmektedir. Bu yaklaşımlardan ilki, tin ve dini karşıt kutuplarda değerlendiren, tine olumlu dine olumsuz yaklaşan bakış açısıdır. Bu yaklaşıma göre din; dogmatik, kurumsal, dışlayıcı ve ataerkil özelliklerle sahipken, tin; özel, evrensel, cinsiyet ayrımcılığı yapmayan, kişisel gelişime açık ve kapsayıcı niteliklere sahiptir (Mitroff ve Denton, 1999; Marques vd., 2005; Long ve Driscoll, 2015). Lama (1999), tinin insan ruhuna odaklandığını, bu sayede de insanın sabır, bağışlayıcılık, hoşgörü, sorumluluk duygusu gibi niteliklerini geliştirdiğini belirtmiştir. Diğer bir yaklaşım, kapsama yaklaşımıdır. Kapsama yaklaşımını, tinin dini kapsamı ve dinin tini kapsamı olarak ikiye ayrılmaktadır. İlk gruba dahil olan araştırmacılar, tinin dinden daha kapsamlı, dini inanç ve pratikleri de içeren yeni bir perspektif olduğunu belirtmektedirler. Bu yaklaşımda din, tini oluşturan unsurlardan sadece biridir (Biberman ve Whitty, 1997; Tanyi, 2002; Liu ve Robertson, 2011). Tini kapsayıcı gören bu bakış açısını savunan araştırmacılar özellikle Hıristiyan Batı kültüründe dinin anlamını yitirdiğine dikkat çekmişler, insanların yeni *manevi mekanlar* arayışında olduğunu belirtmişlerdir. Kapsama yaklaşımının ikinci grubundakiler ise, dinin tini kapsadığını ileri sürmektedirler. Bu yaklaşıma göre tinin özü, ilahi olanın niteliklerini taşımaktadır (Seyyar, 2009). Üçüncü yaklaşım, olumsuzlaştırmaya dayanmaktadır. Bu yaklaşım tinin ne olduğundan çok ne olmadığı ile ilgilenir ve tin, din değildir. Tin tüm semavi dinlerin ve felsefi öğretilerin ötesindedir (Bhindi ve Duignan, 1997; Cacioppe, 2000; Bubna – Litic, 2009). Dördüncü yaklaşım ise, bütüncül yaklaşımdır. Bu yaklaşımı ileri süren araştırmacılar, tini dinden arındırmanın imkansız olduğunu vurgulamışlar, içinde dini inancı barındırmayan bir tinin anlamsızlığına vurgu yapmışlardır (Rassool, 2002; McGhee ve Grant, 2008; Sheng ve Chen, 2012). Tin, kendini dünyada gerçek kılmaya çalışan bir eylem varlığıdır. Tin, insanı günlük kararlarını verirken harekete geçiren, eylemlerinin çıkış noktası ve özü sayılan maddesel olmayan içsel bir varlıktır (Mert ve Uludağ, 2011). Stanard

vd., (2000), din ve tin arasındaki başlıca farkın; din kurumsallaşmış inançlar ya da öğretilerden oluşurken, tin ile ilgili yaşantıların daha öznel olduğunu belirtmektedir. İnsanın tinselliği fark edebilmesi için yaşamındaki deneyimlerin anlamını keşfetmesi ve her bir yaşam deneyiminden elde ettiği kazanımlarla bir birikim elde etmesi gerekmektedir. Yaşamdaki amaç ve anlamı bulmak, kendini doğanın bir parçası olarak hissedebilmek, dünyadaki ve doğadaki dengeye saygı duyup inanmak ve içinde yaşadığımız evrenle bir bağ kurabilmek tinselliğin içinde yer alan önemli öğelerdir (Stanard vd., 2000).

Araştırmacılar tin terimi hakkında konuştuğunda, din konusu sıklıkla ortaya çıkar. Aslında, din tipik olarak insan türünün tin arayışının bir yansımasıdır. Tin ruhla ilgilidir. Vücuttan veya maddeden ayrı bir varlık yani *öz* halidir. Hayatımızın bizim için gerçek olan ama somut olmayan yönleri olduğunu bilerek, her gün derinlemesine gömülü hatıralar bırakan duygu ve duygularla deneyimlemekteyiz. Bu nedenle, bu deneyimler hissedilir, hatırlanır ve böylece bizim için ‘gerçek’ hale gelir. Bu somut olmayan spektrumun olumlu tarafında sevgi, mutluluk, neşe, barış ve memnuniyet; olumsuz tarafında da nefret, öfke, açgözlülük, depresyon ve üzüntü gibi deneyimler vardır. Maddi olmayan olumlu ve olumsuz deneyimler beş duyu organlarımız ile açıklanamaz. Tin, maddi olmayan bir şeydir. Dolayısıyla, tini materyalist bir anlamda açıklamak zordur ve bu yüzden genellikle din ile ilişkilendirilir. Tin ve din arasındaki ilişki, tini yabancılaştırmış ve işyerinde hem çalışanlar hem de yönetim için bir tabu haline getirmiştir. Bu olumsuz tin algısı, büyük ölçüde dünyadaki katı, dogmatik dini uygulamalardan kaynaklanmaktadır (Garcia- Zamor, 2003; Mohamed, Wisnieski, Askar ve Syed, 2004; Marques, 2005). Tin, her bireyin nihai bir güce veya aşkın bir varlığa ulaşmasını sağlayan veya dönüştüren varlık olma aşamasına derinlemesine bakan temel bir insan boyutudur (Cash ve Gray, 2000). Bununla birlikte hem din hem de tin; aşkınlık, ilişkiler ve yüksek güçle bağlanma veya yaşamın anlamı ve amaçları gibi kişisel yönleri arama ile aynı duyguları paylaşır. Sonuç olarak tin ve din kavramları eşdeğer değildir ve bu nedenle tini dinden bağımsız olarak incelemek akademik açıdan geçerlidir.

2.4.3.Örgütsel Tinsellik

İnsanlar çalışma hayatlarındaki hızlı değişimlere ve belirsizliklere karşı manevi çözümler bulmaya çalışmıştır. Örgütsel tinsellik kavramı, 1980’lerde çalışanları iş yerine yabancılaşmaya mahkum eden insan dışı çalışma uygulamalarına tepki olarak ortaya çıkmıştır (Mitroff ve Denton, 1999). Tine artan ilginin kavramsal çerçeve ile sınırlı kalmayıp, yapılan çalışmalarda mekan olarak işyerinin ön plana çıkması, örgütsel tinsellik konusunu ilgi çeken ve tartışılan konularından biri haline getirmiştir. Örgütsel tinsellik alan yazında işyerinde

maneviyat olarak da geçmektedir ve iki kavram eş anlamlıdır. Cavanagh (1999), işyerinde maneviyat kavramı hakkında çalışan, yazan ve araştıran insanların çoğunlukla örgüt yönetimi alanından olduğuna dikkat çekmiştir. Cunha, Rego ve D'Oliveira'ya (2006) göre her bir yönetim teorisi aslında bir örgütsel tinsellik teorisidir. Örgütsel tinselliğe artan ilgiyi çalışan ve örgüt açısından ayrı ayrı ele almak daha açıklayıcıdır. İşyerinde maneviyat, çalışanlar için bir ihtiyaç, örgüt için ise fayda sağlanabilecek bir araçtır. Bazı araştırmacılar kavrama artan ilgiyi örgütsel açıdan gerekçelendirmişlerdir. Bunlardan bir kısmı (Burack, 1999), maddi çözüm ve tekniklerin, günümüzde örgütün verimliliğini arttırmada, istikrarını sürdürmede ve çalışanların bağlılıklarını korumada yetersiz kaldığını itiraf etmiş, işyerinde maneviyatın örgütün yüksek performansını uzun vadede sürdürebilmesini sağlayacak bir araç olduğunu vurgulamışlardır. Miller (2003) ise günümüz örgütlerinin çok kültürlü yapısını hatırlatarak, yönetimin, örgütsel tinsellikten, farklı manevi ve dini değerlere sahip bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada faydalanabileceğini belirtmiştir. Böylelikle işyerinde maneviyat, işyerinde farklılıkları yönetmekte bir araç olarak kullanılmaktadır. İşyerinde maneviyatı benzer bir bakış açısıyla değerlendiren Garcia- Zamor (2003) da manevi inanç ve pratiklere işyerinde izin vermenin hem çalışanlar hem de örgütler için bir kazan – kazan durumu yaratacağını iddia etmektedir. Cavanagh (1999) da örgütlerin çalışanlarından manevi inanç, norm ve pratiklerini kapıda bırakmalarını talep etmelerinin anlamsız olduğuna dikkat çekmiş ve çalışanın iş – hayat dengesini sağlamanın ancak maneviyatını işyerinde de yaşamasıyla mümkün olabileceğini savunmuştur.

Kavrama ilişkin ilk tanımlar varoluşçu düşünceye sahip akademisyenlerden gelmiştir. Bu araştırmacılar, işyerinde maneviyatın “Neden bu işi yapıyorum?”, “Yaptığım işin anlamı nedir?”, “Varlığımın içinde bulunduğum örgüt açısından bir anlamı var mı?” gibi bazı temel soruların cevabı olduğunu belirtmişlerdir. Bu sorular önemlidir çünkü çalışanın yaptığı işe yabancılaşması bir varoluşsal probleme yol açmaktadır (Naylor, Willimon ve Osterberg, 1996). Örgütsel tinselliğin, neden bu kadar önemli olduğuna ilişkin farklı açıklamalar vardır. Bir açıklama, günümüzde yaygın olan iş-yaşam dengesi konusundaki artan endişedir. Bir başka açıklama da işyerlerinin örgütsel ve toplumsal değişimler nedeniyle kişisel olmayan ve hatta güvensiz ortamlar haline geldiği ile ilgilidir. İşyerindeki var olan bu güvensizlik, tinselliğin önemini arttırmıştır (Hayden vd., 2008).

Örgütsel tinsellik kavramının yeni bir kavram olması ve üzerine çok fazla araştırma yapılmaması sebebiyle araştırmacılar arasında kavramın tanımını üzerine bir fikir birliği yoktur (Sadykova ve Tutar, 2014). Örgütsel tinselliğe ilişkin araştırmacıların yaptığı tanımlar Tablo 2.6.'da yer almaktadır.

Tablo 2.6. *Örgütsel Tinsellik Tanımları*

Yazar	Örgütsel Tinsellik Tanımı
Mitroff ve Denton (1999)	İnsanların nihai amacını bulması, kendi inançları ile işyeri değerleri arasında uyum sağlaması ve anlam bulması, çalışma arkadaşlarıyla, diğer kişilerle ve evrenle güçlü bir bağlantı kurması
Ashmos ve Duchon (2000)	Toplum tarafından anlamlı olarak kabul edilen işler ile çalışanların beslenmesi ve bunu besleyen bir iç yaşama sahip olduklarını bilmesi
Giacalone ve Jurkiewicz (2003)	Çalışanların aşkınlık deneyimini iş süreci boyunca teşvik eden, bütünlük ve neşe hissi içerisinde başkalarıyla bir olma duygusunu kolaylaştıran, kültür içerisindeki örgütsel değerlerin bir çerçevesi
Kinjerski ve Skrypnek (2004)	Bireyin; fiziksel, duygusal, bilişsel, kişilerarası, manevi ve mistik yönleriyle tanımlanabilecek bir özelliği
Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008)	Kişinin ruhsal idealleri ile çalışma ortamındaki değerlerin bütünleşmesi
Gotsis ve Kortezi (2008)	Bir aşkınlık, birbirine bağlılık, kişisel bütünlük ve zevk deneyimi
Crawford, Hubbard, Lonis-Shumate ve O'Neill (2009)	Varoluşumuz için anlam sahibi olmak, herkesin paylaştığı her şeyle bir bağlantıya sahip olmak ve her biri için yapılandırılmamış ve benzersiz olan birçok şekilde tanımlanabilecek daha büyük bir gücü bilmek
Brooke ve Parker (2009)	İnsanların ekonomik veya materyal kaygılarından bağımsız şekilde hayatlarında ve işlerinde anlam araması
Sheng ve Chen (2012)	Bireylerin, kendi iç yaşamları, kişilerarası ilişkileri ve iş konusunda derin ve özgün duygu ve endişelerini keşfetme süreci

Tablo 2.6.'da örgütsel tinselliğe ilişkin yazarların farklı tanımları yer almaktadır. Tanımların çoğu kutsallığı ve sonluluğu içinde barındırırken; bazı tanımlar tinselliği davranış, objektif gerçeklik, sübjektif tecrübe, kişisel sorulardan oluşan bir araştırmayı; bazıları da güç veya kapasite olarak ifade edilmektedir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010). Bu tanımlardan yola çıkarak örgütte var olan tinsellik kavramını farklılaştırılması gerekir. Bir örgütteki tinsellik, kişisel tinsellik seviyesine (iş ve manevi yaşamın bütünleşmesine giden bireysel yol) ve örgütsel tinselliğe (işyerinde bireysel maneviyatı beslemek için örgütsel çabaları içerebilecek bir maneviyata yönelik örgütsel rota) olmak üzere ayrılabilir. Örgütsel tinsellik çalışanların işyerinde üstün bir amaca hizmet etme bilinciyle işte anlam bulmalarına olanak sağlayan, insanların arayışta olmalarına, aşkınlık hislerini yaşamalarına ve çalışanlar arası bütünlük kurmalarına ortam hazırlayan ortak bir anlayıştır (Gibbons, 2001). Bu tanımlardan yola çıkarak; örgütsel tinsellik, bireyin örgütte maneviyatla hareket etmesi, manevi duygular ile işinde anlamlılık, işine bağlılık ve bütünleşme hissetmesi olarak tanımlanabilir.

Örgütsel tinsellik, birey, grup ve örgüt düzeyinde işlev görür (Milliman vd., 2016; Parboteeah ve Cullen, 2010). Bireysel seviye, işyerinde anlamlılık ve amacı kapsar. Örgütsel tinsellik, bireysel ya da kişisel düzeyde yaşandığı gibi, anlam ve amaç arayışı içinde canlanır (Milliman vd., 2016). Long ve Driscoll'un (2015) örgütsel tinselliğin daha geniş bir kişisel gelişim ve refah kapsamının parçası olduğunu, varoluşçuluk ve birinin hayatının kontrolü ve

mümkün olan en iyi hayatı yaşamak olduğunu belirtmiştir. Birey, kendi özgün kimliğini, topluluk duygusunu ve aşkın bir şeyi bulmanın bir aracı olarak çalışmaları ile bağlantı kurmayı arzu eder (Hudson, 2014). Çalışanlar işte anlam ve amaç bulduğunda, işlerinde tatmin olmaları ve örgüte daha bağlı olmaları olasıdır (Joshi ve Jain, 2016). Ayrıca, bireyleri işe gitmeye ve işte kalmaya motive eden sosyal ve zihinsel süreçler, kendinden daha büyük bir şeyin parçası olma hissini içerir (Paloutzian, Emmons ve Keortge, 2015). Grup seviyesi, işyerinde topluluğa bağlantıyı ifade eder. Örgütsel tinsellik grup düzeyinde; topluluk unsurları, örgüte ve derneğe üyelik ve ilişkiler arası düzeyde çalışmak için bağlantı duygusu bulunur (Joshi ve Jain, 2016). İçerme hissi ve bir bireyin örgüt içindeki diğer insanlarla birbirine bağlılık hissi hakkındaki yansıtıcı bilgi, grup düzeyinde örgütsel tinselliğe sahip olmanın anlamıdır (Hayakawa, 2009). Bir çalışan, çalışma ortamı içinde başkalarının desteğini almayı algıladığında, kişi hem iş hem de örgüt için daha memnun ve kararlı olmaya meyillidir (Joshi ve Jain, 2016). Örgütsel tinsellik, örgütsel düzeyde, kişisel değerleri örgütün değerleriyle aynı düzeye sokan bireylerle örgüt oluşturmak için bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılmasını içerir (Milliman vd., 2016). Örgütsel tinselliğin üç seviyesi, etik ve değerlerin yol gösterici ilkeleriyle bütünleştiğinde, örgüt, örgütün ötesine geçebilir ve dünyayı etkileyebilir (Parboteeah ve Cullen, 2010). Bu örgütsel tinsellik düzeyinde, otantik tin, bireysel değerleri grubunkilerle özdeşleştiren bir topluluk oluşturarak, işte bireysel anlamını teşvik eden sürdürülebilir bir örgütte gelişebilir.

İş hayatı, bireylerin yaşam biçimlerini belirlemede en etkin unsurdur, çünkü çalışan insanlar zamanının çoğunu işyerinde geçirmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). Bu yüzden, çalışanlar işyerlerini toplumsal sosyalleşme merkezi olarak görmektedirler (Sheep, 2006). Fry (2008) örgütsel tinselliği ele alırken kavramı bir ihtiyaç olarak görmüştür. Buna göre, çalışanın fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının yanında manevi ihtiyaçları da giderilmeyi beklemektedir. Neck ve Milliman (1994) göre çalışanların manevi yönlerini yaptıkları iş ile uyum sağlayacak bir şekilde birleştirebilmeleri, diğer çalışanlarla yapıcı ve uzun vadeli ilişkiler kurabilmelerine zemin hazırlamaktadır ve bu da yaptıkları işe olumlu etki etmektedir. Behling (1998) de örgütsel tinselliğin yapıcı ilişki kurma yönüne dikkat çekmiş ve işyerinde kişiler ve gruplar arası çatışmalar için etkili bir panzehir olarak tanımlamıştır. Bu şekilde yapıcı ilişkiler kurmak çalışana örgütsel çatışmalar ve olumsuz etkilerden korumaktadır. Freshman'a (1999) göre, örgütsel tinsellik sorumluluk alma, diğerlerine güvenme ve yüksek bir hedefi başararak kişisel gelişim sağlama faaliyetlerini içerir. Mitroff ve Denton (1999) ise, kendilerini "yüksek maneviyata sahip" olarak nitelendiren çalışanların, daha yaratıcı olduklarını, sorumluluklarını yerine getirirlerken duygusal zekalarından daha fazla yararlandıklarını gözlemlemiştir. Benzer bir çalışma yürüten Eisler ve Montouri (2003) de manevi yönü olduğu ifade eden

çalışanların daha yüksek etik standartlara sahip olduklarını ve işlerine daha bağlı olduklarını tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, günümüzde, çalışanların kendilerini mutsuz ve güvensiz hissettiklerini, bu yüzden de çoğu işyerinde örgütsel motivasyonun düşük seviyede olduğunu belirtmişler. Bu yüzden örgütsel tinselliği daha insani bir çalışma ortamına duyulan özlem olarak tanımlamışlardır. Sonuçta, tinselliğe sahip bir çalışan, örgüt için sadece basit bir üretim faktörü ya da insan kaynağı olmanın ötesinde, manevi değerleri, bireysel yetenekleri ve şahsiyetiyle bir bütün olarak ele alınması gereken bir bireydir (Seyyar, 2009).

Örgütsel tinselliğin, geliştirilmesi ve teşvik edilmesi daha geniş bir kültürel tanım, daha yüksek iş tatmini, yüksek verimlilik, daha iyi katılım oranları, daha düşük iş bırakma oranı ve olumlu etik değerler olmak üzere örgütsel performans üzerinde olumlu sonuçlara yol açmaktadır (Milliman vd., 2003; Garcia-Zamor, 2003; Chakraborty vd., 2004; Marques, 2005; Kolodinsky vd., 2008; Van der Walt ve Swanepoel, 2015). Örgütsel tinsellik; yaratıcılığın, dürüstlüğün, güven ve bağlılığın artmasına neden olur (Milliman vd., 2003; Rego ve Cunha, 2008). Buna ek olarak, çalışanların kişisel gelişim duygusu ile de bağlantılıdır (Krishnakumar ve Neck, 2002). Ayrıca, Tischler, Biberman ve McKeage (2002), tin deneyimi ile çalışanların mesleki başarısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren bazı bulgular sunmaktadır. Smith'e (2007) göre, örgütsel tinselliği teşvik etmek örgütsel performansı desteklemektedir. Csiernik ve Adams (2002), büyük bir tinsellik anlayışına sahip kişilerin kendi örgütlerini daha sağlıklı ve gelişmiş olarak algıladıklarına dikkat çekmiştir. Örgütler, bireylerin maneviyatlarını ifade etmelerine izin vermeyi de içeren, üyelerinin ihtiyaçlarını eksiksiz bir şekilde karşılarılarsa daha başarılı olabilir (Oliveira, 2004). Birçok çalışma, örgütsel tinselliğin; çalışan sağlığı ve stresi (Daniel, 2015), örgütsel hayal kırıklığı, örgütsel kimlik, iş ödülü memnuniyeti, (Kolodinsky vd., 2008) ve iş birimi performansı (Duchon ve Ploughman, 2005) gibi örgütsel sonuçlarla ilişkisini değerlendirmiştir. Örgütsel tinsellik, insanların birbirlerine samimi bir özen ve saygı göstermelerini temin edecek, içten ilişki kurabilmelerini sağlayacak, güvenilir ilişkiler geliştirebilmelerini ve bu ilişkileri besleyebilecek bir örgütsel iklim oluşturacak ortak bir vicdana gerek duyar (Neal ve Biberman, 2003). Moore ve Casper (2006) yaptığı çalışmada duygusal örgütsel bağlılık, içsel iş tatmini ve tinselliğin birbirleriyle anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Örgütsel tinsellik, insanların işyerine istisnai ve bireysel ruhlarını getirdiğini ve çalışmalarında topluluk ve aşkınlık duygusu yaşamaya manevi ihtiyaç ile yüksek motivasyona sahip olduğunu göstermektedir (Fry ve Matherly, 2006, 2007). Tinsellik, varlıklar arasında bir bağlantıya neden olur ve işyerini olağanüstü bir şeye dönüştürme potansiyeline sahiptir (Krishnan, 2008). Ayrıca, Walt (2007) bir manevi bireyin olumlu benlik saygısı, iç kontrol

odağı, stresle etkili bir şekilde başa çıkma, yüksek tolerans seviyeleri ve duygusal zeka gibi kişilik özelliklerine sahip olduğunu ileri sürmüştür. Hayatın belli bir evresinden sonra insanlar kendilerini bir arayış içinde bulmakta ve yaptıkları işte anlam aramaktadır. Bu arayış insanların asıl amaçlarını, kendilerinden üstün olan varlıkla olan ilişkilerini ve kendi potansiyellerini derinlemesine araştırdıkları dinamik bir süreçtir. Bu sürecin anlamsızlıkla sonuçlandığı durumlarda çalışanların işi anlamlandırmalarında, motivasyonlarında ve iş heyecanlarında azalma görülmektedir (Kriger ve Seng, 2005). Bu yüzden tinsellik örgüt anlayışına entegre edilmelidir çünkü hiçbir örgüt ruh olmadan uzun süre ayakta kalmaz (Mitroff ve Denton, 1999).

Maslow (1943) tarafından geliştirilen ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli, örgütsel tinselliğin yönlendirilmesine yardımcı olabilir. Örgütsel tinsellik, Maslow'un modelinde birey, grup veya örgütsel düzeyde yer almaktadır (Evers ve Reid, 2009). Barrett (2015), Maslow'un modelini genişleten ve bir bireyin ihtiyaç düzeyinin her birinin örgütsel bilinç durumu ile uyduğu bir manevi bilinç modeli geliştirmiştir. Maslow'un modelinde insan ihtiyacının en üst seviyesi olan kendini gerçekleştirme, insanın bir örgüt içindeki dönüşüm, uyum, katılım ve birlik deneyimini içerecek şekilde Barrett (2015) ile paraleldir. Bu genişletilmiş modelde, en düşük örgütsel bilinç düzeyi örgütün hayatta kalması ve güvenliği iken, en yüksek örgütsel gerçekleştirme, bireyleri ve kurumu, örgüt oluşturma konusunda çalışanlara anlam ve amaç vermek, benzer düşünen örgütler ile ortaklıklar oluşturmak, çalışanların şefkatli olarak işlerinde kişisel güvensizlik ve sadakat korkusunun ötesine geçmeye teşvik eden etik örgütsel liderliğe odaklanmıştır. Barrett (2015)'e göre gerçekleşen örgütler, toplumu doğrudan etkileyen sosyal adaleti ve çevresel girişimleri içeren faaliyetleri destekler. Barrett (2015) ayrıca, her örgütsel bilinç düzeyinde var olan korkuları tanımlar ve liderlere, örgütlerinin en üst düzeyde örgütsel bilinç düzeyine ulaşmasını istiyorlarsa, korkularının temelinde yatan inançları açıkça tanımalarını ve yapmayı sevdikleri şeye geçiş yapma konusunda destekleyen inançlarla değiştirilmesi gerektiğini söyler. Liderin bilinç durumu ile örgütün tinselliği arasında bir bağlantı vardır. Bu süreç, örgütü ben merkezlikten (ego) diğer merkezliğe (ruh) kaydırır.

2.4.3.1.Örgütsel Tinselliğin Boyutları. Örgütsel tinsellik, Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından bilişsel, kişilerarası, manevi ve gizemsel özellikler taşıyan özel bir durum olarak tanımlanmış ve dört alt boyutla kavramsallaştırılmıştır. Bu boyutlar; işe tutkunluk, topluluk hissiyatı, manevi bağ ve gizemli deneyimdir. Bu araştırmada Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen İşyerinde Maneviyat Ölçeği kullanıldığı için araştırma bulguları bu boyutlar altında ele alınmıştır. *İşe tutkunluk boyutu*, kavramın bilişsel özelliğini temsil eder.

İşe tutkunluk ulvi amacı vurgulayan anlamlı bir işe sahip olma inancını, yoğun iyi oluş halini, özgün olma hissiyatını ve kişinin değerleri ve inançları ile işi arasındaki uyumu içerir. *Topluluk hissiyatı boyutu*, kavramın kişilerarası ilişkilere dayalı özelliğini temsil eder ve bireyin diğer kişilerle paylaştığı ortak amaç ve bağlılık hissiyatını içerir. *Manevi bağ boyutu* bireyin kendisinden daha büyük, ulu birine/güce bağlanma hissiyatını içerir. *Gizemli deneyim boyutu* ise olumlu enerji ve canlılık durumunu, kusursuzluk hissiyatını, tamamen keyif ve kendinden geçme durumunu içerir.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel tinselliğin farklı boyutlar altında da ele alındığı görülmektedir. Ashmos ve Duchon (2000) örgütsel tinselliği; anlamlı iş, topluluk duygusu ve içsel hayat olmak üzere üç ana boyutta incelemiştir. Petchsawang ve Duchon (2009) ise; öz-farkındalık, anlamlı iş, şefkat ve aşkınlık olarak boyutlandırmıştır. Örgütsel tinselliğin alan yazında en çok değinilen işin anlamı, topluluk hissi, örgütsel değerlere uyum ve içsel hayat boyutları temel niteliktedir. Kişisel düzeyde tinselliğin karmaşıklığı ve araştırmacılar tarafından kullanılan çeşitli kaynaklar göz önüne alındığında, tinselliği tanımlayan standart veya ayrıntılı bir dizi boyut vardır. Aşağıda en yaygın olarak kullanılan boyutlar açıklanmıştır.

İşin Anlamı / Anlamlılık: Örgütsel tinselliğin temel boyutlarından biridir ve bireyin kendi işinde derin bir amaç ve anlam görmesi olarak tanımlanabilir (Ashmos ve Duchon, 2000). Bu boyut, bireysel düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bir işyerinde çalışmaya başlarken, her bir çalışanın kendine has beklenti, arzu ve istekleri söz konusudur. Çalışanların pek çoğu hem kendi hayatlarına anlam katacak hem de insanlığa ve topluma hizmet veriyor olduklarına inandıkları bir işte çalışmak istemektedirler. Bu bağlamda işin, arzu edilen maddi getiriyi sağlamanın ötesinde bir anlamı ve amacı vardır yani iş, çalışılan işyerinde erdemli bir kimlik geliştirmek için bir araçtır. Dahası iş, kişisel tatmin ve bireysel gelişim sağlamanın en iyi yöntemidir. Örgütsel tinselliğin özünde, işin ilginç olmasından ziyade, bireyin anlamlı bir iş arayarak hayatının içsel ihtiyaçlarını karşılaması, bir hayali gerçekleştirme, başkalarına katkıda bulunması gibi daha derin bir amaç ve anlam arayışı vardır (Ashmos ve Duchon, 2000; Neal ve Biberman, 2003; Milliman vd., 2003).

Topluluk Duygusu: Bu boyutta çalışan manevi duygulara sahiptir ve yaptığı işi anlamlandırmıştır. Artık maneviyata sahip çalışan ile onun mesai arkadaşları arasındaki etkileşimlere odaklanmak gerekmektedir. Bu seviyede, maneviyata sahip çalışan; kendi benliği ile diğer çalışanların benliği arasında anlamlı bir bağ kurmakta ve bu bağ sayesinde de aslında benliğini aşan bir yapının (örgüt) önemli bir parçası olduğunu idrak etmektedir. Bu durum tüm

çalışanlar için geçerlidir. Bu sayede çalışanlar kendilerini çalışmaktan mutluluk duydukları mesai arkadaşları ile bir bütün (topluluk) olarak görmeye başlamaktadırlar. Bu topluluğun üyeleri, bir arada çalışırken birbirlerini destekleyerek ortak bir amaç etrafında kenetlenerek takım ruhu oluştururlar. Topluluk duygusu, kişilerin kendilerinden daha büyük bir grubun parçası olma isteğini ifade eder. Bu duygu kişilerin bağlanma, ait olma ve güven duygularını kapsayan aidiyet kavramı üzerine kuruludur (Neal ve Bennett, 2000; Milliman vd., 2003; Moore ve Casper, 2006; Sheep, 2006). İnsanlar, kendi değerleriyle uyumlu bir topluluğa inandıklarında, kendilerini o topluluk ile tanımlamaya başlar ve topluluk amaçları ile kendi amaçlarını bütünleştirir (Gangadharan, 2014).

Örgütsel Değerlerle Bütünleşme / Aşkınlık: Bu boyutta, çalışanların değerleri (manevi, dini, kültürel) ile çalıştıkları örgütün hedef ve amaçları arasında olumlu bir ilişki kurulmaktadır. Yüksek örgütsel bağlılık sayesinde bir gruba/takıma ait çalışanlar örgütün diğer gruplarındaki/takımlarındaki çalışanları ile yapıcı ve karşılıklı fedakarlığa dayalı bir ilişki geliştirmektedirler. Bu ilişki, örgütsel düzeyde hedeflerin yerine getirilmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, tüm çalışanlar, üstlerinin ve yöneticilerinin kendi değer ve inançlarına saygı duyduklarına, kişisel problemlerini onlarla paylaşabileceklerine ve kendilerine insan kaynağı olmanın ötesinde değer verdiklerini düşünerek motive olmaktadır (Neal, 1997; Ashmos ve Duchon, 2000). Aşkınlık, kişinin, kendisini ve kavrayabildiğimiz aklın ve mantığın sınırlarını aşması, insan benliği ötesinde olan ile bağlantı kurmasıdır. Kişinin kendisini aşmasından çok daha üstün varlık veya güç ile farklı bir bilinç boyutunda bütünleşmesi demektir. Aşkınlık durumunda kişide sonu gelmez ve derin bir haz durumu vardır (Le ve Levenson, 2005).

İçsel Hayat: İç dünya vicdani kurallar çerçevesinde kişiyi yönlendiren ve ruhsallığa kaynaklık eden bir içsel kuvvettir (Seyyar, 2008). İç dünya işte veya hayatın her anında davranışlarımızı yöneten ve geleceğimizi yönlendiren bir olgudur. Aynı çevrede yetişen bireyleri benzer veya farklı kılan bireylerin iç dünyasıdır. Kişinin iç dünyası bulunduğu iş ortamında kendini tatmin etmek ister, kişinin işi ve içsel yaşayışı aynı doğrultuda olduğunda kişi yüksek motivasyon gösterir (Duchon ve Plowman, 2005).

2.4.3.2.Örgütsel Tinsellik Modelleri. Araştırmacılar, örgütlerin tinselliğe bakış açısına ilişkin farklı modeller geliştirmişlerdir. Bu kısımda; Giacalone ve Jurkiewicz'in (2010) "Maneviyatın örgütlerdeki rolü nedir?" sorusuna verdikleri cevap; Ashforth ve Pratt'in (2010)

örgütlerin tinselliğe yaklaşımına ilişkin taksonomisi ve Mitroff ve Denton'un (1999) örgütsel tinselliği analiz ettiği modellere yer verilmiştir.

2.4.3.2.1. Giacalone ve Jurkiewicz'in bakış açısı. Giacalone ve Jurkiewicz (2010) geliştirdikleri modelde, örgütsel tinselliğe üç farklı açıdan yaklaşabileceklerini iddia etmişlerdir. Bunlar ilişkisizlik, karşıtlık ve bütünleştirici görüşlerdir. İlişkisizlik görüşüne göre tinsellik ile örgüt arasında herhangi bir ilişki yoktur. Örgüt ve tinsellik kavramlarının ne kavramsal çerçeveleri herhangi bir noktada kesişmektedir ne de retorikleri arasında herhangi bir bağ söz konusudur. Birinde ortaya çıkan bir değişikliğin, diğeri üzerinde hiçbir etkisi yoktur. Karşıtlık görüşüne göre, tinsellik ile örgüt arasında herhangi bir ilişki olmamalıdır. Bu bakış açısını savunanlar, pozitivist dünya görüşüne sahip örgütler ile kanıtlanamayan manevi inançlar arasında açık bir çelişkinin olduğunu dile getirirler ve tinselliğin örgütsel düzeyde yerinin olmadığını savunurlar. Bütünleştirici görüşe göre ise tinsellik ile örgüt arasında anlamlı bir ilişkinin olduğuna inanılır ve tinsel değişkenlerle örgütsel sonuçlar arasında incelenmesi gereken nedensel bir ilişkinin (tinsel değişkenlerdeki değişikliklerin örgütsel sonuçları etkilediğini) varlığına vurgu yapar (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010).

2.4.3.2.2. Ashforth ve Pratt'in bakış açısı. Ashforth ve Pratt'e (2010) göre, örgütler, tinselliğe bakışına göre üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar izin veren örgüt, yöneten örgüt, eşlik eden örgüttür. İzin veren örgütler, çalışanlarına herhangi bir dünya görüşünü dayatmazlar. Bu örgütler, tinselliğin iş üzerindeki etkisi konusundaki yetkiyi tamamen çalışana bırakmışlardır. Çalışanın manevi aktivitede bulunup bulunmaması tamamen kendi iradesine bağlıdır. Yöneten örgütte, çalışanlarına, örgüt çapında kabul gören manevi ve/veya dini inanç ve normları dayatmakta sakınca görmez. Bu yapıda, örgütsel tinsellik tavandan tabana (top – down process) doğru yürütülen bir süreçtir ve manevi ve/veya dini farklılıklara izin verilmez. Eşlik eden örgütte tinselliğe örgütün sosyal yapısı sağlama için faydalanılabilecek bir araç olarak bakılır. Farklı manevi inanç ve pratiklerin aynı ortamda bir arada bulunmaları bir tehdit değil fırsat olarak görülmektedir. Bu yapıda tinsellik süreci tabandan tavana (bottom – up process) doğru işleyen bir süreçtir (Ashforth ve Pratt, 2010).

2.4.3.2.3. Mitroff ve Denton'un bakış açısı. Mitroff ve Denton (1999) tinselliği, örgütsel düzeyde analiz ederek beş farklı model geliştirmiştir. Bunlar; dini örgüt, evrimsel örgüt, geri kazandıran örgüt, sosyal sorumluluk sahibi örgüt, değer temelli örgüttür. Dini örgüt, tinselliği görmezden gelerek sadece dini inanç ve pratikler ile ilgilenir. Evrimsel örgüt, dikkatini yalnızca varoluşsal manevi sorunlara yöneltir dini normlar ve pratikler bu örgütün ilgi alanına girmez.

Geri kazandıran örgüt, çeşitli bağımlılıklardan (işkoliklik, alkol ve madde bağımlılığı, kontrolsüz öfke gibi) etkilenen çalışanlarını manevi pratiklerle iyileştirip onları geri kazanmaya yoğunlaşır. Sosyal sorumluluk sahibi örgüt, genellikle makro düzeydeki toplumsal sorunlara (kadına şiddet, gençlerin nitelikli eğitim almaları, çevre kirliliği, toplumsal huzur gibi) eğilirken, mikro düzeyde yani örgüt içerisinde çalışanlarını; maneviyatlarını sergileyip sergilememe konusunda serbest bırakır. Değer temelli örgüt, önceden belirlenmiş pozitivist iş normlarına sahip oldukları için bu normlar ile çelişen her türlü manevi ve/veya dini ifade ve pratiğe örgütlerde izin vermez (Mitroff ve Denton, 1999).

Örgütsel tinsellik, okul sorunlarının çözümünde öğretmenlere destek sağlayabilir (Cook, 2017). Öğretmenlerin öğrettikleri öğrencilerin yaşamları üzerinde bir etkisi olduğu için onların kalplerini ve ruhlarını önemsemek sadece öğretmenlerin kendi iyiliği için değil aynı zamanda çocukların, ailelerin ve toplumun iyiliği için de önemlidir (Forsythe, 2016). Bir araştırmaya göre tinsellik; öğretmen liderliğine, etkili öğrenmeye ve dinamik örgütsel yaşama fayda sağlar (Boone, Fite ve Reardon, 2010). Öğretmenler, öğrenme toplulukları yaratan zanaatkarlardır. Etkili öğretmenler, kendi coşku ve vizyonlarını yansıtan, öğrenci gelişimi için derin bir anlayışa ve tutkuya sahiptir (Forsythe, 2016). Okullarda örgütsel tinsellik, diğer örgütlerde olduğu gibi, öğretmenlerin işlerinde anlam ve daha yüksek bir amaç bulmalarını sağlayan bir anlayışın yanı sıra, iç dünyalarını kabul ederek işlerinde bütünsel bir zevk duygusunu içerir. Örgütsel tinsellik, bir okul içinde bir zincirde halka olarak hizmet veren öğretmenlerle, öğrenciler ve toplumun geleceği için üstün ve anlamlı bir amaca hizmet etme sürecini kapsar. Tinsellik, hayatta anlam arama ve nihai amaç merceğinden bakıldığında, öğretmenlerin öğrettiklerine anlam yaratmada bir temel görevi görür (Gibson, 2011). Ancak bazı araştırmalara göre öğretmenler genel olarak işlerinden memnun değiller (Forsythe, 2016). Van Soelen (2013) bu konuya değinerek, bir meslek olarak eğitimin uzun vadeli başarı açısından eksiklikleri olduğunu ve eğitimcilerin karmaşıklığı profesyonel bir normal durum olarak kabul ettikleri için şikayetler ve tartışmalarla ilgilenmek için biraz zaman harcamaları gerektiğini vurgulamıştır. Aslında, anlamı ve kutsallığı ile öğretim, her şeyden çok daha güçlü bir motive edicidir.

2.4.4.Örgütsel Tinsellik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.4.4.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar. Mert ve Uludağ (2011) güvenlik sektöründeki çalışanlar ile yaptıkları çalışmada çalışanlarının tinsel değerlerini ve bu değerleri örgütleri ile nasıl bütünleştirdiklerini incelemişlerdir. Araştırmada, çalışanların tinsellik

temelinin erken aile döneminde edindikleri değerlerle atıldığı ve daha sonra edinilecek değerlerin bu temel üzerine kurulduğu sonucuna ortaya çıkarılmıştır. Büte (2018) yaptığı çalışmada, algılanan işyeri maneviyatının bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerini tespit etmiştir. Algılanan işyeri maneviyatının düşmanca davranışlar, engelleme davranışları ve açık saldırganlık davranışları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak algılanan işyeri maneviyatı eksikliğinin örgüt içi saldırgan davranışların önemli nedenlerinden biri olduğu ortaya çıkmıştır.

Ünal ve Turgut (2015) özel ve devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler ile yaptığı çalışma ile örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat deneyimine katkısını incelemiştir. Araştırma sonucunda kadınsı ve erkeksi örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat deneyimi üzerinde anlamlı katkısının olduğu bulunmuştur. Ayrıca, kadınsı örgüt kültürünün iş yerinde maneviyat üzerindeki katkısı erkeksi örgüt kültürüne nazaran daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz, Çelik ve Ulukapı (2015) üniversitedeki araştırma görevlileri ile yaptıkları çalışmada, görevlilerinin tinsellik algılarının iş stresi düzeyleri üzerindeki etkisi ve söz konusu etkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolünün tespit etmeyi amaçlamıştır. Analiz sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin tinsellik algılarının iş stresi düzeyleri üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu, ayrıca aracı değişken birey-örgüt uyumunun söz konusu etkide tam aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Emhan ve Çayır (2010) girişimciler ile yaptıkları çalışma ile sahip olunan tinsel değerlerin, stres karşısında bireye manevi destek sağlaması, olaylara anlam yüklemesi ve ikna edici çözüm önerileri sunması açısından stresle başa çıkmada önemli rol oynadığını bulmuştur. Özkalp, Kirel, Sungur ve Özdemir (2008) de yöneticiler ile yaptıkları çalışmada tinsel değerlere sahip olan bireylerin daha pozitif ve mutlu olduğunu, bu değerlere sahip olmayanların ise düşük moral ve iş stresine daha çok maruz kaldıklarını yaptıkları araştırma ile ortaya koymuştur.

2.4.4.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar. Danish, Saeed, Mehreen, Aslam, ve Shahid (2014) yaptıkları çalışmada çalışan katılımı ile örgütsel tinsellik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, ödül sisteminin çalışanların performansını attırmada anahtar faktör olduğunu ve örgütsel tinsellik ile çalışan katılımı ile arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Jaichitra ve Srinivasan (2017) örgütsel tinsellik ile örgütsel bağlılık, bireysel verimlilik ve rol içi performans arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda, bireyin sahip olduğu örgütsel tinselliğin, işe bağlılığına ve bireysel verimliliğin yanı sıra rol içindeki performansına önemli katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmalar, örgütsel tinselliğin daha yüksek seviyelere sahip olan örgütlerin, çoğu zaman, çalışanların üretkenliği ve performansının daha yüksek seviyelerde olduğunu

göstermiştir (Chakraborty vd., 2004; Garcia-Zamor, 2003; Marques, 2005). Örgütsel tinselliği teşvik eden birkaç şirketin çalışmasına göre, genel örgütsel tinsellik ile örgütsel performans arasında yüksek düzeyde bir korelasyon olduğu sonucuna varılmıştır (Chakraborty vd., 2004; Garcia-Zamor, 2003; Marques, 2005). Araştırmalar, kişinin tinselliğinin işyerindeki stres etkeni algısını azaltmaya yardımcı olduğunu ve böylece sağlıklı yaşam hissine katkıda bulunduğunu göstermektedir (Csiernik ve Adams, 2005). Bir örgütte tinselliğin etkisi ve rolüyle ilgili çeşitli çalışmalara göre, örgütsel etkinlik ve verimliliğin kolaylaştırılması (Klenke, 2003; Duchon ve Plowman, 2005), uygun örgütsel değişim, (Fry, 2003), örgütsel gelişim (Pawar, 2009), çalışanların sağlığı ve bireyler için yaşamda anlam duygusu sağlaması (Hayden vd., 2008) tespit edilmiştir.

Birçok çalışma, örgütsel tinsellik ile çalışan bağlılığı (Milliman vd., 2003; Crawford vd., 2009), işi bırakma niyeti, içsel iş tatmini, (Crawford vd., 2009), işe katılım, (Crawford vd., 2009; Word, 2012) ve iş birimi performansı (Petchsawang ve Duchon, 2012) arasında ilişki bulmuştur. Bazı araştırmacılar da (Ashmos ve Duchon, 2000; Driver, 2005), örgütsel tinselliği el değiştirme, yeniden yapılanma ve toplu işten çıkarma vb. büyük çaptaki örgütsel değişiklikler ile başa çıkabilmede çalışanın başvurduğu güvenli bir sığınak olarak görmektedirler. Aynı araştırmacılar, manevi yönlerini iş hayatına taşıyan çalışanların, daha yaratıcı ve yapıcı olduklarını da eklemişlerdir. Fry ve Slocum'a (2008) göre örgütsel tinselliğin eksikliği, çalışanların kendilerini çalıştıkları kurum ile özdeşleştirmelerini engellemektedir. Fagley ve Adler (2012) örgütsel tinsellik sayesinde çalışanlara kazandırılan topluluk duygusunun örgüt içinde ortaya çıkabilecek sinizm ve güvensizlik gibi yıkıcı duyguları azaltabileceğini belirtmişlerdir.

Reich (1981) yaptığı araştırmada, yaptıkları işi anlamlandıran çalışanların, işlerini kendilerine yapılan ödemededen ibaret görmediklerini, bu yüzden de daha çok çaba sarf ettiklerini ortaya koymuştur. Yapılan diğer bir çalışma (Freshman, 1999) örgütsel tinselliğin çalışanların bireysel yaratıcılığını arttırdığını ortaya çıkarmıştır. Bazı araştırmacılar ise (Krahnke, Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Nazir ve Malik, 2013) örgütsel tinselliğin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına olumlu katkı sağlayıp, kişisel gelişimlerine aracılık ettiğine dair bulgulara ulaşımlardır. Bu alandaki diğer çalışmalar ise örgütsel tinsellik ile iş stresi (Chand ve Koul, 2012) ve işle ilgili hayal kırıklığı (Kolodinsky vd., 2008) arasında negatif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. McLaughlin (1998) ve Hong (2012), örgütsel tinselliğin artmasının, çalışanların işlerini bırakma niyetlerinde düşüşe yol açtığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel tinsellik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar (Kolodinsky vd., 2008; Pawar, 2009; Usman ve Danish, 2010; Altaf ve Awan, 2011; Van der Walt ve De

Klerk, 2014; Malik, Riaz ve Nazir, 2015) aralarında çok güçlü bir pozitif ilişkinin olduğunu bulmuştur. Örgütsel tinsellik ile örgütsel bağlılık konusunda çalışan araştırmacıların tümü (Trott, 1996; Delbecq, 1999; Kolodinsky vd., 2008; Pawar, 2009; Nwibere ve Emecheta, 2012; Marschke, Preziosi ve Harrington, 2011; Piryaei ve Zare, 2013; Campbell ve Hwa, 2014; Malik vd., 2015) örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda örgütsel tinsellik ile iş etiği arasında olumlu bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Wagner-Marsh ve Conley; 1999; Emerson ve McKinney, 2010). Diğer yandan, örgütsel tinsellik ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Nur ve Organ, 2006), çalışanların sorumluluk alması (Saks, 2011), örgütsel öğrenme kültürü ve bilgi paylaşımı davranışı (Sorakraikitikul ve Siengthai, 2014) ve de yeniliklere açık işyeri davranışı (Afşar ve Rehman, 2015) arasında da pozitif ilişkiler bulunmuştur. Manevi örgütlere ilişkin ilk araştırma Himmelfarb'a (1994) aittir ve manevi örgüt liderlerinin örgüt performansını arttırdıkları sonucuna ulaşmıştır. Diğer araştırmalarda ise, manevi örgütlerin, diğer geleneksel örgütlere nazaran daha verimli çalıştıkları (Duchon ve Plowman, 2005), kurumsal sosyal sorumluluklar konusunda daha duyarlı oldukları (Giacalone, Paul ve Jurkiewicz, 2005) tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalarda, örgütsel tinsellik ile çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif; iş stresi ile negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Nakisuyi, 2012; Goodarzi ve Kaviani, 2013).

