

ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE İŞ MOTİVASYONU VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yener AKMAN*

ÖZ

Bu çalışmada kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında 219 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları olarak "İş Motivasyonu Ölçeği" ve "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler betimsel istatistikler, korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Veriler SPSS 22.0 ve Lisrel 8.8 programı ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin iş motivasyonu görece orta düzeyde ve örgütsel özdeşleşme de görece yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Ayrıca iş motivasyonu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde, düşük ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Son olarak iş motivasyonunun örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: iş motivasyonu, örgütsel özdeşleşme, öğretmen, algı

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANISATIONAL IDENTIFICATION ACCORDING TO PERCEPTIONS OF TEACHERS

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the level of perception of job motivation and organizational identification of teachers working in public schools and the relationship between variables. The study was conducted with the participation of 219 teachers in 2015-2016 academic year. "Work Motivation Scale" and "Organizational Identification Scale" were used as data collection tools. Data were analyzed by descriptive statistics, correlation analysis and multiple linear regression analysis with SPSS 22.0 and Lisrel 8.8 programs. As a result of the study, teachers' job motivation was relatively moderate and organizational identification was relatively high. In addition, there was a positive, low and significant relationship between job motivation and organizational identification. Finally, it was determined that job motivation is a significant predictor of organizational identification and various suggestions were made according to the results of the study.

* Doktora öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara-Türkiye, yenerakman26@gmail.com

Keywords: *work motivation, organizational identification, teacher, perception*

1. GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılın son çeyreğinde, işyeri motivasyonu çeşitli örgütsel davranışların incelenmesinde dikkat edilen en önemli kavramlardan birisi haline gelmiştir. (De Rijk, Janssen, Van Lierop, Alexanderson ve Nijhuis, 2009). Çoğunlukla özel işletmeler üzerine yoğunlaşan motivasyon çalışmalarının özellikle kamu okulları örnekleminde incelenmesi de önemli görülmektedir. Okullar, her ülkenin geleceğinin oluşturulduğu, girdisi ve çıktısı insan olan bir laboratuvar olarak nitelendirilebilir. Okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde en etkili insan kaynaklarından biri olarak öğretmenler belirtilebilir. Öğretmenlerin performansı da okulun amaçlarına ulaşmasında öncelikli bir unsurdur. Performans ise öğretmenlerin iş ortamında motive olmaları ile ilintilidir (Karadeniz ve Yavuz, 2009). Temelinde özveri bulunan öğretmenlik mesleğinde yüksek verim alınabilmesi, öğretmenlerin duyguları ve heyecanlarının sürekli canlı tutulmasına bağlıdır. Öğretmenlerin istekliliğinin ve mutluluğunun devamlılığı da başta içsel olmak üzere çeşitli motivasyonel unsurların geliştirilmesine bağlı düşünülebilir. Çalışanların iş ortamında kendilerini rahat hissetmeleri, yaptıkları işten coşku duymaları, sevgi ve saygı hissetmeleri örgütleri ile bütünleşmelerini sağlayabilir. Böylece kendilerini hem işlerinin hem de iş ortamlarının bir parçası olarak görebilirler.

Motivasyon düzeyi yüksek çalışanların, örgüt üzerinde ortaya çıkan yansımalarından biri ise özdeşleşme olarak belirtilebilir. Özdeşleşme genellikle örgüt hedeflerine ulaşmayı ve örgütün çıkarları için çalışmayı harekete geçiren motivasyon ile ilişkilendirilmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile motivasyon arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu düşünülmektedir. Bir diğer ifadeyle iş motivasyonunun yükselmesinin özdeşleşmeyi artırdığı aynı zamanda örgütü ile özdeşleşen çalışanların da motivasyon düzeylerinin yükselerek performanslarına katkı sağladığı ifade edilebilir. Alan yazında, iş motivasyonunun örgütsel bağlılık (Ertürk, 2014; Kaş, 2012; Oplatka, 2010; Oran, Güler ve Bilir, 2016), özyeterlilik (Lunenburg, 2011), örgütsel depresyon (Akman, 2015), psikoşiddet (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010), karara katılım (Özüdoğru ve Aydın, 2012), performans (Jackson ve McNamara, 2013; Lunenburg, 2011; Richardson ve Abraham, 2009), iş doyumunu (Karadeniz ve Yavuz,