2.5. Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Tinsellik ve Sosyal Rol Kimliği Arasındaki İlişki

Örgütün uzun vadede başarılı ve verimli olmasında, çalışanların benliğinin bir parçası haline gelmiş örgüt üyeliği ve kendini örgüt üyesi olarak tanımlarken gurur duyması etkindir. Örgütsel özdeşleşmenin temelini, insanların bir grupla öz saygılarını geliştirmek ve saygın bir sosyal kimlikleri oluşturmak için özdeşleştikleri fikri oluşturmaktadır. Tajfel ve Turner (1985) insanların olumlu sosyal kimlikleri korumaya çalışıp, kendilerini güçlendiren sosyal fırsatlar yaratarak sosyal saygınlıklarını arttırdıklarını ve sosyal etkileşimi kolaylaştırdıklarını ifade etmektedir. İyi bilinen ve artan toplumsal saygınlığa sahip bir örgüt için çalışmak, çalışan açısından daha olumlu bir dış görünüme katkıda bulunmaktadır. Çalışanlar, örgütün dış imajından dolayı yabancılara çekici geldiğine inandıkça olumlu bir sosyal kimlik oluşturmaktadır (Tajfel, 1982). Araştırmacılar örgütsel saygınlığın bir kişinin sosyal kimliğini örgütle arttırabileceğini savunmaktadır (Dutton ve Dukerich, 1991; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001). Örgüt ile çalışan arasındaki bu bağlantının özünde; bireyin yüksek saygınlığa sahip olduğunu düşündüğü bir grubun parçası olarak kendi saygı ve statüsünü geliştirme arzusu yatmaktadır (Cialdini, Borden, Avril, Walker, Freeman ve

Reynolds, 1976; Dutton vd., 1994). Aksi halde eğer çalışan örgütünün yabancıların gözünde elverişsiz ve saygınlığının düşük olduğuna inandığında örgütün bir parçası olmaktan utanır (Dutton vd., 1994). Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları ile çalışanlar üzerinde utanç veya gurur gibi etkiler yaratan dış çevrenin düşünceleri ile oluşan örgütsel saygınlığın, çalışanların sosya-bilişsel özdeşleşmeleri üzerinde farklı etkilere sebep olabileceği ortaya konulmaktadır.

Örgütsel davranış alanında çalışanın performansını ve verimliliğini artırma yolları, çalışanın olumlu tutum ve davranışlarını ortaya çıkaran unsurların neler olduğu uzun yıllar araştırmaların odak noktası haline gelmiştir. Bu çalışmada örgütsel saygınlık kavramı ile olumlu tutum ve davranışlara yol açan, sosyal kimlik kuramı kapsamında geliştirilen örgütsel özdeşleşme kavramı arasındaki ilişki incelenmektedir. Örgütsel saygınlık kavramı bireysel değerlendirmelere ve düşüncelere dayanmaktadır. Örgütsel faaliyetler ve iletişim örgütün saygınlık seviyesini belirlediğinden, saygınlık aynı zamanda örgütü hem çalışanlar hem de dışarıdaki kişiler için çekici kılan önemli bir araçtır (Ashforth ve Mael, 1992). Örgütsel saygınlık kültürler arasında veya hayata karşı tutumları farklı olan insanlar arasında farklılık gösterebilir. Bu nedenle çalışmada, örgütsel saygınlık görüşleri bireylerin değerlendirmelerine ve algılarına dayanmaktadır. Çalışanların örgütsel saygınlığa ilişkin değerlendirmeleri, çalışanların katılımı ile güçlü bir şekilde ilişkilidir. Örgütsel saygınlığı daha iyi değerlendiren çalışanların, örgütlenme ile daha fazla ilgilenme eğiliminde olmaları daha olasıdır. Özellikle, takdir, güven ve saygı (duygusal temyiz) gibi örgüte karşı iyi hislere sahip çalışanlar, örgütsel faaliyetlere katılmaya ve daha özenli olmaya isteklidir. İyi iş gücü yönetimi, çalışanlara adil muamele, etkin liderlik, açıkça ifade edilmiş bir vizyon ve misafirperver bir çalışma ortamı, çalışanların örgütün geleceğine olan güvenini artırmaya yardımcı olarak çalışanların işe katılımına önemli katkılar sağlamaktadır. Aynı zamanda, davranışsal olarak çalışanların örgütle ilgili olan diyaloglara, karar alma süreçlerine, örgütsel faaliyetlere ve örgütsel gelişime katılması da olasıdır (Men, 2012). March ve Simon (1958), örgüte dışarıdan bakan kişilerin görüşlerinden hareketle, çalışanların örgütlerinin saygınlığının daha önemli olduğunu düşünmeleri halinde örgüt ile daha güçlü olarak özdeşleştiklerini savunmaktadır. Bireysel değerlendirmeye dayanan örgütsel saygınlığın çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri gibi bireyler üzerindeki olumlu etkileri araştırmalar ile ortaya konulmuştur (March ve Simon, 1958; Ashforth ve Mael, 1989; Witting, 2006). Ashforth ve Mael (1989), örgütsel saygınlığın, özdeşleştirme sürecini kolaylaştırdığını ve böylece olumlu performans sonuçlarına neden olduğunu belirtmiştir. İnsanlar, kendini geliştirme gereksinimlerini saygın ve yüksek statülü sosyal gruplarla stratejik özdeşleştirmeler yaparak karşılayabilirler. Bir birey ne kadar gururlu olursa, örgütün kendisi ile o kadar fazla özdeşleşir ve örgütün norm ve değerlerine uygun

hareket eder (Ashforth & Mael, 1989). Bununla birlikte, araştırmalar, özdeşleşmenin pasif bir durum olmadığını, bir faaliyet olduğunu ve insanların örgütlerle ilişkilerini nadiren iyi tanımladığı, bunun yerine değişken, tutarsız ve kararsız dinamikler içerisinde olduklarını belirtmişlerdir (Cheney 1983; Millward, Haslam ve Postmes, 2007).

Örgütlerdeki sosyal kimlik teorisi üzerine yapılan araştırmalar, örgütsel özdeşleşmenin belirli bir sosyal kimlik biçimi olduğunu ve anlam, bağlantı, özgüven ve belirsizliğin azaltılması gibi bireysel ihtiyaçları karşılayabileceğini savunmaktadır (Denhardt, 1987; Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel saygınlığın, bu ihtiyaçlardan dolayı ortaya çıkan örgütsel özdeşleşmenin öncülleri arasında olduğu da araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Mael ve Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994). Bu sebeple, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde örgütsel saygınlık görüşlerinin etkili olacağı düşünülmektedir. Örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalarda, çalışanların sahip oldukları farklılıkların göz ardı edildiği gözlemlenmiştir (Carmeli, 2005). Bu açıdan örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide öğretmenlerin sahip olduğu farklı sosyal rol kimlikleri dikkate alınmıştır. Bu açıdan, örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde sosyal rol kimliğinin kozmopolit ve yerel kimlikleri açısından incelenmesiyle farklı kimlikteki öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide farklılık var ise tespit edilmesi alan yazınına katkı sağlayacaktır. Ulusal alan yazınında, sosyal rol kimliği kavramına yönelik sınırlı sayıda çalışmanın olması ve bu araştırma kapsamında ele alınması ulusal yazına yapılan bir katkı olarak görülmektedir. Örgütsel saygınlığın, kozmopolitlerin, örgüte bilişsel bağlılığında ve örgütsel kimliklerinin desteklenmesinde az da olsa önemli bir rol oynadığı ileri sürülmektedir. Farklı bireylerin farklı nedenler ile aynı örgüt ile özdeşleşebileceği göz önüne alındığında örgütsel özdeşleşmenin kaynağı olan sosyal rol kimlik kuramının çok yönlü bakış açısının da anlaşılmasında yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca sosyal rol kimliğinin değişkenleri olan kozmopolit ve yerel rol kimlikleri ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ne ölçüde etkilediği araştırılmak istenmiştir. Grup ve örgüt üyelerinin, çeşitli ve farklı sosyal rol kimliklerine sahip olduğu dikkate alındığında (Nkomo ve Cox, 1996), bireylerin gruplarına veya örgütlerine bağlılıklarında statü yargısının güçlü bir etkiye sahip olması muhtemeldir. Yani, örgütsel özdeşleşme muhtemelen statü yargılarının ve bir kişinin kimliğinin yönlerinin bir işlevidir (Tyler, 1999). Çünkü sosyal kimlik teorisine göre (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002), saygınlık bir birey için ancak o kişinin benlik kavramına karşılık geldiği ölçüde bir anlamı olabilir. Buna göre, bir bireyin kozmopolit veya yerel bir rol kimliğine sahip olma derecesi, saygınlığa verilen değeri etkilemelidir. Çünkü rol kimliği belirginliği davranışın

önemli bir yordayıcısı olarak görülmektedir (Stryker 1968). Bir kişinin rol kimlikleri, toplumda işgal ettiği roller temelinde eylemini belirlemektedir (Callero, 1985; Stryker, 1987). Rol kimliğinin davranışsal niyetleri öngördüğü bulgusu önceki araştırmalar ile ortaya konulmuştur (Biddle, Bank ve Slavings, 1987; Charng, Pillavin ve Callero, 1988; Sparks ve Guthrie, 1998; Terry, Hogg ve White, 1999). Yapılan araştırmaların sonuçları, bir bireyin kozmopolit/yerel sosyal rol kimliğine göre, saygınlığın, bireyin örgütle özdeşleşmesinde etkisi olduğunu göstermektedir (Fuller, Hester, Barnett, Beu, Frey ve Relyea, 2009). Bu nedenle araştırmada, öğretmenler arasındaki kimlik farklılıklarının saygınlık değerlendirilmesinde örgütsel özdeşleşme üzerinde ne ölçüde ilişkili olduğu incelenmek istenmektedir.

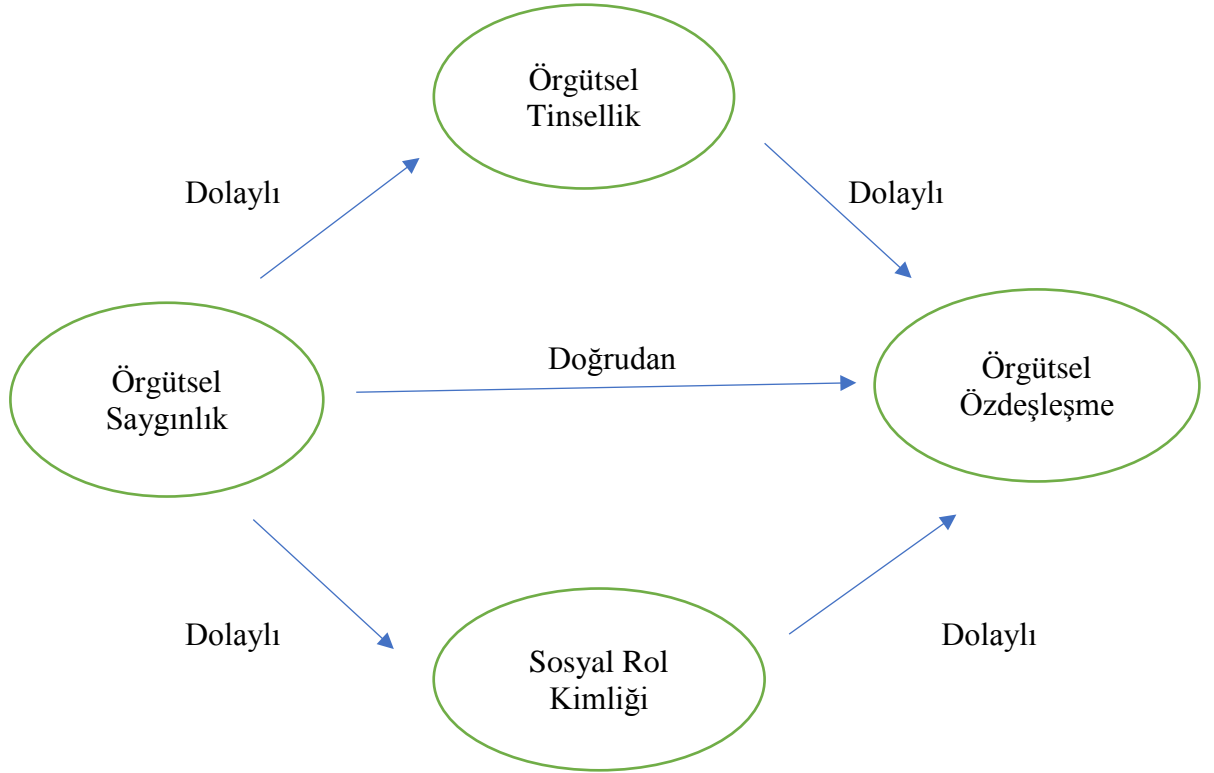
İnsanlar, günümüzde, yaşamlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedir. Örgütlerdeki çalışanlar arasında duygusal, manevi ve zihinsel bağlantılar oluşur (Neal, 2000). Birey iç dünyasının ihtiyaçlarını çalıştığı örgütten karşılamaya isteklidir. Çalışanların bireysel ihtiyaçlarını karşılayan manevi bir vizyon, örgüt ve çalışanlar arasındaki bağı güçlendirir ve çalışanların motivasyonunu, takım ruhunu ve örgütsel hedef ve amaçlara bağlılıklarını güçlendirir (Neck ve Milliman, 1994). Örgütsel tinsellik, çalışanların meslekleri sayesinde kendi iç dünyalarını keşfetmelerine ve toplum ile bağ kurmalara olanak sağlar (Bekiş, 2013). Örgütsel tinsellik son zamanlarda önemli bir konu haline gelmiştir. Bunun sebepleri arasında günümüzde yaygın olan iş yaşam dengesi konusundaki artan endişe gösterilebilir. Ayrıca işyerlerinin örgütsel ve toplumsal değişimler nedeniyle kişisel olmayan ve hatta güvensiz ortamlar haline gelmesi de başka bir sebeptir. İşyerindeki bu güvensizlik, maneviyatın önemini arttırmıştır (Hayden, Barbuto ve Goertzen, 2008). Örgütsel tinsellik örgütsel değerleri birbirine bağlar. Örgütsel tinsellik bireysel değerleri örgütün değerleri ile aynı düzeye getiren, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılmasını içermektedir (Milliman, Gatling ve Bradley-Geist, 2016). Örgütsel tinsellik kavramının öznesi çalışanlar olmasına karşın, çalışanın mesai arkadaşlarıyla, astlarıyla ve yöneticileriyle yaşadığı etkileşimin neticesinde geliştirilen ilişkiler ve bu ilişkilerin örgütün yazılı olmayan normlarına ve örgüt kültürüne etkisi, kavramın örgütsel düzeyde de incelenmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel tinselliği, örgütsel seviyeye taşımak, sadece örgütsel bir altyapı hazırlığı ile sınırlı kalmamakta, aynı zamanda belirli kural ve pratiklerin de örgüt çalışanları tarafından içselleştirilmesini gerektirmektedir (Sheng ve Chen, 2012). Csiernik ve Adams (2002), büyük bir tinsellik anlayışına sahip kişilerin, örgütlerini daha sağlıklı ve gelişmiş olarak algıladıklarını belirtmiştir. Çalışanların işte anlam ve amaç bulduğunda, işlerinde tatmin olmaları ve örgüte daha bağlı hale gelmeleri olasıdır (Joshi ve Jain, 2016). Örgütsel tinsellik sayesinde çalışan ve örgüt arasında uyum, bütünlük, entegrasyon görülmekte, ayrıca örgütsel tinsellik çalışanın kendini gerçekleştirilmesine yol

açmaktadır. Dolayısıyla çalışan işi bir işten daha fazlası olarak görmeye başlar (Johnson, 2009). Bireyler örgüte gelirken birtakım inançlar, değerler ve davranışlara sahiptirler. Örgütteki inanç farklılıklarını tek çatı altında birleştirmek bazen zor olabilmektedir. Örgütün tinsel değerleriyle çalışanların değerleri arasında ne kadar kuvvetli bir uyum elde edilirse, o kadar fazla olumlu davranışlar elde edilir. Örgüt değerlerini benimseyen ve saygı gösteren çalışanlar, örgütlerine karşı daha güçlü bir bağ hissetmektedir (Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz, 2008). Fry ve Slocum'a (2008) göre örgütsel tinselliğin eksikliği, çalışanların kendilerini çalıştıkları örgüt ile özdeşleştirmelerini engellemektedir. Alan yazında örgütsel özdeşleşmede önemli bir faktör olarak görülen örgütsel tinsellik üzerine yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Ancak öğretmenlerin görev yaptıkları okulları saygın değerlendirmesi ile örgüt özdeşleşmesinde, örgütsel tinselliğin aracılık etkisi araştırılmamıştır. Bu nedenle örgütsel tinselliğin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde ne derece etkiye sahip olduğu bu çalışmada ele alınmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik aracılık rolüyle örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki nedensellik ilişkisi belirleneceği için tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. İlişkisel tarama, var olan belli standartlara uyan ölçüleri bulmaktan çok, durumlar arası ayrımların belirlenmesini amaçlar (Karasar, 2012). Bu doğrultuda öğretmenlerin görev yaptıkları ortaöğretim kurumlarının saygınlığına ilişkin görüşlerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolü olduğu düşünülerek oluşturulan araştırma modeli Şekil 3.1.'de verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Şekil 3.1.'de verilen araştırmanın modeli doğrultusunda örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrudan; sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik aracılığıyla dolaylı bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Çalışmada öğretmen görüşlerine göre örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik kavramlarının aracılık ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada örgütsel saygınlık bağımsız değişken, örgütsel

özdeşleşme bağımlı değişken, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik aracı değişken olarak alınmıştır. Doğrudan etki, aracı değişkenin etkisi sabit tutulduğunda, bağımsız değişken bir birim değiştiğinde bağımlı değişkendeki değişimi incelemektedir. Buna karşılık dolaylı etki, bağımsız değişkenin sabit tutulması durumunda aracı değişkendeki değişimin bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki durumu inceler (Robins ve Greenland, 1992; Pearl, 2001). Bu analizlerin gerçekleştirilmesi için “Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)” kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı güz döneminde İzmir ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşmak zor olacağından örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçimi yapılırken tabakalı örnekleme türü tercih edilmiştir. Tabakalı örneklemede, ilk olarak ana kütleli oluşturulan birimlerin incelenecek özellikleri bakımından farklılık göstermesi durumunda benzer özelliklere sahip birimlerin “tabaka” adı verilen alt gruplarda toplanması sağlanır. Daha sonra örneklem; her tabakadan ayrı ayrı basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen örneklemelerin birleştirilmesiyle oluşturulur (Balcı, 2011). Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin her biri bir alt evren olarak düşünülmüştür ve bu grupların kendi içinden örneklem seçilmiştir. İzmir İli merkez ilçelerindeki toplam öğretmen sayısının evren içindeki oranı belirlenmiş ve evrende hangi oranda temsil ediliyorsa örneklem içinde de aynı oranda temsil edilmesi sağlanmıştır. Bu çalışmada İzmir İli devlet ve özel ortaöğretim kurumları olarak iki alt evrene ayrılmıştır. Tabakalı örneklemede, örneklem büyüklüğünü saptamada kullanılan aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır (Cochran, 1962; Akt. Balcı, 2011);

$$n = \frac{\frac{t^2(PQ)}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2(PQ)}{d^2}}$$

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= Serbestlik derecesi

t= Güven düzeyinin tablo değeri (t: 1.96)

PQ= (.50). (.50) = .25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi

Formüle göre yapılan hesaplamalarda tolerans düzeyi .05 güven düzeyi çizelge değeri 1,96 kullanılmıştır. Formüle göre devlet okullarında seçilen alt evreni temsil etmek üzere 8556

öğretmenden en az 315; özel okullarda ise 3618 öğretmenden en az 135; toplamda 450 öğretmenin örnekleme temsil etmesi için bulunması gerektiği hesaplanmıştır. İzmir İli evreninde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan ve araştırmaya dahil edilen öğretmen sayıları Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3. 1. *Okul Türüne Göre İzmir İli Merkez İlçelerde Görev Yapan Öğretmen Sayısı, Oranı ve Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı*

Kurum Türü	Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınması Gereken Öğretmen Sayısı	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı
Devlet	8.556	315	359
Özel	3.618	135	167
Toplam	12.174	450	526

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2020-2021

(https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=327)

Tablo 3.1 incelendiğinde 2020-2021 eğitim döneminde İzmir İli merkez ilçelerindeki devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan örnekleme alınacak öğretmen sayısı 315; özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan örnekleme alınacak öğretmen sayısı ise 135 toplamda 450 öğretmendir. Ancak; ölçeklerin geriye dönmemesi veya değerlendirilemeyecek durumda olması göz önüne alınarak devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan 359; özel öğretim kurumlarında görev yapan 167, toplamda 526 öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir. Analizler sırasında uç değerleri attıktan sonra geriye 460 veri kalmıştır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin kişisel bilgi formuna göre dağılımı Tablo 3.2'de verilmiştir. Öğretmenlerin yaşı, kıdemi, branşı, okulun kuruluş yılı ve öğrenci sayısı sürekli değişkenler olarak alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgi formuna göre dağılımları Tablo 3.2'da verilmektedir.

Tablo 3. 2. Öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formuna Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	292	63,5
	Erkek	168	36,5
	Toplam	460	100
Medeni Durum	Bekar	105	22,8
	Evli	355	77,2
	Toplam	460	100
Yaş	23-33 yaş	93	20,2
	34-44 yaş	181	39,3
	45-55 yaş	148	32,2
	56-65 yaş	38	8,3
	Toplam	460	100
Öğrenim Durumu	Lisans	348	75,6
	Yüksek Lisans	101	23,2
	Doktora	6	1,2
	Toplam	460	100
Kıdem	0-5 yıl	204	44,3
	6-10 yıl	82	17,8
	11-15 yıl	57	12,4
	16-20 yıl	69	15
	21 yıl ve üzeri	48	10,4
	Toplam	460	100
Çalıştığınız Okul Türü	Devlet	307	66,7
	Özel	153	33,3
	Toplam	460	100
Okulun Öğrenci Sayısı	0-500	229	49,8
	501-1000	131	28,5
	1001-1500	71	15,4
	1501 ve üzeri	29	6,3
	Toplam	460	100
Lise Türü	Anadolu Lisesi	233	50,7
	Çok Programlı Anadolu Lisesi	16	3,5
	Fen Lisesi	29	6,3
	İmam-Hatip Lisesi	38	8,3
	Meslek Lisesi	132	28,7
	Güzel Sanatlar Lisesi	2	0,4
	Spor Lisesi	3	0,7
	Sosyal Bilimler Lisesi	7	1,6
Toplam	460	100	
Branş	Sayısal	139	30,2
	Sözel	154	33,5
	Spor	15	3,4
	Sanat	18	3,9
	Yabancı Dil	65	14,1
	Meslek	63	13,7
	Kayıp	6	1,3
	Toplam	460	100

(devamı arkadadır)

Tablo 3. 2. Öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formuna Göre Dağılımı (devamı)

Demografik Özellikler		n	%
Okulun Kuruluş Yılı	1919 ve öncesi	19	4,1
	1920-1939	16	3,5
	1940-1959	23	5
	1960-1979	63	13,7
	1980-1999	91	19,8
	2000-2018	247	53,8
	Kayıp	1	0,2
	Toplam	459	100
Okulun Bulunduğu İlçe	Balçova	7	1,5
	Bayraklı	10	2,2
	Bornova	71	15,4
	Buca	59	12,8
	Çiğli	39	8,5
	Gaziemir	65	14,1
	Güzelbahçe	26	5,7
	Karabağlar	66	14,3
	Karşıyaka	9	2
	Konak	97	21,1
	Narlidere	11	2,4
	Toplam	460	100

Tablo 3.2. incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin; %63'ünün kadın, %77'sinin evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %39'unun 34-44 yaş aralığında ve %75'inin lisans mezunu; %44'ünün işe yeni başlamış ve en fazla 5 yıl çalışmış öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin %66'sının devlet kurumlarında ve %49'u Anadolu Lisesinde çalışmaktadır. Çalıştığı okulun öğrenci sayısı 0-500 arası değişen %49 oranında olan öğretmen araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %33'ü sözel alanında eğitmandir. Araştırmaya en fazla katılan öğretmenlerin %21 oranında Konak ilçesinde çalıştığı görülmektedir. Okulun kuruluş yılları incelendiğinde, 2000-2018 yılları arasında kurulmuş olan olan %53 oranında okul olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması için Kişisel Bilgi Formu; araştırmacı tarafından geliştirilen “Örgütsel Saygınlık Ölçeği”; Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”; Çınar (2018) tarafından geliştirilen “Sosyal Rol Kimliği Ölçeği” ve Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen, Ünal ve Turgut (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilen “İşyerinde Maneviyat Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Geliştirilmesi

Örgütsel Saygınlık Ölçeği, araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Taslak ölçeğin geliştirilmesinde ilk aşama olarak ayrıntılı alanyazın taraması yapılmış ve güçlü bir kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. İlgili alanyazın taraması yapıldıktan sonra 32 maddelik Örgütsel Saygınlık Ölçeği'ne ilişkin madde havuzu oluşturulmuştur. Açımlayıcı faktör analizi için 366 ve doğrulayıcı faktör analizi için 199; toplamda 565 veri asıl uygulamanın yapılacağı bölge dışından toplanmıştır.

3.3.1.1. Kapsam (İçerik) Geçerlilik Analizi

Geliştirilmek istenen ölçeğin konusu alanında yeterlilik sahibi olan en az 5 en fazla ise 40 uzman belirlenmelidir (Yurdugül ve Aşkar 2008). Oluşturulan taslak Örgütsel Saygınlık Ölçeği soruları, kapsam geçerliğinin sağlanması için Eğitim Bilimleri alanında görev yapmakta olan 7 öğretim elemanına sunulmuştur. Belirlenen uzmanlara bir değerlendirme formu ve Örgütsel Saygınlık Ölçeği maddeleri e-posta yoluyla ulaştırılmış ve görüşleri alınmıştır. Kapsam (içerik) geçerliliği, ölçekteki maddelerin yapının yer aldığı alanı yeterince temsil edip etmeme derecesine ilişkin uzman görüşüne dayanmaktadır. Dolayısıyla kapsam geçerliliği ile ilgili kanıt elde etmek için birden çok uzmandan görüş alınmalıdır (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Alan uzmanlarından gelen düzeltmeler ve eleştiriler doğrultusunda ilgisiz maddeler çıkartılmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Yüzey geçerliliği araştırmacı tarafından yapıldıktan sonra taslak Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin madde sayısı 23'e indirilmiştir. Uzman görüşleri sonucunda testin görünüş geçerliğinin olması, yapıyı temsil etmesi ve ilgisiz maddelerin çıkarılması ile taslak ölçeğin kapsam geçerliğinin sağlandığı söylenebilir (Christensen vd., 2015). 23 maddeden oluşan taslak Örgütsel Saygınlık Ölçeği, Kişisel Bilgi Formunu da içerek şekilde online üzerinden Türkiye'nin çeşitli yerlerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı kademe ve okul türünde görev yapmakta olan öğretmenlere sunulmuştur ve 384 öğretmenden veri toplanmıştır. Taslak Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin yapı geçerliliğini saptamak üzere Açımlayıcı Faktör Analizini (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL programları ile analiz edilmiştir.

3.3.1.2. Açımlayıcı Faktör Analizi

Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin yapı geçerliliğini test etmek ve oluşturduğu faktör gruplarını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde amaç, maddelerin birbirleriyle ilgisi olup olmadığını ya da birbiriyle yakın ilişkili maddelerin alt-

setler oluşturup oluşturmadığını belirlemektir. Maddelerin oluşturduğu alt-setlerin sayısı var olan boyutların (faktör) sayısını gösterir (Christensen vd., 2015). Aynı faktörü ölçen maddeler bir araya gelerek gruplar oluşturur ve her faktör grubuna içindeki maddelerin özelliğine göre bir faktör adı verilir. Bu faktörlerden her biri ölçmedeki kuramsal yapıyı ifade eder (Karasar, 2012). 23 maddeden oluşan Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin geliştirilmesinde ilk aşama olarak Türkiye'nin farklı illerinde görev yapmakta olan 384 öğretmenden veri toplanmıştır. Bu veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Çok değişkenli normal dağılıma bakmak için “Mahalanobis Uzaklık Katsayısı” incelenmiştir. Çalışmada uç değerler çıkarılmış ve geriye 366 veri kalmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için 366 veri kullanılmıştır. Sağlıklı analiz yapabilmek için ölçekte yer alan madde sayısının en az beş katı bireye ulaşılması gerektiğini araştırmacı tarafından belirtilmektedir (Kass ve Tinsley, 1979; Tabachnick ve Field, 2000).

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 3.3.'te verilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, öğrenim durumu, kıdemi, çalıştıkları okul türü, kademe, bölge ve okulun öğrenci sürekli değişkenler olarak alınmıştır. Bu veriler analizler sırasında araştırmacı tarafından kategorilendirilmiştir.

Tablo 3. 3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	242	66,1
	Erkek	124	33,9
	Toplam	366	100
Medeni Durum	Bekar	114	31,1
	Evli	252	68,9
	Toplam	366	100
Yaş	23-33 yaş	103	28,1
	34-44 yaş	123	33,6
	45-55 yaş	112	30,6
	56-65 yaş	28	7,7
	Toplam	366	100
Öğrenim Durumu	Lisans	304	83,1
	Yüksek Lisans	59	16,1
	Doktora	3	0,8
	Toplam	366	100
Kıdem	0-5 yıl	55	15
	6-10 yıl	45	12,3
	11-15 yıl	47	12,8
	16-20 yıl	54	14,8
	21 yıl ve üzeri	124	33,9
	Kayıp	41	11,2
	Toplam	366	100

(devamı arkadadır)

Tablo 3. 3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (devamı)

Demografik Özellikler		n	%
Okul Türü	Devlet	336	91,8
	Özel	30	8,2
	Toplam	366	100
Okulun Öğrenci Sayısı	0-500	184	50,3
	501-1000	140	38,3
	1001-1500	26	7,1
	1501 ve üzeri	16	4,4
	Toplam	366	100
Görev Yaptıkları Kademe	Okulöncesi	8	2,2
	İlkokul	85	23,2
	Ortaokul	91	24,9
	Lise	182	49,7
	Toplam	366	100
Bölge	Akdeniz B.	22	6
	Doğu Anadolu B.	16	4,4
	Ege B.	250	68,3
	Güneydoğu Anadolu B.	28	7,7
	İç Anadolu B.	7	1,9
	Karadeniz B.	13	3,6
	Marmara B.	30	8,2
Toplam	366	100	

Tablo 3.3. incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin; %66'sinin kadın, %68'inin evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %33'ünün 34-44 yaş aralığında ve %83'ünün lisans mezunu; %33'ünün 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin %91'i devlet kurumlarında ve %68'i Ege Bölgesi'nde çalışmaktadır. Çalıştığı okulun öğrenci sayısı 0-500 arası değişen %50 oranında olan öğretmen araştırmaya katılmıştır. Öğretmenlerin %49'u lise kademesinde görev yapmaktadır.

Öncelikli olarak, ölçekte yer alan 23 maddenin faktör analizine uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce verilerin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi analizi uygulanmıştır. Veriler üzerinde faktör analizinin yapılabilmesi için Bartlett Küresellik Testi'nin anlamlı çıkması, KMO değerinin 0.60'in üzerinde olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2009). Örgütsel saygınlık ölçeği KMO değeri ve Bartlett Küresellik İstatistikleri Tablo 3.4.'te verilmiştir.

Tablo 3. 4. *Örgütsel Saygınlık Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi istatistikleri*

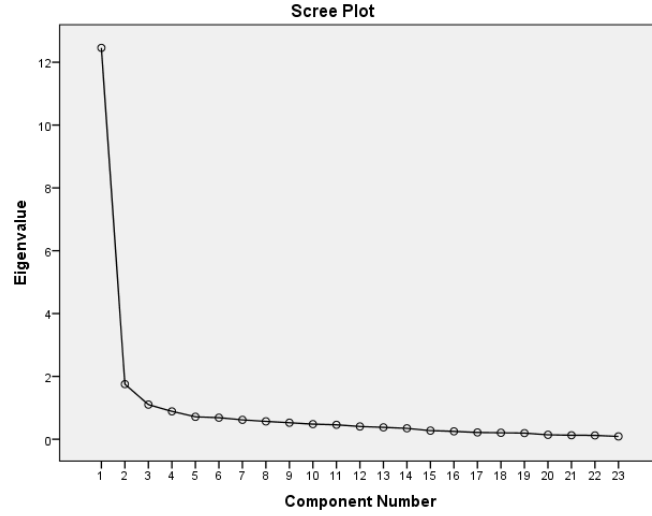
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğunun Ölçüsü		,952
	Ki-kare Değeri	7048,926
Barlett Küresellik Testi	<i>Sd</i>	253
	<i>P</i>	.000

Tablo 3.4 incelendiğinde, analiz sonucunda KMO değeri .952 ve Barlett Küresellik Testi sonucunun [$\chi^2 = 7048,926$; $p < .01$] ve anlamlılık değerinin .000 olması nedeniyle faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan grup büyüklüğünün yeterli ve faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KMO değerinin .80 ile .90 arasında olması örneklem büyüklüğünün çok iyi olduğu anlamına gelmektedir (Pallant, 2001). KMO değeri sonucunda faktör analizine uygun görülen taslak ölçeğe, kaç faktörden oluştuğunu belirlemek üzere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin faktörlere göre açıklanan toplam varyans tablosu Tablo 3.5.'te verilmektedir.

Tablo 3. 5. *Açıklanan Toplam Varyans Tablosu*

Faktörler	Başlangıç Öz Değerleri			Faktör Yükleri Kareler Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	12,458	54,167	54,167	8,171	35,524	35,524
2	1,753	7,622	61,789	4,080	17,740	53,264
3	1,103	4,795	66,584	3,064	13,321	66,584

Tablo 3.5'e göre Açımlayıcı Faktör Analizi uygulanan ölçeğin toplam varyansın %66,584'ini açıkladığı %1 ve üzeri özdeğere sahip üç faktörün olduğu görülmektedir. Bir ölçekte yer alacak faktör sayısının belirlerken faktör analizinde bir alt boyutun öz değeri en az 1 ve daha yukarı olması ve varyansın en az %5ini açıklaması gerekir. Bir ölçeğin toplam varyansının en az %52 olması yeterli kabul edilmektedir (Henson ve Roberts, 2006). Bu çalışmada birinin ölçekte yer alan toplam varyansın en az %5 ini açıklayan faktör sayısı 3 olarak belirlenmiştir. Ölçek boyutlarının özdeğerleri 1. faktör için 12,458; 2. faktör için 1,753; 3. faktör için 1,103'tür. Birinci boyutun açıkladığı varyans %35,524; ikinci boyutun açıkladığı varyans %17,740; üçüncü boyutun açıkladığı varyans %13,321'tür. Üçüncü faktörden itibaren ise toplam varyansa yapılan katkı azalmaktadır. Sadece varyans tablosuna bakılarak ölçek geliştirmede sağlıklı bir karara varılamayabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2016), bu yüzden yamaç birikinti grafiği incelenmelidir. Döndürme öncesi yamaç birikinti grafiği Şekil 3.2'de verilmiştir.



Şekil 3.2. Döndürme Öncesi Yamaç Birikinti Grafiği

Şekil 3.2’de görüldüğü gibi Y ekseninden X eksenine gelen eğim üçüncü noktadan sonra plato yapmaktadır. Bu durum üçüncü noktadan sonraki bileşenlerin varyansa yaptığı katkının küçük ve yaklaşık olarak aynı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bunun sonucunda ölçeğin faktör yapısının 3 olduğuna karar verilmiş, ve ölçeğe 3 faktörlü olarak tekrar AFA yapılmıştır. Üç faktörlü yapı analiz edilirken faktör yük değerlerindeki varyansların maximum olmasını sağlayan çok kullanılan bir dik döndürme tekniği olan varimax döndürme tekniği (Tabachnick ve Fidel, 2007) kullanılmıştır.

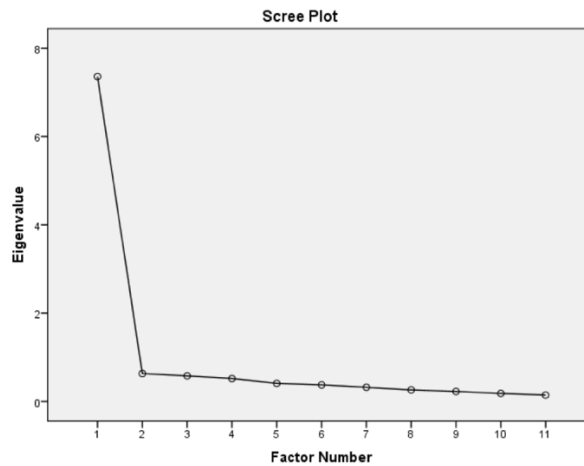
Analiz sürecinde faktör yük değeri .45 olarak alınmıştır. Çünkü faktör yük değeri .45 olan bir maddenin açıkladığı varyans %20’dir ve bu da maddenin ölçmek istenen özelliği “orta” derecede ölçtüğünün göstergesidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bununla birlikte maddelerin faktör yük değerine karar vermede örneklem büyüklüğü de etkilidir. KimYin (2004) faktör yükü değerlerinin örneklem büyüklüğüyle ilişkili olduğunu belirtmiştir (Şencan, 2005). Buna göre, faktör yükü .30 olan maddelerin ölçeğe alınması için örneklem büyüklüğünün en az 350; .40 faktör yükü için 200; .50 faktör yükü için 120; .60 faktör yükü için 85; .70 faktör yükü için 60 kişilik bir örneklem yeterlidir (Şencan, 2005). Buna göre örneklem büyüklüğü 366 olan bir ölçüm için maddelerin faktör yük değerinin .45 alınması uygun görülmüştür. Daha sonra maddelerin hangi alt boyutlara ayrıştığını gösteren dönüştürülmüş bileşenler matrisi uygulanmıştır. Analiz sürecinde faktörler arası binişiklik gösteren maddeler (md.1, md.3, m.6, md.9, md.11, md.16, md.17, md.18, md.19, md.20, md.21 ve md.22) ölçekten çıkarılmıştır. Maddeler ölçekten çıkarılırken her bir madde tek tek çıkarılmış ve her maddeden sonra AFA tekrar edilmiştir. Buna göre ölçekte 11 madde kalmıştır.

11 madde ve bir boyuttan oluşan ölçekte maddelerin faktör yük değerleri .884 ile .691 arasında değişmektedir. Taslak ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %66,894' tür. Taslak ölçek ifadelerinin faktörler altındaki dağılımları ve ağırlıkları Tablo 3.6.'da verilmiştir.

Tablo 3.6. İfadelerin Faktörler Altındaki Dağılımları ve Ağırlıkları

İfadeler	Faktör
	1
S12	,884
S13	,880
S5	,863
S23	,859
S2	,844
S7	,837
S14	,835
S15	,798
S10	,774
S8	,705
S4	,691

Bir ölçme aracında bulunan maddelerin kaç alt başlık altında toplanacağını belirlemede ve aynı zamanda bunlar arasındaki ne tür bir ilişki olduğunu saptamada açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılır. Belirli alt faktörlerde ve boyutlarda toplanabilir. Bunu belirlemek için kullanılan faktör analizine açımlayıcı faktör analizi; açımlayıcı faktör analizi sonucu oluşan modelin, yapının doğrulanıp doğrulanmadığının saptanmasına da doğrulayıcı faktör analizi denir (Sönmez ve Alacapınar, 2016). Bu veriler üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekteki 11 madde ile tekrar AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan ölçeğin yapısına ilişkin döndürme sonrası yamaç birikinti grafiği Şekil 3.3'te verilmiştir.



Şekil 3.3. Döndürme Sonrası Yamaç Birikinti Grafiği

Şekil 3.3'te yer alan döndürme sonrası yamaç birikinti grafiği incelendiğinde ilk dikey çizgiden sonra grafik yatay hale gelmiş ve ölçeğin tek boyutlu olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca boyut sayısına karar vermek için paralel analiz kullanılmıştır. Scree plot grafiği, paralel analizin sonuçlarını özetlemek için bir grafik yöntemidir. Scree Plot şemasına göre ölçekteki maddeler 1 faktör altında toplanmaktadır. Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin madde analizini yapabilmek için madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Madde toplam korelasyonları .30'dan büyük olmalıdır. Field (2005), madde toplam korelasyonlarının .30'dan küçük olması durumunda o maddenin diğer maddelerle aynı yapıyı ölçmediğini, yani maddenin ölçeğin geri kalanıyla zayıf bir korelasyon gösterdiğini belirtmiştir. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yük değerleri, ortalama, standart sapma ve madde toplam korelasyonları Tablo 3.7'de verilmektedir.

Tablo 3.7. Maddelerin Faktör Yükleri ve Toplam Korelasyon Değerleri

No	İfadeler	\bar{X}	ss	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
S12	Çevredeki insanlar bu okulda çalıştığım için bana imrenirler.	2,86	1,366	,878	,871
S13	Çalıştığım okul pek çok yönüyle diğer okulların önündedir.	2,76	1,368	,872	,876
S5	Okulum çevredeki kimselerin gözünde çalışılabilecek en iyi yerlerden biridir.	2,51	1,340	,850	,817
S23	Çevredeki insanlar çalıştığım okulun iyi bir okul olduğunu düşünür.	2,49	1,326	,846	,786
S2	Okulumun çevrede iyi bir itibarı vardır.	2,36	1,263	,828	,750
S7	Diğer okullarda çalışan öğretmenler benim okulumda çalışmayı ister.	2,71	1,352	,819	,838
S14	Okulumdan mezun olan öğrenciler dışarıda itibar görür.	3,05	1,249	,817	,844
S15	Bu okulda çalışmaya devam etmek için sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum.	2,51	1,275	,773	,748
S10	Okulumun olanakları çevredeki insanlar tarafından takdir edilir.	2,60	1,263	,744	,765
S8	Okulumuzun yönetim biçimi çevreye olumlu bir imaj verir.	2,44	1,246	,667	,656
S4	Çevredeki kişilerin okulum hakkındaki iyi düşünceleri beni gururlandırır.	1,92	1,086	,652	,555
Tüm Ölçek için Açıklanan Toplam Varyans: 63,77					

Tablo 3.7. incelendiğinde, ölçekte kalan 11 maddenin toplam korelasyon değerinin en düşük .555, en yüksek .871 olarak hesaplanmıştır. Taslak ölçeğin açıkladığı toplam varyans %63,77'dir. Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini sağlamak için madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Madde ayırt edicilik indeksi değerlerinin .30'un üzerinde olduğu, Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin yüksek ayırt ediciliğe sahip maddelerden oluştuğu söylenebilir.

Homojenliğin göstergesi alfa katsayısı ve madde toplam korelasyonudur. Göstergelerdeki sayıların büyüklüğü, maddelerin daha güçlü birbirleriyle ilişkili olduğu anlamına gelir ve çok boyutlu bir yapının bir boyutunu ölçtüğüne dair kanıt sağlar (Christensen vd., 2015). Büyüköztürk (2009) madde-toplam korelasyonu yorumlamada bazı sınır değerlerin ölçüt alındığını, 0.30 ve üstü olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiğini belirtmiştir. Madde toplam korelasyon sayılarına bakıldığında bütün maddelerin .30 üzerinde olduğu görülmektedir. Maddelerin homojen olduğu ve birbirleri ile güçlü bir ilişkide olduğu görülmektedir. Tablo 3.6'ya göre Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanan ölçeğin toplam varyansın %66,89'unu açıkladığı %1 ve üzeri özdeğere sahip bir faktörün olduğu görülmektedir.

3.3.1.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinde (AFA) veri setiyle uyumlu en iyi modeli bulmak için birçok alternatif model test edilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) ise faktör modelinin istatistiksel anlamlılığı, yani örneklem verisinin modeli doğrulama derecesi test edilmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004). Doğrulayıcı faktör analizi için ayrıca 199 veri toplanmıştır ve analizde kullanılmıştır. Analizde kullanılan verilere ilişkin öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 3.8'de verilmektedir.

Tablo 3.8. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik Bilgiler		n	%
Cinsiyet	Kadın	134	67.3
	Erkek	65	32.7
	Toplam	199	100
Medeni Durum	Bekar	53	26.6
	Evli	146	73.4
	Toplam	199	100
Yaş	23-33	41	20.6
	34-44	81	40.7
	45-55	61	30.7
	56-65	16	8
	Toplam	199	100
Eğitim Durumu	Lisans	141	70.9
	Yüksek Lisans	55	27.6
	Doktora	3	1.5
	Toplam	199	100
Okul Türü	Devlet	154	77.4
	Özel	45	22.6
	Toplam	199	100

(devamı arkadadır)

Tablo 3.8. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Katılımcıların Demografik Bilgileri (devamı)

Demografik Bilgiler		n	%
Kıdem	0-5 yıl	94	47.2
	6-10 yıl	34	17.1
	11-15 yıl	33	16.6
	16-20 yıl	24	12.1
	21 yıl ve üzeri	14	7
	Toplam	199	100
Öğrenci Sayısı	0-500	97	48.7
	501-1000	71	35.7
	1001-1500	24	12.1
	1501 ve üzeri	7	3.5
	Toplam	199	100

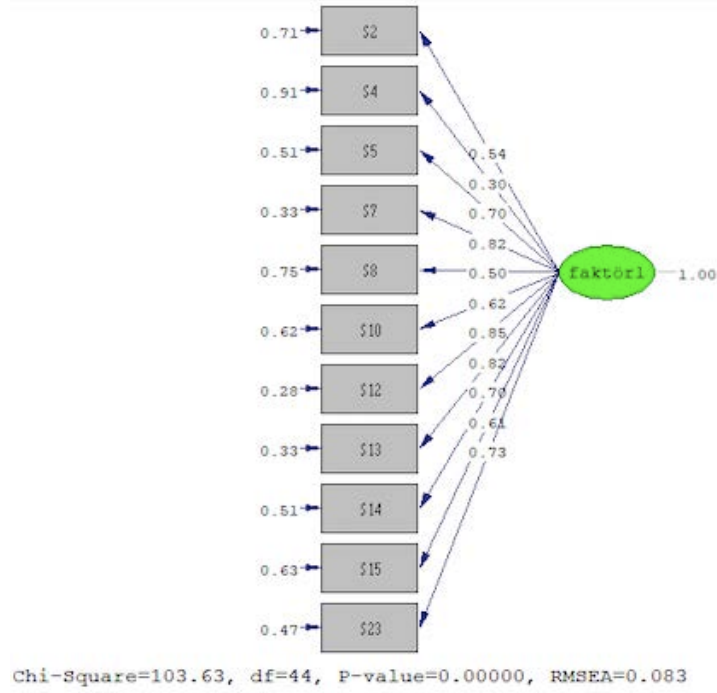
Tablo 3.8 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen öğretmenlerden %67'si kadın, %73'ü evlidir. Öğretmenlerin %40'ı 34-44 yaşları arasındadır ve %70'i lisans mezunudur; %47'si 0-5 yıl kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin %77'si devlet okullarında çalışmaktadır. Öğrenci sayısı 0-500 arasında değişen okullarda görev yapan öğretmen oranı %48'dir.

Yapılan ilk AFA sonucunda 11 maddeden oluşan ve 1 faktörlü yapıya sahip olan taslak ölçeğin var olan faktör yapısını doğrulamak amacıyla 199 veriye doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ilk olarak t değerleri incelenmiştir. Ölçeğe ilişkin t değerleri incelendiğinde, ölçek maddelerinin t değerlerinin 1.96 altında olmadığı görülmüştür. Sınırdaki t değerinin 1.96 olması gerekmektedir (Kline, 2011; Şimşek, 2007). Daha sonra uyum indeksleri incelenmiştir. DFA sonucunda da AFA'da ortaya koyulan yapının doğrulandığı görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kabul edilebilir uyum değerleri ve ölçeğin değerleri Tablo 3.9.'da verilmiştir.

Tablo 3.9. Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri

Uyum indeksi/ Ölçüt	İdeal Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyumsuzluk	Ölçme Aracının Değeri	Uygunluk
X^2	>0.10	0.05≤ ile ≤0.10	<0.05	103.63	İdeal Uyum
X^2/sd	≤ 2	2< ile ≤5	>5	2.35	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0< ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.08	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.91	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0.90≤ ile ≤1.00	0.85≤ ile <0.90	<0.85	0.87	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.98	İdeal Uyum
NFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.96	İdeal Uyum
NNFI-TLI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.97	İdeal Uyum
RMR	0≤ ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.04	İdeal Uyum
SRMR	0.05≤ ile <0.08	0.08≤ ile ≤0.10	>0.10	0.05	İdeal Uyum
IFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.98	İdeal Uyum

Tablo 3.9.'da verilen değerler incelendiğinde ilgili değerlerin Kabul edilebilir ve ideal uyum içerisinde olduğu görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanan Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin, örneklem grubunun büyüklüğüne bağlı olarak model veri uyumunun iyi olduğu söylenebilir. Elde edilen uyum indekslerine göre Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin yapı geçerliğinin doğrulandığı söylenebilir. DFA sonrasında maddelerin faktör yük değerleri ve açıklanan varyans oranları incelenmiştir. Ölçeğin faktör modeli ve standartlaştırılmış değerleri Şekil 3.4'te verilmiştir.