2009; Moynihan ve Pandey, 2007; Oplatka, 2010), işle bütünleşme (Akman, 2015), işe katılım (Moynihan ve Pandey, 2007) ve örgüt kültürü (Yılmaz, 2009) gibi kavramlar ile olan ilişkisi üzerine çalışmalarla karşılaşılmıştır. Ancak Türkiye’de örgütsel bağlılığın özel bir türü olarak da bireyin duygusal yönünü vurguladığı varsayılan özdeşleşme ile ilgili yeterli çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu durum öğretmenlerin iş yeri motivasyonlarının dikkate alınması gereken bir nokta olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda kavramlar arasındaki ilişkilerin irdelenmesi öğretmenler üzerinden etkili okulların oluşturulmasına ve alan yazına katkı sağlayabilir. Bu doğrultuda araştırma, öğretmenlerin görece motivasyon ve okulları ile özdeşleşme düzeylerini ve öğretmenlerin motivasyonlarının okulları ile özdeşleşmeleri üzerindeki yordayıcı etkisini saptamak için gerçekleştirilmiştir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme kavramları ile bilgiler sunulmakta, kavramlar arası ilişkiler çözümlenmekte ve okul bağlamında nasıl ele alınabileceği incelenmektedir.

1.1.1. İş Motivasyonu

Genel olarak bir amacın gerçekleştirilmesi için sergilenen davranışın enerjisi, yönü, yoğunluğu ve sürekliliği olarak tanımlanan motivasyon (Pinder, 1998), kavramsallaştırılması ve ölçülmesi bağlamında karmaşık bir örgütsel davranış türüdür. Gibson, Ivancevich ve Donnelly (1988) ise, motivasyonu, bir kişinin belirli bir şekilde hareket etmesine ya da ona doğru yönlendirilmesine neden olan güç olarak ifade etmektedir. Ryan ve Deci (2000), motivasyonun değer temelli bir kavram olduğunu belirtmektedir. İnsanların sadece farklı düzeylerde iş motivasyonuna sahip olmadığını, aynı zamanda çeşitli motivasyon türlerine ve boyutlarına sahip olduğunu aktarmaktadır. Bu doğrultuda motivasyon, genel olarak içsel ve dışsal motivasyon olarak incelenmektedir. İçsel motivasyon, bireyin görünür bir ödül olmaksızın kendi içsel doyumunu için bir davranışta bulunması; dışsal motivasyon ise, bazı dışsal ödüller, teşvikler gibi sonuçlara ulaşmak için faaliyet gösterme isteği olarak tanımlanabilir (Moynihan ve Pandey, 2007; Ryan ve Deci, 2000). Paarlberg, Perry ve Hondeghem (2008) ve Ryan ve Deci (2000), bu konuda araştırmacıların dışsal ödül sistemlerinin içsel motivasyonu azaltabileceğini biçimde görüşlerini

dile getirmiştir. Bunun yerine sosyal ve ahlaki ödül sistemlerini ve çalışanların özerklik duygusunun geliştirilmesini vurgulamaktadır. Ayrıca Houston (2008), motivasyonun, iş ile ilgili önemli tutum ve davranışları etkilediğini ileri sürmüştür. Ek olarak, Rainey ve Steinbauer (1999), özellikle içsel motivasyonun örgütsel etkililiği artırdığını belirtmiştir.

Araştırmacılar, bireylerin motivasyonunu kolaylaştıran ve örgütsel performansı artıran bir çalışma ortamının geliştirilmesinin önemine odaklanan içerik ve süreç teorileri ana başlıklarında çeşitli teoriler geliştirmiştir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi ve McClelland'ın başarı teorisi motivasyonu neyin sağladığını inceleyen içerik teorileri altında sınıflandırılabilir. Süreç teorileri ise davranışın nasıl yönlendirildiğini, güçlendirildiğini ve sürdürüldüğünü ve motivasyonun içsel psikolojik süreçlerine nasıl odaklandığı incelemektedir. Adams'ın eşitlik teorisi, Vroom'un beklenti teorisi ve Locke'nin yol-amaç teorisi süreç teorileri arasında sayılmaktadır (Hitt, Miller ve Colella, 2006; Hoy ve Miskel, 2010).