Şekil 3.4. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)

Değişkenler bir aralık ölçeğinde ölçüldüğü ve tek değişkenli normal dağılıma sahip olduğu için Maximum Likelihood (ML) tahmin teknikleri kullanılmıştır. Faktör yükleri 4. maddede .30 ile 12. maddede .85 arasında değişmektedir. Şekil 3.4 incelendiğinde gözlenen değişkenin hata varyansları .28 ile .91 arasında değişmektedir. Elde edilen uyum indeksi değerlerine göre Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin yapı geçerliğinin doğrulandığı söylenebilir.

3.3.1.3. Güvenirlilik Analizleri

İç tutarlılığın en yaygın kullanılan göstergesi alfa katsayısıdır (Cronbach Alpha). Alfa katsayısı .70 ve üzerinde olmalıdır. Yüksek değerler, maddelerin tutarlı olarak aynı şeyi ölçtüğü anlamına gelir. Alfa katsayısı ölçeğin güvenirliliğini ölçmek için kullanılır. Ölçek çok boyutlu olduğunda her bir boyut için ayrı ayrı alfa katsayısı hesaplanmalı ve rapor edilmelidir (Christensen vd., 2015). 11 maddeden oluşan Örgütsel Saygınlık ölçeğinin güvenirliliğini hesaplamak için AFA'da kullanılan 366 veri üzerinden Cronbach Alpha analizi yapılmıştır. Ölçeğin alfa katsayısının .95 olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenirliliği bir başka analiz yöntemi olan ve verilerin iki eşit parçaya bölünerek parçalar arasındaki tutarlılığın incelendiği bir analiz olan iki yarı güvenirliliği (Seçer, 2013) kullanılarak da test edilmiştir. Ölçeğin bütünü için yapılan iki yarı güvenirliliği analizinde ise I. ve II. yarı Cronbach alfa değeri .89 ve .92; Sperman Brown katsayısı ise .93 bulunmuştur. Ölçeğin yüksek derecede güvenilir olması için alfa

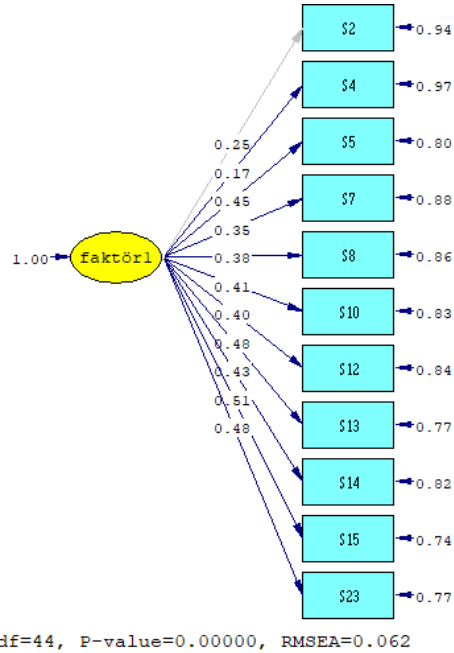
katsayısının .80 ile 1 arasında olması gerekmektedir (Özdamar, 2004). Bu durumda alfa katsayıları dikkate alındığında ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.2. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formunda İzmir İli merkez ilçelerinde devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan 526 öğretmene ulaşılmıştır ve analizler sırasında uç değerleri attıktan sonra geriye 460 veri kalmıştır. Kişisel Bilgi Formunda öğretmenlere 11 soru sorulmuştur. Kişi bilgi formu “Cinsiyet (Kadın/ Erkek), Medeni Durum (Bekar/ Evli), Yaş, Öğrenim Durumu (Lisans/Yüksek Lisans/ Doktora), Kıdem, Branş, Çalıştığınız Okul Türü (Devlet/ Özel), Çalıştığınız Lise Türü (Genel/ Fen/ Anadolu/ Meslek/ İmam-Hatip...), Okulun Öğrenci Sayısı, Okulun Kuruluş Yılı” hakkındaki soruları kapsamaktadır.

3.3.3. Örgütsel Saygınlık Ölçeği

Araştırmacı tarafından geliştirilen Örgütsel Saygınlık Ölçeği 11 ifade ve tek boyutlu bir ölçektir. Ölçek 5’li Likert tipindedir “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Orta Derecede Katılıyorum, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum” şeklindedir. Örgütsel Saygınlık Ölçeği’nin yapısını doğrulamak üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile uyum iyilik değerleri incelenmiştir. Şekil 3.5’te Örgütsel Saygınlık Ölçeği’nin doğrulayıcı faktör analizi modeli yer almaktadır.



Şekil 3.5. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)

Şekil 3.5’te Örgütsel Saygınlık Ölçeği’nin doğrulayıcı faktör analizi incelendiğinde X^2 değerinin 122.20 ve p değerinin 0.00000 ($p<0.01$) çıktığı görülmüştür. Tablo 3.10’da Örgütsel Saygınlık Ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi değerleri ve uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 3. 2. *Örgütsel Saygınlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri*

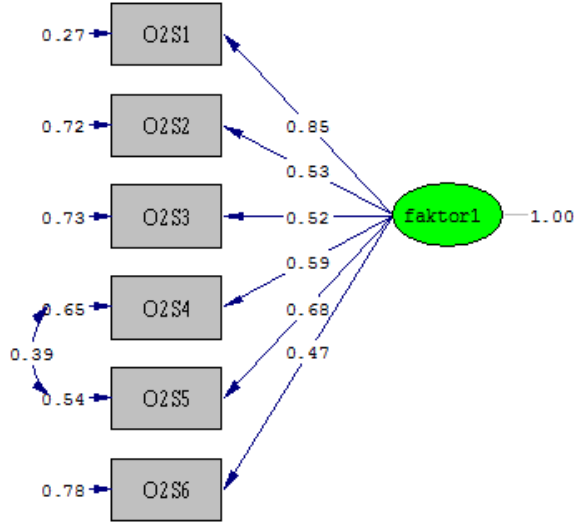
Uyum indeksi/ Ölçüt	İdeal Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyumsuzluk	Ölçme Aracının Değeri	Uygunluk
X^2	>0.10	0.05≤ ile ≤0.10	<0.05	122.20	İdeal Uyum
X^2/sd	≤ 2	2< ile ≤5	>5	2.7	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0< ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.06	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.95	İdeal Uyum
AGFI	0.90≤ ile ≤1.00	0.85≤ ile <0.90	<0.85	0.93	İdeal Uyum
CFI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.90	Uyumsuzluk
NFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.84	Uyumsuzluk
NNFI-TLI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.87	Uyumsuzluk
RMR	0≤ ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.04	İdeal Uyum
SRMR	0.05≤ ile < 0.08	0.08≤ ile ≤ 0.10	>0.10	0.05	İdeal Uyum
IFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.90	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 3.10 incelendiğinde; Örgütsel Saygınlık Ölçeği’nin uyum indekslerinin ‘İdeal Uyum’ olduğu; X^2/sd , RMSEA ve IFI değerlerinin ‘Kabul Edilebilir Uyum’da olduğu ve CFI, NFI ve NNFI-TLI değerlerinde ‘Uyumsuzluk’ olduğu görülmektedir. NNFI indeksi normlaştırılmamış olduğundan zaman zaman bu aralığın dışında da değerler alır (Kline, 2011). Bu sonuçlara göre, model; verilerle mükemmel bir uyum göstermektedir.

3.3.4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

“Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve daha sonradan Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmış olan altı ifadeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin orijinali 5’li Likert tipindedir “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum”. Ancak bu çalışmada “Kararsızım” seçeneği “Orta Derecede Katılıyorum” olarak değiştirilmiştir. Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmış olan çalışmada güvenilirlik katsayısı .87 olarak ifade edilmiştir. Bu araştırmada güvenilirlik katsayısı .79 bulunmuştur. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’nin yapısını doğrulamak üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz ile uyum

iyilik değerleri incelenmiştir. Şekil 3.6'da Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin doğrulatoryıcı faktör analizi modeli yer almaktadır.



Şekil 3.6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 3.6'ya bakıldığında Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin doğrulatoryıcı faktör analizi incelendiğinde X^2 değerinin 31.30 ve p değerinin 0.00012 ($p < 0.01$) çıktığı görülmüştür. Madde 5 ve 4 arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyonlar, model uyumunu iyileştirmek için öneriler doğrultusunda geręekleřtirilen kovaryanslardır (Seçer, 2017). LISREL programı ki-kare değerini düşürecek ve model uyumunu iyileştirecek öneriler vermektedir. Bu öneriler içerisinde küçüklü-büyükü ki-kare değerlerini düşüren değerler yer almakta iken ki-kare değerini 30 ve üstünde düşüren kovaryanslar dikkate alınmıştır. Öneriler doğrultusunda madde 5-4 arasında modifikasyon yapılarak uyum indekslerinde iyileştirme sağlanmıştır. Tablo 3.11'de, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine ait doğrulatoryıcı faktör analizi değerleri ve uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 3. 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri

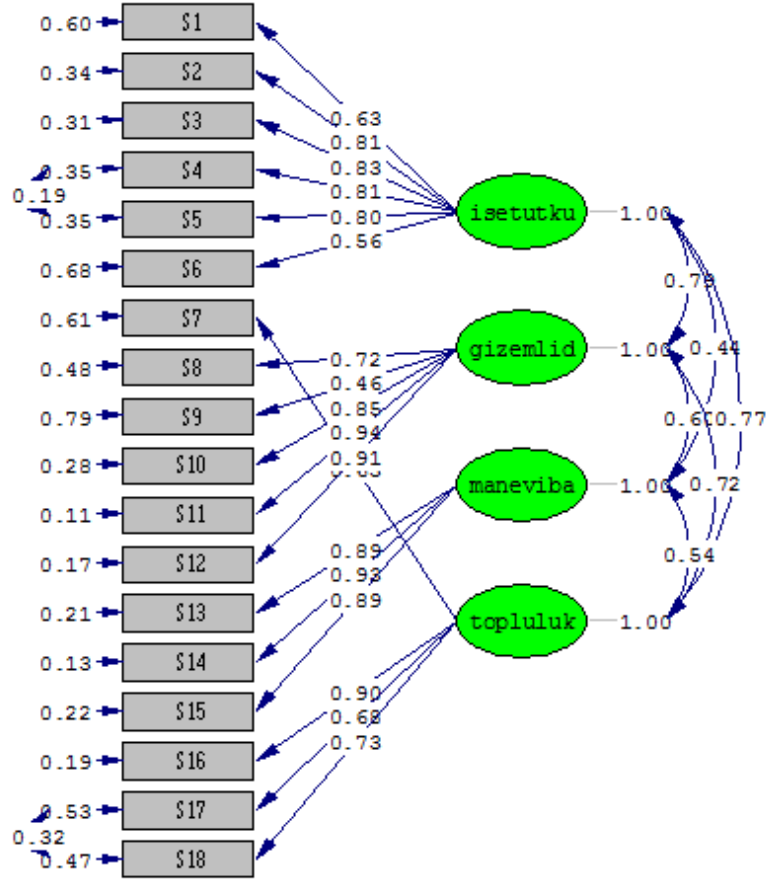
Uyum indeksi/ Ölçüt	İdeal Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyumsuzluk	Ölçme Aracının Değeri	Uygunluk
X^2	>0.10	0.05≤ ile ≤0.10	<0.05	31.30	İdeal Uyum
X^2/sd	≤ 2	2< ile ≤5	>5	3.9	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0< ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.08	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.98	İdeal Uyum
AGFI	0.90≤ ile ≤1.00	0.85≤ ile <0.90	<0.85	0.94	İdeal Uyum
CFI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.98	İdeal Uyum
NFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.97	İdeal Uyum
NNFI-TLI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.96	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	0≤ ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.05	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0.05≤ ile < 0.08	0.08≤ ile ≤ 0.10	>0.10	0.05	İdeal Uyum
IFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.98	İdeal Uyum

Tablo 3.11 incelendiğinde; Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin uyum indekslerinin 'İdeal Uyum' olduğu; X^2/sd , RMSEA, NNFI-TLI ve RMR değerlerinin 'Kabul Edilebilir Uyum'da olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, model; verilerle mükemmel bir uyum göstermektedir.

3.3.5. İşyerinde Maneviyat Ölçeği

Örgütsel tinselliği ölçmek için Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen Ünal ve Turgut (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilen 18 maddelik "İşyeri Maneviyatı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek; tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin orijinali 5'li Likert tipindedir "Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum". Ancak bu çalışmada "Kararsızım" seçeneği "Orta Derecede Katılıyorum" olarak değiştirilmiştir. Ayrıca, bu ölçek eğitim kurumlarında kullanılacağı için bazı maddelere açıklayıcı olması amacıyla "okul" kelimesi parantez içerisinde eklenmiştir. Ünal ve Turgut (2015) tarafından uygulanan ölçeğin güvenirlik katsayısı .93 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin genel güvenirlik katsayısı .94; işe tutkunluk alt boyutu .91; gizemli deneyim alt boyutu .89; manevi bağ boyutu .92 ve topluluk hissiyatı alt boyutu .87 olarak tespit edilmiştir. S1, S2, S3, S4, S5, S6 maddeleri İşe Tutkunluk boyutunu; S8, S9, S10, S11, S12 maddeleri Gizemli Deneyim boyutunu; S13, S14, S15 maddeleri Manevi Bağ boyutunu; S7, S16, S17, S18 maddeleri Topluluk Hissiyatı boyutlarını oluşturmaktadır.

İşyerinde Maneviyat Ölçeği'ne yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve uyum iyilik değerleri incelenmiştir. Şekil 3.6'da İşyerinde Maneviyat Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi modeli yer almaktadır.



Chi-Square=257.93, df=127, P-value=0.00000, RMSEA=0.102

Şekil 3.7. İşyerinde Maneviyat Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 3.7. incelendiğinde İşyerinde Maneviyat Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi incelendiğinde X^2 değerinin 257.93 ve p değerinin 0.000 ($p < 0.01$) çıktığı görülmüştür. Madde 18 ve 17, 5 ve 4 arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyonlar, model uyumunu iyileştirmek için öneriler doğrultusunda gerçekleştirilen kovaryanslardır (Seçer, 2017). LISREL programı ki-kare değerini düşürecek ve model uyumunu iyileştirecek öneriler vermektedir. Bu öneriler içerisinde küçüklü-büyükü ki-kare değerlerini düşüren değerler yer almakta iken ki-kare değerini 30 ve üstünde düşüren kovaryanslar dikkate alınmıştır. Öneriler doğrultusunda madde 5-4 arasında modifikasyon yapılarak uyum indekslerinde iyileştirme sağlanmıştır. Tablo 3.12'de, İşyerinde Maneviyat Ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi değerleri ve uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 3. 4. İşyerinde Maneviyat Ölçeği Doğrulatoryı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri

Uyum indeksi/ Ölçüt	İdeal Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyumsuzluk	Ölçme Aracının Değeri	Uygunluk
X^2	>0.10	0.05≤ ile ≤0.10	<0.05	257.93	İdeal Uyum
X^2/sd	≤ 2	2< ile ≤5	>5	2	İdeal Uyum
RMSEA	0< ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.10	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.78	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0.90≤ ile ≤1.00	0.85≤ ile <0.90	<0.85	0.70	Uyumsuzluk
CFI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.96	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.93	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI-TLI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.95	Kabuk Edilebilir Uyum
RMR	0≤ ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.06	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0.05≤ ile < 0.08	0.08≤ ile ≤ 0.10	>0.10	0.07	İdeal Uyum
IFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.96	İdeal Uyum

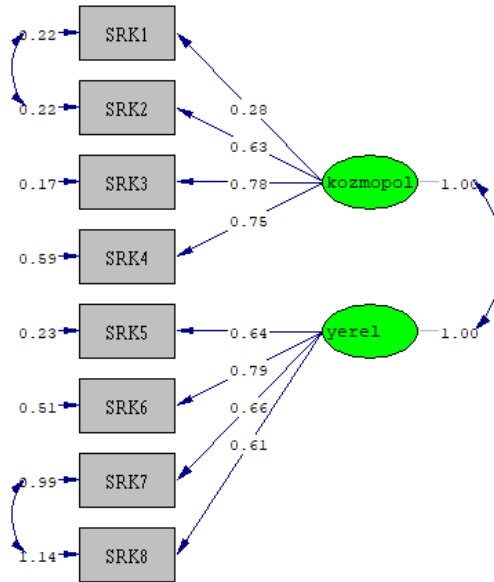
Tablo 3.12 incelendiğinde; İşyerinde Maneviyat Ölçeği'nin ideal uyum sağladığı görülmektedir. Bu değerler verinin teorik modelle iyi uyum sağladığını göstermektedir (Schumacker ve Lomax, 2004). AGFI değerinin uyumsuzluk gösterme nedeni olarak örneklem büyüklüğünün yetersiz gelmesi gösterilebilir. Çünkü AGFI değeri örneklem büyüklüğünden etkilenmekte ve örneklem büyüklüğü arttığında artmaktadır (Raykov ve Marcoulides, 2006).

3.3.6. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği

Sosyal rol kimliğini ölçmek için Çınar (2018) tarafından geliştirilen “Sosyal Rol Kimliği Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin kozmopolitik kimlik ve yerel kimlik olmak üzere iki boyutu vardır. Ölçekte toplam sekiz soru bulunmaktadır. Ölçeğin orijinali 5’li Likert tipindedir “Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum”. Ancak bu çalışmada “Kararsızım” seçeneği “Orta Derecede Katılıyorum” olarak değiştirilmiştir. Sosyal rol kimliği ölçeği iki faktörden oluşmaktadır. Faktörlerin isimleri kozmopolitik kimlik ve yerel kimlik olmak üzere Çınar (2018) tarafından adlandırılmıştır. Ölçeğin; S1, S2, S3 ve S4 maddeleri sosyal rol kimliğinin kozmopolit yönü ile ilişkilidir. Ölçeğin; S5, S6, S7 ve S8 maddeleri sosyal rol kimliğinin yerel kimlik yönü ile ilişkilidir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin toplamı için güvenilirlik katsayısı .76; kozmopolit kimlik alt boyutu için .76 ve yerel kimlik boyutu için .77 olarak tespit

edilmiştir. Yapılan bu araştırmada kozmopolit boyutu için güvenilirlik katsayısı .81; yerel kimlik boyutu için .79; toplam ölçek güvenilirlik katsayısı ise .83 olarak bulunmuştur.

Sosyal Rol Kimliği Ölçeği'ne yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve model ile uyum iyilik değerleri incelenmiştir. Şekil 3.8'de Sosyal Rol Kimliği Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi modeli yer almaktadır.



Chi-Square=54.52, df=17, P-value=0.00001, RMSEA=0.069

Şekil 3.8. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 3.8 incelendiğinde Sosyal Rol Kimliği Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi incelendiğinde X^2 değerinin 54.52 ve p değerinin 0.00001 ($p < 0.01$) çıktığı görülmüştür.

Madde 1 ve 2, madde 7 ve 8 arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyonlar, model uyumunu iyileştirmek için öneriler doğrultusunda gerçekleştirilen kovaryanslardır (Seçer, 2017). LISREL programı ki-kare değerini düşürecek ve model uyumunu iyileştirecek öneriler vermektedir. Bu öneriler içerisinde küçük-büyük ki-kare değerlerini düşüren değerler yer almakta iken ki-kare değerini 30 ve üstünde düşüren kovaryanslar dikkate alınmıştır. Öneriler doğrultusunda madde 1-2 ve madde 7-8 arasında modifikasyon yapılarak uyum indekslerinde iyileştirme sağlanmıştır. Tablo 3.13'te Sosyal Rol Kimliği Ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi değerleri ve uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 3. 5. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri ve Uyum İndeksleri

Uyum indeksi/ Ölçüt	İdeal Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyumsuzluk	Ölçme Aracının Değeri	Uygunluk
X^2	>0.10	0.05≤ ile ≤0.10	<0.05	54.52	İdeal Uyum
X^2/sd	≤ 2	2< ile ≤5	>5	3.2	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0< ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.06	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.94	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0.90≤ ile ≤1.00	0.85≤ ile <0.90	<0.85	0.88	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.96	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.95	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI-TLI	0.97≤ ile ≤1.00	0.95≤ ile <0.97	<0.95	0.93	Uyumsuzluk
RMR	0≤ ile <0.05	0.05≤ ile ≤0.10	>0.10	0.06	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0.05≤ ile <0.08	0.08≤ ile ≤0.10	>0.10	0.06	İdeal Uyum
IFI	0.95≤ ile ≤1.00	0.90≤ ile <0.95	<0.90	0.96	İdeal Uyum

Tablo 3.13 incelendiğinde; Sosyal Rol Kimliği Ölçeği'nin ideal uyum sağladığı görülmektedir. Bu değerler verinin teorik modelle iyi uyum sağladığını göstermektedir (Kline, 2011). NNFI indeksi normlaştırılmamış olduğundan zaman zaman bu aralığın dışında da değerler alır (Kline, 2011).

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma ölçekleri İzmir İli merkez ilçelerinde uygulanmıştır. Ölçekler öğretmenlere uygulanmadan önce ilk olarak Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Eğiti Kurulu'ndan 27.01.2021 tarihinde 68282350/2018/G02 sayılı karar ile; daha sonra da İzmir Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 05.11.2020 tarihinde 12018877-604.02-E.16217116 sayılı karar ile araştırma izinleri alınmıştır. Ölçekler Balçova, Bayraklı, Bornova, Buca, Çiğli, Gaziemir, Güzelbahçe, Karabağlar, Karşıyaka, Konak ve Narlıdere ilçelerindeki ortaöğretimde kurumlarında görev yapan öğretmenlere internet üzerinden gönderilmiş ve cevaplandırılmaları istenmiştir. Veriler Google Forms aracılığı ile toplanmıştır. Ölçekler gönüllülük esasına göre doldurtulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

İzmir ili merkez ilçelerinde devlet ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanan Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, Örgütsel Saygınlık Ölçeği, İşyerinde Maneviyat Ölçeği ve Sosyal Rol Kimliği Ölçeklerinin sonucu elde edilen verilerin betimsel analizlerinde SPSS programı kullanılmıştır. Daha sonra bu analizler

doğrulayıcı faktör analizi yapılmak üzere LISREL programında incelenmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) için AMOS programı kullanılmıştır. Verilerin analizleri sırasında bazı değişkenler araştırmacı tarafından kategorilendirilmiştir. Lise türü değişkeninde Güzel Sanatlar, Sosyal Bilimler ve Spor Liseleri analizler sırasında Diğer başlığı altında kategorilendirilmiştir. Öğrenim durumu değişkeninde Yüksek Lisans ve Doktora kategorileri de analizlerde Lisansüstü başlığı altında kategorilendirilmiştir.

Nicel veri analizi, verilerin düzenlenmesi gibi basit işlemlerden başlayıp karmaşık istatistiksel analizlerden oluşmaktadır (Robson, 2015). Analizler bu doğrultuda adım adım gerçekleştirilmiştir. Veri analizinin ilk aşamasında verilerin istatistik yazılımlarına doğrudan aktarılacak şekilde bir elektronik dosya oluşturulmuş ve veri girişlerinde yaşanacak hataların önüne geçilmiştir. İkinci aşamada veriler; eksik veri, aykırı değerler, normal dağılım, tekli ve çoklu değişme açısından incelenmiştir. Analiz için veriler ayıklama ve seçme sürecinden geçirilmiştir (Robson, 2015). Veriler elektronik toplandığı için ölçek ayarlarında boş madde özelliği kullanılarak ölçeklerde hatalı kodlama ve boş bırakmanın önüne geçilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesinde (YEM); teorinin oluşturulması, modelin belirlenmesi ve modelin test edilmesi aşamaları yer almaktadır (Byrne, 2010). Kapsamlı alanyazın taraması yapılarak problem cümleleri oluşturulmuştur ve bu doğrultuda veriler toplanmış ve verilerin analizi önceden tasarlanan ilişkiler doğrultusunda yapılmıştır. Alanyazın taraması sonucunda araştırmacı tarafından test edilecek bir model geliştirilmiştir. Daha sonra örneklem grubundan elde edilen veriler her bir değişkene ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçme araçlarının yapısı doğrulanmıştır. Son olarak da test edilecek modelin gerçek verilerle uyumu yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiştir. YEM ile teorik model test edilmeden önce ve ölçek yapılarının DFA ile doğrulanması, örneklem büyüklüğünün ve yapısal eşitlik için normallik varsayımlarının kontrol edilmesi gerekmektedir. YEM yapılmadan önce örneklem grubundan elde edilen verilerin çok değişkenli normallik varsayımlarını karşılaması normallik testleriyle incelenmiştir. Bunun için çok değişkenli uç değerleri belirlemek amacıyla Mahalanobis Uzaklığı kullanılmaktadır. Mahalanobis uzaklığı, iki birim değeri veya noktası arasındaki uzaklığı ölçmede iki değişken arasındaki kovaryans veya korelasyon katsayısını da dikkate alan bir uzaklık ölçüdür (Kline, 2011). Genellikle verilerde uç değer olarak $p < .001$ kullanılsa da (Tabachnick ve Fidell, 2013), bu araştırmada kullanılan veri setine eklenen Mahalanobis uzaklık değerleri incelenirken aşağıdaki kriterlere uymayan uzaklık değerlerini gösteren deneklerin veri setinden çıkarılmasını önerilmektedir (Akbulut, 2010);

- 2 yordayan değişken için: 13.82

- 3 yordayan değişken için: 16.27
- 4 yordayan değişken için: 18.47
- 5 yordayan değişken için: 20.52
- 6 yordayan değişken için: 22.46
- 7 yordayan değişken için: 24.32

Bu araştırmada örgütsel saygınlık, örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği, örgütsel özdeşleşmenin yordayıcıları olduğu için üç yordayan değişken için belirlenen 16.27 kritik değeri kesme noktası olarak alınmıştır. Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanarak 16.27 değerinin üzerindeki veriler uç değer olarak belirlenmiştir. Bu sebeple beş veri çıkarılmıştır.

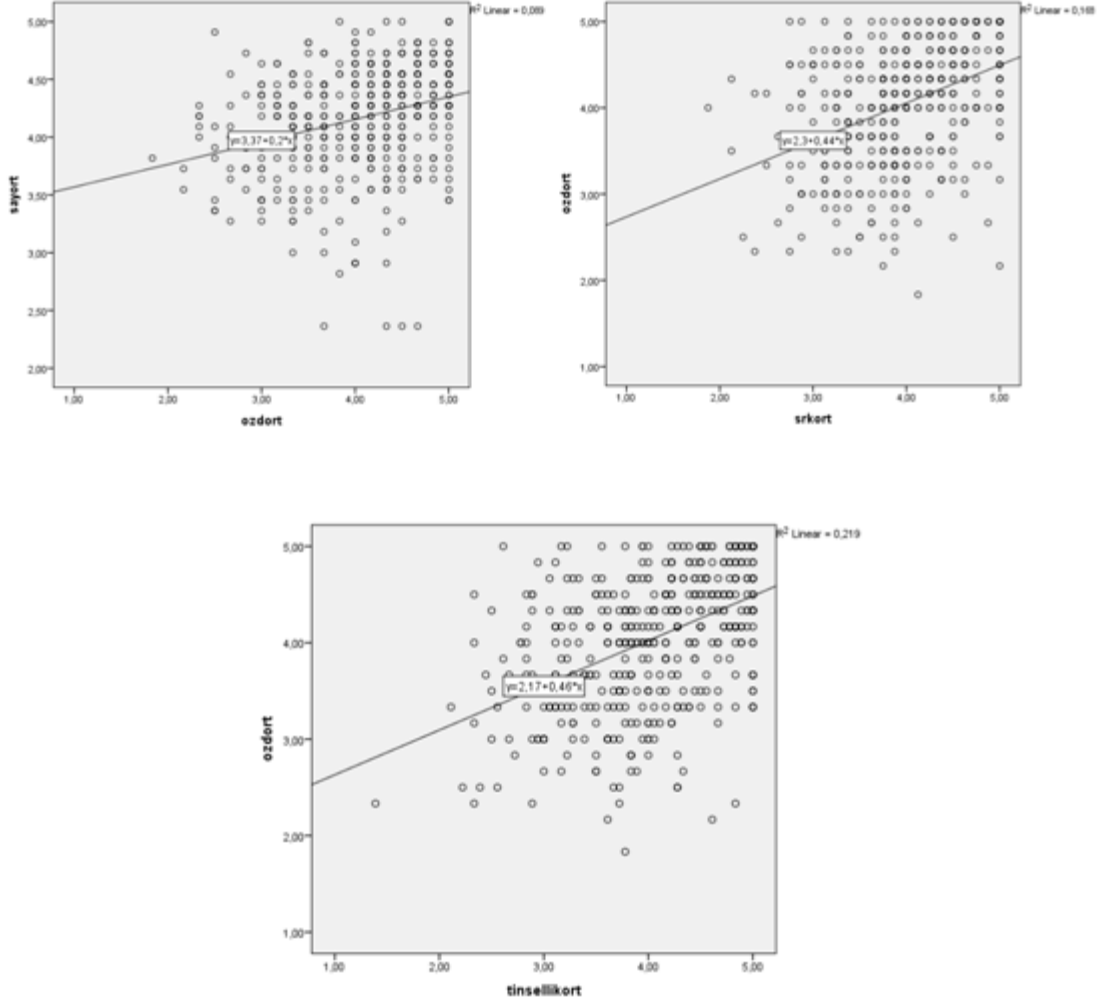
Araştırmada kullanılan örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği ölçeklerine ve boyutlarına hangi istatistiksel tekniklerin kullanılacağını belirlemek üzere normal dağılım gösterme durumları tespit edilmelidir. Verilerin normallik durumlarını tespit etmek için çarpıklık ve basıklık (skewness-kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği ölçeklerinin boyutlarının çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3.14'te verilmiştir.

Tablo 3. 6. Ölçeklerin ve Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları

Ölçek	Boyutlar	Basıklık	Çarpıklık	Dağılım
Örgütsel Saygınlık	-	1,353	-,935	Normal
Örgütsel Özdeşleşme	-	-,397	-,553	Normal
Örgütsel Tinsellik	İşe Tutkunluk	-,394	-,679	Normal
	Gizemli Deneyim	-,298	-,647	Normal
	Manevi Bağ	-,788	-,400	Normal
	Topluluk Hissiyatı	,179	-,781	Normal
Sosyal Rol Kimliği	Kozmopolit	-,018	-,752	Normal
	Yerel	-,574	-,226	Normal

Tablo 3.14 incelendiğinde örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği ölçekleri ve bu ölçeklerin alt boyutları çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normal dağılım göstermektedir. Veri setlerinde çok değişkenli normalliğin değerlendirilirken çarpıklık ve basıklık değerleri için +2 ile -2 kritik değerler olarak alınmaktadır (Kline, 2011). Tablo 3.15 incelendiğinde araştırma değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında değişim gösterdiği görülmektedir. Bu değerler doğrultusunda; örgütsel özdeşleşme ve sosyal rol kimliği değişkenlerinin negatif yönde çarpık ve basık olduğu; örgütsel saygınlığın pozitif yönde çarpık olduğuna ve örgütsel tinselliğin alt boyutu olan topluluk hissiyatı alt boyutunun pozitif yönde basık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çok değişkenli bir analiz olan yapısal eşitlik modellemesinin varsayımlarından birisi de doğrusallıktır. Değişkenler arasında doğrusal ilişki saçılma diyagramı (Scatter plot) ile kontrol edilmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin saçılım grafikleri Şekil 3.9.'da verilmiştir.



Şekil 3.9. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Saçılım Grafikleri

Şekil 3.9.'da verilen saçılım grafiklerinin elips biçiminde olması doğrusallık varsayımının karşılandığına işaret etmektedir (Kabacoff, 2011). Örgütsel saygınlık- örgütsel özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme- sosyal rol kimliği ve örgütsel özdeşleşme- örgütsel tinsellik dağılımlarının doğru yönde olması bu kavramlar arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Saçılım grafikleri incelendiğinde değişkenlerin doğrusallık varsayımını karşıladıkları söylenebilir.

YEM analizinin aranan varsayımlarından bir diğeri çoklu bağlantı probleminin olmamasıdır. Çoklu bağlantı problemi olup olmadığını incelemek için varyans artış faktörleri (VIF) ve tolerans değerleri kullanılmaktadır. Çoklu bağlantı probleminin olmaması için

tolerans değerinin sıfırdan uzaklaşması VIF değerinin ise 10'dan küçük olması beklenir (Kline, 2011). Çoklu bağlantı varsayımına ilişkin sonuçlar Tablo 3.15.'te verilmiştir.

Tablo 3. 7. *Araştırmanın Bağımsız Değişkenlerine İlişkin Tolerans ve VIF Değerleri*

Bağımsız Değişkenler	Boyutlar	Tolerans	VIF
Örgütsel Saygınlık	-	,929	1,076
Örgütsel Tinsellik	İşe Tutkunluk	,289	3,465
	Gizemli Deneyim	,347	2,879
	Manevi Bağ	,614	1,628
	Topluluk Hissiyatı	,368	2,720
Sosyal Rol Kimliği	Kozmopolit	,696	1,436
	Yerel	,521	1,918

Tablo 3.15. incelendiğinde araştırma değişkenlerinin tolerans değerlerinin sıfırdan uzaklaştığı VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilir.

Veri analizlerinin üçüncü aşamasında; araştırmada kullanılacak ölçme araçlarının geçerlilikleri ve güvenilirlikleri bu araştırmada tekrar incelenmiştir. Ölçme araçlarına doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Analizler en yüksek olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Ölçme araçlarının iç tutarlılık güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden kişisel bilgileri (cinsiyet, yaş, okul ve lise türü, branş, kıdem) frekans ve yüzde hesaplanmaları ile betimlemeleri yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel saygınlığa, örgütsel özdeşleşmeye, sosyal rol kimliğine ve örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel saygınlığa, örgütsel özdeşleşmeye, sosyal rol kimliğine ve örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinde cinsiyet, medeni durum, okul türü, öğrenim durumu gibi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için T-Testi (Independent Samples T-Test); yaş, branş, kıdem, okulun büyüklüğü, yaşı gibi değişkenlerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için ise Tek yönlü varyans analizi (One way ANOVA) testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğuna karar verebilmek için varyanslar homojen ise Tukey HSD testi ve farklılaşmanın belirlenemediğı durumlarda ise LSD testinden yararlanılmıştır. ANOVA analizlerinde gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunda, etki büyüklüklerine bakılmıştır. Elde edilen etki büyüklüğü 0,10'dan küçük ise etki düşük; 0,10 ile 0,40 arasında orta; 0,40'tan büyükse yüksek bir etki olduğunu gösterir (Cohen,1992). Etki büyüklüğü hesaplamasında aşağıdaki formül kullanılmaktadır (Fan, 2001; Akt. Kilmen, 2020);

$$\text{Etki Büyüklüğü} = \frac{\text{Gruplar arası kareler toplamı}}{\text{Toplam kareler toplamı}}$$

Veri sayılarının 30'un altında olduğu durumlarda Kruskal Wallis testi ve anlamlı bir fark çıkması durumunda ise Mann Whitney-U testlerinden yararlanılmıştır. Mann Whitney U analizinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunda etki büyüklüklerine bakılmıştır. Etki büyüklüğünün yorumlanmasında aşağıdaki kesim noktaları kullanılmıştır. Elde edilen etki büyüklüğü 0,10'dan küçük ise etki düşük; 0,10 ile 0,30 arasında orta; 0,30'tan büyükse yüksek bir etki olduğunu gösterir (Balcı, 2011). Mann Whitney U testi etki büyüklüğü aşağıdaki formül ile hesaplanmıştır (Cohen, 1962; Akt. Kilmen, 2020);

$$r = \frac{Z}{\sqrt{n}}$$

Örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki korelasyon ile hesaplanmıştır. Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel tinselliğin ve sosyal rol kimliğinin aracı ilişkisini açıklamak için bütünleşik bir model ortaya konulmuştur. Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile incelenmiştir. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekleri analiz ederken öğretmenlerin ölçek maddelerine katılma dereceleri öncelikli olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin katılma dereceleri hesaplandıktan sonra 0,8 geniş aralığı belirlenmiştir. Buna göre Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve İşyerinde Maneviyat Ölçekleri'nde yer alan maddelere ilişkin düzey aralıkları Tablo 3.16'da verilmiştir.

Tablo 3. 8. Ölçeklerde Yer Alan Maddelerin Düzey Aralıkları

Ölçek İsmi	Katılım Durumu	Güçlendirilme Düzeyi	Aritmetik Ortalama Aralığı
Örgütsel Özdeşleşme Sosyal Rol Kimliği Örgütsel Tinsellik	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Düşük	1,00- 1,80
	Katılmıyorum	Düşük	1,81- 2,60
	Orta Derecede Katılıyorum	Orta	2,61- 3,40
	Katılıyorum	Yüksek	3,41-4,20
Örgütsel Saygınlık	Kesinlikle Katılıyorum	Çok Yüksek	4,21- 5,00
	Hiç Katılmıyorum	Çok Düşük	1,00- 1,80
	Az Katılıyorum	Düşük	1,81- 2,60
	Orta Derecede Katılıyorum	Orta	2,61- 3,40
	Çok Katılıyorum	Yüksek	3,41-4,20
	Tamamen Katılıyorum	Çok Yüksek	4,21- 5,00

Tablo 3.16 incelendiğinde Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Ölçekleri için katılım durumunun “Kesinlikle Katılmıyorum- Kesinlikle Katılıyorum” aralığında olduğu görülmektedir. Örgütsel Saygınlık Ölçeği için katılım durumunun “Tamamen Katılıyorum- Hiç Katılmıyorum” aralığında olduğu görülmektedir. Bu aralığa göre düzeyler belirlenmiştir.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ve bu alt problemlere yanıt bulmak üzere verilere uygulanan istatistik tekniklere yer verilmiştir. Verilerden elde edilen bulgular, olgusal ve yargısal olarak ele alınmış ve çıktılarla desteklenmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlığa İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi

Araştırmanın örgütsel saygınlık değişkenine ilişkin alt problem sorusu “Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki örgütsel saygınlığa ilişkin görüşleri nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerini belirlemek üzere veri setine betimsel analizler yapılmıştır. Örgütsel Saygınlık Ölçeği için katılım durumu “Hiç Katılmıyorum-Tamamen Katılıyorum” aralığındadır. Bu aralığa göre aritmetik ortalamalar belirlenmiş ve Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlığa İlişkin Görüşleri (n=460)

Örgütsel Saygınlık Ölçeği		
	\bar{x}	ss
TOPLAM	4,16	,460

Tablo 4.1’de ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık Ölçeği’ne ilişkin görüşleri incelenmiştir ve öğretmenlerin örgütsel saygınlık görüş düzeylerinin genel ortalaması yüksek çıkmıştır ($\bar{x}= 4,16$). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, görev yaptıkları okula ilişkin örgütsel saygınlık görüşlerinin yüksek olduğu ve “Çok Katıldıkları” görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullardan gurur duyduğunu ve toplum içerisinde okullarının iyi bir itibarı olduğunu düşünmektedirler. Görev yaptıkları okullarının diğer okullara göre daha iyi bir konumda olduğunu ve başkalarının da bu okulda çalışmaya istekli olduğunu ifade etmektedirler. Öğretmenlerin kendi okullarının çevre tarafından takdir edildiğini diğer okullardan birçok konuda önde olduğunu düşünmeleri, öğretmenlerin kendilerini geliştirmede ve iyi hissetmelerinde bir faktör olarak görülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve okul türü değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2. *Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Fark
Cinsiyet	Kadın	292	4,15	,460	458	,352	,932	Yok
	Erkek	168	4,17	,460				
Medeni Durum	Evli	355	4,18	,459	458	1,769	,078	Yok
	Bekar	105	4,09	,456				
Öğrenim Durumu	Lisans	348	4,17	,447	453	1,055	,292	Yok
	Lisansüstü	107	4,12	,502				
Okul Türü	Devlet	307	4,15	,463	458	-,540	,590	Yok
	Özel	153	4,18	,454				

* $p < .05$

Tablo 4.2 incelendiğinde, örgütsel saygınlığa ilişkin öğretmen görüşleri arasında; cinsiyet [$t_{(458)} = ,352$ $p > .05$], medeni durum [$t_{(458)} = 1,769$ $p > .05$], öğrenim durumu [$t_{(453)} = 1,055$ $p > .05$] ve öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü (devlet/özel) [$t_{(458)} = -,590$ $p > .05$] değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların saygın olmasına ilişkin görüşü cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve okul türü değişkenlerine göre bir farklılık oluşturmamaktadır. Okulların saygın olarak değerlendirilmesinde bu değişkenlerin bir farklılığa neden olmadığı bulgulanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel saygınlık görüşleri ile yaş ve kıdem değişkenlerini incelemek üzere parametrik bir test olan tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinin yaş ve kıdem değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4. 3. *Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>f</i>	<i>p</i>	Fark
Yaş	23-33 Yaş	93	4,11	,479	3;456	,677	,567	Yok
	34-44 Yaş	181	4,18	,441				
	45-55 Yaş	148	4,18	,461				
	56-65 Yaş	38	4,12	,494				
Kıdem	0-5 Yıl	204	4,13	,443	4;455	2,096	,080	Yok
	6-10 Yıl	82	4,11	,557				
	11-15 Yıl	57	4,16	,409				
	16-20 Yıl	69	4,19	,438				
	21 Yıl ve üzeri	48	4,32	,405				

* $p < .05$

Tablo 4.3 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlık görüşleri üzerinde yaş [$F_{(460)} = ,677$; $p < .05$] ve kıdem [$F_{(460)} = 2,096$; $p < .05$]

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin saygınlık görüşünde yaş ve kıdem değişkenleri ayırt edici etkenlerden değildir.

Öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşleri ile branşları ve çalıştığı ortaöğretim türü, okulun öğrenci sayısı ve okulun kuruluş yılı değişkenlerine göre incelemek üzere ise nonparametrik bir test olan Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinin branş, ortaöğretim türü, okulun öğrenci sayısı ve okulun kuruluş yılı değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4. 4. *Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Anlamlı Fark (U Testi)
Branş	Sayısal	139	232,78	5	3,41	,637	
	Sözel	154	231,91				
	Spor	15	206,73				
	Sanat	18	231,39				
	Yabancı Dil	65	234,43				
	Meslek	63	201,75				
Okulun Kuruluş Yılı	1919 ve öncesi	19	259,42	5	8,80	,117	
	1920-1939	16	193,41				
	1940-1959	23	177,20				
	1960-1979	63	222,72				
	1980-1999	91	253,03				
	2000-2018	247	228,40				
Okulun Öğrenci Sayısı	1.0-500	229	249,80	3	14,20	,003	1-4
	2.501-1000	131	221,21				
	3.1001-1500	71	212,85				
	4.1501 ve üzeri	29	163,26				
Lise Türü	1.Anadolu Lisesi	233	226,95	5	27,67	,000	3-1 3-5
	2.Çok Programlı Ana. Lis.	16	267,34				
	3.Fen Lisesi	29	317,36				
	4.İmam-Hatip Lisesi	38	266,58				
	5.Meslek Lisesi	132	197,13				
	6.Diğer	12	293,08				

* $p < .05$

Tablo 4.4 incelendiğinde; branş [$X^2 (5) = 3,41$; $p < .05$] ve okulun kuruluş yılı [$X^2 (5) = 8,80$; $p < .05$] değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak veriler incelendiğinde; okulun öğrenci sayısı [$X^2 (3) = 14,20$; $p < .05$] ve lise türü [$X^2 (5) = 27,67$; $p < .05$] değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Kruskal-Wallis testi sonrası parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi ve Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan Mann-Whitney U sonucunda 0-500 ile 1501 ve üzeri [$U = 2062,50$; $p < .05$] öğrenci sayısına ve Fen Lisesi ile Anadolu Lisesi [$U = 2020,50$; $p < .05$] ve Fen Lisesi ile Meslek Lisesi [$U = 947,50$; $p < .05$] arasında anlamlı bir fark

bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında görev yaptıkları ortaöğretim kurumunda 0-500 arası öğrenciye sahip olan öğretmenlerin 1501 ve üzeri öğrenciye sahip kurumlarda görev yapan öğretmenlere göre örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Okulların küçük ölçekli olması yönetilmesini ve iç iletişimin akışının daha sağlıklı ve işlevli olmasına neden oluyor olabilir. Okullarının disiplinli ve işleyişte bir aksaklığın olmaması öğretmenlere okullarının daha saygın olduğunu düşündürtebilir. Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin sırasıyla Anadolu Lisesinde ve Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel saygınlığa ilişkin görüşleri daha yüksektir. Fen liseleri toplum tarafından genelde itibarı yüksek olan okullar olarak değerlendirilmektedir. Merkezi sınavlardaki sıralaması ile başarılı öğrencilerin kaydolduğu Fen Liseleri, bu konuda görev yapan öğretmenlere de gurur veriyor olabilir. Bu sebeple Fen Liselerinde görev yapan öğretmenler okullarının diğer okullara göre daha saygın olduğunu düşünmesi beklenen bir sonuçtur.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi

Araştırmanın örgütsel özdeşleşme değişkenine yönelik alt problem sorusu “Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerini belirlemek üzere veri setine betimsel analizler yapılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki sorulara ilişkin görüşleri Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4. 5. *Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Görüşleri (n=460)*

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	
	\bar{x} <i>ss</i>
TOPLAM	4,04 ,702

Tablo 4.5’te, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ne katılım düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okullar ile yüksek özdeşleştikleri söylenebilir ($\bar{x}= 4,04$). Öğretmenlerin görev yaptıkları kurum ile bütünleştikleri anlaşılabilir. Ölçeğin diğer maddelerini incelediğimizde genel olarak katılım düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul ile bütünleştikleri ve “biz” ifadesini kullanarak görevlerini ve okullarını yüksek oranda

benimsedikleri söylenebilir. Toplum içerisinde okullarının iyi bir konumda olmasını istediklerini ve eleştirel veya olumsuz bir yorum, konum içerisinde yer almasının öğretmenleri rahatsız edeceğini belirtmişlerdir. Okulları ile bütünleşen öğretmenler, görev yaptıkları okul hakkında olumlu veya olumsuz yorumların yapılmasını öznel olarak algılamakta ve kendilerine söylendiğini düşünerek övünç veya utanç duymaktadırlar.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin farklı yaş grupları, cinsiyet, öğrenim durumu, öğretmenin çalıştığı okul türü, okulun yaşı ve büyüklüğü ve kıdemleri ile örgütsel özdeşleşme görüşleri üzerindeki farka bakılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim durumları ve çalıştıkları okul türü değişkenlerini incelemek üzere ise parametrik bir test olan T-testi (independent sample T-test) uygulanmıştır. Tablo 4.6’da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve okul türü değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. 6. *Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Fark
Cinsiyet	Kadın	292	4,00	,722	458	1,539	,138	Yok
	Erkek	168	411	,664				
Medeni Durum	Evli	355	4,07	,711	458	1,357	,437	Yok
	Bekar	105	3,96	,668				
Öğrenim Durumu	Lisans	348	4,05	,720	453	,442	,204	Yok
	Lisansüstü	107	4,01	,652				
Okul Türü	Devlet	307	4,01	,726	458	-1,436	,109	Yok
	Özel	153	4,11	,648				

* $p < .05$

Tablo 4.6 incelendiğinde, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin öğretmen görüşleri arasında; cinsiyet [$t_{(458)} = 1,539$ $p > .05$], medeni durum [$t_{(458)} = 1,357$ $p > .05$], öğrenim durumu [$t_{(453)} = ,442$ $p > .05$] ve okul türü [$t_{(458)} = -1,436$ $p > .05$] değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin özdeşleşme görüşlerinde cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve okul türü değişkenlerine göre bir farklılık yoktur.

Öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenlerini incelemek üzere ise parametrik bir test olan tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin yaş ve kıdem değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4. 7. Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlamlı Fark (LSD)	Fark
Yaş	1.23-33 Yaş	93	4,02	,705	3;456	,662	,576		Yok
	2.34-44 Yaş	181	4,10	,653					
	3.45-55 Yaş	148	3,99	,772					
	4.56-65 Yaş	38	4,03	,640					
Kıdem	1.0-5 Yıl	204	3,95	,741	4;455	4,657	,001	4-1	Var*
	2.6-10 Yıl	82	4,08	,720				4-3	
	3.11-15 Yıl	57	3,87	,625				5-1	
	4.16-20 Yıl	69	4,27	,563				5-3	
	5.21 Yıl ve üzeri	48	4,24	,660					

* $p < .05$

Tablo 4.7 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri ile yaş [$F_{(460)} = ,662$; $p < .05$] değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri ile kıdem [$F_{(460)} = 4,657$; $p < .05$] değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, sırasıyla 21 yıl ve üzeri, 0-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. ANOVA analizlerinde gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunda, bu farklılığın etki büyüklüğüne bakılmaktadır. Kıdem değişkeninde gruplar arası kareler toplamı 8,914; toplam kareler toplamı 226,634'tür. Etki büyüklüğü yaklaşık 0,04 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin farklılaşmasında öğretmenlerin kıdemlerinin etki büyüklüğü küçüktür. Görev süreleri bitmesine yakın öğretmenlerin özdeşleşme seviyeleri diğer kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. 21 ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşük çıkması örneklem büyüklüğünden kaynaklı olabilir. Bu durum ele alındığında mesleklerinde belli bir kıdem ve üstüne sahip olan öğretmenlerin görev yaptıkları okullara bir bağlılık gösterdiği söylenebilir. Okullarındaki çalışanları bir aile gibi görerek kendilerini de ailenin bir parçası gibi hissetmeleri ve bu yüzden bağlılık hissetmeleri muhtemeldir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri ile branşları, okulun kuruluş yılı, okulun öğrenci sayısı ve lise türü değişkenlerine göre incelemek üzere ise nonparametrik bir test olan Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin branş, ortaöğretim türü, okulun öğrenci sayısı ve okulun kuruluş yılı değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4. 8. *Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Gruplar	<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>sd</i>	χ^2	<i>p</i>	Anlamlı Fark (U Testi)
Branş	Sayısal	139	230,24	5	4,20	,820	
	Sözel	154	232,89				
	Spor	15	212,20				
	Sanat	18	191,72				
	Yabancı Dil	65	230,85				
	Meslek	63	218,69				
Okulun Kuruluş Yılı	1.1919 ve öncesi	19	327,13	5	11,93	,036	1-2
	2.1920-1939	16	191,84				
	3.1940-1959	23	223,67				
	4.1960-1979	63	232,59				
	5.1980-1999	91	226,19				
	6.2000-2018	247	226,33				
Okulun Öğrenci Sayısı	0-500	229	234,12	3	5,74	,125	
	501-1000	131	209,24				
	1001-1500	71	251,37				
	1501 ve üzeri	29	246,83				
Lise Türü	1.Anadolu Lisesi	233	224,45	5	17,96	,003	3-1
	2.Çok Programlı Ana. Lis.	16	289,13				
	3.Fen Lisesi	29	290,53				
	4.İmam-Hatip Lisesi	38	234,87				
	5.Meslek Lisesi	132	211,39				
	6.Diğer	12	321,04				

* $p < .05$

Tablo 4.8 incelendiğinde; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri ile branş [$X^2 (5) = 4,20; p < .05$] ve okulun öğrenci sayısı [$X^2 (5) = 5,74; p < .05$] değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak elde edilen verilere göre, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme görüşleri ile okulun kuruluş yılı [$X^2 (3) = 11,93; p < .05$] ve görev yaptıkları lise türü [$X^2 (5) = 17,96; p < .05$] değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Kruskal-Wallis testi sonrası parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testi ve Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Mann-Whitney U testi sonucunda 1919 ve öncesi ile 1920-1939 [$U = 70,00; p < .05$] arası kurulan okullarda ve 1919 ve öncesi ile 1980-1999 [$U = 480,50; p < .05$] arası kurulan okullarda ve 1919 ve öncesi ile 2000-2018 [$U = 1317,00; p < .05$] arası kurulan okullarda görev yapan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. 1919 ve öncesi kurulan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sırasıyla 2000-2018, 1980-1999 ve 1920-1939 arasında kurulan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri daha yüksektir. Eski ve

köklü bir geçmişe sahip olan okulların örgüt kültürü ve yönetimi oturmuştur. Bu durum da öğretmenlerin var olan kültüre ve işleyişe uyum sağlamasını kolaylaştırarak özdeşleşmelerini sağlamada etkili olabilir. 1919 ve öncesi kurulan okullarda göreve başlayan öğretmenler diğer meslektaşlarından örgütün kültürünü iç iletişim sayesinde öğrenebilir ve kolaylıkla uyum sağlayabilir.

Yapılan Mann- Whitney U sonucunda Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlerin Anadolu Lisesi [U = 2433,00; p<.05] ile Meslek Lisesi'nde [U = 480,50; p<.05] görev yapan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. Diğer grubunda yer alan öğretmenlerin özdeşleşme seviyeleri Anadolu Lisesi'nde [U = 832,00; p<.05] görev yapan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. Çok programlı Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Meslek Lisesi'nde [U = 670,00; p<.05] görev yapan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. İmam-Hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin özdeşleşme seviyeleri Diğer lise türlerinde [U = 139,00; p<.05] görev yapan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Diğer lise türlerinde [U = 409,00; p<.05] görev yapan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. Fen liselerinde görev yapan öğretmenler okullarının toplumda başarılı bir konumda olmasından dolayı okulları ile gurur duyarak bütünleşmesi ve bu doğrultuda hareket ediyor olması muhtemeldir. Çevrenin yüksek anlam ve itibar yüklediği Fen Liselerinde görev yapan öğretmenler bu durumdan hoşnut olarak okulları ile daha güçlü bağlar kurmaktadır.

4.3. Öğretmenlerin Sosyal Rol Kimliğine İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi

Araştırmanın sosyal rol kimlik değişkenine ilişkin alt problem sorusu “Öğretmenlerin çalıştıkları okulda sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin sosyal rol kimliği değişkenine ilişkin görüşlerini belirlemek üzere veri setine betimsel analizler yapılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal rol kimliği ölçeğindeki sorulara ilişkin görüşleri Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4. 9. Öğretmenlerin Sosyal Rol Kimliğine İlişkin Görüşleri (n=460)

Sosyal Rol Kimliği Ölçeği		
Alt Faktörler	\bar{x}	ss
Kozmopolit	4,25	,671
Yerel	3,70	,858
TOPLAM	3,98	,660

Tablo 4.9 incelendiğinde, Sosyal Rol Kimliği Ölçeği'ne dair ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin katılım düzeyleri görülmektedir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Sosyal Rol Kimliği Ölçeği'ne katılım düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin sosyal rol kimlik görüşleri, kozmopolit ($\bar{x}= 4,25$) ve yerel ($\bar{x}= 3,70$) alt boyutlarında ve toplamda ($\bar{x}= 3,98$) yüksek seviyededir. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin uzmanlığa dayalı olduğunu ve belli bir bilgi birikimine ihtiyacı olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca öğretmenlik mesleğinin yaratıcılığa ve üretmeye dayalı olduğunu düşünmektedirler. Böylece öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklerden ayrıldığına inanıyor olabilirler. Öğretmenler aynı zamanda görev yaptıkları okulların norm, inanç, hedef ve değerlerine yüksek düzeyde bağlılık ve sadakat göstermektedirler. Bu sebeple buldukları okuldan ayrılmadan kariyerlerinde ilerlemek istemektedirler. Okullarının çevre tarafından değer ve saygı atfedilmesi öğretmenler açısından önemli görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin farklı yaş grupları, cinsiyet, öğrenim durumu, öğretmenin çalıştığı okul türü, okulun yaşı ve büyüklüğü ve kıdemleri ile sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerine göre farka bakılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim durumları ve çalıştıkları okul türü değişkenlerini incelemek üzere ise parametrik bir test olan T-testi (independent sample T-test) uygulanmıştır. Öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve okul türü değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4. 10. *Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Sosyal Rol Kimliğine İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Alt Boyutlar	Kategori	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Fark
Cinsiyet	Kozmopolit	Kadın	292	4,27	,685	458	,672	,502	Yok
		Erkek	168	4,22	,647				
	Yerel	Kadın	292	3,46	,862		1,211	,226	Yok
		Erkek	168	3,57	,850				
Medeni Durum	Kozmopolit	Evli	355	4,26	,689	458	,466	,641	Yok
		Bekar	105	4,22	,605				
	Yerel	Evli	355	3,72	,857		1,076	,282	Yok
		Bekar	105	3,62	,864				
Öğrenim Durumu	Kozmopolit	Lisans	348	4,22	,672	453	-1,100	,272	Yok
		Lisansüstü	107	4,31	,667				
	Yerel	Lisans	348	3,71	,873		,624	,533	Yok
		Lisansüstü	102	3,65	,825				
Okul Türü	Kozmopolit	Devlet	307	4,21	,700	458	-1,761	,079	Var*
		Özel	153	4,33	,602				
	Yerel	Devlet	307	3,65	,885		-1,769	,078	Var*
		Özel	153	3,80	,796				

* $p < .05$

Tablo 4.10 incelendiğinde, sosyal rol kimliğine ilişkin öğretmen görüşlerinde kozmopolit [$t_{(458)} = ,672$; $p > .05$] ve yerel [$t_{(458)} = 1,211$; $p > .05$] boyutlarına ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin kozmopolit [$t_{(458)} = ,466$; $p > .05$] ve yerel [$t_{(458)} = 1,076$; $p > .05$] boyutlarına ilişkin görüşlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin kozmopolit [$t_{(453)} = -,1,100$; $p > .05$] ve yerel [$t_{(453)} = ,624$; $p > .05$] boyutlarına ilişkin görüşlerinde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak verilere göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre yerel [$t_{(458)} = -1,761$; $p > .05$] ve kozmopolit [$t_{(458)} = -1,769$; $p > .05$] alt boyutları ile sosyal rol kimliği görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sosyal rol kimliğinin kozmopolit ve yerel alt boyutlarına göre özel ($\bar{x}=4,33$; 3,80) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin devlet ($\bar{x}=4,21$; 3,65) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin sosyal rol kimliği görüşleri yaş ve kıdem değişkenlerini incelemek üzere ise parametrik bir test olan tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerinin yaş ve kıdem değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4. 11. Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Sosyal Rol Kimliğine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Alt Boyutlar	Gruplar	<i>n</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>f</i>	<i>P</i>	Fark	Anlamlı Fark (LSD)
Yaş	Kozmopolit	23-33 Yaş	93	4,26	,648	3;456	,304	,822	Yok	
		34-44 Yaş	181	4,23	,687					
		45-55 Yaş	148	4,28	,675					
		56-65 Yaş	38	4,18	,646					
	Yerel	23-33 Yaş	93	3,77	,819					
		34-44 Yaş	181	3,63	,860					
		45-55 Yaş	148	3,74	,882					
		56-65 Yaş	38	3,69	,862					
Kıdem	Kozmopolit	0-5 Yıl	204	4,20	,670	4;455	1,861	,116	Var*	5-1 5-3
		6-10 Yıl	82	4,27	,661					
		11-15 Yıl	57	4,14	,624					
		16-20 Yıl	69	4,35	,734					
		21 Yıl ve üzeri	48	4,43	,624					
	Yerel	0-5 Yıl	204	3,67	,872					
		6-10 Yıl	82	3,68	,846					
		11-15 Yıl	57	3,61	,756					
		16-20 Yıl	69	3,71	,933					
		21 Yıl ve üzeri	48	3,94	,816					

* $p < .05$

Tablo 4.11 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin sosyal rol kimliğinin kozmopolit [$F_{(460)} = ,304$; $p < .05$] ve yerel [$F_{(460)} = ,695$; $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak veriler incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal rol kimliğinin kozmopolit [$F_{(460)} = 1,861$; $p < .05$] ve yerel [$F_{(460)} = 1,182$; $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kozmopolit alt boyutuna göre ortaöğretim kurumlarında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler, sırasıyla 0-5 yıl ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri yüksektir. Yerel alt boyutuna göre ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir. ANOVA analizlerinde gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunda, bu farklılığın etki büyüklüğüne bakılmaktadır. Kıdem değişkeninde kozmopolit alt boyutunun gruplar arası kareler toplamı 3,208; toplam kareler toplamı 189,000'dir. Etki büyüklüğü yaklaşık 0,02 olarak hesaplanmıştır. Kıdem değişkeninde yerel alt boyutunun gruplar arası kareler toplamı 3,445; toplam kareler toplamı 441,357'dir. Etki büyüklüğü yaklaşık 0,01 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin sosyal rol kimliğine kozmopolit ve yerel alt boyutlarına göre görüşlerinin farklılaşmasında öğretmenlerin kıdemlerinin etki derecesi küçüktür.

Öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri ile branşları, okulun kuruluş yılı, okulun öğrenci sayısı ve lise türü değişkenlerine göre incelemek üzere ise nonparametrik bir test olan Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerinin branş, ortaöğretim türü, okulun öğrenci sayısı ve okulun kuruluş yılı değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4. 12. *Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Sosyal Rol Kimliğine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Alt Boyutlar	Gruplar	<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>sd</i>	χ^2	<i>p</i>	Anlamlı Fark (U Testi)	
Branş	Kozmopolit	Sayısal	139	240,12	5	3,80	,578	Yok	
		Sözel	154	225,52					
		Spor	15	181,67					
		Sanat	18	213,67					
		Yabancı Dil	65	229,03					
		Meslek	63	217,80					
	Yerel	Sayısal	139	242,24	5	4,83	,436	Yok	
		Sözel	154	219,27					
		Spor	15	236,37					
		Sanat	18	231,33					
		Yabancı Dil	65	213,36					
		Meslek	63	226,48					
Okulun Kuruluş Yılı	Kozmopolit	1919 ve öncesi	19	236,34	5	2,05	,841	Yok	
		1920-1939	16	246,16					
		1940-1959	23	206,50					
		1960-1979	63	215,10					
		1980-1999	91	232,82					
		2000-2018	247	233,41					
	Yerel	1919 ve öncesi	19	204,03	5	3,87	,567	Yok	
		1920-1939	16	191,91					
		1940-1959	23	230,70					
		1960-1979	63	228,22					
		1980-1999	91	248,29					
		2000-2018	247	228,12					
Okulun Öğrenci Sayısı	Kozmopolit	0-500	229	238,83	3	2,44	,486	Yok	
		501-1000	131	216,45					
		1001-1500	71	229,01					
		1501 ve üzeri	29	231,84					
	Yerel	0-500	229	232,28		3	1,29	,730	Yok
		501-1000	131	236,31					
		1001-1500	71	222,81					
		1501 ve üzeri	29	209,07					
Lise Türü	Kozmopolit	Anadolu Lisesi	233	224,61	5	3,35	,646	Yok	
		Çok Programlı Anadolu Lisesi	16	218,41					
		Fen Lisesi	29	268,95					
		İmam-Hatip Lisesi	38	237,03					
		Meslek Lisesi	132	230,69					
		Diğer	12	245,42					
	Yerel	Anadolu Lisesi	233	224,61	5	3,70	,592	Yok	
		Çok Programlı Anadolu Lisesi	16	228,44					
		Fen Lisesi	29	271,57					
		İmam-Hatip Lisesi	38	243,13					
		Meslek Lisesi	132	227,76					
		Diğer	12	238,46					

* $p < .05$

Tablo 4.12 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal rol kimliğinin kozmopolit [$X^2(5) = 3,80$; $p < .05$] ve yerel [$X^2(5) = 4,83$; $p < .05$] alt boyutları ile branş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Okulun kuruluş yılı değişkeni ile sosyal rol kimliğinin kozmopolit [$X^2(5) = 2,05$; $p < .05$] ve yerel [$X^2(5) = 3,87$; $p < .05$] alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Okulun öğrenci sayısı ile sosyal rol kimliğinin kozmopolit [$X^2(3) = 2,44$; $p < .05$] ve yerel [$X^2(3) = 1,29$; $p < .05$] alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Lise türü değişkeni ile sosyal rol kimliğinin kozmopolit [$X^2(5) = 3,35$; $p < .05$] ve yerel [$X^2(5) = 3,70$; $p < .05$] alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Sosyal rol kimliğinin yerel ve kozmopolit alt boyutlarında öğretmenlerin sosyal rol kimliğine göre görüşlerinde branş, okulun kuruluş yılı, okulun öğrenci sayısı ve lise türü değişkenleri bir fark yaratmamaktadır.

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Tinselliğe İlişkin Görüşleri ve Demografik Değişkenlere Göre Analizi

Araştırmanın örgütsel tinsellik değişkenine ilişkin alt problem sorusu “Öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel tinsellik değişkenine ilişkin görüşlerini belirlemek üzere veri setine betimsel analizler yapılmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin İşyerinde Maneviyat Ölçeği’ndeki sorulara ilişkin görüşleri Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4. 13. Öğretmenlerin Örgütsel Tinselliğe İlişkin Görüşleri (n=460)

İşyerinde Maneviyat Ölçeği		
Alt Boyutlar	\bar{x}	ss
İşe Tutkunluk	4,24	,724
Gizemli Deneyim	4,11	,797
Manevi Bağ	3,48	1,182
Topluluk Hissiyatı	4,12	,788
TOPLAM	4,05	,713

Tablo 4.13 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin işe tutkunluk ($\bar{x} = 4,24$), gizemli deneyim ($\bar{x} = 4,11$) ve topluluk hissiyatı ($\bar{x} = 4,12$) ve toplamda ($\bar{x} = 4,05$) yüksek olduğunu; ancak manevi bağ ($\bar{x} = 3,48$) boyutuna göre orta derecede olduğunu bulgulanmıştır. Öğretmenler, meslekleri ile değerleri, inançları ve davranışları arasında uyum hissederek hayattaki anlam ve amaçlarını bulabilmektedirler. Mesleklerine karşı duydukları heyecan ile olmak istedikleri yerde ve mesleği yerine getirdiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenler, bu mesleğe sahip olduğu için şükran duymaktadır. İşlerini heyecan ve şevkle yaptıkları için enerjilerinin arttığını ve

kendilerini daha canlı ve mutlu hissetmektedirler. Yaptıkları öğretmenlik mesleğinden keyif almaktadırlar. Öğretmenler manevi inançları ile hareket ettiklerini ve bundan ilham aldıklarını belirtmişlerdir. Bu ilhamın olumlu davranışlarında etkili olduğunu düşünmektedirler. Yaptıkları öğretmenlik mesleği ile okullarında kendilerini topluluğun bir parçası olarak hissetmektedirler. Meslektaşları ile güven ve yakınlık duyguları ile ortak anlam ve amacı paylaştıklarını hissettiklerini düşünmektedirler.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin farklı yaş grupları, cinsiyet, öğrenim durumu, öğretmenin çalıştığı okul türü, okulun yaşı ve büyüklüğü ve kıdemleri ile örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerindeki farka bakılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, öğrenim durumları ve çalıştıkları okul türü değişkenlerini incelemek üzere ise parametrik bir test olan T-testi (independent sample T-test) uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve okul türü değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.14’te verilmiştir.

Tablo 4. 14. *Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Örgütsel Tinselliğe İlişkin T-Testi Sonuçları*

Değişken	Alt Boyutlar	Kategori	n	\bar{x}	ss	sd	t	p	Fark
Cinsiyet	İşe Tutkunluk	Kadın	292	4,21	,758	458	-,708	,479	Yok
		Erkek	168	4,26	,705				
	Gizemli Deneyim	Kadın	292	4,10	,847		-,134	,894	Yok
		Erkek	168	4,11	,768				
	Manevi Bağ	Kadın	292	3,42	1,310		-,798	,425	Yok
		Erkek	168	3,51	1,103				
Topluluk Hissiyatı	Kadın	292	4,13	,828	,248	,804	Yok		
	Erkek	168	4,11	,766					
Medeni Durum	İşe Tutkunluk	Evli	355	4,29	,727	458	2,627	,009	Var*
		Bekar	105	4,08	,691				
	Gizemli Deneyim	Evli	355	4,15	,788		1,786	,075	Yok
		Bekar	105	3,99	,818				
	Manevi Bağ	Evli	355	3,50	1,196		,846	,398	Yok
		Bekar	105	3,39	1,136				
Topluluk Hissiyatı	Evli	355	4,15	,790	1,475	,141	Yok		
	Bekar	105	4,02	,778					
Öğrenim Durumu	İşe Tutkunluk	Lisans	348	4,23	,732	453	-,696	,487	Yok
		Lisansüstü	107	4,28	,697				
	Gizemli Deneyim	Lisans	348	4,09	,815		-,971	,332	Yok
		Lisansüstü	107	4,18	,734				
	Manevi Bağ	Lisans	348	3,47	1,165		,041	,967	Yok
		Lisansüstü	107	3,47	1,251				
Topluluk Hissiyatı	Lisans	348	4,13	,787	,646	,518	Yok		
	Lisansüstü	107	4,07	,801					

(devamı arkadadır)

Tablo 4. 15. *Cinsiyet, Medeni Durum, Öğrenim Durumu ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Örgütsel Tinselliğe İlişkin T-Testi Sonuçları (devamı)*

Değişken	Alt Boyutlar	Kategori	n	\bar{x}	ss	sd	t	p	Fark
Okul Türü	İşe Tutkunluk	Devlet	307	4,24	,748	458	-,148	,883	Yok
		Özel	153	4,25	,677				
	Gizemli Deneyim	Devlet	307	4,08	,830		-1,097	,273	Yok
		Özel	153	4,17	,725				
	Manevi Bağ	Devlet	307	3,47	1,227		-,209	,835	Yok
		Özel	153	3,49	1,090				
	Topluluk Hissiyatı	Devlet	307	4,10	,805		-,674	,501	Yok
		Özel	153	4,15	,755				

* $p < .05$

Tablo 4.14 incelendiğinde, örgütsel tinselliğe ilişkin öğretmen görüşlerinde işe tutkunluk [$t_{(458)} = -.708$; $p > .05$], gizemli deneyim [$t_{(458)} = -.134$; $p > .05$], manevi bağ [$t_{(458)} = -.798$; $p > .05$] ve topluluk hissiyatı [$t_{(458)} = .248$; $p > .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin manevi bağ [$t_{(458)} = .846$; $p > .05$] ve topluluk hissiyatı [$t_{(458)} = 1,475$; $p > .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak; işe tutkunluk [$t_{(458)} = -.696$; $p > .05$] alt boyutu ile medeni durum değişkeni arasında farklılık vardır. Evli olan öğretmenlerin işe tutkunluk alt boyutuna ilişkin görüşleri bekar öğretmenlere göre daha fazladır. Öğretmenlerin işe tutkunluk [$t_{(453)} = -.696$; $p > .05$], gizemli deneyim [$t_{(453)} = -.971$; $p > .05$], manevi bağ [$t_{(453)} = .041$; $p > .05$] ve topluluk hissiyatı [$t_{(453)} = .646$; $p > .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin işe tutkunluk [$t_{(458)} = -.148$; $p > .05$], gizemli deneyim [$t_{(458)} = -1,097$; $p > .05$], manevi bağ [$t_{(458)} = -.209$; $p > .05$] ve topluluk hissiyatı [$t_{(458)} = -.674$; $p > .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenlerini incelemek üzere ise parametrik bir test olan tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin yaş ve kıdem değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4. 16. Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Göre Örgütsel Saygınlığa İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Alt Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	ss	sd	f	p	Fark	Anlamlı Fark (LSD)	
Yaş	İşe Tutkunluk	1.23-33 Yaş	93	4,13	,728	3;456	,375	,771	Yok		
		2.34-44 Yaş	181	4,20	,735						
		3.45-55 Yaş	148	4,24	,773						
		4.56-65 Yaş	38	4,20	,700						
	Gizemli Deneyim	1.23-33 Yaş	93	4,14	,696		,571	,634	Yok		
		2.34-44 Yaş	181	4,18	,713						
		3.45-55 Yaş	148	4,16	,831						
		4.56-65 Yaş	38	4,03	,871						
	Manevi Bağ	1.23-33 Yaş	93	3,60	1,009		2,665	,047	Var*		1-4 3-4
		2.34-44 Yaş	181	3,39	1,231						
		3.45-55 Yaş	148	3,61	1,178						
		4.56-65 Yaş	38	3,08	1,182						
Topluluk Hissiyatı	1.23-33 Yaş	93	4,08	,796	,394	,758	Yok				
	2.34-44 Yaş	181	4,11	,819							
	3.45-55 Yaş	148	4,17	,851							
	4.56-65 Yaş	38	4,12	,901							
Kıdem	İşe Tutkunluk	1.0-5 Yıl	204	4,17	,738	4;455	,806	,521	Yok		
		2.6-10 Yıl	82	4,15	,807						
		3.11-15 Yıl	57	4,17	,595						
		4.16-20 Yıl	69	4,23	,755						
		5.21 Yıl ve üzeri	48	4,40	,742						
	Gizemli Deneyim	1.0-5 Yıl	204	4,12	,791		,732	,570	Yok		
		2.6-10 Yıl	82	4,15	,730						
		3.11-15 Yıl	57	4,06	,628						
		4.16-20 Yıl	69	4,25	,739						
		5.21 Yıl ve üzeri	48	4,15	,867						
	Manevi Bağ	1.0-5 Yıl	204	3,50	1,168		,180	,949	Yok		
		2.6-10 Yıl	82	3,39	1,204						
3.11-15 Yıl		57	3,48	1,004							
4.16-20 Yıl		69	3,52	1,312							
5.21 Yıl ve üzeri		48	3,45	1,242							
Topluluk Hissiyatı	1.0-5 Yıl	204	4,08	,851	2,035	,088	Var*	5-1 5-2 5-3			
	2.6-10 Yıl	82	4,13	,765							
	3.11-15 Yıl	57	4,05	,714							
	4.16-20 Yıl	69	4,11	,947							
	5.21 Yıl ve üzeri	48	4,41	,767							

* $p < .05$

Tablo 4.15 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk [$F_{(3;456)} = ,375$; $p < .05$], gizemli deneyim [$F_{(3;456)} = ,571$; $p < .05$] ve topluluk hissiyatı [$F_{(3;456)} = ,394$; $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak örgütsel tinselliğin manevi bağ [$F_{(3;456)} = 2,665$; $p < .05$] alt boyutuna ilişkin görüşleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 45-55 yaş arasında olan öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin, sırasıyla 23-33 ve 56-65 yaş arasında olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

ANOVA analizlerinde gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunda, bu farklılığın etki büyüklüğüne bakılmaktadır. Yaş değişkeninde manevi bağ alt boyutunun gruplar arası kareler toplamı 11,058; toplam kareler toplamı 641,750'dir. Etki büyüklüğü yaklaşık 0,02 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğin manevi bağ alt boyutuna göre görüşlerinin farklılaşmasında öğretmenlerin yaşının etki büyüklüğü küçüktür. Mesleklerinde belli bir yaşa gelmiş olan öğretmenler meslekleri ile manevi bir yakınlık içerisindedir. Bu manevi bağlılıkları, iş içerisinde karar vermelerini ve görevlerini yerine getirirken ilham duymaktadırlar ve bu ilham onları olumlu açıdan etkilemektedir. Bu durum 45-55 yaş aralığındaki öğretmenlerde daha fazla görülmektedir.

Tablo 4.15 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk [$F_{(4;455)} = ,806$; $p < .05$], gizemli deneyim [$F_{(4;455)} = ,732$; $p < .05$] ve manevi bağ [$F_{(4;455)} = ,180$; $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak; öğretmenlerin örgütsel tinselliğin ve topluluk hissiyatı [$F_{(4;455)} = 2,035$; $p < .05$] alt boyutuna ilişkin görüşleri ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin, sırasıyla 11-15 yıl, 0-5 yıl ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. ANOVA analizlerinde gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunda, bu farklılığın etki büyüklüğüne bakılmaktadır. Kıdem değişkeninde topluluk hissiyatı alt boyutunun gruplar arası kareler toplamı 4,683; toplam kareler toplamı 316,569'dur. Etki büyüklüğü yaklaşık 0,02 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğin topluluk hissiyatı alt boyutuna göre görüşlerinin farklılaşmasında öğretmenlerin kıdemlerinin etki büyüklüğü küçüktür. 21 ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler kendilerini görev yaptıkları okulun bir parçası olarak hissetmektedirler. Görev yaptıkları okullardaki iş arkadaşları ile yakınlık ve bağlar kurarak kendilerini güvende hissediyor olabilirler. İş arkadaşları ile ortak bir geçmişe sahip olmak birbirlerine daha yakın hissetmelerini ve güven duymalarını sağlamaktadır. Paylaşılan öğretmenlik mesleği ve değerler sayesinde ortak bir amaca hizmet ettiklerini düşünmektedirler.

Öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşleri ile branşları ve çalıştığı ortaöğretim türü, okulun öğrenci sayısı ve okulun kuruluş yılı değişkenlerine göre incelemek üzere ise nonparametrik bir test olan Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin branş, ortaöğretim türü, okulun öğrenci sayısı ve okulun kuruluş yılı değişkenlerine göre yapılan analiz sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4. 17. *Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Örgütsel Tinselliğe İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

Değişken	Alt Boyutlar	Gruplar	<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>sd</i>	χ^2	<i>p</i>	Anlamlı Fark (U Testi)
Branş	İşe Tutkunluk	Sayısal	139	236,28	5	3,29	,655	Yok
		Sözel	154	225,08				
		Spor	15	203,50				
		Sanat	18	221,81				
		Yabancı Dil	65	240,25				
		Meslek	63	208,24				
	Gizemli Deneyim	Sayısal	139	226,69				
		Sözel	154	222,45				
		Spor	15	254,87				
		Sanat	18	238,94				
		Yabancı Dil	65	234,93				
		Meslek	63	224,17				
	Manevi Bağ	Sayısal	139	241,23				
		Sözel	154	223,98				
		Spor	15	234,07				
		Sanat	18	189,94				
		Yabancı Dil	65	200,71				
		Meslek	63	242,60				
	Topluluk Hissiyatı	Sayısal	139	228,94				
		Sözel	154	223,94				
		Spor	15	224,73				
		Sanat	18	257,03				
		Yabancı Dil	65	229,29				
		Meslek	63	223,41				
Okulun Kuruluş Yılı	İşe Tutkunluk	1919 ve öncesi	19	206,05	5	2,66	,752	Yok
		1920-1939	16	206,53				
		1940-1959	23	208,50				
		1960-1979	63	228,97				
		1980-1999	91	242,71				
		2000-2018	247	230,94				
	Gizemli Deneyim	1919 ve öncesi	19	210,03				
		1920-1939	16	223,75				
		1940-1959	23	205,50				
		1960-1979	63	232,38				
		1980-1999	91	236,88				
		2000-2018	247	231,08				
	Manevi Bağ	1919 ve öncesi	19	222,37				
		1920-1939	16	236,69				
		1940-1959	23	209,35				
		1960-1979	63	221,73				
		1980-1999	91	253,42				
		2000-2018	247	225,56				
	Topluluk Hissiyatı	1919 ve öncesi	19	226,58				
		1920-1939	16	219,63				
		1940-1959	23	194,91				
		1960-1979	63	230,77				
		1980-1999	91	245,94				
		2000-2018	247	228,13				

(devamı arkadadır)

Tablo 4. 18. *Branş, Ortaöğretim Türü, Okulun Öğrenci Sayısı ve Okulun Kuruluş Yılı Değişkenlerine Göre Örgütsel Tinselliğe İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları (devamı)*

Değişken	Alt Boyutlar	Gruplar	n	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark (U Testi)
Okulun Öğrenci Sayısı	İşe Tutkunluk	0-500	229	230,09	3	2,19	,533	Yok
		501-1000	131	233,62				
		1001-1500	71	239,34				
		1501 ve üzeri	29	198,00				
	Gizemli Deneyim	0-500	229	232,48				
		501-1000	131	227,94				
		1001-1500	71	240,75				
	Manevi Bağ	1501 ve üzeri	29	201,33				
		0-500	229	230,86				
		501-1000	131	235,52				
		1001-1500	71	223,08				
	Topluluk Hissiyatı	1501 ve üzeri	29	223,19				
0-500		229	231,47					
501-1000		131	227,94					
1001-1500		71	235,97					
Lise Türü	İşe Tutkunluk	1501 ve üzeri	29	220,98	5	8,46	,132	Yok
		Anadolu Lisesi	233	221,22				
		Çok Programlı Ana. Lis.	16	250,94				
		Fen Lisesi	29	269,05				
		İmam-Hatip Lisesi	38	253,11				
		Meslek Lisesi	132	223,61				
	Gizemli Deneyim	Diğer	12	294,46				
		Anadolu Lisesi	233	226,21				
		Çok Programlı Ana. Lis.	16	249,06				
		Fen Lisesi	29	261,07				
		İmam-Hatip Lisesi	38	228,20				
	Manevi Bağ	Meslek Lisesi	132	222,31				
		Diğer	12	312,50				
		Anadolu Lisesi	233	224,43				
		Çok Programlı Ana. Lis.	16	222,25				
		Fen Lisesi	29	224,72				
		İmam-Hatip Lisesi	38	261,42				
	Topluluk Hissiyatı	Meslek Lisesi	132	236,61				
		Diğer	12	208,13				
		Anadolu Lisesi	233	226,15				
Çok Programlı Ana. Lis.		16	220,25					
Fen Lisesi		29	258,71					
	İmam-Hatip Lisesi	38	236,58					
	Meslek Lisesi	132	225,62					
	Diğer	12	295,00					
				4,83	,436	Yok		

* $p < .05$

Tablo 4.16 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk [$X^2(5) = 3,19; p < .05$], gizemli deneyim [$X^2(5) = 1,30; p < .05$], manevi bağ [$X^2(5) = 6,79; p < .05$] ve topluluk hissiyatı [$X^2(5) = 1,14; p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile branş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk [$X^2(5) = 2,66; p < .05$], gizemli deneyim [$X^2(5) = 1,56; p < .05$],

manevi bağ [$X^2(5) = 4,07$; $p < .05$] ve topluluk hissiyatı [$X^2(5) = 3,15$; $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile okulun kuruluş yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk [$X^2(3) = 2,19$; $p < .05$], gizemli deneyim [$X^2(3) = 1,95$; $p < .05$], manevi bağ [$X^2(3) = ,504$; $p < .05$] ve topluluk hissiyatı [$X^2(5) = ,337$; $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile okulun öğrenci sayısı değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk [$X^2(5) = 8,46$; $p < .05$], gizemli deneyim [$X^2(5) = 7,31$; $p < .05$], manevi bağ [$X^2(5) = 3,32$; $p < .05$] ve topluluk hissiyatı [$X^2(5) = 4,83$; $p < .05$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile lise türü değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenleri örgütsel tinselliğe ilişkin görüşleri ile branş, okulun kuruluş yılı, okulun öğrenci sayısı ve lise türü değişkenleri arasında bir farklılık yoktur.

4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın bu kısmında ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) sonuçlarına yer verilmiştir.

4.5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi

İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinde korelasyon teknikleri kullanılmaktadır. Korelasyon teknikleri sonucunda ortaya çıkan korelasyon katsayısının 1,00—0,70 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,00 arasında olması düşük düzeyli bir ilişki olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2020). Pozitif bir korelasyon, bir değişkenin yüksek değerlerinin ikinci bir değişkenin yüksek değerleri ile ilişkili olduğu anlamına gelir (McMillan ve Schumacher, 2014). Korelasyon katsayıları (r) değeri + 1 ile -1 arasındadır, değer .00'e yakın değerler alması X ve Y değişkenleri arasında doğrusal veya öngörülebilirlik bir ilişkinin olmadığı anlamına gelir (Tabachnick ve Fidell, 2013). +1 ile -1 arasındaki değerlerin yorumu (Gürbüz ve Şahin, 2017) Tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4. 19. *Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesi*

Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli (+)
$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < -0,3$	$-0,3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0,3$	$0,3 < r \leq 0,7$	$0,7 < r \leq +1$

Bu araştırmada Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır ve bağımlı değişken örgütsel saygınlık; bağımsız değişkenler ise örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik olarak belirlenmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 4.18’de verilmektedir.

Tablo 4. 20. *Değişkenler Arasındaki Korelasyon İlişkisi*

	Sosyal Rol Kimliği			Örgütsel Tinsellik			
	Örgütsel Özdeşleşme	Kozmopolit	Yerel	İşe Tutkunluk	Gizemli Deneyim	Manevi Bağ	Topluluk Hissiyatı
Örgütsel Saygınlık	,293**	,134**	,186**	,231**	,220**	,142**	,210**
Örgütsel Özdeşleşme		,301**	,401**	,444**	,445**	,233**	,430**
Kozmopolit			,483**	,458**	,440**	,332**	,409**
Yerel				,621**	,528**	,514**	,560**
İşe Tutkunluk					,760**	,527**	,751**
Gizemli Deneyim						,563**	,689**
Manevi Bağ							,501**
Topluluk Hissiyatı							

** $p < .01$

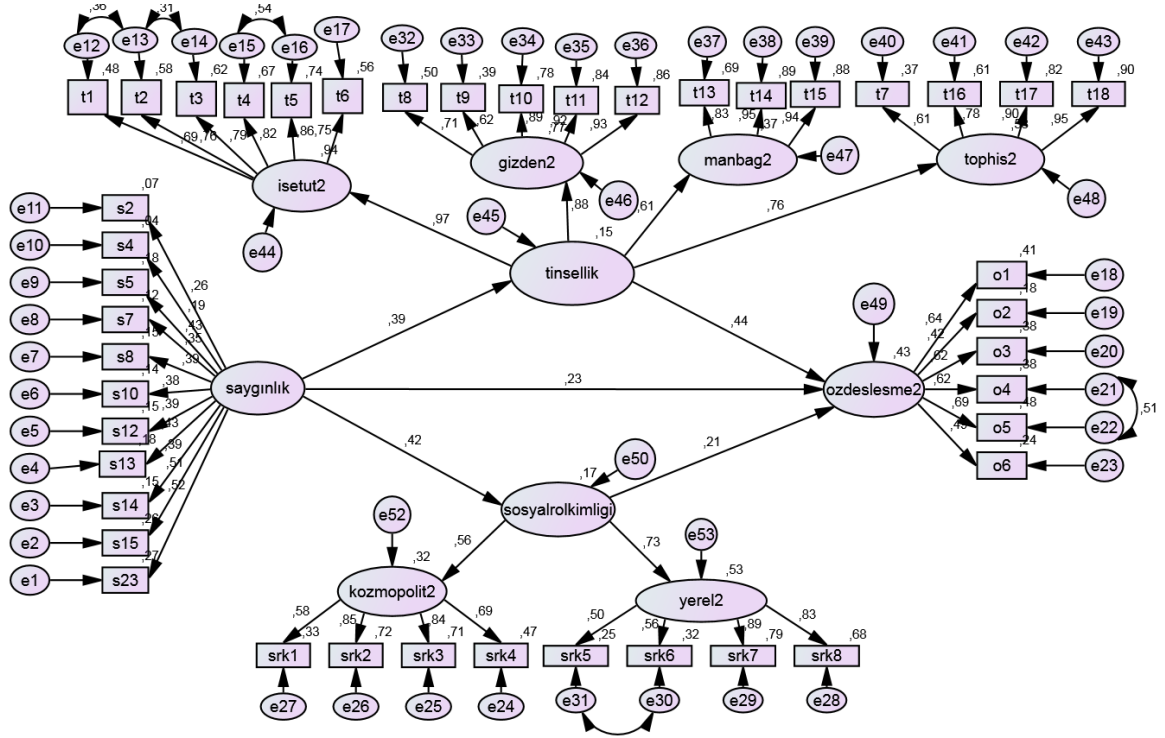
Tablo 4.18’e göre örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme ($r = ,29$, $p < .05$, $r^2 = ,08$) arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Örgütsel saygınlık ile sosyal rol kimliğinin kozmopolit alt boyutu ($r = ,13$, $p < .05$, $r^2 = ,01$) ve yerel alt boyutu ($r = ,18$, $p < .05$, $r^2 = ,03$) ile pozitif zayıf bir ilişki vardır. Örgütsel saygınlık ile örgütsel tinselliğin işe tutkunluk alt boyutu ($r = ,23$, $p < .05$, $r^2 = ,05$), gizemli deneyim alt boyutu ($r = ,22$, $p < .05$, $r^2 = ,04$), manevi bağ alt boyutu ($r = ,14$, $p < .05$, $r^2 = ,02$) ve topluluk hissiyatı alt boyutu ($r = ,21$, $p < .05$, $r^2 = ,04$) arasında pozitif orta bir ilişki vardır. Örgütsel özdeşleşme ile sosyal rol kimliğinin kozmopolit alt boyutu ($r = ,30$, $p < .05$, $r^2 = ,09$) ve yerel alt boyutu ($r = ,40$, $p < .05$, $r^2 = ,16$) ile pozitif kuvvetli bir ilişki vardır. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel tinselliğin işe tutkunluk alt boyutu ($r = ,44$, $p < .05$, $r^2 = ,19$) ve gizemli deneyim alt boyutu ($r = ,44$, $p < .05$, $r^2 = ,20$) arasında pozitif orta; manevi bağ alt boyutu ($r = ,23$, $p < .05$, $r^2 = ,05$) ve topluluk hissiyatı alt boyutu ($r = ,43$, $p < .05$, $r^2 = ,18$) arasında pozitif zayıf bir ilişki vardır. Sosyal rol kimliğinin kozmopolit alt boyutu ile örgütsel tinselliğin işe tutkunluk alt boyutu ($r = ,45$, $p < .05$, $r^2 = ,20$), gizemli deneyim alt boyutu ($r = ,44$, $p < .05$, $r^2 = ,19$) ve topluluk hissiyatı alt boyutu ($r = ,40$, $p < .05$, $r^2 = ,16$) arasında pozitif orta; manevi bağ alt boyutu ($r = ,33$, $p < .05$, $r^2 = ,11$) arasında pozitif zayıf bir ilişki vardır. Sosyal rol kimliğinin yerel alt boyutu ile örgütsel tinselliğin işe tutkunluk alt boyutu ($r = ,62$, $p < .05$, $r^2 = ,38$), gizemli

deneyim alt boyutu ($r = ,52$, $p < .05$, $r^2 = ,27$), manevi bağ alt boyutu ($r = ,51$, $p < .05$, $r^2 = ,26$) ve topluluk hissiyatı alt boyutu ($r = ,56$, $p < .05$, $r^2 = ,31$) arasında pozitif orta bir ilişki vardır.

Değişkenler arasında pozitif bir ilişkinin olması değerlerden biri artarken diğerinin de artacağını ya da aynı anda düşüş göstereceğini ifade etmektedir. Negatif yönlü bir ilişkinin olması ise bir değer artışı gösterirken diğer değişkenin düşüş göstermesidir (Büyüköztürk, 2020). Tablo 4.18'e göre; örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yani örgütsel saygınlık düzeyi artarken örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik düzeyleri de artış göstermektedir. Örgütsel saygınlığın, örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik üzerinde pozitif etkisi vardır. Öğretmenlerin görev yaptıkları ortaöğretim kurumlarına yönelik örgütsel saygınlık görüşlerinin seviyesi arttıkça; görev yaptıkları kurumlar ile özdeşleşmeleri, kurum içi görevlerini üstlenmeleri ve sahiplenmeleri, kurumları ile aralarında ruhsal, manevi bir bağlanmaları orta derece yükseliş göstermektedir. Ayrıca, veriler incelendiğinde örgütsel özdeşleşme düzeyi artarken aynı şekilde sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik düzeyleri de artmaktadır. Yani örgütsel özdeşleşmenin sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik değişkenleri üzerinde pozitif bir etkisi vardır. Kurumları ile özdeşleşen öğretmenler doğru orantılı olarak kurum içi sahiplendikleri ve üstlendikleri rolleri olmakta ve manevi açıdan kurumları ile bir ilişki kurarak bağlılık göstermektedir.

4.5.2. Örgütsel Saygınlık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolüne İlişkin YEM Analizi

Bu bölümde örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde sosyal rol kimliği ve örgütsel tinselliğin aracılık rolüne ilişkin gerçekleştirilen YEM analizlerine yer verilmektedir. Çalıştıkları kurumları saygın olarak gören öğretmenlerin görev yaptıkları kurumları ile özdeşleşecekleri varsayılmıştır. Öğretmenlerin sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik görüşlerinin özdeşleşmeleri ile bir ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Kavramlar arasındaki bu ilişkilerden yola çıkılarak sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik hem bağımlı hem de aracı değişkenler kabul edilerek yapısal eşitlik modelleri oluşturulmuştur. Örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik değişkenlerinin aracılık rolleri incelenmiştir. Kurgulanan model Şekil 4.1'de yer almaktadır. Modelde yer alan değişkenler arasındaki anlamlılık değerleri ve modeldeki ilişkilerin anlamlılığına yönelik yol katsayıları Tablo 4.19'da verilmiştir.



Şekil 4.10. Örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde sosyal rol kimliği ve örgütsel tinselliğin aracı rolü ile ilgili kurgulanan model

Tablo 4. 21. Örgütsel Saygınlığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Aracı Rolü ile İlgili Kurgulanan Modele Ait Sonuçlar

Değişkenler Arasındaki İlişkiler	B	β	S.E.	C.R. (t)	p
Örgütsel Tinsellik \leftarrow Örgütsel Saygınlık	,325	,385	,064	5,099	***
Sosyal Rol Kimliği \leftarrow Örgütsel Saygınlık	,326	,418	,087	3,760	***
Örgütsel Özdeşleşme \leftarrow Örgütsel Saygınlık	,287	,231	,092	3,111	,002
Örgütsel Özdeşleşme \leftarrow Sosyal Rol Kimliği	,333	,209	,147	2,263	,024
Örgütsel Özdeşleşme \leftarrow Örgütsel Tinsellik	,642	,435	,121	5,003	***

(*** $p < .01$)

Yol katsayılarının anlamlılık derecelerine göre t değerinin 1,96'yı aşması 0,05 düzeyinde; 2,56'yı aşması 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Tabachnick ve Fidel, 2013). Tablo 4.19 incelendiğinde yol analizi sonuçlarına göre araştırma değişkenleri arasındaki yolların anlamlı olduğu görülmektedir. Modele ait standardize edilmiş etkiler Tablo 4.20'de verilmiştir.

Tablo 4. 22. *Modele Ait Standardize Edilmiş Etkiler*

Değişkenler Arasındaki İlişkiler	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Örgütsel Tinsellik ← Örgütsel Saygınlık	,385	---	,385
Sosyal Rol Kimliği ← Örgütsel Saygınlık	,418	---	,418
Örgütsel Özdeşleşme ← Örgütsel Saygınlık	,231	,255	,486
Örgütsel Özdeşleşme ← Örgütsel Tinsellik	,435	---	,435
Örgütsel Özdeşleşme ← Sosyal Rol Kimliği	,209	---	,209

Şekil 4.1. ve Tablo 4.20’de verilen modele ilişkin standardize edilmiş yol katsayıları incelendiğinde örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan ve örgütsel tinsellik ile sosyal rol kimliği aracılığıyla dolaylı etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin kabul edilme durumuna YEM analizindeki yol katsayılarının anlamlılığından sonra uyum indeksi değerlerine bakılarak karar verilmektedir (Kline, 2011). Kline (2011) göre uyum aralıkları ve modele ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 4.21’de verilmektedir.

Tablo 4. 23. *Modele İlişkin Uyum İndeksi Değerleri*

Uyum indeksi/ Ölçüt	İdeal Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyumsuzluk	Ölçme Aracının Değeri	Uygunluk
X^2/sd	≤ 2	$2 < \text{ile} \leq 5$	> 5	2.80	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0 < \text{ile} < 0.05$	$0.05 \leq \text{ile} \leq 0.10$	> 0.10	0.06	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$0.95 \leq \text{ile} \leq 1.00$	$0.90 \leq \text{ile} < 0.95$	< 0.90	0.80	Uyumsuzluk
CFI	$0.97 \leq \text{ile} \leq 1.00$	$0.95 \leq \text{ile} < 0.97$	< 0.95	0.86	Uyumsuzluk
NNFI-TLI	$0.97 \leq \text{ile} \leq 1.00$	$0.95 \leq \text{ile} < 0.97$	< 0.95	0.85	Uyumsuzluk

Tablo 4.21’de verilen uyum indeksi değerlerine göre model uyumunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmiştir. Tablo 4.20 ve 4.21 incelendiğinde örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkisi olduğu görülmektedir. Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracılık ilişkisi vardır. Doğrudan etkiler incelendiğinde örgütsel saygınlık 1 birim artış gösterdiğinde, örgütsel özdeşleşmede 0,231 birim artış olmaktadır. Örgütsel saygınlığın, örgütsel özdeşleşme üzerinde örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği aracılığı ile etkisine birlikte bakılmıştır. Örgütsel saygınlığın, örgütsel özdeşleşme üzerinde örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği aracılığıyla olan dolaylı etkisi 0,255; toplam etkisi 0,486 olarak hesaplanmıştır. Eğitim

kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerinin, örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarına ilişkin örgütsel saygınlık görüşleri, görev yaptıkları kurum ile örgütsel özdeşleşme düzeylerini hem doğrudan hem de örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği aracılığıyla dolaylı olarak pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel saygınlıktaki 1 birimlik artış öğretmenlerin sosyal rol kimliği görüşlerini 0,418 birim; örgütsel tinsellik görüşlerini 0,385 birim artmaktadır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada yapılan verilerin analiz sonucu ulaşılan bulgular, bu bulguların mevcut alan yazın ve araştırmalar ile tartışılması ve bu doğrultuda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1.Sonuç ve Tartışma

Örgütsel saygınlık kavramı; eğitim kurumlarının toplumdaki yerini ve durumunu değerlendirmede öğretmenler için bir ölçüt olarak değerlendirilebilir. Bu ölçütün öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları ile özdeşleşmelerinde rol oynadığı düşünülmektedir. İki kavram arasında pozitif bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelerken aracı değişkenler olarak sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik kavramları araştırmaya dahil edilmiştir. Örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği değişkenlerinin aracı etkisini ortaya çıkarmak hedeflenmiş ve bu doğrultuda veriler toplanarak analizler yapılmış ve bulgulanmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği değişkenlerine ilişkin görüşleri ve bu bulgulara göre sonuç ve tartışma aşağıda verilmiştir.