İş motivasyonunun incelendiği alanlardan birisi de okullardır. Eğitim araştırmacıları uzun yıllardır öğretmenlerin ve eğitimcilerin motivasyon sürecini incelemişlerdir. Herzberg (1964), motivasyonun gelişebilmesi için astlara yeteneklerini gösterme fırsatı ve başarıya ulaşmaları için zaman tanınması gerektiğini belirtmiştir. Acker (1988) ve Oplatka (2010) ise, öğretmenleri motive eden unsurlar arasında kendini gerçekleştirmeyi, yönetici duyarlılığını, samimi çalışma ortamını, uzmanlığı, saygınlığı, gelecek nesiller için misyon oluşturmayı ve başarı duygusunu belirtmiştir. Aynı zamanda, iş ortamında yüksek ücretlerin ve dışsal faydaların, uzun vadede enerjilerini ve güçlerini korumak için yeterli olmadığını saptamıştır. Destekler nitelikte Oplatka da (2010), sadece öğretmenlerin maaşlarını iyileştirmenin motivasyonu yükseltmeyeceğini belirtmiş ve idealizmin motivasyonu artırmada ikincil bir konu olduğunu ifade etmiştir. Rosenblat ve Robin'in (2000) çalışmasına göre de, öğretmen ne kadar çok sorumluluk alırsa, okuluna da o seviyede bağlılık hissetmektedir. Sonuç olarak yeteneklerini sergileyebilmek için motivasyonu daha da güçlenecektir.

1.1.2. Örgütsel Özdeşleşme

Akademisyenler örgütsel özdeşleşme üzerine çeşitli tanımlamalar ortaya atmışlardır. Bu tanımlamaların ortak noktası ise bireylerin, örgüt imajını kendi öz görünümleri ile bütünleştirmesidir. Ayrıca sosyal özdeşleşmenin özel bir formu olarak açıklayan araştırmacılar da bulunmaktadır. Ashforth, Harrison ve Corley'e (2008) göre özdeşleşme, örgütsel niteliklerin içselleştirme derecesidir. Mael ve Ashforth (1992) ise örgütsel özdeşleşmeyi, bir örgüte hissedilen aidiyet duygusu olarak belirtmektedir. Bir diğer ifadeyle, duygusal örgütsel bağlılığın bir bileşeni olarak görülebilir (Allen ve Meyer, 1990). Aynı doğrultuda Prati, McMillan-Capehart ve Karriker (2009), özdeşleşmenin duygusal olaylar ve sosyal etkileşimler yoluyla inşa edildiğini ifade etmiştir. Alan yazında örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları bazı çalışmalarda eş anlamlı olarak görülmüştür. Ancak, Riketta'nın (2005) çalışmasına göre, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme birbirlerinden farklı kavramlar olarak tespit edilmiş ve özdeşleşmenin, bağlılıktan daha spesifik bir yapıya sahip olduğu belirtilmiştir. Van Knippenberg ve Sleebos'a (2006) göre de, özdeşleşme ve bağlılık arasındaki asıl farklılık birey ve örgüt arasındaki ilişkide yatmaktadır. Özdeşleşme psikolojik birliği yansıtırken, bağlılık ayrı psikolojik varlıklar arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Dolayısıyla bağlılık, sadece bir bireyin psikolojik durumunu değil, aynı zamanda daha sosyal bir özellik taşımaktadır. Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik kuramı çerçevesinde gelişim göstermiştir. Sosyal kimlik kuramına göre bireyler kendilerini duygusal yönden yakın hissettikleri ve üyeleri ile benzer özelliklere sahip oldukları çeşitli sosyal gruplar içerisinde olmak isterler (Hogg ve Terry, 2001). Ayrıca, örgüt ile özdeşleşme; değerler, normlar, ideolojiler, stratejiler ve çıkarların bireyin benliği ile bütünleşmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme etkili bir sosyal sonuçtur çünkü çalışan ile örgüt arasında olumlu bir psikolojik bağ oluşturmaktadır. Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) ve Ouchi'ye (1980) göre de, çalışan örgütü ile ne kadar çok özdeşleşirse, örgütü destekleme ve fayda sağlayan davranışları yapma olasılığı da o kadar yükselmektedir. Bu bakımdan özdeşleşmiş çalışanlar iş ortamında; iş doyumunu, performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve işe katılım gibi olumlu tutum ve davranışları benimserler (Marique ve Stinglhamber, 2011; Riketta, 2005; Tyler ve Blader, 2003; Van Dick, Ullrich ve Tissington, 2006). Destekler nitelikte, Bullis (1991) ve Raelin (2011) ise, özdeşleşmenin bireylerin düşüncelerini,