5.1.1. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Değişkenlerine Yönelik Betimsel Analiz Sonuçları

Araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık Ölçeği ile görüşleri incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel saygınlık görüş düzeylerinin genel ortalaması yüksek çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler görev yaptıkları okullarının olanaklarının çevredeki insanlar tarafından takdir edildiğini düşünmektedir. Çünkü bireyler genellikle sosyal açıdan değerli özelliklere sahip olduğuna inanılan bir örgütün üyesi olmaktan gurur duyar ve özgüvenleri artar. Çevre tarafından çalıştıkları örgüt çekici bulunan çalışanların sosyal kimliklerini daha ayırt edici ve özel olarak algıladıklarını belirtmiştir. Çevre tarafından bilinen ve çekici olarak algılanan bir örgütün üyesi olmak, kişinin benlik saygısını arttırmaktadır. Bu yüzden örgüt üyesi, kendisini daha saygın ve önemli biri olarak algılamasına katkıda bulunan bir örgütün parçası olmaktan vazgeçip örgütten ayrılmayı düşünmez (Dutton vd., 1994). Öğretmenler görev yaptıkları ortaöğretim kurumlarının çevrede iyi bir itibarı olduğunu düşünmektedir. Sosyal kimlik teorisinde bahsedildiği gibi insanlar tercih ve değerlerine göre sosyal kategorilere ayrılmaktadır. Bu kategoriler bireylerin çalışacağı örgütü ve kariyerini seçmesinde etkendir.

Yapılan kişisel karşılaştırmalar sonucunda kişi kendisine en uygun bulduğu sosyal kategoriye göre bir örgütün parçası olur. Örgütler arası karşılaştırmalar genellikle öz saygıya duyulan ihtiyaçtan ve buna bağlı olarak olumlu değerlendirilen bir örgütün parçası olma arzusundan kaynaklanmaktadır (Abrams ve Hogg, 1988). Öğretmenlerin görev yaptığı ortaöğretim kurumlarının çevrede iyi bir itibarının olması öğretmenlerin saygın bir kurumda çalıştıkları görüşünü yükseltmekte ve desteklemektedir. Bu saygınlık duygusunun ya da benliğin içsel bir değerlendirmesinin, örgütsel olarak ilgili diğer tutum ve davranışları olumlu etkilediği bulunmuştur (Herrbach ve Mignonac, 2004).

Öğretmenlerin örgütleri için çevreden dönüt alabilmesi için dış iletişimin aktif olarak kullanılması gerekmektedir. Eğitim kurumları açık sistemler olduğu için çevresi ile sürekli bir etkileşim halindedir. Örgütsel saygınlığın gelişiminde dış iletişimin etkin rolü olduğu (Smidts vd, 2001) bilinmektedir. Örgütteki çalışanlar; çevreden gelen geri bildirimler, dışarıdaki kişiler ile kişilerarası iletişim (Gotsi ve Wilson, 2001) ve örgütün nasıl çalıştığına dair iç iletişim gibi çeşitli kaynaklar (Dutton ve Dukerich, 1991) sayesinde örgütlerinin durumu hakkında bilgi edinebilmektedir. Örgüt hakkındaki olumlu düşüncelerin, çalışanların kendilerini ve diğer insanları daha iyi anlamalarında ve kendi potansiyellerini geliştirmesinde yardımcı olmaktadır (Daniela, 2013). Paydaş yaklaşımına göre, bir örgütün tek bir imajı değil birden fazla imajı vardır (Thompson, 1967). Her paydaş grubunun örgütle farklı yollarla ilişkisi vardır bu yüzden her paydaş grubunun örgüte ilişkin farklı algıları vardır (Freeman, 1984). Örgütsel saygınlık kavramı bir örgütsel imaj şeklidir (Dutton, 1994) ve örgüt üyelerinin, örgütleri hakkında diğerlerinin ne düşündüğü hakkındaki değerlendirmeleri içermektedir ((Dutton ve Duckerich, 1991; Dutton vd., 1994). Bu madde ile ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kurumlarına ilişkin itibar algısının dolayısıyla da örgütlerinin saygın olduğu görüşü desteklenmektedir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'ne katılım düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin görev yaptıkları okul ile yüksek özdeşleştikleri görülmektedir. Öğretmenler çalıştıkları okuldan bahsederken “biz” ifadesini kullanmaktadır. Buna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullar ile bir bütünleşme ve özdeşleşme hissederek kendilerini örgütün bir parçası olarak gördüklerini söyleyebiliriz. Bireyin kendisini bir grup veya örgüt üyesi olarak görmeye başlaması ile özdeşleşme süreci başlamaktadır (Pratt, 1998). Örgüt ile özdeşleşme gerçekleştiğinde, bireysel kimlik eriyerek sosyal kimliğe dönüşmekte ve duygu ve davranışlar grup prototipi ile uyumlu hale gelmektedir (Hogg, 2014). Sosyal kimlik kuramı, grup davranışlarının ortaya çıkmasında özdeşleşme süreçlerini bir ön koşul olarak görmektedir (Van Dick vd., 2005). Örgütün norm ve değerleri ne kadar çok içselleştirilirse o

düzeyde örgüt ile özdeşleşme gerçekleşir ve duygu, tutum ve davranışlar da o düzeyde grup veya örgüt üyeleri tarafından yönetilmiş olur (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Reynolds, Turner, Branscombe, Mavor, Bizumic ve Subasic, 2010). Örgütsel özdeşleşmenin, örgütteki birlik algısı olarak kavramsallaştırıldığı (Ashforth ve Mael, 1989) göz önüne alındığında, kendisini örgütleriyle özdeşleştiren çalışanlar örgüte göre kendilerini kişiselleştirirler (Celep, 2014) ve kendilerini örgütün parçası olarak görmeye başlarlar (Dutton vd., 1994). Özdeşleşme ile ortaya çıkan psikolojik bağ (O'Reilly ve Chatman, 1986; O'Reilly, 1989) sayesinde çalışanlar örgütün tanımlayıcı özelliklerini kendilerini tanımlayan özellikler olarak alırlar (Brown, 1969; Dutton vd., 1994). Dolayısıyla örgütün amaçlarını kendi hedefleri olarak gördükleri için bu amaçları gerçekleştirmeye çalışırlar (Argon ve Ekinci, 2016).

Sosyal hizmet veren öğretmenlik mesleği yüksek derecede topluluk bilinci gerektiren bir meslektir. Öğretmenlerin görev yaptıkları örgütlere ilişkin beklentileri, topluma karşı benzer derecede sorumluluk göstermelerini gerektirir. Örgüt üyeleri, yabancıların örgütlerini olumlu bir ışık altında gördüklerine inandıklarında, örgütle daha fazla özdeşleşirler ve örgütsel kimlikleri özgecil davranışa çevrilir (Dutton vd., 1994) ve örgütün bir parçası ve üyesi olmaktan gurur duyarlar (Hogg ve Terry, 2000). Özdeşleşme gerçekleşirken öğretmenlerin özdeşleşme seviyeleri, örgütün çevreden pozitif veya negatif algılanmasına göre değişmektedir (Van Dick, 2001). Çalışanların özdeşleşmeleri seviyeleri değiştikçe kimlikleri de ona göre şekil almaktadır. Bu durumda çalışanlar örgüt içerisinde sürekli aktif katılımcılar olarak görülmektedir (Scott, 1997). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri yükseldikçe kimlikleri de buna göre şekil almaktadır dolayısıyla zaman içerisinde öğretmenlerin kimlikleri ve kurum bütünleşmeye başlamaktadır. Bunun da olumlu örgütsel performanslara yol açacağı varsayılmaktadır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Sosyal Rol Kimliği Ölçeği'ne katılım düzeyleri incelendiğinde; öğretmenlerin sosyal rol kimlik görüşleri kozmopolit ve yerel alt boyutlarında yüksek seviyededir. Kozmopolit alt boyutuna göre ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaptıkları işin; uzmanlık gerektirdiğine ve karmaşık, gizli yetenek ve beceriler içerdiğine yönelik düşüncesi yüksek seviyelerdedir. Kozmopolitlerin genel kişilik özellikleri incelendiğinde sahip olduğu uzmanlığa ve kendi profesyonel ideolojisine derinlemesine bağlılık duyan, kendi profesyonel grupları içinde statü arayışında olan (Goldberg vd., 1965) bireyler olduğu bilinmektedir. Ayrıca kendilerini diğerlerinden farklı olarak uzmanlaşmış rol becerilerine bağlılık gösteren (Flango ve Brumbaugh, 1974); uzman kişiler ve dışsal referans yönelimli olan kişiler (Gouldner, 1957) olarak görmektedirler. Bu belirgin kimlik özelliklerinin öğretmenler açısından doğru olduğu söylenebilir.

Öğretmenlik mesleğinin alan ve mesleki uzmanlık gerektirdiği bilinmektedir. Öğretmenler yaptıkları mesleğin gerekliliklerinin ve kendi niteliklerinin farkındadır. Öğrencilere bilgi aktarabilmek, onlar ile ilişkiler kurabilmek ve öğrencilerin başarısının arttırılmasını sağlamak üzere gerekli beceri ve donanımlara sahip olduklarını düşünmektedirler. Bununla tutarlı olarak, kozmopolit kimliğe sahip olan kişiler görev yaptıkları örgütlerde profesyonel kariyer arayışı içerisinde bulunan ve çabalarını profesyonel hedeflerine ulaşmak için kullanan (Glaser, 2011) bireylerdir. Öğretmenler mesleklerinin gerekliliğinin farkında olarak profesyonel bir şekilde görevlerini yerine getirmektedirler. Bu maddelere katılım oranlarına baktığımızda ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yerele göre daha çok kozmopolitin alt kimliği olan *dışarıdakiler* kimlik özelliklerine sahip olduğu söylenebilir. Bu kişiler uzmanlaşmış rol becerilerine yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir. Görev yaptığı örgütten daha fazla saygın olduğunu düşüneceği bir örgütte fırsat yakalarlarsa başka örgüte geçmekte tereddüt etmezler bu yüzden örgütsel bağlılıkları ve özdeşleşmeleri genellikle düşük seviyededir. Kendilerini işlerine ve uzmanlıklarına adanarak örgüte katılımlarını düşük tutarlar (Gouldner, 1957).

Yerel alt boyutuna göre öğretmenlerin görev yaptıkları örgütün hedeflerine, değerlerine, normlarına ve inançlarına yüksek düzeyde sadakat duyduğunu belirttiği görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları kurum içindeki üstleri tarafından kabul görmek, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşları tarafından kabul görmekten daha önemli olduğunu orta seviyede düşünmektedir. Yerel kimliğin özelliklerine baktığımızda bu kişilerin; örgütün hedef ve değerleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen; yönetsel hiyerarşi içinde yükselmeyi hedefleyen; örgüt içindeki üstleri tarafından kabul görmeyi bekleyen (Goldberg vd., 1965) özelliklere sahip bireyler olduğu bilinmektedir. Yerel kimliğin alt kimliği olan *adanmış* kişiler genellikle bu özelliklere sahiptir. Bu kişiler örgütün diğer örgütlerden ayıran ideolojisiyle ve özellikleri ile özdeşleşirler (Gouldner, 1957). Örgütlerinin diğer örgütlerden farklı olarak bünyesinde barındırdığı değerlere bağlılık gösterirler ve bu yüzden örgüt ile yüksek düzeyde özdeşleşirler (Lammers, 1974). İçsel örgütsel uzmanlaşmanın önemli olduğu düşünürler ve örgütsel uyum ve fikir birliğinin sürdürülmesini sağlamaya çalışırlar (Gouldner, 1957). Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun örgütsel kültürüne ve iklimine değer ve iç dinamiklerine önem verdiği görülmektedir. Yöneticileri tarafından takdir edilmek ve onay görmek, öğretmenlerin beklediği bir durumdur. Öğretmenler görev yaptıkları eğitim kurumlarına bir bütün olarak derinden bağlıdırlar ve toplumsal birlikteliğin ve hareketliliğin (Gouldner, 1957) daha önemli olduğuna inanmaktadır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin orta derecede yerel rol kimliğine sahip olduğunu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel tinselliğe ilişkin görüşleri işe tutkunluk, gizemli deneyim, topluluk hissiyatı alt boyutlarına göre yüksek; manevi bağ alt boyutuna ilişkin görüşleri orta seviyededir. İşyerinde maneviyat ölçeğinin işe tutkunluk alt boyutuna göre öğretmenler çoğunlukla görev yaptıkları eğitim kurumları sayesinde hayattaki amaçlarını gerçekleştirebildiklerini düşünmektedir. Öğretmenler yaptıkları iş ile inançları, değerleri ve davranışları arasında çok yüksek derecede uyum hissetmektedir. Öğretmenler yaptıkları meslek ve değerlerinin uyum içerisinde olduğunu düşünmektedir. Öğretmenler ile örgütün değerleri uyuştığında öğretmenler örgüte bağlılık gösterecek, örgütün kurallarına uyararak örgütü memnun etmeyi bir gereklilik olarak görecektir. Kişi-örgüt uyumunu Blau'un (1964) sosyal değiş-tokuş kuramı çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. Blau örgüt ile çalışan arasındaki ilişkileri bir sosyal değiş-tokuş ilişkisi olarak görmektedir. Değiş-tokuş ilişkisi içindeki taraflar bu ilişkiyi kendileri açısından olumlu sonuçlar doğurduğu sürece sürdürmek isterler. Çalışan ile örgüt arasındaki değiş-tokuş ilişkileri çerçevesinde çalışanların ve örgütün birbirlerinden beklentileri vardır. Örgüt çalışanlarına birtakım ödüller ve beklenen iş koşulları verirken, çalışan da örgüte sadakatini ve çabasını sunar (Blau, 1964). Dolayısıyla öğretmenler ve örgüt bir değiş-tokuş akışı içerisinde. Manevi ihtiyaçlarını örgütlerinde karşılayabilen öğretmenler karşılığında olumlu iş davranışlarında bulunacaktır (Milliman vd., 2003; Garcia-Zamor, 2003; Chakraborty vd., 2004; Marques, 2005; Kolodinsky vd., 2008; Van der Walt ve Swanepoel, 2015) ve örgütsel performansı desteklemektedir (Smith, 2007). Örgütsel tinsellik güven ve bağlılığın artmasına yol açan bir kavramdır (Milliman vd., 2003; Rego ve Cunha, 2008).

Gizemli deneyim alt boyutuna göre; öğretmenler çalışırken zaman, mekan algısını kaybettiği anlar olduğunu düşünmektedir ve öğretmenlik mesleğini yaptıkları için şükretmektedirler. Örgütsel tinsellik; çalışanların sadakat ve bağlılık içerisinde anlamlı çalışmaları ile beslenen içsel bir yaşamın olduğunun farkındalığını ifade etmeyi içermektedir ve çalışanlara örgütteki anlam, değer ve amaçları verebilecek bir araçtır (Twigg ve Parayitam, 2006). Öğretmenler görevlerini yerine getirirken zaman ve mekan algısını kaybettiğini belirterek bir nevi kendisini işi ile bütünleştirdiğini ifade ettiği anlamı çıkarılabilir. Mesleği ile bütünleşen öğretmenlerin profesyonel açıdan başarılı olmaları da kaçınılmazdı. Tin deneyimi ile mesleki başarı arasında anlamlı bir ilişki olduğu yapılan bir çalışma ile ortaya konulmuştur (Tischler vd., 2002). Manevi bağ alt boyutuna göre öğretmenlerin yüce bir güç ile bağ kurmasının işini olumlu yönde etkilediğini orta seviyede düşünmektedir. Çoğunlukla manevi inançlarının işteki günlük kararlarında önemli bir yeri olduğuna inanmaktadırlar. Örgütsel tinsellik, bireylerin yaptıkları işlerine, en derinde hissettikleri inanç ve değerlerini katmaları ve

bu inanç ve değerleri, eylem ve kararlarıyla birleştirdikleri takdirde işlerinin kendilerini daha çok tatmin edeceğine ve iş yaşamlarının daha fazla anlam kazanacağına dair bir beklenti içerisinde olmalarını sağlamaktadır (Conger, 1994; Alford ve Naughton, 2001). Örgütler, bireylerin maneviyatlarını ifade etmelerine izin vermeyi de içeren, üyelerinin ihtiyaçlarını eksiksiz bir şekilde karşılarırsa daha başarılı olabilir (Oliveira, 2004). Tinsellik kavramında, mutlak bir gücün varlığına ve yaşamın bir anlamı olduğuna dair sarsılmaz bir inanç vardır (Mitroff ve Denton, 1999). Mitroff ve Denton (1999) kendilerini “yüksek maneviyata sahip” olarak nitelendiren çalışanların, daha yaratıcı olduklarını, sorumluluklarını yerine getirirken duygusal zekalarından daha fazla yararlandıklarını gözlemlemişlerdir. Benzer bir çalışma yürüten Eisler ve Montouri (2003) de manevi yönü olduğunu ifade eden çalışanların, daha yüksek etik standartlara sahip olduklarını ve işlerine daha bağlı olduklarını tespit etmişlerdir. Maddi çözüm ve teknikler, günümüzde örgütün verimliliğini arttırmada, istikrarını sürdürmede ve çalışanların bağlılıklarını korumada yetersiz kalmıştır ve örgütsel tinselliğin, örgütün yüksek performansını uzun vadede sürdürebilmesini sağlayacak bir araç olduğu ifade edilmiştir (Burack, 1999; Benefiel, 2005). Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken tinsel değerlere ve inançlara bağlılık göstererek hareket ettiğini ve bunun işlerine ve davranışlarına olumlu yansıdığını söyleyebiliriz. Tinsel açıdan inançlı olan öğretmenlerin görevlerine karşı tutum ve davranışlarında daha olumlu olduklarını ifade edebiliriz.

Topluluk hissiyatı alt boyutuna göre öğretmenler çalışma arkadaşlarına karşı gerçek güven duygusu ve kişisel yakınlık duymaktadır ve çalışırken kendisini bir topluluğun parçası gibi hissetmektedir. Neck ve Milliman (1994) göre çalışanların manevi yönlerini yaptıkları iş ile uyum sağlayacak bir şekilde birleştirebilmeleri, diğer çalışanlarla yapıcı ve uzun vadeli ilişkiler kurabilmelerine zemin hazırlamaktadır ve bu da görevlerine olumlu yansımaktadır. İşyerinde manevi değerlere sahip olmanın çalışanlar üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu bilinmektedir. Genel olarak bakıldığında; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tinsellik seviyeleri yüksek derecededir ve yüksek bir bağlılıkları vardır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işyeri maneviyatı ölçeğine verdikleri cevapları sonucunda; ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin işlerinden memnuniyet duydukları, kendilerini işleri ile bütünleştirebildikleri, mesleklerine karşı sevgi, istek ve anlam bulabildiklerini, toplum ile bütünleşmede mesleklerini aracı gördüklerini söylenebilir. Öğretmenler; okul ortamında olmaktan ve diğer insanlar ile çalışmaktan mutluluk duyduklarını belirtmişlerdir. Okul ortamında sosyal ilişkilerine önem verdiklerini; öğretmenliğe ve mesleklerine karşı manevi bir bağlılık gösterdiklerini söylenebilir. Mesleklerine ve çalıştıkları okullarına manevi ve içsel olarak sadakat ve olumlu yüksek bir

inanç içerisinde olduklarını anlayabiliriz. Öğretmenlerin mesleklerine ve görev yaptıkları kurumlarına dair besledikleri olumlu düşünceler işin ve mesleğin kendisi ve çalışma arkadaşları ile yaşadıkları uyumla ilgilidir. Görev yaptıkları kurumlardaki otorite figürlerine veya kişilere atfedilen önemin, manevi değerlerden daha yüksek olduğunu söylenebilir.

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Saygınlık, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinsellik Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel saygınlığa, örgütsel özdeşleşmeye, sosyal rol kimliğine ve örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin onların yaşı, kıdemi, medeni durumu, branşı, cinsiyeti ve öğrenim durumu ve öğretmenin çalıştığı okul ve lise türü, okulun yaşı, büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterme durumu tespit edilmek istenmiştir. Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin farklı yaş grupları, cinsiyet, kıdem, medeni durum, branş, öğrenim durumu, öğretmenin çalıştığı okul türü, okulun yaşı ve büyüklüğü değişkenleri ile örgütsel saygınlık, özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik görüşleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir.

5.1.2.1. Öğretmenlerin saygınlığa ilişkin görüşlerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinde yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, öğrenim durumu, okul türü, branş ve okulun kuruluş yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak, öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinde okulun öğrenci sayısı ve lise türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinde öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir fark vardır. Okulun öğrenci sayısı değişkenine göre incelediğimizde öğrenci sayısı 0-500 arası olan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlık görüşleri daha yüksektir. Eğitim kurumlarının büyüklüğü ile orantılı olarak kurumlarında az öğrenciye sahip olan öğretmenler bunu tercih edilme sebebi olarak görüyor olabilir. Böylelikle kurumsal olarak daha sağlam eğitim ve yönetim kalitesine, güçlü temellere sahip olduklarını düşünebilirler. Yönetimsel anlamda örgülerinin küçük ölçekli olmasını avantaj olarak görüyor olabilirler. Böylelikle okulda pek çok şeyi iyi yönetmek kolaylaşıyor dolayısıyla da iyi yönetilen bir okulun saygınlığı artıyor olabilir. Örgütsel saygınlık algısının yaratılmasında ve çevreye yansıtılmasında örgütün özelliklerinin yanında yöneticilerin de önemli rolleri vardır. Yöneticiler örgütlerin işleyişinde, düzenin oluşturulmasında ve örgütsel saygınlığın yaratılmasında önemli işlevlere sahiptir (Men, 2012).

Men (2012), yaptığı çalışma ile yönetici güvenilirliğinin çalışanların örgüt saygınlığını nasıl algıladığını etkilediğini tespit etmiştir. Yöneticiyi daha yetkin, nitelikli ve daha fazla uzmanlık, bilgi ve beceriye sahip olarak algılayan çalışanların örgütsel saygınlığı daha olumlu bir şekilde değerlendirme eğiliminde olduklarını öne sürmektedir. 0-500 öğrenci sayılı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin küçük ölçekli okullarda yönetimin daha etkin ve verimli hareket ettiği düşünceleri ihtimaller arasındadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlara ilişkin örgütsel saygınlık görüşleri öğrenci sayısı arttıkça azalmaktadır. Az sayıda öğrenciye sahip olan eğitim kurumlarının daha rekabetçi ve başvuruların daha eleyici olduğunu düşündükleri için eğitim kurumlarında okumakta olan öğrencilerin daha üstün, yetenekli ve becerikli olduğunu düşünebilirler. Çevrenin, öğrenci sayısı düşük olan eğitim kurumlarında eğitim alan öğrencilerin daha başarılı ve seçilmiş olduklarını düşünceleri muhtemeldir. Öğrenci sayısı ile öğretmen sayısı arasında denge olduğunu söylenebilir. Eğitim verilecek öğrenci sayısı ve öğrencilerin ihtiyaç duydukları sürekli ilgi gibi faktörler göz önüne alındığında, öğretmenlik mesleğinin toplum içerisinde önemli mesleklerden biri olduğunu düşünceleri muhtemeldir. Küçük ölçekli eğitim kurumlarında bu gibi faktörler öğretmenler açısından önemli görülüyor olabilir.

Özel ortaöğretim kurumları açısından bu durum ele alınacak olursa, az sayıda öğrenciye özel ilgi kapsamında eğitim verilmesi, o okulda görev yapacak öğretmen seçiminde daha titiz ve dikkatli davranıldığını çevreye düşündürtebilir. Dolayısıyla özel okullarda görev yapan öğretmenlerin özel seçilerek işe alınması öğretmenin maaşının da belli seviyede tutulduğunun göstergesi olabilir. Maaşların belli bir seviyede tutulması çevrede okula ilişkin itibar görüşünü etkileyen sebepler arasında gösterilebilir. Maaş düzeyi öğretmen arzını etkilemektedir (Hoyle, 2001). Az öğrenciye sahip olan özel ortaöğretim kurumları öğretmen alımında daha seçicidir. Dolayısıyla bu rekabet ve karşılaştırma öğretmenlerin özelliklerini de belirlemektedir (Hoyle, 1994). Az sayıda öğrenciye sahip olan özel eğitim kurumlarında görev yapacak öğretmenlerin belirli aşamaları geçerek işe alınması öğretmenlerin saygın bir kurumda görev yaptığını düşünmesine neden olur.

Devlet okulları açısından ele alacak olursak, az öğrenciye sahip olan ortaöğretim kurumlarının öğretmen ihtiyacı da az olacaktır. Dolayısıyla öğretmenler merkezi atamalarda tercih yaptıktan sonra kabul edildikleri, göz önünde olan bir okulda görev yaptıkları için kurumlarını daha saygın görüyor olabilir. Daha az öğretmenin tercih edildiği okullarda görev yapmanın toplum içerisinde itibarı yüksek bir kurum olarak algılaması muhtemeldir. Yapılan bir araştırmada (Counts, 1928) bazı mesleklerin genel olarak diğerlerinden daha yüksek veya düşük olarak tanınması toplum içerisinde bir saygınlık hiyerarşisi oluşturmaktadır. Saygınlık

seviyesinin öğretmenlerin algılanan imajı tarafından şekillenmektedir ve bu imaj öğrencilerden kaynaklanmaktadır. Öğretmenin imajı çeşitli faktörlerle şekillenmesine rağmen saygınlığı üzerindeki en güçlü etkiye sahip olan öğrenciler ile ilişkisidir. Bulgulara göre öğretmenlerin çoğunlukla görev yaptıkları kurumlarının çevrede iyi bir itibarının olduğunu düşünmesi öğrenci sayısına ilişkin saygınlık görüşü ile ilişkilendirilebilir. Yapılan bir araştırmada (Podolny, 1993), eğitim gibi belirsiz ve zor hizmetin seçkin sağlayıcı olan bir eğitim kurumunun başarısı vurgulandığında, dış referans grubunun; potansiyel ve mevcut çalışanlarının bağlılık yoluyla örgütsel kimliklerini arttırarak kalite ve statü belirten görüşlerinin olduğunu ifade etmiştir. Örgütler, toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik yapısından soyutlanamazlar. Sürekli olarak değişen ve gelişen bir çevre içerisinde yaşamını amaçlarına dönük bir şekilde yürütebilmek için örgütler yeni koşullara uyum sağlamalı ve toplumsal ilişkiler kurarak kendilerini geliştirmelidir. Örgütlerin dış çevre ile de iletişimlerini sürdürmeleri gerekmektedir (Gürgen, 1997). Örgüt içi iletişim türlerinden dışa dönük iletişim kanalları, öğretmenlerin görev yaptıkları okula ilişkin saygınlık görüşlerinin yüksek çıkmasında etkili olabilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlığa ilişkin görüşlerinde lise türü değişkenine göre anlamlı bir fark vardır. Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin Diğer kategorisindeki lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel saygınlık görüşleri daha fazladır. Fen liseleri toplumda başarısı ile yer etmiş kurumlardır. Fen liselerini tercih eden ve kabul edilen öğrencilere toplumda yüksek özellikler atfedilmiştir. Eğitim kurumları açısından imaj ve itibar gibi kavramlar öğrencilerin bir kurumu tercih etmesinde araç olarak kullanılmaktadır (Milo vd., 1989; Weissman, 1990; Nguyen ve LeBlanc, 2001). Dolayısıyla Fen Liselerinde görev yapan öğretmenler de toplum içerisinde itibara sahiptir. Güçlü ve güvenilir saygınlığa sahip olduğunu düşünen örgütler çevrelerinde daha değerli bir imaj sergileyerek insanları daha çok etkilemektedir (Demiröz, 2014). Başarılı ve üstün özelliklere sahip olan öğrencilerin yetiştirilmesinde ve eğitilmesinde öğretmenlerin önemli görevleri vardır. Bilgi ve donanım açısından kendilerini geliştirmeleri ve öğrencilerinin başarısına katkı sağlamaları gerekir. Bu yüzden Fen Lisesinde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumu saygın olarak görmesi beklenen bir durumdur. Çevreden aldıkları etkileşim ile Fen Liselerinde görev yapan öğretmenler, kurumlarının saygın olduğu görüşünü paylaşmaktadır. Örgütün toplum içerisindeki yeri, saygınlığı, beğenilen (Mael ve Ashforth, 1992) taraflarının öne çıkarıldığı, çevre tarafından algılanan duruşu düşünülerek ailelerin ortaöğretim seçiminde çevrenin ve okulun başarısı bir etken olarak alınabilir. Bu sebeple öğretmenler toplum tarafından tercih ve takdir edildiklerini varsayarak saygınlık görüşlerini yüksek olabilir.

Örgütsel saygınlığın örgüt içerisindeki çalışanların; bilgisine, izlenimine, algısına ve inançlarına (Dutton ve Dukerich, 1991; Dutton vd., 1994) dayalı olduğu bilinmektedir. Türkiye’de ortaöğretim kademelerinin üniversitelere adım olarak görülmektedir. Ortaöğretim kurumlarını üniversiteye hazırlayan veya hayata atılmalarında bir aracı kademe olduğunu düşünürsek öğretmenlerin genel olarak kendilerini öğrencilerinin hayatlarında önemli bir pozisyonda görmesi kurumlarının da saygın olduğunu düşünmesine neden olduğunu söylenebilir. Fischer ve Reuber (2007), saygınlığın, belirli bir nitelik ya da özellik değerlendirmesine dayalı olduğunu belirtmektedir. Rindova, Williamson, Petkova ve Sever (2005) örgütsel saygınlığın “algılanan kalite” olarak adlandırıldığını; paydaşların bir örgütü kaliteli ürün üretme yeteneği gibi belirli bir nitelik üzerinde olumlu olarak değerlendirme derecesi anlamına geldiğini söylemektedir. Eğitim kurumları açısından kaliteli ürün üretmek başarılı öğrenci çıktısı anlamına gelmektedir.

Günümüzde örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve rakipleri arasından sıyrılabilmek için örgütsel saygınlığın önemini anlamalı ve bu doğrultuda stratejik çalışmalar yürütmelidir. Bir örgütün başarısı ve tercih edilebilirliği zamanla oluşturduğu saygınlığa bağlıdır (Ovalıoğlu, 2007). Özel kuruluşların yanında devlet kuruluşları da dışarıya yansıttıkları ünleri ile ilgilenmeye başlamıştır. Ünlerini beslemek ve korumak için çeşitli önlemler almaya başlamıştır. Yapılan birçok araştırma, devlet kuruluşlarının olumlu bir örgütsel saygınlığın değeri konusunda daha bilinçli hale geldiğini ve yönetim için stratejik öneme sahip olduğunu bulgulamıştır. Devlet kuruluşlarındaki yeterliliklerin tanımı, iletişim stratejilerinin geliştirilmesi, kararların dikkatli bir şekilde alınması ve zamanlanması, itibar-yönetimi danışmanlarının kullanımı ve medya eğitimi ve saygınlık ölçüm endekslerinin sistematik kullanımı, olumlu bir üne sahip olmanın önemini kanıtlayan faaliyetlerden birkaçıdır (Waeraas ve Maor, 2015). Diğer kategorisinde yer alan Güzel Sanatlar, Spor ve Sosyal Bilimler lise türlerinin sayısı azınlıktır ve öğrencilere verilen eğitim belli bir uzmanlaşmaya veya beceriye yöneliktir. Her ne kadar Güzel Sanatlar, Spor ve Sosyal Bilimler lise türlerinin sayısı az olsa da diğer lise türlerine göre öğretmenlerin saygınlık görüşleri daha fazladır. Fen, Sosyal Bilimler, Güzel Sanatlar ve Spor Bilimleri lise türleri, bu ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler tarafından kaliteli öğrenci çıktısı veren eğitim kurumları olarak değerlendirilebilir. Örgütsel saygınlığın aynı zamanda geçmiş kalitenin mevcut kalite hakkında bir bilgi kaynağı (Benjamin ve Podolny, 1999) olarak rolü vardır. Örgütsel saygınlığın belirli bir konuya ilişkin, belirli bir bağlam ya da süreçle ilgili bir varlık (Mahon, 2002) olduğunu göz önünde bulundurursak dış paydaşlar ve geçmiş eylemlere ve durumlara dayanan örgütsel davranış beklentileri (Wartick, 2002) çevreden beklenmektedir (Lange, Lee ve Dai, 2011).

5.1.2.2.Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ilişkin görüşlerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinde cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, okul türü, yaş, branş ve okulun öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Yapılan başka bir araştırmada da (Sezgin Nartgün ve Kalay, 2014) öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile öğrenim durumu değişkenine göre bir farklılık bulamamıştır. Ancak, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme görüşleri ile kıdem, okulun kuruluş yılı ve görev yaptıkları lise türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Elde edilen verilere göre, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinde kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır. 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, sırasıyla 21 yıl ve üzeri, 0-5 ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre örgütsel özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. Mael ve Ashforth (1992), kıdemin örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğinde 15 yılı geçirmiş olan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlar ile özdeşleşmeleri daha yüksek seviyededir. Yapılan başka çalışmalarda da kıdemin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Bhattacharya vd., 1995; Mael ve Asforth, 1992). Çalışanların kıdemi arttıkça örgütsel özdeşleşme derecelerinin de arttığı gözlenmiştir (İşcan, 2016). Türkiye'deki eğitim kurumları açısından durum ele alındığında merkezi atama sistemi ile görevlendirilen öğretmenler olağandışı durumlar olmadıktan sonra görev yaptıkları eğitim kurumlarından ayrılmamaktadırlar hatta aynı kurumdan emekli olabilmektedirler. Kıdem süresi 15 yılı aşmış olan öğretmenler eğer aynı kurumda çalışmaya devam ediyorsa iş çevresi de çok değişmediği için özdeşleşme seviyeleri daha yüksek çıkmış olabilir. Bireyler içinde buldukları gruplara benzer gruptaki kişilerle özdeşleşmektedirler. Çalışma grubuna özdeşleşmenin örgütsel özdeşleşmeden daha güçlü olduğunu ve örgütsel davranış ve tutumların belirlenmesinde örgütsel özdeşleşmeden daha tanımlayıcı olduğu öne sürülmektedir (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000). Bireylerin çalışma gruplarıyla örgüte göre daha çok paylaşımları, geçmişleri ve işle ilgili oluşumları söz konusudur. Hatta birey ve grup arasında algılanan benzerlik derecesi çalışma grubunun oluşumunu etkilemektedir. İnsanlar örgüt içi yaşamlarının büyük bir kısmını çalışma gruplarıyla geçirmektedirler. Bu durum yüksek düzeyde özdeşleşmeye yol açmaktadır. Kişiler arası yakın ilişkilerin, özdeşleşme düzeyi ile olumlu ilişkisi olduğu bilinmektedir (Mael ve Ashforth, 1992). Bireyin örgüte sosyal katılım düzeyi, örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilmektedir. Örgüt içinde sosyal etkileşim ne kadar fazla olursa, birey o derecede sosyal bağ geliştirmektedir. Grupla yüksek düzeyde olumlu temas, bireyin kendini sosyal

birliğin bir üyesi olarak sınıflandırma ve tanımlama algısını arttırmaktadır bu da güçlü bir özdeşleşmeye yönlendirmektedir. Yapılan araştırmalar, kendilerini kurumla özdeşleştiren bireylerin kurumda kalmaya daha istekli olduğunu göstermektedir. (Riketta, 2005; DeConinck, 2011). Rodfeldt, Loeb ve Wyckoff (2013), yaptığı çalışmada Türkiye'deki okullarda görev yapan öğretmenlerin kurumla özdeşleşmesinin öğrenci başarısı açısından ön plana çıktığı görülmektedir. Diğer bir konu, meslekte devam etme isteğidir. Chang (2009), öğretmenlerin tükenmişlik çalışmasında, gelişmiş ülkelerde öğretmenlerin kurumları veya meslekleri ile gerekli bağlantıları kuramadıkları için istifa ettiklerini nedenler arasında gösterilmiştir. Aynı araştırma sonuçlarına göre; Türkiye'de öğretmenlik mesleğine başlayan bireylerin büyük çoğunluğu öğretmen olarak emekli olmaktadır. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin kurumları ve meslekleriyle özdeşleşmelerini sağlayacak politikalar geliştirmenin önemli olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme görüşleri ile okulun yaşı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kuruluş yılı 1919 ve öncesine dayanan eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, kurumları ile daha fazla özdeşleştikleri ve bütünleştikleri görülmektedir. Eski tarihe dayanan eğitim kurumları öğretmenler açısından daha köklü yapıya sahip görülüyor ve saygın kurumlar olarak düşünülüyor olabilir. Bu durum örgüt kültüründen kaynaklı olabilir. Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren değer ve inançlardır (Dinçer, 1992). Bu kurum kültürünün yaratılmasında kurum liderinin de belli görevleri ve sorumlulukları vardır. Örgütte görev yapanlar tarafından benimsenecek, onlara yol gösterecek, kalıcı ve geçerliliğini kolay kolay yitirmeyecek değerler sistemi oluşturmalıdır (Alganer, 2000). Örgüt kültürü oluşturulduktan sonra onun yeni gelenlere aktarılması gerekir. Kuruluş yılı 1919 ve öncesine ait olan eğitim kurumlarında örgütsel kültürün ve yönetimin oturmuş olması beklenen bir durumdur. Bu eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü kapsamında değerleri ve normları benimseyerek yeni gelen öğretmenlere aktarması ile özdeşleşmenin, kuruma aidiyetin artmasına sebep olur. Bu eğitim kurumlarının güçlü kültürlere (Robbins, 1994) sahip olduğunu söylenebilir. Örgütün tarihi ve geçmişi dikkate alınmadan örgütsel kültürü tam olarak anlamak mümkün değildir. Çünkü örgütsel kültür geçmişin bir ürünüdür. Örgüt kültürünün dinamik bir yapısı vardır. Örgüt geçmişte sağlam değerler üzerine kurulmuşsa bu örgütün kültürel yapısı da sağlam demektir. Örgütlerin geçmişi, örgütsel birlikteliği pekiştirici bir etkiye sahiptir (Güney, 2015). Eğitim kurumlarında daha uzun görev yapan öğretmenler kurumda görevine yeni başlayan öğretmenlere, örgütsel sosyalizasyon süreci ile örgüt kültürünü ve değerlerini aktarıyor olabilir. Örgütsel

sosyalizasyon ile bir örgüte yeni katılan kişilerin, örgütün üyesi olabilmek için gerekli davranışları, sosyal değerleri ve işe ve örgüte ait bilgileri öğrendiği etkileşimci bir sürece (Van Maanen ve Schein, 1979) dahil edilmesi gerekmektedir. Örgüte yeni katılanlar örgüt ile aynı norm ve değerleri paylaşmaya yönelik faaliyetler içerisinde olur. Böylelikle kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenmesi sağlanır ve çalışan, örgütün etkin bir üyesi konumuna gelmektedir (Can, 1991). Kuruluş yılı 1919 ve öncesine dayanan kurumlarda göreve başlayan öğretmenler, uzun zamandır görev yapan öğretmenlerden örgütsel sosyalizasyon aracılığı ile örgütün kültürüne uyum sağlayabilmektedir ve bu kültürü aktararak sürdürmektedir. Bu da öğretmenleri kendilerini çalıştıkları kurumla bütünleştirmelerine olanak sağlayabilir. Örgüt kültürü belirli bir zaman dilimi içinde aynı yerde çalışan bir grup insanı birbirine yakınlaştırır ve bağlar, örgütsel bağlılıklarını artırır (O'Reilly ve Chatman, 1986; O'Reilly, 1989; Lok ve Crawford, 2004; Manetje ve Martins, 2009). O'Reilly ve Chatman'ın (1986) bireyin örgüte psikolojik bağlılığını açıklarken dayandırdığı temellerden birisi özdeşleşmedir.

Yapılan araştırmalarda örgüt kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ve yüksek bir ilişki bulunmuştur (Schrodt, 2002; Özgözgü, 2016). Örgütle özdeşleşmeyi artırmak için örgüt kültürü olumlu bir araç olarak kullanılabilir. Okul yaşı ile toplum içerisinde bir üne sahip olabilir. Bir kişi örgütü ile ilgili ne kadar çok gururlu olursa, örgütün kendisi ile o kadar fazla özdeşleşmekte ve örgütün norm ve değerlerine uygun hareket etmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Fisher ve Wakefield (1998), çalışanların özdeşleşmelerini sağlamak için iyi bir üne sahip olan örgütlerin bu konu üzerinde durması gerektiğini, ama daha az görünürlük gösteren örgütlerin ise örgüt üyeleri arasındaki iç ilişkileri geliştirmek için stratejiler kullanması gerektiğini önermektedir. Bu durum örgüt kültürü açısından ele alınabilir. Örgütsel kültür sayesinde örgüt kimliği de artış göstermektedir. Örgüt kültürünün tanımlanıp ölçülmesinde ve belirlenmesinde etken olan önemli boyutlar arasında kimlik vardır. Kimlik boyutu ile örgüt çalışanları, örgütü bir bütün halinde görerek tanımlanma derecelerini ifade etmektedir (Dinçer, 1996; Akıncı, 1998). Örgüt kültürünün önemli bir görevi de örgüt üyeleri için bir kimlik oluşturmasıdır (Robbins, 1996). Örgütün kimliği arttıkça çalışanların yalnızca örgütün refahına katkıda bulunan görevleri yerine getirmediğini, aynı zamanda diğer örgüt üyeleriyle iş birliğinin de arttığı belirtilmektedir (Kitapçı, Çakar ve Sezen, 2005). Dutton vd., (1994) çalışmasında, daha güçlü örgütsel özdeşleşmenin, diğer örgüt üyeleri ile daha fazla iş birliğinin yanı sıra iş arkadaşlarına ve örgüte katkıda bulunan görevlere yönelik ek çabalar ile sonuçlandığını göstermiştir. Özdeşleşme; grup içi uyum, iş birliği ve grubun olumlu değerlendirmeleri dahil olmak üzere grup oluşumunu olumlu etkilemektedir (Ashforth ve Mael,

1989). Kendini kategorize etme teorisine göre (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987); insanlar kendilerini benzersiz ve bağımsız bireyler olarak algılamasına karşı birçok durumda kendilerini grup üyeliği açısından düşünmeye meyillidirler. Grup üyeliği açısından öz kimliklendirme bireyin kollektif öz kavramının bir parçası haline gelir. Grup üyeliği ve bir grupla olan bağlantı, yani, sosyal özdeşleşme; nasıl davranılması gerektiği ve gruplarının hangi yönlerinin özellikle önemli olduğu gibi bireylere, kimliklerini tanımlamalarına yardımcı olacak normatif kurallar sağlar (Ellemers, De Gilder ve Haslam, 2004). Örgütsel özdeşleşme düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterebilmektedir (Gioia, Schuktz ve Corley, 2000). Bunlara ek olarak, örgütlerin örgütsel hafızası vardır. Her örgüt, kendi örgütsel bilgisini elde etme, saklama, tekrar erişme ve paylaşma ihtiyacı duymaktadır. Örgütler, faaliyetleri sürecinde elde etmiş olduğu bilgiyi etkin biçimde kullanabilmesi örgütsel hafıza ile mümkün olmaktadır. Başka bir anlamla örgütsel hafıza, bir depolama kutusu ve süreci olarak anlaşılmaktadır (Brown, 2020) ve örgüt yapılarına, çalışma prosedürlerine, örgüt kültürüne ve bilgi belgelerine dayanmaktadır (Naseem, Akhtar ve Akram, 2020). Okul yaşı büyük olan kurumlarda yeni göreve başlayan öğretmenlere kurumun işleyişi, tarihi, değerleri, normları, iklimi ve kültürü örgüt hafızası ile aktarılıyor olabilir. Bir örgüt üyesi olarak bireyin; sosyal bir grup olan örgütü tanımladığı özellikler ile kendini tanımladığı özellikler benzerse o bireyin örgütle, tanımladığı derecede özdeşleştiği söylenebilir (Dutton vd.,1994). 1919 ve öncesinde kurulan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin özdeşleşme görüşlerinin yüksek çıkması bu sebeplerden dolayı şaşırtıcı değildir. Okulun yaşı küçüldükçe öğretmenlerin özdeşleşme görüşleri de azalmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ile lise türü arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin; Anadolu ve Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlere göre özdeşleşme görüşleri daha yüksektir. Fen Liseleri toplum içerisinde önemli ve başarılı görülen eğitim kurumlarıdır. Toplum açısından önemli özellikler atfedilen kurumlar ile çalışanların özdeşleşmesi mümkündür (Smidts vd., 2001). Diğer grubunda yer alan Güzel Sanatlar, Spor ve Sosyal Bilimler Liselerinde görev yapan öğretmenlerin, Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlere göre özdeşleşme seviyeleri daha yüksektir. Diğer kategorisinde yer alan lise türlerinde görev yapan öğretmenler öğrencileri ile birebir ilgilenmek ve birlikte çok zaman geçirme durumunda kalabilmektedirler. Böylece öğrencileri ile aralarında bir bağ kurma ve etkin iletişim içinde olma imkanına sahip olabilirler. Bu durum okul yönetimi ve meslektaşları ile olan ilişkileri için de geçerlidir. Çalışan, amirleri ve meslektaşları ile iletişimde açıklık yaşadığında, kendine değer verme duygusu artar ve bu da örgüt ile özdeşleşmeye yol açar (Smidts vd., 2001). Bir diğer sebep de Diğer grubunda yer alan lise türleri, öğretmenler

tarafından uzmanlığa, değerlere ve uygulamalara göre daha sofistike, farklı ve üstün görülebilir. Farklılık, bireylere benzersizlik sağlar ve bireylerin kendi kendilerini kategorize etmelerini ve kendilerini geliştirmelerini sağlar. Bireyler örgütlerinin değerlerinin ve uygulamalarının toplumun geri kalanından daha farklı olduğunu algıladıklarında, bu grubun üyesi olmak için motive olurlar (Ashforth ve Mael, 1989). Bu durumda öğretmenlerin örgütleri ile bağ kurmalarını, kurumun bir parçası olma hissiyatlarında bir artışa sebep olmaktadır diyebiliriz. Çok Programlı Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyeleri Meslek Lisesinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. İmam-Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme görüşleri Diğer kategorisindeki lise türlerinden daha yüksektir. Yine Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme görüşleri Diğer kategorisindeki lise türlerine göre daha yüksektir. Öğretmenler grev yaptıkları lise türleri ile kendilerini sınıflandırıyor olabilirler. Öz-sınıflandırma ile özdeşleşme ne kadar güçlüyse, sınıflandırmanın örgüt içindeki etki ve davranışları yönlendirmesi ve bireyin örgütün çıkarlarına en uygun şekilde davranması muhtemeldir (Dutton et al., 1994). Öğretmenler Çok Programlı Anadolu ve Meslek liseleri gibi ortaöğretim kurumlarında mesleki uzmanlık gerektiren görevlerini yerine getirmektedir. Öğretmenler profesyonel açıdan uzmanlıklarını kullanarak verdikleri eğitim ile kendileri tatmin etmektedir. İnsanların özdeşleşmesinin altında yatan sebepler içerisinde örgütsel kimlik, güvenlik ve belirsizliği azaltmak gibi bir dizi bireysel ihtiyaç vardır (Pratt, 1998). Örgüt ile özdeşleşen bir bireyin örgüt yararına içgüdüsel olarak çalıştığı düşünülür (Ouchi, 1980). Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşmiş bireyler, örgütün amaç, hedef ve değerlerini kendi amaç, hedef ve değerleri olarak görürler. Bu yüzden de örgütün başarısı için çaba sarf ederler (Edwards, 2005). Bir örgütü açık ve pozitif olarak tanımlamanın ve örgütle birliğin algılanması veya örgüte ait olma algısı olarak algılanması özdeşleşmeyi kolaylaştıran güçlü bir yoldur (Ashforth ve Mael, 1989). Dolayısıyla örgütlerin başarıyı yakalamasında çalışanların kendilerini örgütle bütünleşme hissetmeleri önemli etkenlerden birisi olarak görülmektedir.

5.1.2.3.Öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal rol kimliğinin kozmopolit kimlik ve yerel kimlik boyutlarına ilişkin görüşlerinde cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, branş, okulun kuruluş yılı, okulun öğrenci sayısı ve lise türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri ile okul türü ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Verilere göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkeni ile yerel ve kozmopolit kimlik alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Sosyal rol kimliğinin kozmopolit ve yerel alt boyutlarına göre; özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kozmopolit kimliğe sahip olan kişiler, bir örgütte profesyonel kariyer arayışı içerisinde bulunur ve çabalarını profesyonel hedeflerine ulaşmak için kullanır (Glaser, 2011). Bu kişilerin, mesleki bağlılığı yüksek ve örgütsel bağlılığı düşüktür (Iverson vd., 2004). Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, çalıştıkları kurumu profesyonel kariyerlerinde bir basamak olarak görüyor olabilirler. Bu yüzden de profesyonel anlamda daha iyi fırsatlar elde ettiklerinde örgütlerini terk edebilirler. Çünkü bu kimlikteki kişilerin mesleklerinin yeni bilgiler üretmeye yönelik olması gerekmektedir (Tuma ve Grimes, 1981). Çalıştığı örgütten daha yüksek maaş veren ya da örgütsel saygınlığı daha yüksek bir örgütte fırsat yakalanması durumunda bu kişiler başka bir örgüte geçme fırsatını değerlendirirler (Gouldner, 1958). Kendi profesyonel grupları içinde statü arayışı içindedirler ve hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki akranlarından ve meslektaşlarından kabul görmeyi amaçlarlar (Goldberg vd., 1965). Profesyonel kimliklerine daha fazla önem verirler. Bu yüzden bir örgütte uzun süre çalışmayı düşünmezler. Profesyonel gelişimleri açısından eğer başka eğitim kurumlarında daha iyi şartlar veya ücret elde ederlerse örgütü bırakma eğiliminde olabilirler. Kozmopolit kimliğe sahip olan öğretmenlerin “gezici” olma olasılıkları daha yüksektir (Gouldner, 1958). Özel öğretim kurumlarında görev yapan kozmopolit kimliğe sahip olan öğretmenlerin görüşlerinin yüksek çıkmış olması şaşırtıcı değildir. Flango ve Brumbaugh (1974) yaptıkları araştırma ile üniversitede görev yapan profesörleri de kozmopolit rol yönelimlerine sahip bireyler olarak tanımlamıştır. Çünkü üniversite üyeleri için yeni bilgi üretmek genellikle performans değerlendirme, terfi ve görev süresi kararlarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler de aynı mantıkla hareket ettikleri için kozmopolit kimliğe sahip olabilirler. Profesyonel anlamda öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi ve çalışmalar yapması performanslarının ve başarılarının gelişimine olanak verir. Bu da aynı okulda görev yapmaya devam edebilmeleri için gereklidir. Yerel alt boyutuna göre özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin daha yüksek çıkmış olması şaşırtıcıdır. Yerel kimliğe sahip olan öğretmenlerin; örgüte yüksek düzeyde bağlı olan, örgütün hedef ve değerleri ile yüksek düzeyde özdeşleşen, örgüt içindeki kariyerlerini geliştirmeyi hedefleyen, örgütte kalma çabası içerisinde olan ve örgüt içindeki üstleri tarafından kabul görmeyi bekleyen bireyler (Fuller vd., 2009) olduğunu söyleyebiliriz. Yerel kimliğe sahip olan öğretmenler kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedir.

Kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerinde ve yüksek bağlılık göstermelerinde içsel saygı etkili olabilir. İçsel saygıda çalışan üyesi olduğu grubun içinde “kendi statüsünü” değerlendirmektedir. Yerel kimliğe sahip bireylerde içsel saygı ihtiyacı bir statü değerlendirme aracı olarak görülmektedir ve bu değerlendirme ne kadar olumlu olursa örgütsel özdeşleşme de o oranda gerçekleşmektedir (Tyler ve Blader, 2003). Yerel kimliğe sahip olanların, benlik kavramı içsel saygı algısı ile daha fazla örtüşmektedir (Farooq, Rupp ve Farooq, 2017). Bu sebeple, yerellerin örgütle özdeşleşmesinde içsel saygı algısı daha ön plandadır.

Veriler incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal rol kimliğinin kozmopolit ve yerel kimlik alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile kıdem değişkeninde fark vardır. Kozmopolit alt boyutuna göre ortaöğretim kurumlarında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler, sırasıyla 0-5 ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri yüksektir. İş deneyimleri, statü kazandıran insan sermayesi (Certo, 2003; D’veni, 1990) olarak görüldüğünden öğretmenler uzun süre boyunca görevlerini yerine getirdikleri için kendilerini uzman olarak görüyor olabilir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler kendi mesleki birikimlerini değerli görüyor olabilirler. Mesleki profesyonelliklerini, daha alt kıdeme sahip olan meslektaşlarının profesyonelliklerine göre üstün görmeleri muhtemeldir. Kozmopolitin yetenekleri, çalışan ve örgüt dışındaki meslektaşları tarafından sürekli olarak geliştirilmektedir (Gouldner, 1957). Eğitim kurumlarında uzun süre görev yapmış olan öğretmenlerin kurum içi ve dışı meslektaşları ile mesleki tecrübeleri ve bilgileri daha fazladır. Bu öğretmenlerin profesyonel bağlılıkları (Gouldner, 1957) daha yüksek olabilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlar onlar için önemli değildir, mesleki gelişimlerini ve ilerlemelerini sağlayan eğitim kurumlarında görevlerini yerine getirmek onlar için daha önemlidir.

Yerel alt boyutuna göre ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Yerel kimlik boyutunun alt kimliğinde yer alan yaşlılar ile bu durum yorumlanabilir. Yaşlı kimliğindeki yerliler, genellikle örgütteki en yaşlı ve örgütte en uzun süre çalışan insanlardır. Örgüte bağlılıkları yüksektir. Kişilerarası sahip oldukları informal ilişkileri de örgüte bağlılıklarını arttırmaktadır (Gouldner, 1957). Bu yüzden 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kişilerin yerel alt boyutunda sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerinin daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Bu kişiler örgüte bağlılıkları sebebi ile aynı örgütte kalmaya çok isteklidirler. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin hem kozmopolit hem de yerel kimlik boyutlarında yüksek puan alması iki tür insan olduğunu göstermektedir. Kozmopolit açıdan ele aldığımızda mesleki birikimlerini uzmanlık olarak gören öğretmenler bilgi birikimi

ile istedikleri okulda görev yapabileceğini ve başarılı olabileceğini düşünüyor olabilir. Bu yüzden kurumlar arası yer değiştirmek veya uzmanlıkları doğrultusunda kurumlardan talep görmek onlar için güç ve başarı göstergesi olabilir. Yerel kimlik açısından ele aldığımızda ise öğretmenlerin uzun süre aynı görevi yapması özellikle de aynı kurumda görev yapması onları insanlar veya kurumla yakınlaştırmış olabilir. Kurumlarını ve meslektaşlarını ailesi gibi gören ve örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duyan öğretmenler sadakatlerini örgütlerine ve kurumdaki diğer meslektaşlarına sunabilirler.

5.1.2.4.Öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde cinsiyet, öğrenim durumu, branş, okulun kuruluş yılı, okulun öğrenci sayısı, okul türü ve lise türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak öğretmenlerin tinselliğe ilişkin görüşleri ile yaş, kıdem ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk, gizemli deneyim ve topluluk hissiyatı alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak, öğretmenlerin örgütsel tinselliğin manevi bağ alt boyutuna ilişkin görüşlerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 45-55 yaş arasında olan öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin, sırasıyla 23-33 ve 56-65 yaş arasında olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Manevi bağ boyutu bireyin kendisinden daha büyük, ulu birine veya güce bağlanma hissiyatını içerir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002). Yaş aralığı 45-55 yaş arasında olan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin kutsal bir meslek olduğunu düşünmeleri olasıdır. Mesleklerine ve profesyonelliklerine bağlılık göstererek mesleklerini başarılı bir şekilde yerine getirdiklerini düşünüyor olabilirler. Birey kendi özel görevlerinde de anlamlılık bulabilir (Pratt ve Ashforth, 2003). Bireyler, somut iş görevlerinin veya belirtilen rollerin atanması yoluyla, olumsuz ya da olumlu olarak işin önemini algılar (Pratt, Pradies ve Lepisto, 2013). Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin örgüt içerisinde tinsellik ile manevi bağ hissiyatını oluşturması gerekli görülebilir. Krishnakumar ve Neck (2002) göre maneviyat, insan kişiliğinin en kayda değer boyutlarından birisidir. Bir örgütün maneviyatı teşvik etmesi aslında insanların zihinsel ve bedensel olarak iş yerinde olmalarını teşvik etmesidir. Bireylerin örgütlerinde zekalarından çok duygu ve düşüncelerini gösterebilmeleri tinselliğin duygusal yapısını işaret etmektedir (Mitroff ve Denton, 1999). Tinsel değerlere sahip

örgüt üyelerinin daha mutlu ve üretken olduğu, buna karşılık bu değerlerden yoksun örgüt üyelerinin daha düşük morale sahip olduğu (Özkalp vd., 2008) bilinmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler kurum içerisinde bazen baş edemedikleri ve baş etmekte zorlandıkları iş durumları içerisinde olabilir bu sorunları halletmede maneviyatlarının güçlü olması yardımcı olabilir. Olaylara bakış açıları ve sorunları ele alışları manevi inançları sayesinde diğer meslektaşlarına göre farklı olabilir. Tinsel değerler, bireyin kontrol altına alamadığı olaylar karşısında başvurduğu güçlü bir güvenlik mekanizmasıdır (Emhan ve Çayır, 2010). Manevi kişi maddi evrenin ötesinde bir şeye inanır (Mitroff ve Denton, 1999) ve bu görünmeyen boyutla temasın yararlı olduğuna inanmaktadır (Dierendonck ve Mohan, 2006; Emmons, Cheung ve Tehrani, 1998). Öğretmenler bu temasın görevlerini yerine getirmede olumlu sonuçlara yol açtığının farkında olabilir. 45-55 yaş aralığındaki öğretmenler göreve yeni başlayan daha küçük yaştaki öğretmenlere göre mesleklerinin özünü kavramış, kutsal bir mesleğe sahip olduğu bilinci oturmuş kişilerdir. Bulgulara göre bu manevi duyguların yoğunluğu en fazla 45-55 yaş aralığında görülmektedir. Önceki ve sonraki yaşlarda daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel tinselliğin işe tutkunluk, gizemli deneyim ve manevi bağ alt boyutları ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark yokken, topluluk hissiyatı alt boyutuna ilişkin görüşlerinde kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel tinselliğe ilişkin görüşlerinin, sırasıyla 11-15 yıl, 0-5 yıl ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Topluluk hissiyatı, kişilerarası ilişkilere dayalı özelliği temsil eder ve bireyin diğer kişilerle paylaştığı ortak amaç ve bağlılık hissiyatını içerir (Kinjerski ve Skrypnek, 2006). Örgütsel tinsellik, bireylerin örgüt içi çalışma arkadaşları ve işle ilgili örgüt dışındaki diğer insanlarla güçlü bağlar kurma ve söz konusu bağları örgütün temel değer ve inanışlarını esas alarak geliştirme çabasına (Mitroff ve Denton, 1999) dayanmaktadır. Böylece tinsellik insanların yürekte ve içten ilişki kurabilmelerini, birbirlerine samimiyet, özen ve saygı göstermelerini, güvenilir ilişkiler geliştirebilmelerini sağlayan bir örgüt iklimini oluşturmaktadır (Neal ve Biberman, 2003). Topluluk hissiyatını bu vicdan ile bağdaştırabiliriz. Örgüt içerisinde var olan örgüt iklimine ortaöğretim kurumlarında görev yapan 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha uyum sağladığı söylenebilir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin çalışma arkadaşları ve öğrenciler ile daha iyi ilişkiler kurarak bağlılıklarını güçlendiriyor olabilirler.

Öğretmenlerin sadece kendi eğitim örgütlerinde olumlu sonuçlar elde etmesine değil, nihai olarak örgütün daha iyi bir performans sergilemesine ve dolayısıyla da daha iyi bir

toplumun oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Marques vd., 2007). Topluluk duygusu, destek, ifade özgürlüğü dahil olmak üzere, insanların kendilerini nasıl gördüklerini ve birbirleriyle bağlantılarını ifade eder. (Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003). İnsanlar, kendi değerleriyle uyumlu bir toplulukta yer aldıklarında, kendilerini o topluluk ile tanımlar ve topluluk amaçları ile kendi amaçlarını birleştirir (Gangadharan, 2014). Topluluk hissiyatı boyutu, kişilerarası ilişkilere dayalıdır ve bireyin diğer kişilerle paylaştığı ortak amaç ve bağlılık hissiyatını içerisinde barındırır. Topluluk duygusu, kişilerin kendilerinden daha büyük bir grubun parçası olma isteğini içerir. Bu duygu kişilerin ait olma, bağlanma ve güven duygularını kapsayan aidiyet kavramı ile alakalıdır ve Maslow (1971) da karşılanması gereken temel bir ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Başkalarıyla derin bir bağlantıya veya ilişkiye sahip olmayı içerir (Ashmos ve Duchon, 2000). Topluluk hissiyatı boyutu, insan davranışının grup düzeyinde meydana gelir ve çalışanlar ile meslektaşları arasındaki etkileşimler ile ilgilidir. Çalışmakta olan topluluk, insanların kendilerini birbirleriyle bağlantılı olarak gördükleri ve birinin içsel benliği ile diğer insanların içsel benliği arasında bir tür ilişki olduğu inancına dayanır (Maynard, 1992; Miller, 1992). Neal ve Bennett (2000), bu maneviyat seviyesinin, takımlar veya gruplar halinde çalışanlar arasındaki zihinsel, duygusal ve manevi bağlantıları içerdiğini belirtmektedir. Topluluğun özü, insanlar arasında destek, ifade özgürlüğü ve gerçek bakım gibi daha derin bir bağlantı duygusu içermesidir (Milliman vd., 1999). Topluluk hissiyatında vurgulanan ‘diğer kişilere karşı hissedilen bağ’ tanımının kadınsı örgüt kültürünün (Hofstede, 1980) temel taşlarından biri sayılıyor olmasına bağlanabilir. İlişkiye, iletişime ve yakınlığa önem veren kurumlarda çalışan öğretmenlerin kendilerini kurum içinde topluluğun bir parçası olarak veya gerçek güven duygusu ve kişisel yakınlık hissetme eğilimleri artacaktır. Neal’e (2000) göre örgütsel tinsellik, topluluk duygusu gerektirir; çünkü böyle bir işyerinde insanlar birbirlerine gönülden bağlıdır, birbirlerine saygı duyar ve karşılıksız ilgi gösterirler.

İşyerlerinde çalışanlar arasında duygusal, zihinsel ve manevi bağlantılar vardır. Eğitim örgütlerinde 21 yıldan fazla çalışan öğretmenlerin eğitim örgütleri ve diğer çalışanlar ile daha fazla paylaşımı ve tecrübesi vardır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin topluluk hissiyatı alt boyutuna göre farklılık göstermesi insan ilişkilerine önem verdiği ve insanlar ile takım olarak çalışmaktan olumlu duygulara sahip olduğu için tinsellik görüşlerinin daha yüksek olduğunu söylenebilir. Mitroff ve Denton (1999) maneviyat kavramının bireysel ve yoğun bir şekilde kişiye özel olduğunu belirtmiştir. Kinjerski ve Skrypnek (2006)’nın bulgularına göre ilham verici liderlik, güçlü örgüt yapısı, olumlu örgüt kültürü, çalışanlara kendini gerçekleştirme fırsatı verilmesi, sürekli öğrenme ve gelişim, çalışanların katkılarını önemsemek ve takdir etmek iş yerinde maneviyata katkıda bulunan değişkenlerdir. Örgütsel tinsellik, kurum

içindeki tüm çalışan ruhsal zekanın toplam gücüyle ilgilidir ve grup fikir birliği veya davranış normlarını içerir (Whitmore, 2004). Bu güç, kurumun toplam kültürünün gerekli ve ayrılmaz bir parçasıdır. 21 yıldan fazla görev yapan öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki bu farklı faktörler ile tinsellik görüşleri yüksek çıkmış olabilir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerinde topluluk hissiyatı, gizemli deneyim ve manevi bağ alt boyutlarına göre bir farklılık yokken işe tutkunluk alt boyutunda medeni durum değişkenine göre bir farklılık bulunmuştur. Evli olan öğretmenlerin işyerinde maneviyatın işe tutkunluk alt boyutunda görüşleri bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. İşe tutkunluk; yoğun iyi oluş halini, ulvi amacı vurgulayan anlamlı bir işe sahip olma inancını, kişinin değerleri ve inançları ile işi arasındaki uyumu ve özgün olma hissiyatını içerir (Kinjerski ve Skrypnik, 2006). Schaufeli vd., (2002) göre işe tutkunluk belirli bir nesne, olay, birey veya davranışa odaklanmaksızın daha kalıcı, her zaman hissedilen duyuşsal ve bilişsel durumu ifade etmektedir. Çalışanlar işte anlam ve amaç bulduğunda, işlerinde tatmin olmaları ve örgüte daha bağlı olmaları olasıdır (Joshi ve Jain, 2016). Bireyin değer ve inançları ile yaptığı iş arasındaki uyum ve ahenk demek; kişinin işinden ilham alması, yaptığı görev ile arasında güçlü bir bağ oluşması, işinin önemli olduğunu düşünmesi ve işiyle gurur duyması anlamına gelmektedir (Kinjerski, 2013). Ayrıca, bireyleri işe gitmeye ve işte kalmaya motive eden sosyal ve zihinsel süreçler, kendinden daha büyük bir şeyin parçası olma hissini içerir (Paloutzian vd., 2015). İşyerine ait bir kişinin yaşam deneyiminin ve dünya görüşünün onaylanmasına dayanan sağlıklı bağlar kurmaya odaklanan örgütler, sosyal marjı artırır ve özellikle marjinalleşmiş olanlar için daha fazla kaynak ve fırsat yaratmalarına yardımcı olur. Sosyal sermaye yüksek olduğunda, örgütsel katılım artmaktadır (Gailliot ve Baumeister, 2007; Roffey, 2013). Çalışanlar işyerlerini bir nevi toplumsal sosyalleşme merkezi olarak görmekteirler (Sheep, 2006). Evli olan öğretmenler, evliliğin bir getirisi olarak birlikte ve eş güdümlü hareket etmenin anlamını ve ne gerektirdiğinin daha iyi anlayabilmektedir. Dolayısıyla insanlar ile ortak ve takım olarak hareket etmek onlar için daha kolaydır diyebiliriz. Ailesi dışındaki kişiler ile ortak ve ulvi bir görevi yerine getirmek için bir araya gelmeleri öğretmenler açısından önemli görülüyor olabilir.

5.1.3. Örgütsel Saygınlık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliği ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolüne İlişkin Sonuçlar

Araştırmada örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliği ve örgütsel tinselliğin aracı rolü incelenmiştir. Elde edilen verilere göre örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliğinin kozmopolit ve yerel alt boyutları ve

örgütsel tinselliğin işe tutkunluk, gizemli deneyim, manevi bağ ve topluluk hissiyatı ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel özdeşleşme ile sosyal rol kimliğinin kozmopolit ve yerel alt boyutlarında, örgütsel tinselliğin işe tutkunluk, gizemli deneyim ve topluluk hissiyatı arasında pozitif yönlü orta düzeyde; manevi bağ ile pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır. Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel saygınlık düzeyi artarken örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik düzeyleri de artmaktadır. Örgütsel saygınlığın, örgütsel özdeşleşme, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik üzerinde pozitif etkisi vardır. Öğretmenlerin görev yaptıkları ortaöğretim kurumlarına yönelik örgütsel saygınlık görüşlerinin seviyesi arttıkça; görev yaptıkları okullar ile özdeşleşmeleri, kurum içi görevlerini üstlenmeleri ve sahiplenmeleri, kurumları ile aralarında ruhsal, manevi bağlanma seviyeleri orta derece yükseliş göstermektedir. Ayrıca, veriler incelendiğinde örgütsel özdeşleşme düzeyi artarken aynı şekilde sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik düzeyleri de artmaktadır. Yani örgütsel özdeşleşme ile sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik değişkenleri arasında pozitif bir etki vardır. Kurumları ile özdeşleşen öğretmenler doğru orantılı olarak kurum içi sahiplendikleri ve üstlendikleri rolleri olmakta ve manevi açıdan kurumları ile bir ilişki kurarak bağlılık göstermektedir.

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için örgütsel saygınlığın bağımlı, örgütsel özdeşleşmenin bağımsız ve örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliğinin aracı değişkenler olarak belirlendiği bir yapısal eşitlik analizi tasarlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda modele göre, örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Analizler incelendiğinde örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan, sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik aracılığıyla dolaylı etkisinin olduğu görülmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliğine ilişkin görüşlerinin, örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisi vardır. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarına ilişkin örgütsel saygınlık görüşleri, görev yaptıkları kurum ile örgütsel özdeşleşme düzeylerini hem doğrudan hem de dolaylı olarak pozitif yönde etkilemektedir. Görev yaptıkları kurumlara ilişkin öğretmenlerin örgütsel saygınlık görüşleri arttıkça sosyal rol kimliği ve örgütsel tinsellik görüşleri yükseliş göstermektedir ve aralarında pozitif bir ilişki vardır. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları ile özdeşleşmelerinde sosyal rol kimliği ve örgütsel tinselliğin pozitif bir etkisi vardır.

Kavramlar arasındaki ilişki modeli incelendiğinde araştırma sonucu örgütsel saygınlığın örgütsel özdeşleşme üzerinde öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarına ilişkin

örgütsel saygınlık görüşleri, görev yaptıkları kurum ile örgütsel özdeşleşme düzeylerini hem doğrudan hem de dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları, örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmiş çalışmalarla tutarlıdır. Birçok araştırma bu hipotezi destekleyen bulgulara ulaşmıştır (Iyer vd., 1997; Smidts vd., 2001; Dukerich vd., 2002; Lipponen, Helkama, Olkkonen ve Juslin, 2005; Carmeli vd., 2006; Carmeli vd., 2007; Karabey ve İşcan, 2007). Geçmiş araştırmalar (Organ ve Ryan, 1995), örgütsel saygınlığı yüksek olan örgütlerde çalışan kişilerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin de aynı oranda yüksek olduğunu belirtmiştir. Smidts vd., (2001), Bartels vd., (2007) ve Cohen-Meitar vd. (2009), örgütsel saygınlık ile çalışanların özdeşleşmesi arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Bu araştırmanın sonuçları bireysel algılanan örgütsel saygınlığın çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini etkilediğini göstermiştir. Öğretmenlerin örgütsel saygınlık görüşlerinin öğretmenlerin görev yaptıkları okul ile özdeşleşmeleri üzerinde doğru yönlü bir etkisi vardır. Öğretmenler, örgütlerinin yabancılar tarafından daha saygın görüldüğünü düşündükçe örgütsel özdeşleşme yoluyla örgüt üyelerinin özgüveninde artış olmaktadır (Bhattacharya vd., 1995; Fisher ve Wakefield 1998). Başka bir deyişle, daha olumlu örgütsel saygınlık, üyelerin örgütsel özdeşleşmesini artırır.

Elde edilen veriler incelendiğinde örgütsel saygınlık alan yazında da belirtildiği gibi örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinden biri olarak kabul edilebilir. Örgütsel saygınlık örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Örgütsel saygınlık, sosyal kimlik teorisini örgütsel ortamlara adapte etmeye dayanan örgütsel özdeşleşmeyi yeniden kavramsallaştırma çalışmaları bağlamında geliştirilen bir kavramdır (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel saygınlık, örgütsel özdeşleşmenin önemli bir öncüsü olarak kabul edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Mael ve Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994). Sosyal kimlik teorisine dayanan bazı araştırmalar, çalışanlar arasında olumlu saygınlık algısının, özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 1995; Bhattacharya vd., 1995; Smidts vd., 2001; Dukerich vd., 2002; Carmeli vd., 2006) ve bağlılık (Carmeli ve Freund, 2002; Herrbach vd., 2004; Carmeli, 2005) gibi örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirdiğini belirtmiştir. Mael ve Ashforth (1992), bireysel-örgütsel özdeşleşmeyi teşvik ettiğini belirtmiştir. Bu nedenle, genel olarak, örgütsel saygınlığın bir bireyin örgütüne bağlanması üzerinde olumlu bir etkisi olduğu varsayılmıştır (Dutton ve Dukerich, 1991; Mael ve Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994; Wan-Huggins vd., 1998). Örgüt ne kadar saygın olursa, örgütte kalma niyeti ile ilişkili olan özdeşleşme yoluyla özgüven duygusu da bir o kadar artmaktadır (Mael ve Ashforth, 1995; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Van Dick ve Wagner, 2002; Bamber ve Iyer, 2002; Herrbach, 2006; Gautam vd., 2004; Van Dick vd., 2004; Riketta, 2005; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Mignonac vd., 2006; Cole ve Bruch, 2006).

Alanyazın incelendiğinde ampirik araştırmalar bu araştırmanın bulguları ile tutarlı sonuçlara sahiptir.

Özdeşleşme, bireyin örgüte yönelimini yansıttığı için çalışanın katılımını, performansını ve örgütsel hedeflere ve değerlere bağlılığını yönlendirebilmektedir. Daha yüksek çalışan motivasyonu ve özdeşleşme elde etmenin önemli bir yolu, örgütün daha yüksek bir statüye ulaşması veya giderek daha olumlu bir imaj elde etmesidir. Dolayısıyla saygınlık algısının artmaktadır. Bunun nedeni, bireylerin öz saygılarını ve öz değerlerini korumak ve geliştirmek için motive olmalarıdır (Shamir 1991). Örgütlerini saygın olarak algılayan örgüt üyelerinin özdeşleşme potansiyeli de daha yüksektir (Bhattacharya vd., 1995; Fisher ve Wakefield, 1998). Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme süreci daha kolaylaşmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Araştırmalar olumlu saygınlık algısının, özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 1995; Bhattacharya vd., 1995; Smidts vd., 2001; Dukerich vd., 2002; Carmeli vd., 2006) ile örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirdiğini belirtmiştir. Çalışan tarafından örgüt ne kadar saygın düşünülürse örgütte kalma niyeti ile ilişkili olan özdeşleşme yoluyla özgüven duygusu da bir o kadar artmaktadır (Mael ve Ashforth, 1995; Bhattacharya vd., 1995; Fisher ve Wakefield, 1998; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Van Dick ve Wagner, 2002; Bamber ve Iyer, 2002; Gautam vd., 2004; Van Dick vd., 2004; Riketta, 2005; Herrbach, 2006; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Mignonac vd., 2006; Cole ve Bruch, 2006).

Örgütsel saygınlık, çalışanların dış dünyanın örgütü nasıl gördüğü algılayışı ile ilgilidir. Saygınlık, yabancıların bir örgütü nasıl gördükleri hakkındaki inançları açıklar ve örgütün statüsünün bir göstergesidir (Smidts vd., 2001; Fuller vd., 2006) ve çalışanların örgütsel özdeşleşmesi (Bartels vd., 2007) ile ilgilidir. Çalışanlar, dışarıdan gelenlerin çalıştıkları örgüt hakkında düşündüklerine inandıkları için örgütle özdeşleşebilir ve bağ kurabilirler. O'Reilly vd., (1991), örgütün değer profiliyle örtüşen profile sahip olan yeni gelenlerin, örgüte daha yüksek bir bağlılık geliştirdiğini bulmuştur. İşlerinden daha memnunnlardır ve ayrılmayı planlama olasılıkları daha düşüktür. İnsanlar benlik kavramlarını kimliklendirmek için örgüt ile olan ilişkilerini kullanırlar (Ashforth ve Mael, 1989). Örgüt ne kadar saygın olursa, özdeşleşme yoluyla özgüvenini arttırma potansiyeli o kadar artar ve çalışanların örgüte karşı gösterdiği bağlılık yükselir (Mael ve Ashforth, 1995). Bu yüzden kişilerin görev yaptıkları örgüt ile statü ile ilgili konular önemli görülmektedir bu da örgütsel saygınlığa yansımaktadır. Örgütsel saygınlık örgüt kimliğini olumlu yönde etkileyen en etkili faktörlerden biri olarak kabul edilir çünkü çalışanlar saygın olduğunu düşündüğü bir örgüte ait olmaktan gurur duyar (Dutton vd, 1994). Örgütsel saygınlığın etkisini örgüt hakkında oluşmuş algılar belirlemektedir. Örgütsel saygınlık kavramının iyi yönetilmesi örgütlerin itibarı için oldukça önemlidir aksi takdirde

örgütsel yapının tamamının çökme tehlikesi yaşayabileceği düşünülmektedir. Dış paydaşlar ve örgüt çalışanları, örgütün dürüst olmadığını, güvensiz ve sorumsuz olduğunu düşündüklerinde örgüt ile bütün bağlarını koparma eğiliminde olurlar. Örgütün itibarının zedelenmesi örgütün geleceğini tehlikeye atacaktır (Dinçel, 2012). Eğer örgüt çalışanları örgütsel saygınlığı olumlu algıarlarsa örgütünü daha fazla koruma, örgütte daha fazla çalışma ve örgüt ile daha çok bütünleşme gibi olumlu davranışlar gösterirler (Küçük, 2005). Örgütsel özdeşleşme açısından saygınlık çalışmaları, belirli bir sosyal kimlik kategorisinin belirli bir örgütlerden beklenenlerin sosyal olarak inşa edilmesine odaklanır (Whetten ve Mackey, 2002). Bireyler, özgüvenlerini arttırmak için kısmen gruplarla veya örgütlerle özdeşleşirler (Abrams ve Hogg, 1988; Mael ve Ashforth, 1992). Herhangi bir örgütün saygınlığı ne kadar fazlaysa, o kadar fazla çalışanın onunla özdeşleşmesi beklenir (Smidts vd., 2001). Bu nedenle, örgütlerin işleyişlerinde azami kolaylık sağlamak için personellerinde bir aidiyet ve özdeşleşme hissi vermeleri beklenmektedir (Cheney, 1983; Pratt, 1998). Dolayısıyla özdeşleşme olgusu kişilerin belli bir ölçüde bireyselleşmekten ve bencillikten uzaklaşmasını gerektirir. Sosyal kimlik belirginleştikçe bireyler kendilerini diğerlerinden farklı değil paylaşılan sosyal grubun üyesi olarak görürler (Mael ve Ashforth, 1992). Saygın bir çalışma ekibinde, üyeler bir özdeşleşme duygusu geliştirir ve ortak hedeflere ulaşmak için birbirleriyle iş birliği yapmaya motive olurlar.

Sonuçlar incelendiğinde örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme arasında sosyal rol kimliğinin aracı bir etkisi vardır. Örgütsel saygınlığın, sosyal rol kimliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır. Dolaylı olarak da sosyal rol kimliğinin örgütsel özdeşleşmede aracı bir etkisi vardır. Fuller vd., (2009) yaptıkları çalışma; örgütsel statü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin ve örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin yalnızca koşullu ilişkiler olduğunu göstermiştir. Yani bireyin kozmopolit/yerel sosyal rol kimliğinin, prestij ve statünün o bireyin örgütle özdeşleşmesine ne ölçüde katkıda bulunduğunu etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın bulguları ile tutarlıdır. Sosyal rol kimliğinin örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasında aracılık ilişkisi vardır. Sosyal rol kimliklerinden birine sahip olan kişiler örgütleri ile özdeşleşebilmektedir. Örgüt içerisinde aynı role sahip bireylerin, grup normlarına uyması ve grup ile benzer davranışlar göstermesi gerekmektedir dolayısıyla da bireyin o role ilişkin davranışları sergilemesi grup üyeleri tarafından beklenmektedir (Gouldner, 1957). Bu beklentiler tamamen örgüt içi davranışlara bağlı olduğu için örgüt dışındaki insanların örgüt hakkındaki saygınlığa ilişkin görüşleri örgüt içi çalışanları etkilemektedir diyebiliriz. Örgüt içi çalışanlar sadece örgütün onlara atadığı rollere odaklanmaktadırlar ve dışarıdakilerin örgüt hakkındaki düşünce ve görüşlerini rolleri ile ilişkilendirmektedirler. Diğer bir bakış açısı ile ortaöğretim kurumlarında görev yapan

öğretmenler için meslek rolleri, okulun dışarıdaki imajından daha önce gelmektedir diyebiliriz. Öğretmenlik mesleğinin atfettiği roller, örgütsel saygınlığa ilişkin görüşleri ile doğru orantılıdır. Öğretmenler okulun saygın olduğunu düşündüğü için öğretmenliğin rollerini benimseyerek ve kabullenerek hareket etmektedirler. Öğretmen oldukları için mesleklerini okullarının saygın olmasını gözeterek yerine getirmektedirler. Öğretmenler için çalıştıkları kurum yanında öğretmenlik mesleği ve dolayısıyla rolleri öncelikli gelmektedir. Iverson vd., (2004) belirttiği üzere mesleki bağlılığı yüksek ve örgütsel bağlılığı düşük olan kişiler kozmopolit kimlik olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada örneklem olarak ele alınan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kozmopolit kimlik ağırlıklı olduğunu söylenebilir.

Sosyal kimlik teorisine göre saygınlık bir bireyin ancak benlik kavramına karşılık geldiği ölçüde anlamlıdır (Dukerich vd., 2002). Buradan çıkarımla bir bireyin kozmopolit veya yerel bir rol kimliğine sahip olma derecesi, onların saygınlığa verdikleri değeri de etkilemektedir. Sosyal rol kimliğinden kozmopolitler yerellere göre daha dışa dönük oldukları ve mesleklerinde ayakta durmayla daha fazla ilgilendikleri için örgütün statüsü ve toplumdaki yeri kozmopolitler için daha önemli olduğu düşünülmektedir. Yereller kozmopolitlere göre daha içsel yönelimli ve örgütte ilerlemeye daha fazla odaklanmış olduklarından, saygınlığın örgütsel kimliğiyle ilişkili olması beklenebilir. Yapılan bir araştırmanın (Fuller vd., 2009) sonuçlarına göre, bir bireyin kozmopolit veya yerel sosyal rol kimliğinin, saygınlığının o bireyin örgütle özdeşleşmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Yerel sosyal rol kimliklerine sahip bireyler için, örgütle özdeşleşmeyi teşvik etmede saygı baskın rol oynuyor gibi görünmektedir. Yani, bu bireylerin öz değerlerinin kaynağı, örgütün değerli üyeleri (yani örgütün yüksek statülü üyeleri) olduklarına ilişkin değerlendirmelerinden gelir. Grup üyeleri, gruplarına değer sağlayarak statü kazanırlar (Anderson ve Kilduff, 2009). Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) ve seçici yatırım teorisi (Brown ve Brown, 2006) üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin gruplarına sağladıkları görünür değeri artırarak statü peşinde koştuklarını ileri sürmektedir. Bu nedenle, bir rolü başarıyla yerine getirmek, kişinin bir grup içindeki statüsünü pekiştirmek için önemli bir araç olabilir (Harkins ve Petty, 1982). Örgütler dahil her sosyal sistem, üyelerinin kendisine bir dereceye kadar bütünlük ve sadakat göstermesini ister. Örgütsel saygınlık görüşü yüksek olan bir örgüt üyesi, kariyerinde ilerleme olanakları çok kısıtlı olsa bile daha çabuk terfi edebileceği ama örgütsel saygınlığı fazla olmayan bir örgüte gitmeyi düşünmeyerek halihazırdaki örgütünde çalışmaya devam eder. Özdeşleşme süreçleri ile örgütte görev yapan kişinin bir gruba aitlik algısı hissetmeye başladığı ve profesyonel bir gruba benzerlik hissi duyduğu dolayısıyla da profesyonel kimlik

gelişmektedir (Popescu ve Bulei, 2013). Geliştirilen, dinamik ve ortaklaşa inşa edilen (Thistlethwaite, 2014) profesyonel kimlik, bireyin sahip olduğu rollerin ve görevini yerine getirirken sergilediği davranış biçimlerini şekillendiren farklı kimliklerin birleşiminden oluşmaktadır (Popescu ve Bulei, 2013).

Bireylerin sosyal yaşamda birçok kimliği vardır. Farklı kimliklerin farklı özdeşleşme amaçları vardır (Reade 2001). Sosyal kimliğin baskın olduğu durumlarda sosyal grup ve örgüt ile özdeşim yüksek olmalıdır (Van Dick vd., 2005). Baskın bir örgütsel kimliğe sahip bir kişi örgütle özdeşleşecek (Van Dick vd., 2004) ve örgütsel hedeflere ulaşmak için davranışlar sergileyecektir. Genellikle kozmopolit kimliğe sahip olanların meslekle özdeşleştiği için örgütle özdeşleşemeyeceği savunulmaktadır. Bunun nedeni profesyonellerin örgütleri veya meslekleri ile özdeşleşmeleridir ancak profesyoneller her iki özdeşleşmeyi de aynı anda deneyimleyebilir (Greene, 1978). Diğer bir bakış açısı ise, bazı profesyonellerin mesleki kimliklerini vurgularken, kurumsal kimliklerini arka planda tuttıkları; bazı profesyoneller, kurumsal kimliklerini profesyonel kimliklerinden daha öncelikli hale getirir. Her durumda da profesyonel bir kişinin hem mesleği hem de örgütü ile aynı düzeyde özdeşleşmesi kimlik çatışmasına neden olmaktadır (Hekman, Bigley, Steensma ve Hereford, 2009). Ancak roller arasında uyum varsa, çatışma olasılığı azalır hem mesleki hem de örgütsel rol ile ilgili davranışlar sergilenir ve bunun sonucunda hem mesleki hem de örgütsel özdeşleşme aynı anda gerçekleşebilir. Örgütsel ve profesyonel normlar ve değerler tutarlıysa, bu iki kimlik birbirini güçlendirir (Garcia-Falières ve Herrbach, 2015).

Kozmopolit kimliğe sahip kişilerin örgütsel özdeşleşmeye göre daha yüksek mesleki özdeşleşmeye sahip olmaları, onların örgütsel özdeşleşmeye sahip olmadıkları ya da çok düşük olduğu anlamına gelmez. Bir araştırmaya göre, profesyoneller arasında örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki vardır ve kozmopolitler, dış dünyaya odaklandıkları için kurumsal itibara değer verirler (Gouldner, 1957). Bu açıklamalara göre, kozmopolit kimliğe sahip kişilerin örgütle özdeşleşmesinde örgütsel saygınlığın belirleyici bir faktör olabileceği düşünülmektedir. Örgütsel saygınlık, kozmopolitlerin örgütlere bilişsel bağlılıklarında çok önemlidir (Fuller vd., 2009). Ancak yerel yönelime sahip kişilerin içsel saygı algısı ile benlik kavramı örtüştüğü için bu kişilerde içsel saygı algısına olan ihtiyaç daha fazladır (Farooq vd., 2017). Kısacası, yerel kimliğe sahip kişiler içe dönük olma eğiliminde olduklarından, örgütte kazandıkları saygınlık düzeyini, örgütteki bireylerin kendilerini nasıl gördüklerini ve örgüt içindeki statülerini göz önünde bulundurarak değerlendirirler. Bu insanlar için içsel benlik saygısı ihtiyacı örgütsel güvene göre ağır basar. Saygı, bir statü değerlendirme aracı olarak görülür ve bu değerlendirme ne kadar olumlu olursa, örgütsel özdeşleşme de o

kadar büyük olur (Tyler ve Blader, 2003). Tyler (1999), bireyin çalıştığı örgütün konumu, itibarı ve sosyal statüsüne dayalı olarak kendisi hakkında çıkarımlarda bulunduğunu iddia eder. Bu değerlendirmeler sonucunda örgütsel saygınlığı yüksek bir örgüte ait olmak hem özdeşleşmeyi hem de benlik saygısını artırmaktadır. Bu açılarından bakıldığında, farklı kimliklere sahip bireylerin örgütün saygınlığa vereceği önem farklılaşacaktır. Saygınlık, kozmopolit kimliklere sahip bireylerin benlik kavramıyla örtüşeceğinden, bu kişilerin örgütsel saygınlık görüşü yüksek olacaktır. Tam tersine yerel kimliğe sahip kişiler örtüşen benlik kavramlarına sahip oldukları için içsel saygı algısına ihtiyaçları daha fazladır (Farooq vd., 2017). Sonuç olarak, kozmopolit kimliklere sahip kişileri örgütle özdeşleştirmede dışsal saygınlık etkili olurken, yerel kimliklere sahip kişileri örgütle özdeşleştirmede içsel saygı ihtiyacı etkili olmaktadır. Bu durumda örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, sosyal rol kimliği (kozmpolit ve yerel kimlik) tarafından belirlenir. Fuller vd., (2009), çalışmalarında örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin koşullu olduğunu ve bu ilişkinin düzeyinin sosyal rol kimliği tarafından belirlendiğini keşfettiler. Farooq vd., (2017), kozmopolit yönelime sahip kişilerde örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasında güçlü bir ilişki keşfetti. Bu bulgular, farklı kimliklerin örgütsel itibar ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerinde farklı etkileri olduğunu göstermektedir.

Araştırmada örgütsel saygınlık ve örgütsel özdeşleşme arasında örgütsel tinselliğin pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarını saygın gördüklerinde tinsel değerlerinin de güçleneceği düşünülmüştür. Öğretmenlerin işte anlam ve amaç bulduğunda, işlerinde tatmin olmaları ve görev yaptıkları kurumlara daha bağlı olmaları muhtemeldir (Joshi ve Jain, 2016). Öğretmenleri görev yaptıkları okulda devam etmeye ve işe gitmeye motive eden sosyal ve zihinsel süreçler, kendinden daha büyük bir şeyin parçası olma hissini içerir (Paloutzian vd., 2015). İnsanlar, kendi değerleriyle uyumlu bir toplulukta yer aldıklarında, kendilerini o topluluk ile tanımlar ve topluluk amaçları ile kendi amaçlarını bütünleştirir (Gangadharan, 2014). Çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini sağlamada onların içinde buldukları ruh halinin de çok etkili olduğu anlaşılmaktadır (İşcan, 2016). Kinjerski ve Skrypnek (2006) göre ilham verici liderlik, güçlü örgüt yapısı, olumlu örgüt kültürü, çalışanlara kendini gerçekleştirme fırsatı verilmesi, sürekli öğrenme ve gelişim, çalışanların katkılarını önemsemek ve takdir etmek iş yerinde maneviyata katkıda bulunan değişkenlerdir. Benzer biçimde, Krishnakumar ve Neck (2002)'e göre maneviyat insan kişiliğinin en kayda değer boyutlarından birisidir. Bundan dolayı, bir örgütün maneviyatı teşvik etmesi aslında insanların zihinsel ve bedensel olarak iş yerinde olmalarını teşvik etmesidir. Bir kişinin işi ve iç yaşamı uyumlu olduğunda, yüksek düzeyde motive olur (Duchon ve Plowman,

2005). Bu şekilde örgütsel tinsellik, insanların toplumla bağlantı kurmasına ve çalışmalarını aracılığıyla iç dünyalarını keşfetmelerine yardımcı olur (Bekiş, 2013). Çalışanların en yüksek profesyonel seviyelerine ulaşmak için anlamlı ve amaçlı bir işe sahip olmaları gereklidir. Kumar ve Kumar'a (2015) göre örgütsel tinselliği benimseyen örgütler daha yüksek üretkenliğe, daha düşük çalışan devir hızına ve rakiplerine göre rekabet avantajına sahiptir.

Örgütsel saygınlığın örgütsel tinsellik üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme görüşlerinde örgütsel tinselliğin olumlu aracı bir ilişkisi vardır. Örgütsel tinsellik, bireylerin yaptıkları işlerine en derinde hissettikleri inanç ve değerlerini katmaları ve hissettikleri bu inanç ve değerleri eylem ve kararlarıyla birleştirmeleri halinde, işlerinin kendilerini daha çok tatmin edeceğine ve çalışma yaşamlarının daha fazla anlam kazanacağına dair bir beklenti içerisinde olmalarını temsil etmektedir (Conger, 1994; Alford ve Naughton, 2001). Dolayısıyla öğretmenlerin örgütü saygınlığı da gözeterek yaptıkları öğretmenlik mesleği ile içsel bir bağlantı kurarak hareket ettikleri ve mesleklerine bağlılık gösterdiklerini söylenebilir. Örgütsel tinsellik, bireyin hayattaki nihai amacını bulma, örgüt içi çalışma arkadaşları ve işle ilgili örgüt dışındaki diğer insanlarla güçlü bağlar kurma ve kendi inançları ile örgütün temel değer ve inanışları arasında uyum sağlama çabaları; anlam arayışı, kendini derinlemesine tanıma ve bir üst aşamaya geçmek; çalışma ilişkilerinde ve örgütlerde kabul edilen değerler bütünü olarak (Mitroff ve Denton, 1999; Petchsawanga ve Duchon, 2009; Seyyar, 2009) ifade edilmektedir. Öğretmenler için okuldaki işin anlamını yakalama ve örgüt ile kendi değerleri arasında uyum arayışı daha önemli olmaktadır. Örgütünün tinselliğin Elkin vd., (1988) tarafından tanımlanan iki anahtar bileşeni olan anlam ve yaşamdaki amaç, öğretmenler için daha önce gelmektedir diyebiliriz.

İnsanlar zamanlarının büyük çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedir. Bu yüzden iş yerine ve iş arkadaşları ile aralarındaki ilişkiler de onlar için önemli olmaktadır. Örgütsel tinsellik kavramı topluluk duygusunu içinde barındırır. Böyle bir örgütte çalışanlar birbirlerine gönülden bağlı olur, birbirlerine saygı duyarlar ve birbirlerine karşılıksız ilgi gösterirler (Neal, 2000). Görev yaptıkları örgütler güçlü grup değerleri üzerine oturtulmadıkça, örgüte veya kişiye finansal ve ruhsal anlamda fayda sağlaması beklenemez. Bu açıdan topluluk duygusunun hakim olduğu örgüt kültürü, ruh dostu bir çalışma ortamına öncü olabilir (Duchon ve Plowman, 2005). Sonuç olarak, dayanışma içinde çalışılan, topluluk havasının olduğu bir iş yerinde maneviyatın gelişmesi için uygun bir zemin olur (Javanmard, 2012). Okullarda örgütsel tinsellik, diğer örgütlerde olduğu gibi, öğretmenlerin işlerinde anlam ve daha yüksek bir amaç bulmalarını sağlayan bir anlayışın yanı sıra, iç dünyalarını kabul ederek işlerinde bütünsel bir

zevk duygusunu içerir. Örgütsel tinsellik, bir okul içinde bir zincirde halka olarak hizmet veren öğretmenlerle, öğrenciler ve toplumun geleceği için üstün ve anlamlı bir amaca hizmet etme sürecini kapsar. Manevi bir öğretmen, "feda ettiği" şeyin uzun vadede topluma ve insanlığa fayda sağlayacağını anlar. Bütüncül bir bakış açısından, kendi kazancından ziyade tüm evrene hizmet etmenin aşkınlığını hisseder. Tinsellik, yaşamda anlam arama ve nihai amaç merceğinden bakıldığında, öğretmenlerin öğrettiklerine anlam yaratmada bir temel görevi görür (Gibson, 2011). Shah ve Sachdev (2014) göre yönetim müfredatı merhamet, etik, alçakgönüllülük, sevgi ve kişisel gelişim gibi ahlaki değerleri ve uygulamasını içerebilirse, eğitim kurumları bireyler ve toplum için gerçekten daha faydalı bir duruma ve üstün bir amaca hizmet edecektir. Kolodinsky vd. (2008) göre çalışanlar açıklık, birlik, dürüstlük, kişisel gelişim ve büyüme, hizmet, paylaşım, iş aracılığıyla anlam ve amaç bulma gibi ruhsal değerleri savunan ve modelleyen bir örgüt için çalıştıklarında, kendilerini örgütleri ile tanımlayabileceklerdir. Sexton (2013) tinselliğin, insanlar ve durumlar ile nasıl baş edileceğine dair bir yol haritası sağladığını ifade etmiş ve kendi çalışmasındaki katılımcıların merhamet, güven ve açıklığa dayalı uzun süreli ilişkileri kurmaya odaklandıklarını belirtmiştir.

McKinnon (2009) çalışmasında nitel görüşmeler sonucunda; okul sisteminde güçlü bir şefkat çöküşü ve empati erozyonunun yaşandığını, eğitimcilerin ruhsal ihtiyaç ve isteklerinin dikkate alınmadığını ve kişisel bütünlüklerin genellikle azalmaya yüz tuttuğunu saptamış. Tinsellik ve kişisel bütünlüğün seçenek olmadığını, öğretmen hayatının gerekliliği olduğunu, ihmal edildiğinde maliyetlere ve eğitim sistemi açısından eksikliklere, öğrenci öğrenmesinde kalite düşüklüğüne sebep olabileceğini belirtmiştir. Sonuç olarak okul hayatında tinselliğin okul ilişkilerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Öğretmenlerin mesleğe devam etmeleri veya meslekten ayrılmaları üzerine yapılan araştırmalara göre öğretmenlerin meslekte kalma veya bu mesleği seçme nedenleri arasında duygusal doyum, okul içi destek sisteminin varlığı ve öğrencilerin hayatlarında fark yaratacaklarına olan inançları sayılabilir (Johnson ve Birkeland, 2003). Marshall'ın (2009) öğretmen adaylarının mesleği tercih etme nedenlerini araştırdığı araştırmasında öğretmen adayları "öğretmenin kendileri için bir amacı ve anlamı olduğunu ve bu çağrıyı hissettiklerini" belirtmişlerdir. Öğrencilerin yaşamlarını iyileştirmeye yönelik katılımcı fikirlerinin devam etmesi ve öğrencilere yakın ilgi gösterilmesi, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin algılarında "anlam, amaç, ilgi ve bağlılık" gibi ruhsal olguların etkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel tinselliğin eksikliği, çalışanların kendilerini çalıştıkları örgüt ile özdeşleştirmelerini engellemektedir (Fry ve Slocum, 2008). Bireysel ihtiyaçları karşılayan manevi bir vizyon, çalışanlar ve örgüt arasında oldukça kuvvetli bir bağ oluşturabilir ve bu şekilde çalışanların motivasyonunu, ekip ruhunu ve örgütsel hedeflere olan

bağlılıklarını güçlendirebilir (Neck ve Milliman, 1994). İşine anlam yükleyen öğretmen, örgütteki varlığını sürdürerek örgütsel değerlerle uyum sağlayarak daha kolay örgüt ile özdeşleşebilecektir. Eğitim yöneticileri ve karar vericileri, kurumlarda öğretmenlerin tinsel duyguları yaşamasına, işine ve örgüte yansıtmasına izin verici politikalar uygulamalıdır. Böylelikle öğretmenlerin örgütsel performansları olumlu düzeyde gelişecektir bu da öğrenci başarısına yansıyacaktır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Örgütsel saygınlık ile okulun öğrenci sayısı ve lise türü değişkenleri arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Eğitim örgütlerinde az öğrenciye sahip olan kurumlar öğretmenler tarafından daha saygın görülmektedir. Bunun sebebi olarak toplumda daha verimli ve nitelikli öğrenci çıktısının olması görülebilir. Bu sebeple mevcut olan okulların öğrenci alımlarında kontenjan oranları düşürülebilir. Böylelikle öğretmenler öğrenciler ile daha iyi ve yakından ilgilenerek öğrenci başarılarının artmasına katkı sağlayabilir. Fen liselerinde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarına ilişkin saygınlık algısı daha fazladır. Fen liselerinde öğrenci başarıları diğer lise türlerine göre daha çok önemsenmektedir ve öğrenci başarısı üzerinde öğretmenlerin ve yönetimin sıkı kontrolü ve baskısı vardır. Ayrıca diğer liselere göre tercih puanları daha yüksektir bu da fazla öğrenci elemesine neden olmaktadır. Bölge bazında okullar arası danışma heyetleri oluşturulabilir. Bu heyetler okullarında uyguladıkları yönetsel ve eğitimsel öğrenci başarısını arttırmada uyguladıkları politikaları diğer okulların heyetleri ile paylaşarak kendi içlerinde paylaşımlar yapabilirler, birbirlerini yönlendirebilirler ve denetleyebilirler. Bu açıdan ortaöğretim kurumları arasında bilgi akışı sağlanarak her bir okulun öğrenci başarısının arttırılması sağlanabilir.

Ortaöğretim kurumlarında 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşleri daha yüksektir. Mesleğini uzun süre yapan öğretmenlerin özdeşleşmeleri daha yüksektir. Okulda göreve yeni başlayan veya kıdemi düşük olan öğretmenlere, kıdemi daha yüksek olan öğretmenler belli bir süreliğine mentörlük yapabilir. Mentörlük ile okulun örgütsel kültürünün tanıtılması, benimsetilmesi, öğretmenlik mesleğinin inceliklerinin ve ustalıklarının öğretilmesi mümkün olabilir. Öğretmenlerin kuruluş tarihi çok eskiye dayanan okullar ile özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eski eğitim kurumlarının oturmuş bir yönetim biçimi, örgütsel kültürü ve iklimi vardır. Bu dinamikler öğretmenleri duygusal açıdan etkiliyor ve kurum ile özdeşleşmelerini sağlıyor

olabilir. Yeni ortaöğretim kurumları açmak yerine köklü okulların bünyesinde yeni okullar açılarak genişletilebilir. Yeni açılacak olan okullar köklü okulların içerisinde yeni bir bina ya da kısım olarak faaliyet sürdürebilir. Böylelikle köklü okulların örgüt kültür ve ikliminden ya da yönetim kalitesi ve işleyişinden uzaklaşmamış olur.

Özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sosyal rol kimliğine ilişkin görüşleri her iki alt boyutta da devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre yüksektir. Özel ortaöğretim kurumlarında yönetim işleyişi ve disiplini devlet okullarına göre daha sıkıdır. Özel okullarda öğretmenlerin kişisel gelişimleri ve eğitimleri için yaratılan fırsatlar ve olanaklar yaratılmaktadır. Öğretmenlerin eğitici faaliyetlerde bulunmaları yönetim tarafından istenen ve teşvik edilen bir durumdur. Aynı durum devlet okullarında da geçerlidir. Ancak özel ortaöğretim kurumlarında devlet okullarından farklı olarak performans ve gelişim göstergeleri daha çok önemsenmektedir. Üstelik öğretmenin aynı okulda çalışmaya devam etme olanağı bu göstergelere dayandırılmaktadır. Özel ortaöğretim kurumlarındaki bu teşvikler öğretmenlerin bilgi üretimini sağladığı için profesyonel ve mesleki uzmanlıklarını geliştiriyor olabilir. Aynı şekilde devlet okullarında da mesleki gelişim ve eğitim uygulamalarının çıktıları öğretmen performansı ile ilişkilendirilerek takip edilmelidir. Performans açısından düşüklük gösteren öğretmenlerin profesyonel eğitimleri arttırılmalı ve başarılı olması yönetim tarafından sağlanmalıdır. Bu durumda kıdemi yüksek olan öğretmenler sahip oldukları bilgi ve becerileri ile öğretmenlere yardımcı olabilir ve rehberlik yapabilir. Kendi tecrübelerini aktararak öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yönetim ile katkı sağlayabilir.

Evlü öğretmenlerin örgütsel tinselliğın işe tutkunluk ve gizemli deneyim boyutlarındaki görüşlerinin daha yüksek çıkma sebepleri araştırılabilir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin topluluk hissiyatı alt boyutuna ilişkin görüşleri daha yüksektir. Bir eğitim örgütünde uzun süre çalışan öğretmenlerin kişilerarası ilişkileri daha iyidir. Diğer öğretmenler ve kurumla paylaştıkları ortak amaçlar sayesinde bağlılık hissiyatları kuvvetlidir. Bu kişiler, okul yönetiminde yer alırsa ve etkin hale getirilirse öğretmenleri etkilemeleri daha hızlı ve kolay olabilir. Yönetimde etkin olmaları sayesinde kurum içerisindeki öğretmenleri ortak zeminde birleştirerek bütünleştirebilirler. Yaşı 23-33 ve 45-55 aralığında olan öğretmenlerin manevi bağ alt boyutuna ilişkin görüşleri 56-65 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Genç olan öğretmenlerin kendisinden daha büyük ve ulu birine ya da güce bağlanma hislerini açıklamak üzere çalışmalar yapılabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Alanyazın incelendiğinde örgütsel saygınlık kavramına ilişkin sabit değişkenleri içeren araştırmaların yapılmadığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan bu tür nicel çalışmalar spesifik, detaylı, bağlama dayalı bilgiler sunmamaktadır. Bu araştırmada ele alınan değişkenler nitel bağlamda değerlendirilerek detaylandırılabilir. Nicel araştırmalar üzerinden genelleme yapılabiliyor olsa da elde edilen bulgular farklı kademeler, bölgeler ve öğretmen grubu için uygulanabilir ve örgütsel bağlamda faydalı olabilecek yeni anlayışlar sunulabilir. Gelecek araştırmalarda bu sabit değişkenler koşullara göre değiştirilerek geliştirilebilir, kademeler veya bölgeler bazında öğretilerin görüşleri incelenebilir. Bu araştırma bulgularının tekrarı için farklı çalışmalar gereklidir.

Bu araştırma ile örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı bir etkisi olduğunu ortaya çıkmıştır. Örgütsel saygınlık ve özdeşleşme arasında başka aracı değişkenler test edilebilir. Bu araştırmada aracılık etkisi olarak ele alınan örgütsel tinsellik ve sosyal rol kimliği başka değişkenler ile alınarak aracılık etkisinin daha yüksek olduğu vurgulanabilir. Gelecekteki araştırmalar bu ilişkileri daha farklı kavramlar ile araştırabilir. Saygınlık da eğitim kurumları açısından araştırmalarda konu edilmesi gereken bir kavramdır. Örgütsel saygınlık kavramı üzerinden farklı kavramlar ile çeşitli araştırmalar yapılabilir. Bu çalışmada kesitsel bir tasarım kullanıldığı için nedensel yön konusunda kesin bir bilgi verilememektedir. İlerideki araştırmalar boylamsal açıdan bu değişkenleri inceleyebilirler. Bununla birlikte, mümkün olduğunda çok kaynaklı metodolojiler kullanmaları önerilir.

Örgütsel bir bakış açısıyla ele alındığında, bireylerin örgütsel birliklerinin etkilerini anlamaya yönelik araştırmalar, özellikle birden fazla birey veya kolektif söz konusu olduğunda, kilit rollere genellikle imaj, kimlik ve itibar gibi kavramları yerleştirmişlerdir. Bu konulara ve ilgili kavramlara ilişkin bilimsel çalışmalar çok fazladır. Bu araştırmanın bir diğer amacı ise saygınlık, kimlik, itibar ve imaj kavramlarını kullanan araştırmacılar için tutarlı bir terminoloji oluşturmaktır. Örgütlerin sembolik rollerine ilişkin bu terminolojik karışıklığı ortadan kaldırarak terimlerin doğru kullanımı için araştırmacılara yönelik çerçeve sunulmaktadır. Sonuçlar örgütsel saygınlığın eğitim kurumları için önemli olduğu göstermiştir. Ancak bir okulun saygınlığını etkileyen faktörler hakkında çok bir bilgi birikimi yoktur. Bir okulun saygınlığının nasıl oluştuğu ve hangi faktörlere dayandığı hakkında daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Eğitim kurumları üzerinde örgütsel saygınlık kavramının çalışılması ile daha geniş ve farklı bilgi birikiminin olacaktır.

Örgütsel saygınlığın ya da algılanan dış prestijin teorik tarafı oluşturulmuştur ancak ölçümü daha fazla tartışma ve araştırma gerektirmektedir. Örgütsel saygınlığa yönelik çalışanların algısını ölçen çalışmalar (Bergami ve Bagozzi 2000; Smidts vd., 2001) genellikle Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçüye dayanmaktadır. Ölçüm aracı olarak geliştirilen Örgütsel Saygınlık Ölçeği'nin kullanılması bu çalışanın geçerliliği ve güvenilirliğine ek kanıt olabilir. Bu konuda ölçüm parametreleri genişletilebilir ve geliştirilebilir.

Örgütsel saygınlık yapısını değerlendirmek için sürekli çaba gösterilse de kolektif dış saygınlığın bireysel değerlendirmelerini toplamak için iyi ölçümler yapılması gerekmektedir. Örgütün saygın görülme kriterleri, örgütün saygınlığını neyin oluşturduğunu anlamak; örgütlerin onaylanması için önemlidir. Genel saygınlık beyanlarına dayanmak yerine bir örgütün saygınlığını oluşturan belirli yönlerin keşfedilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, örgütün neyi bildiğini, neyin saygı duyulduğunu veya takdir edildiğini açıklayan belirli ve öne çıkan göstergeler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abrahamson, M. (1965). Cosmopolitanism, Dependence-Identification, and Geographical Mobility. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 98–106.
- Abrams, D., ve Hogg, M. A. (1988). Comments on the Motivational Status of Self-Esteem in Social Identity and Intergroup Discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 317–334.
- Abratt, R. (1989). A New Approach to the Corporate Image Management Process. *Journal of Marketing Management* 5(1), 63-76.
- Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destel ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136–157.
- Afşar, B., ve Rehman, M. (2015). The Relationship Between Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Person–Organization Fit. *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, 12(4), 329-353.
- Ager, D. L., ve Piskorski, M. J. (2001). *Age, Audiences and Autonomy in the dynamics of organizational prestige*. Harvard Business School, Boston, MA.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları*. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Akıncı, B.Z. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma Arkadaşlarına Güvenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşyerinde Yalnızlığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203–218. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.163>
- Albanese, C. L. (1990). *Nature Religion in America: From the Algonkian Indians to The New Age*. Chicago: University of Chicago Press.
- Alford, H. J., ve Naughton, M. (2001). *Managing as if Faith Mattered: Christian Social Principles in the Modern Organization*. Notre Dame Ind.: University of Notre Dame Press.
- Alganer, Ç. Ü. (2000). Örgütlerin kuruluş dönemlerinde örgüt kültürü oluşturmaları sırasında karşılaştıkları sorunlar. *Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)*.
- Altaf, A., ve Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99
- Alvesson, M. (1990). Organization: from Substance to Image? *Organization Studies*, 11(3), 373–394.

- Anderson, C., ve Kilduff, G. J. (2009). The pursuit of status in social groups. *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), 295-298.
- Argon, T., ve Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Ashforth, B. E. (2016). Distinguished scholar invited essay: Exploring identity and identification in organizations: Time for some course corrections. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 23(4), 361-373.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., ve Pratt, M. G. (2010). Institutionalized Spirituality: An Oxymoron?. In *Handbook Of Workplace Spirituality And Organizational Performance*, 60-74. Routledge.
- Ashmos, D. P., ve Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Ateş, M. F., Mert, I. S., ve Turgut, H. (2017). The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification. *European Journal of Business and Management*, 9(18), 103-117.
- Balcı, A. (2001). Sosyal bilimlerde araştırma. *Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: PegemA Yayınları.
- Balmer, J. M., ve Gray, E. R. (1999). Corporate Identity and Corporate Communications: Creating a Competitive Advantage. *Corporate Communications: An International Journal*, 4(4), 171-177.
- Bamber, E. M., ve Iyer, V. M. (2002). Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict? *Auditing: A Journal of Practice ve Theory*, 21(2), 21-38.
- Bandsuch, M. R., ve Cavanagh, G. F. (2005). Integrating Spirituality into the Workplace: Theory and Practice. *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, 2(2), 221-254.
- Barich, H., ve Kotler, P. (1991). A Framework for Marketing Image Management. *MIT Sloan Management Review*, 32(2), 94-107.
- Barrett, F. J. (2015). Social Constructionist Challenge to Representational Knowledge. *Dialogic Organization Development: The Theory and Practice of Transformational Change*, 59-76.

- Bartels, J., Pruyn, A., ve Jong, M. (2009). Employee Identification Before and After an Internal Merger: A Longitudinal Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 113–128.
- Bartels, J., Pruyn, A., Jong, M., ve Joustra, I. (2007). Multiple Organizational Identification Levels and the impact of Perceived External Prestige and Communication Climate. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(2), 173–190.
- Baumeister, R. F., ve Vohs, K. D. (2005). *The Pursuit of Meaningfulness in Life*. In C. R. Synder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook Of Positive Psychology*, 608-618. New York: Oxford University Press
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Behling, O. (1998). Employee Selection: Will Intelligence and Conscientiousness Do the Job?, *Academy of Management Executive*, 12(1), 77-86.
- Bekiş, T. (2013). İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. (*Yayımlanmış Doktora Tezi*) Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Benefiel, M. (2005). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. *The leadership quarterly*, 16(5), 723-747.
- Benner, D. G. (1989). Toward a Psychology of Spirituality: Implications for Personality and Psychotherapy. *Journal of Psychology and Christianity* 5, 19-30.
- Benjamin, B. A., ve Podolny, J. M. (1999). Status, Quality, and Social Order in the California Wine Industry. *Administrative Science Quarterly*, 44(3), 563–589.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance. *Human Relations*, 50(6), 701–726.
- Bergami, M., ve Bagozzi, P. R. (2000). Self-categorization and commitment as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555–577.
- Biberman, J. ve Whitty, M. (1997). A Postmodern Spiritual Future For Work, *Journal Of Organizational Change Management*, 10 (2), 130-138. DOI:10.1108/09534819710160790
- Biberman, J., ve Coetzer, G. (2013). Can Critical People Also Be Spiritual? Reconciling Critical and Spiritual Approaches. *Tamara: Journal For Critical Organization Inquiry*, 4(1).
- Biddle, B. J., Bank, B. J., ve Slavings, R. L. (1987). Norms, preferences, identities and retention decisions. *Social Psychology Quarterly*, 322-337.

- Bird, F., Westley, F. ve Waters, J.A. (1989). The Uses of Moral Talk: Why Do Managers Talk Ethics?. *Journal of Business Ethics*, 8 (1), 75-89.
- Bitmiş, M., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,15(2),27-40. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuibfd/issue/28313/300872>
- Bomber E. M. ve Iyer, V.M. (2002). Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict. *A Journal Of Practice ve Theory*, 21(2), 21-38.
- Boone, M., Fite, K., ve Reardon, R. F. (2010). The Spiritual Dispositions of Emerging Teachers: A Preliminary Study. *Journal Of Thought*, 45(3-4), 43-58.
- Buber, M. (1970). *I and Thou* (W. Kaufmann, Trans.). New York: Touchstone.
- Bubna-Litic, D. (2009). *Spirituality and Corporate Social Responsibility*. Interpenetrating Worlds, University of Technology Sydney.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Burack, E. (1999). Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291. <https://doi.org/10.1108/09534819910282126>
- Burke, P. J. (1996). Social identities and psychosocial stress. *Psychosocial stress: Perspectives on structure, theory, life course, and methods*, 141-74.
- Burke, P. J., ve Reitzes, D. C. (1981). The link between identity and role performance. *Social psychology quarterly*, 83-92.
- Büte, M. (2018). İşyeri Maneviyatının Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies JAVS)*, 4(22), 898-913. <https://doi.org/10.23929/javstudies.818>
- Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı (10. Baskı) Ankara: Pegem A Akademi.
- Bhindi, N., ve Duignan, P. (1997). Leadership for a New Century: Authenticity, Intentionality, Spirituality and Sensibility. *Educational Management and Administration*, 25, 117 – 132
- Bhattacharya, C. B., Rao, H., ve Glynn, M. A. (1995). Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates among Art Museum Members. *Journal of Marketing*, 59(4), 46-57. <https://doi.org/10.2307/1252327>
- Bhattacharya, C. B., ve Sen, S. (2003). Consumer-company Identification: A Framework for Understanding Consumers' Relationships with Companies. *Journal of Marketing*, 67(2), 76-88.

- Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences*, 7, 452-457.
- Bregman, L., ve Thierman, S. (1995). *First Person Mortal: Personal Narratives of Illness, Dying, And Grief*. New York: Paragon.
- Brock, T. C., Edelman, S. K., Edwards, D. C., ve Schuck, J. R. (1965). Seven studies of performance expectancy as a determinant of actual performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 1(4), 295-310.
- Bromley, D. B. (2000). Psychological Aspects of Corporate Identity, Image and Reputation. *Corporate Reputation Review*, 3(3), 240–252.
- Brooke, C., ve Parker, S. (2009). Researching spirituality and meaning in the workplace. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 7(1), 1-10.
- Brown, M. E. (1969). Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346–355.
- Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296-317.
- Brown, A. D. (Ed.). (2020). *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*. Oxford University Press.
- Brown, J. D., ve McGill, K. L. (1989). The cost of good fortune: When positive life events produce negative health consequences. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1103.
- Brown, S. L., ve Brown, R. M. (2006). Selective investment theory: Recasting the functional significance of close relationships. *Psychological inquiry*, 17(1), 1-29.
- Brown, T. J., ve Dacin, P. A. (1997). The company and the product: Corporate associations and consumer product responses. *Journal of marketing*, 61(1), 68-84
- Byrne, B.M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd edition). Routledge Academy, New York.
- Cable, D. M., ve Turban, D. B. (2003). The Value of Organizational Reputation in the Recruitment Context: A Brand-Equity Perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(11), 2244–2266. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01883.x>
- Cacioppe, R. (2000). Creating Spirit at Work: Re-Visioning Organization Development and Leadership—Part I. *Leadership And Organization Development Journal*, 21, 48 – 54.
- Callero, P. L. (1985). Role-identity salience. *Social psychology quarterly*, 203-215.

- Campbell, J. K., ve Hwa, Y. S. (2014). Workplace Spirituality and Organizational Commitment Influence on Job Performance Among Academic Staff. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal Of Management)*, 40.
- Can, H. (1991). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Carmeli, A. (2005). Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443–464.
- Carmeli, A., ve Freund, A. (2002). The Relationship Between Work and Workplace Attitudes and Perceived External Prestige. *Corporate Reputation Review*, 5(1), 51–68.
- Carmeli, A., ve Tishler, A. (2005). Perceived organizational reputation and organizational performance: An empirical investigation of industrial enterprises. *Corporate Reputation Review*, 8(1), 13-30.
- Carmeli, A., Gilat, G., ve Weisberg, J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92–104.
- Carmeli, A., Gilat, G., ve Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972–992. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>
- Carrette, J. R., Carrette, J., ve King, R. (2005). *Selling Spirituality: The Silent Takeover Of Religion*. Psychology Press.
- Cash, K.C. ve Gray, G.R. (2000). A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace, *Academy of Management Executive*, 14 (3),124-133.
- Cavanagh, G.F. (1999). Spirituality for managers: context and critique, *Journal of Organizational Change Management*,12(3), 186-199. <https://doi.org/10.1108/09534819910273793>
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2014.
- Certo, S. T. (2003). Influencing initial public offering investors with prestige: Signaling with board structures. *Academy of management review*, 28(3), 432-446.
- Cialdini, R. B., Borden, R. J., Avril, T., Walker, M. R., Freeman, S., ve Reynolds, S. L. (1976). Basking in Reflected Glory: Three (football) Field Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 366–375.
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., ve Waldman, D. A. (2009). Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361–365.
- Cole, M. S., ve Bruch, H. (2006). Organizational Identity Strength, Identification, and

- Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 585–605.
- Collings, D. G., ve Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review And research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Conger, J. A. (1994). *Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership*. San Francisco: Jossey-Bas. Press.
- Cook, J., ve Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39–52.
- Cook Jr, K. L. (2017). The Impact of Spirituality and Occupational Stress Among Middle School Teachers (Order No. 10258984). Available From Proquest Dissertations ve Theses Global.(1874560832).
- Cooley, C. H. (1902). Looking-glass self. *The production of reality: Essays and readings on social interaction*, 6, 126-128.
- Coser, L. A. (1974). *Greedy institutions; patterns of undivided commitment*. Macmillan Publishing Company.
- Counts, G. S. (1928). *School and society in Chicago*. Harcourt, Brace ve Company.
- Cunha, M. P., Rego, A., ve D'oliveira, T. (2006). Organizational Spiritualities: An Ideology-Based Typology. *Business ve Society*, 45(2), 211-234.
- Clark, B. H., ve Montgomery, D. B. (1998). Competitive Reputations, Multimarket Competition and Entry Deterrence. *Journal of Strategic Marketing*, 6(2), 81–96.
- Chakraborty, S. K., Kurien, V., Singh, J., Athreya, M., Maira, A., Aga, A., Gupta, A.K., ve Khandwalla, P. N. (2004). Management Paradigms Beyond Profit Maximization. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 29(3), 97-117.
- Chand, P., ve Koul, H. (2012). Workplace Spirituality, Organizational Emotional Ownership And Job Satisfaction As Moderators In Coping With Job Stress. *Decision Making*, 9(10), 225-229.
- Chandler, C. K., Holden, J. M., ve Kolander, C. A. (1992). Counseling For Spiritual Wellness: Theory And Practice. *Journal Of Counseling ve Development*, 71(2), 168-175.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational psychology review*, 21(3), 193-218.
- Charng, H. W., Piliavin, J. A., ve Callero, P. L. (1988). Role identity and reasoned action in the prediction of repeated behavior. *Social psychology quarterly*, 303-317.
- Cheney, G. (1983). The Rhetoric of Identification and the Study of Organizational

- Communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143–158.
- Cheney, G. (1992). The Corporate Person (Re)Presents Itself. In E. I. Toth ve R. L. Heath (Eds.). *Rhetorical And Critical Approaches To Public Relotron*, 165-183. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cheney, G., ve Tompkins, P. K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1–15.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., ve Turner, L. A. (2015). Araştırma Yöntemleri: Desen Ve Analiz (Çeviri Editörü: Ahmet Aypay). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chun, R. (2005). Corporate Reputation: Meaning and Measurement. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 91–109.
- Chreim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human relations*, 55(9), 1117-1137.
- Cramer, P. (2001). Identification and Its Relation to Identity Development. *Journal of Personality*, 69(5), 667–688.
- Crawford, A., Hubbard, S.S., Lonis-Shumate, S. ve O’Neill, M. (2009). Workplace Spirituality and Employee Attitudes within the Lodging Environment. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 8(1), 64-81.
- Csiernik, R., ve Adams, D. W. (2002). Spirituality, stress and work. *Employee Assistance Quarterly*, 18(2), 29-37.
- Csiernik, R., ve Adams, D. W. (2005). *The Function Of Spirituality In Addressing The Stress Of Work*. Discerning The Spirit: Re-Imagined Social Work: Fourth Annual Canadian Conference On Spirituality And Social Work. London, Ontario: Canadian Society For Spirituality ve Social Work.
- Çakınberk, A., Derin, N., ve Demirel, E. T. (2011). Shaping of Organizational Identification by Organizational Commitment: Example of Private Education Institutions in Malatya and Tunceli. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89–121.
- Çiftçioğlu, A., ve Sabuncuoğlu, Z. (2011). An Investigation On Perceived External Prestige And Related Work Variables In A Turkish Context. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 105–126.
- Çiftçioğlu, A., ve Tak, B. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18, 100-116.
- Çınar, E. (2018). *Örgütsel İtibarın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Benlik Saygısı Ve Sosyal Rol Kimliğinin Düzenleyici Rolü*. Başkent Üniversitesi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi.

- Dale, E.S., (1991). *Bringing Heaven Down to Earth: A Practical Spirituality of Work*. Pieterlen: Peter Lang International Academic.
- Daniel, J. L. (2015). *Workplace Spirituality and Stress: Evidence From Mexico and US*. *Management Research Review*.
- Daniela, P. (2013). The interdependence between management, communication, organizational behavior and performance. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 22(1), 1554-1562.
- Danish, R. Q., Saeed, I., Mehreen, S., Aslam, N., ve Shahid, A. U. (2014). Spirit at Work and Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan. *The Journal of Commerce*, 6(4), 22–31.
- Davies, G., Chun, R., da Silva, R. V., ve Roper, S. (2004). A Corporate Character Scale to Assess Employee and Customer Views of Organization Reputation. *Corporate Reputation Review*, 7(2), 125–146.
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 64(6), 617-624.
- Deephouse, D. L. (2000). Media Reputation as a Strategic Resource: An Integration of Mass Communication and Resource-Based Theories. *Journal of Management*, 26(6), 1091–1112.
- Dehler, G.E. ve Welsh, M.A. (1994). Spirituality and Organizational Transformation: Implications for the New Management Paradigm, *Journal Of Managerial Psychology*, (9)6, 17-26. <https://doi.org/10.1108/02683949410070179>
- Dehler, G. E., ve Welsh, M. A. (2015). *The Experience Of Work: Spirituality And The New Workplace?* In Giacalone, R. A., ve Jurkiewicz, C. L. (Eds.), *Handbook Of Workplace Spirituality And Organizational Performance* (2nd Ed.), 59-72. New York, NY: Routledge.
- Delbecq, A.L. (1999). Christian Spirituality and Contemporary Business Leadership, *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 345-354. DOI: 10.1108/09534819910282180
- Delbecq, A. L., ve Elfner, E. S. (1970). Local-Cosmopolitan Orientations and Career Strategies for Specialists. *Academy of Management Journal*, 13(4), 373–387. <https://doi.org/10.5465/254828>
- Demiröz, S. (2014). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki. *Yayımlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi*
- Denhardt, R. B. (1987). Images of death and slavery in organizational life. *Journal of Management*, 13(3), 529-541.

- Deutsch, M., ve Solomon, L. (1959). Reactions to evaluations by others as influenced by self-evaluations. *Sociometry*, 22(2), 93-112.
- Dichter, E. (1985). What's in an Image. *Journal of Consumer Marketing*, 2(1), 75-81.
- Dierendonck, D. V., ve Mohan, K. (2006). Some thoughts on spirituality and eudaimonic well-being. *Mental health, religion and culture*, 9(03), 227-238.
- Dinçer, Ö. (1992). *Örgüt geliştirme:(Teori, uygulama ve teknikler)*. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Dinçer, Ö. (1996). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayım ve Dağıtım A.Ş
- Dortok, A. (2006). A Managerial Look at the Interaction Between Internal Communication and Corporate Reputation. *Corporate Reputation Review*, 8(4), 322-338.
- Dowling, G. R. (1993). Developing your Company Image into a Corporate Asset. *Long Range Planning*, 26(2), 101-109.
- Duchon, D. ve Plowman, D.A. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance, *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., ve Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Dutton, D. G. (1994). Behavioral and affective correlates of Borderline Personality Organization in wife assaulters. *International Journal of Law and Psychiatry*, 17(3), 265-277. [https://doi.org/10.1016/0160-2527\(94\)90030-2](https://doi.org/10.1016/0160-2527(94)90030-2)
- Dutton, J. E., ve Dukerich, J. M. (1991). Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Driver, M. (2005). From Empty Speech To Full Speech? Reconceptualizing Spirituality in Organizations Based on a Psychoanalytically-Grounded Understanding of the Self, *Human Relations* 58(9), 1091-1110.
- Eagly, A. H., ve Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt brace Jovanovich college publishers.
- Edwards, M. R., ve Peccei, R. (2007). Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>

- Eisler, R., ve Montouori, A. (2003). The Human Side of Spirituality. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 46-56.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., ve Saunders, C. (1988). Toward A Humanistic-Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement. *Journal Of Humanistic Psychology*, 28(4), 5-18.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., ve Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-Categorisation, Commitment to the Group and Group Self-Esteem as Related But Distinct Aspects of Social Identity. *European Journal Of Social Psychology*, 29, 371-389.
- Ellemers, N., De Gilder, D., ve Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management review*, 29(3), 459-478
- Ellis, N., ve Ybema, S. (2010). Marketing identities: Shifting circles of identification in inter-organizational relationships. *Organization studies*, 31(3), 279-305.
- Elsbach, K. D. (1999). An Expanded Model of Organizational Identification. In R. I. Sutton ve B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behaviour* (pp. 163–199). Elsevier Science/JAI Press.
- Elsbach, K. D., ve Bhattacharya, C. B. (2001). Defining Who You Are by What You're Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association. *Organization Science*, 12(4), 393-413.
- Elsbach, K. D., ve Glynn, M. A. (1996). Believing Your Own “PR”: Embedding Identification in Strategic Reputation. *Advances in Strategic Management*, 13, 65–90.
- Emblen, J. D. (1992). Religion and spirituality defined according to current use in nursing literature. *Journal of professional nursing*, 8(1), 41-47.
- Emerson, T. L., ve McKinney, J. A. (2010). Importance Of Religious Beliefs To Ethical Attitudes İn Business. *Journal Of Religion And Business Ethics*, 1(2), 5.
- Emhan, A. ve Çayır, C. (2011). Girişimcilerin Stres ile Baş Edebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 101-120. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2699/35584>
- Emmons, R. A. (2000). Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition and the Psychology of Ultimate Concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Emmons, R. A., Cheung, C., ve Tehrani, K. (1998). Assessing spirituality through personal goals: Implications for research on religion and subjective well-being. *Social indicators research*, 45(1), 391-422.
- Enbaya, M. M. (2018). *Examining the Relationship Between Employee Engagement and Organisation Reputation: Research in Oilibya Global Company*. Atılım Üniversitesi.

- Epitropaki, O. (2003). Transformational Leadership, Psychological Contract Breach and Organizational Identification. *Academy of Management Proceedings*, 2003(1), M1–M6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2003.13792488>
- Epitropaki, O., ve Martin, R. (2005). The moderating role of individual differences in the relation between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *Leadership Quarterly*, 16(4), 569–589. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.06.005>
- Evans, W. R., ve Davis, W. (2014). Corporate Citizenship and the Employee: An Organizational Identification Perspective. *Human Performance*, 27(2), 129–146. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.882926>
- Evers, F. T., ve Reid, L. (2009). Addressing Wellness Problems In The Workplace Through Spirituality: Six Risks And Six Spiritual Solutions. *Marques, J.; Dhiman, S. King, R. (Eds.). The Workplace And Spirituality: New Perspectives On Research And Practice. Woodstock: Skylight Paths Publishing*, 119-128.
- Fagley, N. S., ve Adler, M. G. (2012). Appreciation: A Spiritual Path to Finding Value and Meaning in the Workplace. *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, 9(2), 167-187.
- Farmer, S. M., Tierney, P., ve Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of management Journal*, 46(5), 618-630.
- Farooq, O., Rupp, D. E., ve Farooq, M. (2017). The multiple pathways through which internal and external corporate social responsibility influence organizational identification and multifoci outcomes: The moderating role of cultural and social orientations. *Academy of management journal*, 60(3), 954-985
- Fehring, R. J., Brennan, P. F., ve Keller, M. L. (1987). Psychological and Spiritual Well-Being in College Students. *Research in Nursing and Health*, 10, 391–398.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*, 2nd edition. London: Sage Publication
- Fishbein, M. (1997). Predicting, understanding, and changing socially relevant behaviors: Lessons learned. In C. McGarty ve S. A. Haslam (Eds.), *The message of social psychology: Perspectives on mind in society*, 77–91. Blackwell Publishing.
- Fischer, E., ve Reuber, R. (2007). The Good, the Bad, and the Unfamiliar: The Challenges of Reputation Formation Facing New Firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(1), 53–75.
- Fisher, R. J., ve Wakefield, K. (1998). Factors leading to group identification: A field study of winners and losers. *Psychology and Marketing*, 15(1), 23–40. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(199801\)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(199801)15:1<23::AID-MAR3>3.0.CO;2-P)
- Flango, V. E., ve Brumbaugh, R. B. (1974). The Dimensionality of the Cosmopolitan-Local Construct. *Administrative Science Quarterly*, 19(2), 198–210.

- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*. Harvard: Harvard Business School Press.
- Fombrun, C. J., ve Van Riel, C. B. M. (2003). *Fame ve fortune: How the world's top companies develop winning reputations*. Pearson Education.
- Fombrun, C., ve Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation Building and Corporate Strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233–258.
- Foote, N. N. (1951). Identification as the Basis for a Theory of Motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14–21.
- Foreman, P., ve Parent, M. M. (2008). The Process of Organizational Identity Construction in Iterative Organizations. *Corporate Reputation Review*, 11(3), 222–244. <https://doi.org/10.1057/crr.2008.23>
- Forsythe, G. L. (2016). *Spirituality And Job Satisfaction: A Correlational Study Of Elementary School Teachers*, Doctoral Dissertation, University Of La Verne.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., ve Hester, K. (2006). Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Exploring Aspects of an Elaborated Model of Work Design. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1089–1120.
- Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., ve Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *Journal of Social Psychology*, 146(6), 701–716. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.6.701-716>
- Fuller, Jerry Bryan, Hester, K., Barnett, T., Beu, D., Frey, L., ve Relyea, C. (2009). Extending the Group Engagement Model: An Examination of the Interactive Effects of Prestige, Respect, and Employee Role Identity. *Journal of Managerial Issues*, 21(1), 119–139.
- Freeman, R. E.: 1984, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, (Pitman, Boston, MA).
- Freshman, B. (1999). An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace, *Journal Of Organizational Change Management*, 12 (4), 318-329. DOI: 10.1108/09534819910282153
- Fry, L.W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership, *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L. W. (2008). Spiritual Leadership: State-Of-The-Art And Future Directions for Theory, Research and Practice. *In Spirituality in Business*, 106-124. Palgrave Macmillan, New York.
- Fry, L. W., ve Matherly, L. L. (2006). Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study. ([Http://www.Tarleton.Edu/Faculty/Fry/Sltorgperf.Pdf](http://www.Tarleton.Edu/Faculty/Fry/Sltorgperf.Pdf))

- Fry, L. W., ve Matherly, L. L. (2007). Workplace Spirituality, Spiritual Leadership and Performance Excellence. In Rogelberg, S. G. (Eds.), *Encyclopedia Of Industrial and Organizational Psychology*. San Fransico, California, United States Of America. Sage Publications. ([Http://Www.Tarleton.Edu/Faculty/Fry/Slencyclepediopsyc.Pdf](http://www.Tarleton.Edu/Faculty/Fry/Slencyclepediopsyc.Pdf))
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., ve Walumbwa, F. O. (2011). Impact of Spiritual Leadership On Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 25, (5), 1073-1074.
- Fry, L. W., ve Slocum, J. W. (2008). Maximizing the Triple Bottom Line Through Spiritual Leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86.
- Gailliot, M. T., ve Baumeister, R. F. (2007). Self-esteem, belongingness, and worldview validation: Does belongingness exert a unique influence upon self-esteem?. *Journal of Research in Personality*, 41(2), 327-345.
- Gangadharan, A. (2014). *Can I Smile with Spirit: Towards a Process Model Associating Workplace Spirituality and Emotional Labor* (Doctoral dissertation, University of Texas, USA).
- Garcia-Falières, A., ve Herrbach, O. (2015). Organizational and professional identification in audit firms: An affective approach. *Journal of business ethics*, 132(4), 753-763.
- Garcia-Zamor, J C. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Gautam, T., Van Dick, R., ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment : Distinct aspects of two related concepts Thanesor Gautam Rolf Van Dick. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301–315. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
- Gawain, S. (2000). *The path of transformation: How healing ourselves can change the world*. New World Library.
- Gecas, V. (1981). Rethinking Socialization [Review of *Context and Understanding: An Inquiry Into Socialization Theory*, by W. W. Wentworth]. *Contemporary Sociology*, 10(5), 642–644. <https://doi.org/10.2307/2066513>
- Giacalone, R. A., ve Jurkiewicz, C. L. (2003). Right From Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-97.
- Giacalone, R. A., ve Jurkiewicz, C. L. (2010). The Science of Workplace Spirituality. In *Handbook Of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 19-42, Routledge.
- Giacalone, R. A., Paul, K., ve Jurkiewicz, C. L. (2005). A Preliminary Investigation into the Role of Positive Psychology in Consumer Sensitivity to Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 295-305.

- Gibson, A. (2011). Spirituality in Educational Leadership: Engaging with the Research. *TEACH Journal of Christian Education*, 5(1), 9.
- Gibbons, P. (2001). 'Spirituality At Work: A Pre-Theoretical Overview', *M.Sc. Dissertation*, University Of London.
- Gilly, M. C., ve Wolfinbarger, M. (1998). Advertising's Internal Audience. *Journal of Marketing*, 62(1), 69–88.
- Gioia, D. A., Schultz, M., ve Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of management Review*, 25(1), 63-81.
- Gioia, D. A., ve Thomas, J. B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative science quarterly*, 370-403.
- Goddard, N. C. (2000). A Response to Dawson's Critical Analysis of 'Spirituality as "Integrative Energy"'. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 968-979.
- Goffman, E. (1959). The moral career of the mental patient. *Psychiatry*, 22(2), 123-142.
- Goldberg, L. C., Baker, F., ve Rubenstein, A. H. (1965). Local-Cosmopolitan: Unidimensional or Multidimensional? *American Journal of Sociology*, 70(6), 704–710.
- Gonzalez, J. A., ve Chakraborty, S. (2012). Image and Similarity: An Identity Orientation Perspective to Organizational Identification. *Leadership ve Organization Development Journal*.
- Gotsi, M., ve Wilson, A. M. (2001). Corporate Reputation: Seeking a Definition. *Corporate Communications: An International Journal* *An International Journal*, 6(1), 24–30.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles I. *Administrative Science Quarterly*, 2(3), 281–306.
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles.II. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 444–480. <https://doi.org/10.2307/2391000>
- Gorsuch, R., ve Shafranske, E. (1984). Factors Associated with the Perception of Spirituality in Psychotherapy. *The Journal*, 16(2), 231.
- Gotsis, G., ve Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
- Goodarzi, H. T., ve Kaviani, M. (2013). The relationship between spirituality and job satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management*, 12(5), 108-116.
- Guerrero, S., ve Herrbach, O. (2009). Manager Organizational Commitment: a Question of Support or Image? *The International Journal of Human Resource Management*, 20(7), 1536–1553.

- Gümüş, M., ve Öksüz, B. (2009). İtibar Sürecinde Kilit Rol: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi. *Journal of Yasar University*, 4(14).
- Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış* (3 b.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gkorezis, P., Mylonas, N., ve Petridou, E. (2012). The Effect of Perceived External Prestige on Greek Public Employees' Organizational Identification: Gender as a moderator. *Ender in Management: An International Journal*, 27(1), 51–62.
- Glaser, B. G. (1963). The Local-Cosmopolitan Scientist. *American Journal of Sociology*, 69(3), 249–259.
- Glaser, B. G. (2011). The Local-Cosmopolitan Scientist. *Grounded Theory Review*, 10(3), 1–19.
- Gray, E. R., ve Balmer, J. M. (1998). Managing Corporate Image and Corporate Reputation. *Long Range Planning*, 31(5), 695–702.
- Grimes, A. J., ve Berger, P. K. (1970). Cosmopolitan Local; Evaluation of the Construct. *Administrative Science Quarterly*, 15, 407–416.
- Greene, C. N. (1978). Identification modes of professionals: Relationship with formalization, role strain, and alienation. *Academy of Management Journal*, 21(3), 486-492.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları
- Haas, M. R. (2006). Acquiring and Applying Knowledge in Transnational Teams: The Roles of Cosmopolitans and Locals. *Organization Science*, 17(3), 367–384. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0187>
- Hall, D. T., ve Schneider, B. (1972). Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type. *Academy of Management Proceedings*, 1972(1), 159–161.
- Hall, D. T, Schneider, B., ve Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176–190.
- Hall, R. (1992). The strategic analysis of intangible resources. *Strategic Management Journal*, 13,135-144.
- Harkins, S. G., ve Petty, R. E. (1982). Effects of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of personality and social psychology*, 43(6), 1214.
- Harlos, K. P. (2000). Toward A Spiritual Pedagogy: Meaning, Practice, And Applications İn Management Education. *Journal Of Management Education*, 24(5), 612-627.
- Hatch, M. J. and Schultz, M. (1997), "Relations between organizational culture, identity and image", *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356-365. <https://doi.org/10.1108/eb060636>

- Hayden, R. W., Barbuto, J. J., ve Goertzen, B. J. (2008). *Proposing a Framework for a Nonideological Conceptualization of Spirituality in the Workplace*. Proceedings of The Midwest Academy of Management 2008 Annual Conference. St. Louis, Missouri: Midwest Academy of Management.
- Hayakawa, E. (2009). Inspired Leadership: Leading With Spirit. *The Workplace and Spirituality: New Perspectives on Research and Practice*, 67-74.
- He, H., ve Brown, A. D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification: A review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group ve Organization Management*, 38(1), 3–35.
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., ve Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of Management Journal*, 52(3), 506-526.
- Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542-556.
- Henson, R. K., ve Roberts, J. K. (2006). Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393-416.
- Herrbach, O. (2006). A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 629–643.
- Herrbach, O., ve Mignonac, K. (2004). How Organisational Image Affects Employee Attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 76–88.
- Herrbach, O., Mignonac, K., ve Gatignon, A. L. (2004). Exploring the Role of Perceived External Prestige in Managers' Turnover Intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390–1407.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Hood, J. R., Mccullough, M. E., Swyers, J. P., Larson, D. B., vd. (2000). Conceptualizing Religion And Spirituality: Points of Commonality, Points of Departure. *Journal For The Theory Of Social Behavior*, 30 (1), 51-76.
- Himmelfarb, G. (1994). *On Looking into the Abyss: Untimely Thoughts on Culture and Society*, 123-40. New York: Knopf.
- Hochschild, A. R. (2003). (Twentieth Anniversary Edition). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* Berkeley: University Of California Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421

- Hochschild (2003). The Managed Heart: The Recognition of Emotional Labour in Public Service Work. *Nurse Education Today*, 1(33), 5-7.
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International studies of management ve organization*, 10(4), 15-41.
- Hogg, M. A. (2014). From Uncertainty to Extremism: Social Categorization and Identity Processes. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 338–342. <https://doi.org/10.1177/0963721414540168>
- Hogg, M. A., ve Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., ve White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social psychology quarterly*, 255-269.
- Hong, S. Y., ve Yang, S.U. (2011). Public Engagement in Supportive Communication Behaviors toward an Organization: Effects of Relational Satisfaction and Organizational Reputation in Public Relations Management. *Journal of Public Relations Research*, 23(2), 191–217. <https://doi.org/10.1080/1062726x.2011.555646>
- Hong, Y. J. (2012). Identifying Spirituality in Workers: A strategy For Retention of Community Mental Health Professionals. *Journal of Social Service Research*, 38(2), 175-186.
- Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 204-222.
- Hoyle, E. (1994). Teachers as professionals. In T. Husen, ve N. Postlethwaite T (Eds.), *The International Encyclopaedia of Education (2nd edition)*, 6092 - 6096. Amsterdam: Elsevier.
- Hoyle, E. (2001). Teaching: Prestige, status and esteem. *Educational management ve administration*, 29(2), 139-152.
- Hudson, R. (2014). The Question of Theoretical Foundations for the Spirituality at Work Movement. *Journal Of Management, Spirituality ve Religion*, 11(1), 27-44.
- Hrebiniak, L. G., ve Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555–573. <https://doi.org/10.2307/2393833>
- Huff, L., ve Kelley, L. (2003). Levels of or Organizational Trust in Individualist versus Collectivist Societies: A seven-nation Study. *Organization Science*, 14(1), 81–90.
- Hufnagel, E. (2015). Preservice elementary teachers' emotional connections and disconnections to climate change in a science course. *Journal of Research in Science Teaching*, 52(9), 1296-1324.
- İşcan, Ö. F. (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(Ocak), 160–177.

- Iverson, R. D., Mueller, C. W., ve Price, J. L. (2004). Revisiting the Cosmopolitan-Local Construct: An Event History Analysis of Employee Turnover. *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, 55–72.
- Iyer, V. M., Bamber, E. M., ve Barefield, R. M. (1997). Identification of Accounting Firm Alumni with Their Former Firm: Antecedents and Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 22(3–4), 315–336.
- Jaichitra, D., ve Srinivasan, P. (2017). Spirit at Work and Its Relationship with Organisational Commitment, Individual Productivity and in-Role Performance. *Journal of Advanced Research in Dynamical ve Control Systems*, 7.
- James, W. (1890). The consciousness of self. In W. James, *The principles of psychology*, 1, 291–401. Henry Holt and Co. <https://doi.org/10.1037/10538-010>
- Javanmard, H. (2012). The Impact of Spirituality on Work Performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1), 1961-1966.
- Johnson, C. E., (2009). *Spirituality and Ethical Leadership: Moral Persons and Moral Managers*. Faculty Publications, School Of Business, 79. <Http://Digitalcommons.Georgefox.Edu/Gfsb/79>
- Johnson, S. M., ve Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a “sense of success”: New teachers explain their career decisions. *American educational research journal*, 40(3), 581-617.
- Joshi, P., ve Jain, A. (2016). What Makes a Workplace Spiritual: A Conceptual Framework Describing Antecedents and Outcomes of Workplace Spirituality Spiritual: A Conceptual Framework Describing Antecedents and Outcomes of Workplace Spirituality. *Journal Of Management, Ethics And Spirituality*, 9(1), 98-105.
- Kabacoff, R. I. (2011). *Principal components and factor analysis*. R in Action.
- Kale, S. H. (2004). Spirituality, Religion, and Globalization. *Journal Of Macromarketing*, 24(2), 92-107.
- Karabey, C. N., ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Kararırmak, Ö. (2004). Tinsel Anlayışın Psikolojik Danışmadaki Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(22), 45–55.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi (24. bs.). *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Karasu, B. (1999). Spiritual Psychotherapy. *American Journal of Psychotherapy*, 53(2), 143–162.
- Kass, R.A., ve Tinsley, H.A. (1979). Factor Analysis. *Journal Of Leisure Research*, 11, 120-138.

- Kärreman, D., ve Rylander, A. (2008). Managing meaning through branding—The case of a consulting firm. *Organization Studies*, 29(1), 103-125.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51–60. <https://doi.org/10.1177/002200275800200106>
- Kerse, G., ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kilmen, S. (2020). Eğitim araştırmacıları için SPSS uygulamalı istatistik. *Ankara: Edge Akademi*.
- Kinjerski, V. M., ve Skrypnek, B. (2006). Measuring The Intangible: Development Of The Spirit At Work Scale. *The Sixty-Fifth Annual Meeting Of The Academy Of Management, Atlanta: The Academy Of Management*, 1–16.
- Kitapçı, H., Çakar, N. ve Sezen, B. (2005). The Combined Effects of Trust and Employee Identification On Intention to Quit. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (12), 33-41. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6126/82165>
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., ve Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal Of Business Ethics*, 81 (2), 465-480.
- Korkmaz, O., Aydemir, S., ve Uysal, H. T. (2017). Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Örgüte Hakim Kurum Kültürünün Etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 62–81.
- Kotler, P. ve Andreasen, A.R. (1996), *Strategic Marketing for Nonprofit Organizations*, 5th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Klenke, K. (2005). Introducing Spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 4-7. Doi:10.1108/Eb028994
- Kline, R. B., (2005). *Principles and Practice Of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Krahnke, K., Giacalone, R.A. ve Jurkiewicz, C.L. (2003). Point-Counterpoint: Measuring Workplace Spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 396-405. DOI: 10.1108/09534810310484154
- Kreiner, G. E., ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1–27. <https://doi.org/10.1002/job.234>
- Kuhn, T., ve Nelson, N. (2002). Reengineering identity: A Case Study of Multiplicity and Duality in Organizational Identification. *Management Communication Quarterly*, 16(1), 5–38. <https://doi.org/10.1177/0893318902161001>

- Kumar, V., ve Kumar, S. (2015). Workplace spirituality: A strategic tool in organizational development. *International Journal of Education and Management Studies*, 5(4), 278.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., ve Sheep, M. L. (2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human relations*, 59(10), 1315-1341.
- Kruger, M., ve Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The leadership quarterly*, 16(5), 771-806.
- Krishnan, V. R. (2008). The Impact Of Transformational Leadership On Followers' Duty Orientation And Spirituality. *Journal Of Human Values*, 14 (1), 11-22.
- Krishnakumar, S. ve Neck, C.P. (2002), "The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17(3),153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Lama, D. (1999). Education and The Human Heart. *The Heart of Learning: Spirituality in Education*, 85-95.
- Lammers, C. J. (1974). Localism, Cosmopolitanism, and Faculty Response. *Sociology of Education*, 47(1), 129–158.
- Lange, D., Lee, P. M., ve Dai, Y. (2011). Organizational reputation: A review. *Journal of Management*, 37(1), 153–184. <https://doi.org/10.1177/0149206310390963>
- Lapierre, L. L. (1994). A Model For Describing Spirituality. *Journal of Religion and Health*, 33(3), 153-161.
- Lasswell, H. D. (1935). *World politics and personal insecurity*. Whittlesey House (Mcgrawhill).
- Le, T. N., ve Levenson, M. R. (2005). Wisdom As Self-Transcendence: What’s Love (ve Individualism) Got To Do With It?. *Journal of Research in Personality*, 39(4), 443-457.
- Leavitt, K., Reynolds, S. J., Barnes, C. M., Schilpzand, P., ve Hannah, S. T. (2012). Different hats, different obligations: Plural occupational identities and situated moral judgments. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1316-1333.
- Liu, C. H., ve Robertson, P. J. (2011). Spirituality in The Workplace: Theory And Measurement. *Journal of Management Inquiry*, 20(1), 35-50.
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M. E., ve Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 97-112.
- Lok, P. ve Crawford, J. (2004), “*The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: a cross-national comparison*”, *Journal of Management Development*, 23(4), pp. 321 -38.

- Long, B. S., ve Driscoll, C. (2015). A Discursive Textscape Of Workplace Spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 948-969. Doi:10.1108/JOCM-12-2014-0236
- Lord, R. G., ve Brown, D. J. (2004). Leadership Processes and Follower Self-identity. In *Organization and Management Series*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. (2001). Identification In Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits and Risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31(2), 197–222.
- Mael, F. A., ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x>
- Makkar, S., ve Saini, M. (2016). Spirituality, Ethical Behaviour And Corporate Social Responsibility-The Influence Of Affinity. *K. Sharma, New Horizons For Leveraging Business*, 1-19.
- Malik, S., Riaz, N., ve Nazir, S. (2015). Personal Spirituality And Work Attitudes Among Doctors. *Journal Of Behavioural Sciences*, 25(1).
- Mahon, J. F. (2002). Corporate Reputation: Research Agenda Using Strategy and Stakeholder Literature. *Business ve Society*, 41(4), 415–445.
- Manetje, O., ve Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational commitment. *Southern African Business Review*, 13(1), 87-111.
- March, J. G. ve Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley ve Sons.
- Markus, H., Cross, S., ve Wurf, E. (1990). The role of the self-system in competence. In R. J. Sternberg ve J. Kolligian, Jr. (Eds.), *Competence considered*, 205–225. Yale University Press.
- Markus, H., ve Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual review of psychology*, 38(1), 299-337.
- Marschke, E., Preziosi, R., ve Harrington, W. J. (2011). How Sales Personnel View The Relationship Between Job Satisfaction and Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(2), 71.
- Marshall, R. (2009). *Political spiritualities*. University of Chicago Press.

- Marques, J. (2005). Yearning For A More Spiritual Workplace. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 7(1), 149-153.
- Marques, J., Dhiman, S., ve King, R. (2005). Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81–91.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- Maslow, A. H. (1971). *Farther Reaches of Human Nature*. New York: Viking.
- Mathias, B. D., ve Williams, D. W. (2017). The impact of role identities on entrepreneurs' evaluation and selection of opportunities. *Journal of Management*, 43(3), 892-918.
- Mayer, R. C., ve Schoorman, F. D. (1992). Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-dimensional Model of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671–684. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256492>
- Maynard, H.B. (1992). *Evolution of human consciousness* in Renesch, J. (Ed.), *New Traditions in Business, Spirit and Leadership in the 21st Century*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA, 39-52.
- Men, L. R. (2012). CEO credibility, perceived organizational reputation, and employee engagement. *Public Relations Review*, 38(1), 171–173. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2011.12.011>
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society* (111). University of Chicago Press.: Chicago.
- Mert, İ. S., ve Uludağ, C. (2011). Tinsel Değerlerin Belirlenmesine Yönelik Keşfedici Nitel Bir Araştırma: Güvenlik Hizmeti Örneği. *Adıyamaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 123–156.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Mignonac, K., Herrbach, O., ve Guerrero, S. (2006). The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 477–493.
- Miller, G. (2003). *Incorporating spirituality in counseling and psychotherapy: Theory and technique*. John Wiley ve Sons.

- Miller, W.C. (1992). *How do we put our spiritual values to work?* in Renesch, J. (Ed.), *New Traditions in Business: Spirit and Leadership in the 21st Century*, BerrettKoehler, San Francisco, CA, 69-80.
- Miller, W. R. (1999). *Integrating Spirituality into Treatment: Resources for Practitioners*. Washington DC: American Psychological Association.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., ve Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Milliman, J., Gatling, A., ve Bradley-Geist, J. C. (2016). The Implications of Workplace Spirituality For Person–Environment Fit Theory. *Psychology of Religion And Spirituality*. Doi:10.1037/Rel0000068
- Millward, L. J., Haslam, S. A., ve Postmes, T. (2007). Putting employees in their place: The impact of hot desking on organizational and team identification. *Organization Science*, 18(4), 547-559.
- Milo, K., Edson, K. C., ve Mceuen, V. (1989). The impact of negative publicity on institutional reputation and student college choice. *College and University*, 64, 237–245
- Mishra, S. K., Bhatnagar, D., D’Cruz, P., ve Noronha, E. (2012). Linkage Between Perceived External Prestige And Emotional Labor: Mediation Effect of Organizational Identification Among Pharmaceutical Representatives in India. *Journal of World Business*, 47(2), 204-212.
- Mitroff, I. I., ve Denton, E. A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83–91. Retrieved from http://strandtheory.org/images/Spirituality_in_the_workplace-Mitroff_Denton.pdf
- Moxley, R. S. (2000). *Leadership And Spirit*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mohamed, A., Wisnieski, J., Askar, M. ve Syed, I. (2004). Towards a Theory of Spirituality in The Workplace, *Competitiveness Review*, 14 (1/2), 102-107. DOI: 10.1108/Eb046473
- Monti, A., ve Soda, G. (2014). *Perceived organizational identification and prototypicality as origins of knowledge exchange networks*. *Research in the Sociology of Organizations*, 40. [https://doi.org/10.1108/S0733-558X\(2014\)0000040018](https://doi.org/10.1108/S0733-558X(2014)0000040018)
- Moore, T. W., ve Casper, W. J. (2006). An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs. *Journal Of Leadership ve Organizational Studies*, 12 (4), 109-118.
- Mottaz, C. J. (1989). An Analysis of The Relationship Between Attitudinal Commitment And Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.

- McGhee, P., ve Grant, P. (2008). Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality. *Electronic Journal Of Business Ethics And Organizational Studies*, 13(2), 61-69.
- McKinnon, D. (2009). Uncovering and Understanding the Spirituality and Personal Wholeness (*Doctoral dissertation, University of Calgary*).
- Mcknight, R. (1984). Spirituality in the Workplace. *Transforming Work: A Collection Of Organizational Transformation Readings*, 138-153.
- Mclaughlin, C. (1998). Spirituality At Work. *The Bridging Tree*, 1,11.
- Nakisuyi, C. M. (2012). Spirituality, job satisfaction and stress in Ugandan academic institutions. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(4), 81-87.
- Naseem, R., Akhtar, Q., ve Akram, M. (2020). Impact of Organizational Virtuousness on Workplace Spirituality with the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Management and Research*, 7(2), 75-103.
- Naylor, T. H., Willimon, W.H. ve Osterberg, R. (1996). The Search for Community in the Workplace. *Business ve Society Review* (97), 42-47.
- Nazir, S. ve Malik, S. (2013). Workplace Spirituality As Predictor of Workplace Attitudes Among Pakistani Doctors. *Science Journal Of Psychology*, Doi: 10.7237/Sjpsych/232
- Neal, J. (1997). Spirituality in Management Education: A Guide to Resources. *Journal of Management Education*, 211, 121-139.
[Http://Dx.Doi.Org/10.1177/105256299702100111](http://Dx.Doi.Org/10.1177/105256299702100111)
- Neal, J. (2000). Work as service to the Divine. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1316-1333.
- Neal, J. A., ve Bennett, J. (2000). Examining multi-level or holistic spiritual phenomena in the work place. *Management, Spirituality, and Religion Newsletter, Academy of Management*, 1, 1-2.
- Neal, J., ve Biberman, J. (2003). Introduction: The leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363–366.
<https://doi.org/10.1108/09534810310484127>
- Neck, C. P. ve Milliman, J. F. (1994). Thought Self-Leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Norcross, J. C., ve Goldfried, M. R. (1992). *Handbook of Psychotherapy Integration*. New York: Basic Books.
- Nur, Y. A., ve Organ, D. W. (2006). Selected Organizational Outcome Correlates of Spirituality in The Workplace. *Psychological Reports*, 98(1), 111-120.

- Nguyen, N., ve LeBlanc, G. (2001). Image and reputation of higher education institutions in students' retention decisions. *International Journal of Educational Management*, 15, 303– 311.
- Nkomo, S. M. ve Cox, T. Jr. (1996). *Diverse identities in organizations*. In S. R. Clegg, C. Hardy ve W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organizational studies*, 338-356. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nwibere, B. M., ve Emecheta, B. C. (2012). Workplace Spirituality and Employees' Commitment to The Organization: A Study of Selected Banks in The South-South Geopolitical Region of Nigeria. *International Journal Of Business ve Public Administration*, 9(3), 99-125.
- Olins, W. (1990). *Corporate Identity: Making Business Strategy Visible Through Design*. Harvard Business School Press.
- Oliveira, A. (2004). The Place of Spirituality in Organizational Theory. *Electronic Journal Of Business Ethics And Organization Studies (EJBO)*, 9 (2), 17-21.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California management review*, 31(4), 9-25.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D. W., ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., ve Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning* (No. 47). University of Illinois press.
- Ouchi, W. G. (1980). Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative science quarterly*, 129-141.
- Ovalıoğlu, N. (2007), Kurumlarda Kimlik ve İmaj Değişimi S¼reci: Arçelik Firması Örneği, *Y¼ksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstit¼s¼
- z, E. ., ve Bulutlar, F. (2009). Algılanan Kurumsal İtibar ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak zdeşleşmenin Rol¼. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35–52.
- zdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, (Çok Değişkenli Analizler)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- zgzđ¼, S. (2016). Kurumsal imaj, rg¼t k¼lt¼r¼ ve rg¼tsel özdeşleşme ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596

- Özkalp, E., Kirel, C., Sungur, Z., ve Özdemir, A. A. (2008). Mentoring Relations in the Aircraft Industry: A Case Study In Turkey. *International Journal of Evidence Based Coaching ve Mentoring*, 6(2).
- Paloutzian, R. F., Emmons, R. A., ve Keortge, S. G. (2015). *Spiritual Well-Being, Spiritual Intelligence, And Healthy Workplace Policy*. In Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L. (Eds.), *Handbook Of Workplace Spirituality And Organizational Performance* (2nd Ed.), 73-86. New York, NY: Routledge.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Guide: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS*. Australia: Allen ve Unwin.
- Parboteeah, K.P. ve Cullen, J.B., (2010). Ethical Climates and Spirituality: An Exploratory Examination of Theoretical Links. In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, Eds. *Handbook Of Workplace Spirituality*. Armonk, NY: M.E. Sharpe, 99–113.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pawar, B. S. (2009). Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes: An Empirical Test of Direct and Interaction Effects. *Leadership ve Organization Development Journal*, 30(8), 759–777.
- Pear, J. (2001). Direct and indirect effects in proceedings of the seventeenth conference on uncertainty in artificial intelligence. San Francisco, CA: Morgan Kaufmann, 411-420.
- Peccei, R., ve Guest, D. (1993). *The Dimensionality and Stability of Organisational Commitment: a Longitudinal Examination of Cook and Wall's (1980) Organisational Commitment Scale (BOCS)*. CEP Discussion Paper No. 149, London School of Economics.
- Petchsawanga, P., ve Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality in An Asian Context. *Human Resource Development International*, 12(4).
- Petchsawanga, P., ve Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Mediation And Work Performance. Management Department, Faculty Publication. *University Of Nebraska-Lincoln*, 92.
- Piryaei, S., ve Zare, R. (2013). Workplace Spirituality and Positive Work Attitudes: The Moderating Role of Individual Spirituality. *Indian Journal of Economics And Development*, 1(4), 91-97.
- Phua, F. T. T. (2004). The Antecedents of Co-operative Behaviour Among Project Team Members: An Alternative Perspective on an Old Issue. *Construction Management and Economics*, 22(10), 1033–1045. <https://doi.org/10.1080/01446190310001649092>
- Podolny, J. M. (1993). A status-based Model of Market Competition. *American Journal of Sociology*, 98(4), 829–872.

- Popescu, D. M., ve Bulei, I. (2013). Professional and Organizational Identity-an Impact on Performance. *Valahian Journal of Economic Studies*, 4(1).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Pratt, M. G. (1998). Central Questions in Organizational Identification. *Identity in Organizations*, 24(3), 171–207.
- Pratt, M. G., ve Foreman, P. O. (2000). Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18–42.
- Pratt, M. G., ve Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327.
- Pratt, M., Pradies, C., ve Lepisto, D. A. (2013). Doing well, doing good and doing with: Organizational practices for effectively cultivating meaningful work. *Purpose and Meaning in the Workplace*, edited by Bryan J Dik et al., American Psychological Association, 173–96.
- Puusa, A. ve Toivanen, U. (2006). Organizational Identity and Trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2). Erişim Adresi: <http://ejbo.jyu.fi>
- Rao, H. (1994). The Social Construction of Reputation: Certification Contests, Legitimation, and the Survival of Organizations in the American Automobile Industry: 1895–1912. *Strategic Management Journal*, 15(1), 29–44.
- Rassool G.H. (2002) The Crescent And Islam: Healing, Nursing And The Spiritual Dimension. Some Considerations Towards An Understanding Of The Islamic Perspectives On Caring. *Journal Of Advanced Nursing* 32, 1476–1484.
- Raykov, T., ve Marcoulides, G. A. (2006). On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13(1), 130–141.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269–1291. <https://doi.org/10.1080/09585190110083794>
- Rego, A. ve Cunha, P. M. (2008), Workplace Spirituality And Organizational Commitment: An Empirical Study, *Journal Of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75. DOI: 10.1108/09534810810847039
- Reich, M. (1981). *Racial Inequality: A Political-Economic Analysis* (Princeton University Press, Princeton, NJ)
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Branscombe, N. R., Mavor, K. I., Bizumic, B., ve Subašić, E. (2010). Interactionism in personality and social psychology: An integrated approach to

- understanding the mind and behaviour. *European Journal of Personality*, 24(5), 458-482.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Rindova, V. P., Williamson, I. O., ve Petkova, A. P. (2010). Reputation as an Intangible Asset: Reflections on Theory and Methods in two Empirical Studies of Business School Reputations. *Journal of Management*, 36(3), 610–619.
- Rindova, V. P., Williamson, I. O., Petkova, A. P., ve Sever, J. M. (2005). Being Good or Being Known: An Empirical Examination of the Dimensions, Antecedents, and Consequences of Organizational Reputation. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1033–1049.
- Riordan, C. M., Gatewood, R. D., ve Bill, J. B. (1997). Corporate image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 401–412.
- Roberts, P. W., ve Dowling, G. R. (2002). Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*, 23(12), 1077–1093.
- Robbins, S. P. (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri (Çev. Öztürk, A.). İstanbul: Ethem A.Ş. Matbaası.
- Robbins, S. P. (1996), *Organizational Behavior*, 7th. Edition, Prentice Hall International Editions, New Jersey.
- Robins, J. M., & Greenland, S. (1992). Identifiability and exchangeability for direct and indirect effects. *Epidemiology*, 3 (2),143–55. doi:10.1097/00001648-199203000-00013.PMID 1576220.
- Robson, C. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemleri Araştırmaların Gerçek Dünyası. (Ş. Çınkır ve N. Demirkasımoğlu, Eds.) (1st ed.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Rodfeldt, M., Loeb, S., ve Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms students achievement. *American Educational Journal*, 50, 4-36.
- Roffey, S. (2013). Inclusive and exclusive belonging: The impact on individual and community wellbeing. *Educational and Child Psychology*, 30(1), 38-49.
- Rosenberg, M. (1981). The self-concept: Social product and social force. In M. Rosenberg ve R. H. Turner (Eds.), *Social psychology*, 593-624. New York: Basic Books.
- Roof, W. C. (1999). *Spiritual Marketplace: Baby Boomers And The Remaking Of American Religion*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217–233.

- Sadykova, G., ve Tutar, H. (2014). İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Turkish Court of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (93).
- Santee, R. T., ve Jackson, S. E. (1979). Commitment to self-identification: A sociopsychological approach to personality. *Human Relations*, 32(2), 141-158.
- Saks, A. M. (2011). Workplace Spirituality and Employee Engagement. *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, 8(4), 317-340.
- Sass, J. S. (2000). Characterizing Organizational Spirituality: An Organizational Communication Culture Approach. *Communication Studies*, 51(3), 195-217.
- Sass, J. S. ve Canary, D. J. (1991). Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence. *Western Journal Of Speech Communication*, 55, 275-293.
- Seçer, İ. (2013). SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sexton, N. L. (2013). The perceived impact of spirituality on the leadership and careers of mid-level leaders (*Doctoral dissertation, University of La Verne*).
- Sezgin Nartgün, Ş., ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2).
- Simon, R. W. (1997). The meanings individuals attach to role identities and their implications for mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 256-274.
- Sine, W. D., Shane, S., ve Gregorio, D. D. (2003). The halo effect and technology licensing: The influence of institutional prestige on the licensing of university inventions. *Management Science*, 49(4), 478-496.
- Sorakraikitikul ve Siengthai, S. (2014). Organizational Learning Culture and Workplace Spirituality: Is Knowledge-Sharing Behaviour a Missing Link?, *The Learning Organization*, 21(3), 175-192. DOI: 10.1108/TLO0820110046
- Sönmez, V., ve Alacapınar, G. (2016). *Sosyal Bilimlerde Ölçme Aracı Hazırlama*. Anı Yayıncılık.
- Schneider, B., Hall, D. T., ve Nygren, H. T. (1971). Self Image and Job Characteristics as Correlates of Changing Organizational Identification. *Human Relations*, 24(5), 397-416.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schrodt, P. (2002). The relationship between organizational identification and organizational culture: Employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization. *Communication studies*, 53(2), 189-202.

- Schwartz, S. H., ve Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of personality and social psychology*, 53(3), 550.
- Schumacker, R. E., ve Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*. Psychology Press.
- Scott, C. R. (1997). Identification with multiple targets in a geographically dispersed organization. *Management Communication Quarterly*, 10(4), 491-522
- Scott, C. R., Corman, S. R., ve Cheney, G. (1998). Development of a Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298–336.
- Seyyar, A. (2009). Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 11(4).
- Shah, S. ve Sachdev, A. (2014). How to develop spiritual awareness in the organization: Lessons from the Indian yogic philosophy, *Journal of Management Development*, 33(8/9), 871-890. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0098>
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization studies*, 12(3), 405-424.
- Sharma, A. (2019). Meaningfulness of Work and Perceived Organizational Prestige as Precursors of Organizational Citizenship Behavior. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(1), 316-323.
- Shenkar, O., ve Yuchtman-Yaar, E. (1997). Reputation, image, prestige, and goodwill: An interdisciplinary approach to organizational standing. *Human Relations*, 50(11), 1361-1381.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of business ethics*, 66(4), 357-375.
- Sheng, C. W., ve Chen, M. C. (2012). Workplace Spirituality Scale Design-the View of Oriental Culture. *Business And Management Research*, 1(4), 46-62.
- Shrum, W., ve Wuthnow, R. (1988). Reputational Status of Organizations in Technical Systems. *American Journal of Sociology*, 93(4), 882–912.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., ve Van Riel, C. B. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062.
- Smith, J. G. (2007). *Spirituality in The Sales Person: The Impact of the Golden and Personal Faith on Workplace Job Attitudes*. Unpublished Doctoral Dissertation, Texas A&M University. College Station, Texas, USA.
- Sparks, P., ve Guthrie, C. A. (1998). Self-identity and the theory of planned behavior: A useful addition or an unhelpful artifice? 1. *Journal of applied social psychology*, 28(15), 1393-1410.

- Stanard, R. P., Sandhu, D. S., ve Painter, L. C. (2000). Assessment of spirituality in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 78(2), 204–210. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb02579.x>
- Stets, J. E., ve Burke, P. J. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237.
- Stets, J. E., ve Burke, P. J. (2014). Self-Esteem and Identities. *Sociological Perspectives*, 57(4), 409–433.
- Stryker, S., ve Serpe, R.T. (1982). *Commitment, identity salience, and role behavior: A theory and research example*. In W. Ickes & E.S. Knowles (Eds.), *Personality, Roles, And Social Behavior* (pp. 199- 218). New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-9469-3_7
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and the Family*, 558-564.
- Stryker, S. (1981). Social psychology: trends, assessment, and prognosis. *American Behavioral Scientist*, 24(3), 386-406.
- Stryker, S. (1987). Identity theory: Developments and extensions. In K. Yardley ve T. Honess (Eds.), *Self and identity: Psychosocial perspectives* (pp. 89–103). John Wiley ve Sons.
- Swann W. B., Pelham, B. W., ve Krull, D. S. (1989). Agreeable fancy or disagreeable truth? Reconciling self-enhancement and self-verification. *Journal of personality and social psychology*, 57(5), 782.
- Swann, W. B., ve Hill, C. A. (1982). When our identities are mistaken: reaffirming self-conceptions through social interaction. *Journal of personality and social psychology*, 43(1), 59.
- Şencan H (2005) Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik (1. Basım). Ankara. Seçkin Yayıncılık, 499-559.
- Şimşek, Ö. F., (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri, Siyasal Basın ve Dağıtım.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th Ed.). New York: Allyn And Bacon.
- Tajfel, H. E. (1978). *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. Academic Press.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology Of Intergroup Relations. *Annual Review Of Psychology*, 33(1), 1-39.
- Tajfel, H. (1985). John c. Turner. “*The Social Theory of Intergroup Behavior.*” In *Psychology of Intergroup Relations*, edited by Austin Worchel, 7-24.

- Tajfel, H., ve Turner, J. C. (1985). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. Chicago: Nelson-Hall.
- Tak, B. ve Aydemir, B.A. (2004), *Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma*, 12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Tanis, M., ve Beukeboom, C. J. (2011). Organizational identification and the communication of identity: Effects of message characteristics on cognitive and affective identification. *British Journal of Social Psychology*, 50(4), 784–791. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02036.x>
- Tanyi, R. A. (2002). Towards Clarification Of The Meaning Of Spirituality. *Journal Of Advanced Nursing*, 39(5), 500-509.
- Tart, C. T. (1975). Science, States Of Consciousness, And Spiritual Experiences: The Need For State-Specific Sciences. *Transpersonal Psychologies*, 9-58.
- Taslak, S. ve Akın, M. (2005). Örgüt İmajı Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Yozgat İli Emniyet Müdürlüğü Örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 263-294
- Teece, D. J., Pisano, G., ve Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Terry, D. J., Hogg, M. A., ve White, K. M. (1999). The theory of planned behaviour: self-identity, social identity and group norms. *British journal of social psychology*, 38(3), 225-244.
- Tischler, L., Biberman, J. ve McKeage, R. (2002). Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research, *Journal Of Managerial Psychology*, 17(3), 203-18.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141–148. <https://doi.org/10.1037/h0057497>
- Tombaugh, J.R., Mayfield, C. ve Durand, R. (2011). Spiritual Expression at Work: Exploring the Active Voice of Workplace Spirituality. *International Journal Of Organizational Analysis*, 19(2), 146-170. Doi: 10.1108/19348831111135083
- Torrance, R. M. (1994). *The Spiritual Quest: Transcendence in Myth, Religion, And Science*. Univ Of California Press.
- Tuck, I., Alleyne, R., ve Thinganjana, W. (2006). Spirituality and Stress Management in Healthy Adults. *Journal of Holistic Nursing*, 24 (4), 245-253.
- Tuma, N. B., ve Grimes, A. J. (1981). A Comparison of Models of Role Orientations of

- Professionals in a Research-oriented University. *Administrative Science Quarterly*, 187–206.
- Turgut, M., ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357–384.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., ve Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183–206.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Thistlethwaite, J. (2014). Professional identity ve professionalism. *The clinical teacher*, 11(3), 234-235.
- Thompson, J. D.: 1967, *Organizations in Action* (McGraw-Hill, New York).
- Trott, D. (1996) *Spiritual Well-Being of Workers: An Exploratory Study of Spirituality in the Workplace*, Phd Dissertation, University of Texas, Austin.
- Twigg, ve Parayitam., S. (2006). Spirit at work: spiritual typologies as theory builders. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 10(2), 117–133. Retrieved from <http://www.thefreelibrary.com/Spirit+at+work%3A+spiritual+typologies+as+theory+builders.-a0166935426>
- Tyler, T. R. (1999). Why People Cooperate With Organizations: An Identity-Based Perspective. In R. I. Sutton ve B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 21, 201–246. Elsevier Science/JAI Press.
- Tyler, T. R., ve Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361.
- Uen, J. F., Ahlstrom, D., Chen, S., ve Liu, J. (2015). Employer Brand Management, Organizational Prestige and Employees' Word-of-mouth Referrals in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 104–123.
- Usman, A., ve Danish, R. Q. (2010). Leadership Spirituality İn Banking Professionals And Its Impact On Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 185.

- Ünal, Z. M., ve Turgut, T. (2015). Örgüt Kültürünün İş Yerinde Maneviyat Üzerindeki Katkısı. *3.Örgütsel Davranış Kongresi*, (2003), 86–90.
- Van Dick, R. (2004). My Job Is My Castle: Identification in Organizational Contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *19*, 171–204.
- Van Dick, R., ve Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British journal of educational psychology*, *71*(2), 243-259.
- Van Dick, R., ve Wagner, U. (2002). Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *11*(2), 129–149.
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., ve Wieseke, J. (2006). Identity and the Extra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour. *British Journal of Management*, *17*(4), 283–301. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00520.x>
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., ve Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(2), 171–191.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O., ve Tissington, P. A. (2005). To Be(long) or Not to Be(long): Social Identification in Organizational Contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, *131*(3), 189–218. <https://doi.org/10.3200/mono.131.3.189-218>
- Van der Walt, F., ve Swanepoel, H. (2015). The relationship between workplace spirituality and job involvement: A South African study. *African Journal of Business and Economic Research*, *10*(1), 95-116.
- Van der Walt, F., ve De Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, *26*(3), 379-389.
- Van Knippenberg, D., ve Hogg, M. A. (2003). A Social Identity Model of Leadership Effectiveness in Organizations. *Research in Organizational Behaviour*, *25*, 243–295. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25006-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25006-1)
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R., ve Tavares, S. (2007). Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal from the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, *37*(3), 457–477.
- Van Knippenberg, D., ve Van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(2), 137–147.
- Van Knippenberg, D., ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(5), 571–584. <https://doi.org/10.1002/job.359>

- Van Maanen, J. ve Schein, E.H. (1979). Towards a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.). *Research in organizational behavior*, (209-264). Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Van Riel, C. B., ve Balmer, J. M. (1997). Corporate Identity: The Concept, Its Measurement and Management. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 34* – 355. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/eb060635>
- Van Soelen, T. M. (2013). Building A Sustainable Culture Of Feedback. *Performance Improvement*, 52, 22-29. doi:10.1002/pfi.21340
- Vaughan, F. (1991). Spiritual Issues in Psychotherapy. *Journal of Transpersonal Psychology*, 23, 105-19.
- Vijayakumar, V. S. R., ve Padma, R. N. (2014). Impact of perceived organizational culture and learning on organizational identification. *International Journal of Commerce and Management*, 24(1), 40–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCoMA-01-2012-0003>
- Wagner-Marsh, F., ve Conley, J. (1999). The Fourth Wave: The Spiritually-Based Firm. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 292–301.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., ve Christensen, A. L. (2010). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- Walt, F. V. (2007). The Relationship Between Spirituality And Job Satisfaction. *Unpublished Doctral Dissertation*, University of Pretoria. Pretoria, Gauteng, South Africa.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M., ve Griffeth, R. W. (1998). The Development And Longitudinal Test of A Model of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724–749. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01728.x>
- Wartick, S. L. (2002). Measuring Corporate Reputation: Definition and Data. *Business ve Society*, 41(4), 371–392.
- Watson J. (1989) Watson’s philosophy and theory of human caring in nursing. In *Conceptual Models for Nursing Practice*, 3rd edn (Riehl-Sisca J., ed.), Appleton ve Lange, Norwalk, Connecticut.
- Wax, S. (2005). *Spirituality at Work*. Goodwork Project Report Series No.41 Harvard University.
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., ve Moltzen, K. (2006). Work Motivation, Organizational Identification, and Well-Being in Call Centre Work. *Work and Stress*, 20(1), 60–83.

- Weigelt, K., ve Camerer, C. (1988). Reputation and Corporate Strategy: A Review of Recent Theory and Applications. *Strategic Management Journal*, 9(5), 443–454.
- Weil, S. (2002). *Gravity ve Grace*. London: Routledge.
- Weinstein, M. S. (1969). Achievement motivation and risk preference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(2), 153.
- Weiss, A. M., Anderson, E., ve MacInnis, D. J. (1999). The impact of reputation on the choice of sales organization. *Journal of Marketing*, 63(4), 74-89.
- Weissman, C. (1990). The metabolic response to stress: an overview and update. *Anesthesiology*, 73(2), 308-327.
- Whetten, D. A., ve Mackey, A. (2002). A Social Actor Conception of Organizational Identity and Its Implications for the Study of Organizational Reputation. *Business ve Society*, 41(4), 393–414. <https://doi.org/10.1177/0007650302238775>
- Whitmore, J. (2004). Something really has to change: ‘change management’ as an imperative rather than a topic. *Journal of Change Management*, 4(1), 5-14.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., ve Garud, R. (1999). Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization. *Organization Science*, 10(6), 777–790.
- Wiggins, J. S., ve Pincus, A. L. (1992). Personality: Structure and assessment. *Annual review of psychology*, 43(1), 473-504.
- Williams, R. J., ve Barrett, J. D. (2000). Corporate Philanthropy, Criminal Activity, and Firm Reputation: Is there a link? *Journal of Business Ethics*, 26(4), 341–350.
- Wink, P., ve Dillion, M. (2002). Spiritual Development Across The Adult Life Course: Findings From A Longitudinal Study. *Journal of Adult Development*, 9, 79-94.
- Witting, M. (2006). *Relations Between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives: An Empirical Study in Municipalities*. University of Twente.
- Wong, P. T. P. (1998). Spirituality, Meaning, And Successful Aging. In P. T. P. Wong ve P. S. Fry (Eds.), *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications*, 359–394. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Word, J. (2012). Engaging Work as a Calling: Examining the Link between Spirituality and Job Involvement. *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, 9 (2), 147-166
- Wæraas, A., ve Maor, M. (2015). Understanding organizational reputation in a public sector context. In A. Wæraas & M. Maor (Eds.), *Organizational reputation in the public sector* (pp. 1–13). London: Routledge.
- Xiao, Y., ve Cooke, F. L. (2012). Work–Life Balance in China? Social Policy, Employer Strategy and Individual Coping Mechanisms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*,

50(1), 6–22.

- Yang, S. U. (2007). An Integrated Model for Organization—Public Relational Outcomes, Organizational Reputation, and their Antecedents. *Journal of Public Relations Research*, 19(2), 91–121.
- Yang, S. U., ve Grunig, J. E. (2005). Decomposing Organisational Reputation: The Effects of Organisation–public Relationship Outcomes on Cognitive Representations of Organisations and Evaluations of Organisational Performance. *Journal of Communication Management*, 9(4), 305–325.
- Yılmaz, A., Çelik, A., ve Ulukapı, H. (2015). Çalışanların tinsel değerlere ilişkin algılarının iş stresi üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü: Selçuk üniversitesi örneği. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 14-16.
- Yu, C. T. (1987). *Being ve Relation: A Theological Critique Of Western Dualism ve Individualism*. Edinburgh: Scottish Academic Press.
- Yurdugül H., ve Aşkar P. (2008) An Investigation Of The Factorial Structures Of Pupils' Attitude Towards Technology (PATT): A Turkish Sample. [*Electronic Version*] *Elementary Education* 7, (2), 288-309.
- Young, J. S., Cashwell, C. S., ve Shcherbakova, J. (2000). The moderating relationship of spirituality on negative life events and psych ... *Education Abstracts*, 45(October), 49–57.
- Young-Eisendrath, P., ve Miller, M. E. (2000). *Psychology Mature Spirituality*. London: Routledge.
- Zanna, M. P., ve Cooper, J. (1976). Dissonance and the attribution process. *New directions in attribution research*, 1, 199-217.
- Zinnbauer, B. J., Pargamnet, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., Hipp, K. M., Scott, A. B., ve Kadar, J. L. (1997). Religion and spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36, 549-564.
- Zurcher, L. A., ve Snow, D. A. (2017). Collective behavior: Social movements. In *Social psychology* (pp. 447-482). Routledge

EKLER

EK 1. Araştırma İzni



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877-604.02-E.16217116
Konu : Araştırma İzni

05/11/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge 2020/2)
b) Pamukkale Üniversitesinin 05.10.2020 tarihi ve 13927 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Doktora Programı öğrencisi Gizem HATİPOĞLU' nun, "Örgütsel Saygınlık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliğinin ve Örgütsel Tinselliğin Aracı İlişkisi" konulu doktora tez çalışması kapsamında, İlimize bağlı Konak, Bornova, Balçova, Narlıdere, Güzelbahçe, Karabağlar, Bayraklı, Buca, Çiğli, Gaziemir ve Karşıyaka ilçelerinde bulunan ortaöğretim kurumlarında online olarak uygulama isteği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, 2020-2021 eğitim öğretim yılında yukarıda adı geçen ilçelerde bulunan ortaöğretim kurumlarında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin de uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Ömer YAŞI
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
05/11/2020

Erhan GÜNAY
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
2-Anket Formları (12 Sayfa)



Adres: Fevzi Paşa Mah.452 Sok No:15 Konak-İZMİR
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr
e-posta: arge35@meb.gov.tr

Bilgi için: F.KARAÜNLÜ(Şef)
Tel: 0 (232) 280 37 85
Faks: 0 (232) 280 38 47

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden da53-322f-34f6-9b50-f561 kodu ile teyit edilebilir.

EK 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyet

Kadın () Erkek ()

2. Medeni Durum

Bekar () Evli ()

3. Yaş

Yıl Olarak Yazınız: _____

4. Öğrenim Durumu

Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. Kıdem

Yıl Olarak Yazınız: _____

6. Branş

Lütfen Yazınız: _____

7. Okul Türü

Fen Lisesi () Anadolu Lisesi () Genel Lise () Meslek Lisesi ()

İmam-Hatip Lisesi ()

8. Okulun Öğrenci Sayısı

Lütfen Yazınız: _____

9. Okulun Kuruluş Yılı

Lütfen Yazınız: _____

1. Örgütsel Saygınlık Ölçeği

Örgütsel Saygınlık Ölçeği	Tamamen Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Okulum bu çevrenin en iyi okullarından biri olarak anılır.					
2. Bu okuldan mezun olan öğrenciler dışarıda bir ayrıcalığa sahiptir.					
3. Bu okulda çalıştığımı söyleyince insanlar benim için üzülür.					
4. Okulumuzun yönetim biçimi çevreye olumlu bir imaj verir.					
5. Okulumun olanakları çevredeki insanlar tarafından takdir edilir.					
6. Çalıştığım okul pek çok yönüyle diğer okulların önündedir.					
7. Okulumdan mezun olan öğrenciler dışarıda itibar görür.					

8. Kendimi çalıştığım okula ait hissediyorum.					
9. Çalıştığım okulu söylemekten çekiniyorum.					
10. Diğer öğretmenlerin bu okulda çalışmalarını önermem.					
11. Okulumuz ile öğretmenler arasında güçlü bir bağ vardır.					
12. Çevredeki insanlar çalıştığım okulun iyi bir okul olduğunu düşünür.					

2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Başka biri çalıştığım okulu eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik yapılmış olumsuz bir eleştiri, hakaret olarak algılarıım.					
2. Başka insanların çalıştığım okul hakkında ne düşündüklerini çok fazla önemserim.					
3. Çalıştığım okuldan bahsederken; “onlar” yerine “biz” ifadesini kullanırım.					
4. Çalıştığım okulun başarılarını kişisel başarımlarım olarak kabul ederim.					
5. Başka biri çalıştığım okuldan övgüyle bahsettiğinde, bunu şahsıma yönelik yapılmış bir övgü, iltifat olarak kabul ederim.					
6. Eğer, medyada çalıştığım okul hakkında olumsuz yönde eleştirel bir haber çıkmışsa (çıkarsa) bundan rahatsızlık hisseder; utanç duyarım.					

3. Örgütsel Tinsellik Ölçeği

İş Yerinde Maneviyat Ölçeği	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Yaptığım iş (okulum) ile değerlerim, inançlarım ve davranışlarım arasında uyum hissediyorum.					
2. İşimde (Okulumda) anlam ve amaç bulabiliyorum.					
3. İşime (okulum) karşı heyecan duyuyorum.					
4. İşim (okulum) aracılığı ile “varoluş amacımı/görevimi” gerçekleştiriyorum.					
5. İşim (okulum) sayesinde hayattaki amacımı gerçekleştirebiliyorum.					
6. Böyle bir işi yaptığım için şükrediyorum.					
7. Şu anda işimde (okulumda) olmak istediğim yerdeyim.					
8. Çalışırken zaman zaman kendimi yücelmiş hissedirim.					
9. Çalışırken zaman ve mekan algısını kaybettiğim anlar oluyor.					
10. Çalışırken tamamen keyifli ve kendimden geçtiğimi hissettiğim anlar yaşıyorum.					
11. Çalışırken mutluluk dolu anlar yaşıyorum.					
12. Çalışırken kimi zaman tarifsiz bir enerji ve canlılık yaşıyorum.					
13. Manevi inançlarım işteki günlük kararlarımda önemli bir rol oynuyor.					
14. Yüce bir güç işimi yaparken bana ilham veriyor.					
15. Yüce bir güç ile bağ kurmamın işimi olumlu yönde etkilediğini hissediyorum.					
16. Çalışırken kendimi bir topluluğun parçası gibi hissediyorum.					
17. Çalışma arkadaşlarıma karşı gerçek güven					

duygusu ve kişisel yakınlık hissediyorum.					
18.Çalışma arkadaşlarımla işimiz ile ilgili güçlü bir anlam ve amaç paylaşıyorum.					

4. Sosyal Rol Kimliği Ölçeği

Sosyal Rol Kimliği Ölçeği	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir.					
2.Mevcut yaptığım iş soyut kavramlar ve yeni fikir üretimi gerektirmektedir.					
3.Yaptığım işin büyük bir kısmı yeni fikir üretimi gerektirmektedir.					
4.Mevcut yaptığım iş, karmaşık ve gizli yetenek ve becerileri içermektedir.					
5.Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım.					
6.Kariyerimi, mevcut çalıştığım kurumda ilerletmek istiyorum.					
7.Kurum içinde sahip olduğum statü ve saygınlık, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statü ve saygınlıktan daha önemlidir.					
8.Kurum içindeki üstlerim tarafından kabul görmek, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmekten daha önemlidir.					

EK 3. Araştırmada Kullanılan Ölçek İzinleri

Yanıtla Tümüü Yanıtla İlet

18.02.2020 Sal 14:22

ZEYNEP MERVE ÜNAL <zmunal@gelisim.edu.tr>

Re: İş Yerinde Maneviyat Ölçeği

Kime Gizem Hatipoğlu

İş yerinde maneviyat ö...
117 KB

Gizem merhaba,

İşyerinde maneviyat ölçeğimizi çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ile ilgili detaylı bilgiyi ekli dosyada bulabilirsiniz.

Keyifli çalışmalar diliyorum.

Gizem Hatipoğlu <gizem.hatipoglu@deu.edu.tr>, 18 Şub 2020 Sal, 13:35 tarihinde şunu yazdı:

Sayın hocam,

Prof. Dr. Tülay Turgut ile Kinjerski ve Skrypnek (2006) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çevirdiğiniz "İş Yerinde Maneviyat Ölçeği"ni; Örgütsel Saygınlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliğinin ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolü" adlı doktora tezimde kullanmak üzere izninizi rica ediyorum.

İyi günler dilerim.

Öğr. Gör. Gizem HATİPOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi
Efes Meslek Yüksekokulu
Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı
(0 232 - 8928776) - 14442

Yanıtla Tümüü Yanıtla İlet



18.02.2020 Sal 15:09

Prof.Dr.Bilçin Tak Meydan <btak@uludag.edu.tr>

Re: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Kime Gizem Hatipoğlu

Gizem Merhaba,
Memnuniyetle kullanabilirsin. Ancak o ölçeği ben daha sonra başka örneklerle üzerinde de test ettim. Güvenilirlik ve geçerli analizi detaylarına 2019 da yazdığım Sosyal Kimlik Kuramı kitap bölümünden (Beta Basım, Örgütsel Davranış Kuramları, Şenay Yürür Hocanın editörlüğünde) ulaşabilirsin. O kitap tezinin kuramsal arka planını da zenginleştirebilir.

Başarılar.

Bilçin

On 18 Feb 2020 Tue at 13:06 Gizem Hatipoğlu <gizem.hatipoglu@deu.edu.tr> wrote:

Sayın Bilçin hocam,

Doç. Dr. Bülent Aydemir ile yaptığımız “Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma” adlı çalışmada Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen daha sonra Türkçe’ ye çevirmiş olduğunuz “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”ni; “Örgütsel Saygınlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliğinin ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolü” adlı doktora tezimde kullanmak üzere izninizi rica ediyorum.

İyi günler dilerim.

Öğr. Gör. Gizem HATİPOĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi

Efes Meslek Yüksekokulu

Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı

(0 232 - 8928776) - 14442



18.02.2020 Sal 22:14

ESRA ÇINAR <esrabaltaa@hotmail.com>

Re: Sosyal Rol Kimliği Ölçeği

Kime ■ Gizem Hatipoğlu

i Bu iletinin görüntülenme şekliyle ilgili bir sorun varsa, iletiyi web tarayıcıda görüntülemek için buraya tıklayın.
Resimleri indirmek için buraya tıklayın. Gizliliğinizi korumaya yardımcı olmak için Outlook, bu iletideki bazı resimlerin otomatik olarak indirilmesini engelledi.

Gizem Hanım,

Tabiki kullanabilirsiniz. Sosyal rol kimliği ölçek geliştirme çalışması bir makalede yayınlanmıştır.

https://www.researchgate.net/publication/330001264_SOSYAL_ROL_KIMLIGI_BIR_OLCEK_GELISTIRME_CALISMASI

x Resimleri indirmek için buraya sağ tıklayın veya dokunup bekleyin. Gizliliğinizin korunmasına yardımcı olmak için Outlook bu resmin İnternet'ten otomatik olarak indirilmesini engelledi.

(PDF) SOSYAL ROL KİMLİĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

PDF | Published: Jan 1, 2018 | First Author: Esra Çınar | Find, read and cite all the research you need on ResearchGate

www.researchgate.net

From: Gizem Hatipoğlu <gizem.hatipoglu@deu.edu.tr>

Sent: Tuesday, February 18, 2020 1:56 PM

To: esrabaltaa@hotmail.com <esrabaltaa@hotmail.com>

Subject: Sosyal Rol Kimliği Ölçeği

Sayın Esra Hanım,

Doktora tezinizde geliştirmiş olduğunuz “Sosyal Rol Kimliği Ölçeği”ni; “Örgütsel Saygınlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sosyal Rol Kimliğinin ve Örgütsel Tinselliğin Aracı Rolü” adlı doktora tezimde kullanmak üzere izninizi rica ediyorum.

İyi günler dilerim.

Öğr. Gör. Gizem HATİPOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi
Efes Meslek Yüksekokulu
Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı
(0 232 - 8928776) - 14442

Ek 4. Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Adı	Gizem
Soyadı	HATIPOĞLU
Doğum Yeri ve Tarihi	Konak / 01.07.1992
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	14 Mayıs Mahallesi 4103 sokak No:2 Selçuk/ İzmir gizem.hatipoglu@deu.edu.tr
Eğitim	
İlköğretim	Özel 75.Yıl İlköğretim Okulu
Ortaöğretim	Övgü Terzibaşoğlu Anadolu Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	YÖKDİL
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	Mayıs- 2017
Alınan Puan	91,25
Mesleki Deneyim	
Yıl (lar)	Mesleki Deneyim

2013-2017	Dokuz Eylül Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi
2017- Hala	Dokuz Eylül Üniversitesi Efes Meslek Yüksekokulu, Öğretim Görevlisi