duygularını ve yönelimlerini etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca etkili bir yönetsel araç ve dikkat çekmeyen normatif bir kontrol mekanizması olarak düşünmüştür.

1.1.3. Araştırmacının Amacı

Bu çalışmada, öğretmen algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme düzeyi ve kavramlar arası ilişkiler incelenmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme algıları nasıldır?
2. Öğretmen algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
3. İş motivasyonu örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmada kullanılan araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri analizine yönelik çeşitli bilgiler verilmektedir.

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin iş motivasyonu ve okul ile özdeşleşmeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Karasar'a (1994) göre ilişkisel tarama modeli "iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir" (s. 81). Çalışmanın bağımsız değişkeni iş motivasyonu ve bağımlı değişkeni ise örgütsel özdeşleşme olarak belirlenmiştir. Çalışmadaki veriler nicel analiz teknikleri ile çözümlenmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubunu, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Türkiye'de kamu okullarında görev yapmakta olan 219 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri internet ortamında oluşturulan bir form ile sosyal paylaşım sitelerinden ve e-posta adreslerinden öğretmenlere ulaşılarak toplanmıştır. Araştırmada örneklem belirlenmemiş ve araştırma çalışma grubu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 138'i (% 67) kadın, 81'i (% 33) erkektir ve 60'ı

ilkokul (% 27.3), 89'u ortaokul (% 40.7) ve 70'i de lisede (% 32) görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 177'si (% 80.8) lisans ve 42'si (% 19.2) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Ayrıca 139'unun (% 63.5) evli ve 80'inin (% 36.5) bekâr olduğu görülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde çalışmada kullanılan İş Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeklerinin geçerlik ve güvenirlik yeterliliğinin belirlenmesine ilişkin bilgiler aşağıda gösterilmektedir.

2.3.1. İş Motivasyonu Ölçeği

Çalışmada öğretmenlerin iş motivasyonu algılarını belirlemek için Yılmaz (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek on dört madde ve dört boyuttan oluşmakta ve “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” aralıklarında ifadeler alan beşli likert türünde hazırlanmıştır. Dört boyutun açıkladığı toplam varyans ise % 61.31 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin boyutlarının Cronbach Alfa değerleri .63 ile .71 arasında değişmektedir. Genel Cronbach güvenirlik katsayısı ise .81 olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri arasında “Bu kurumda çalışıyor olmaktan ...” ve “Mesleki eğitim ve gelişme imkânlarında ...” gibi ifadeler bulunmaktadır. Mevcut çalışma verileri çerçevesinde analizler tekrarlanmıştır. Ölçeğin genel güvenirlik katsayısı .89 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. Analiz sonucunda GFI=.84, AGFI=.78, RMR=.08, IFI=.93, CFI=.93, NFI=.91, $\chi^2=292.99$, $sd=77$, $\chi^2/sd=3.80$ ve RMSEA=.08 değerlerine ulaşılmıştır. Analizde modifikasyon önerileri dikkate alınmış ve M8-M5 ve M8-M2 maddeleri arasında ilişki kurulmuştur. Modifikasyonun sonucunda yeni değerler; GFI=.87, AGFI=.82, RMR=.07, IFI=.95, CFI=.95, NFI=.93, $\chi^2=229.08$, $sd=75$, $\chi^2/sd=3.05$ ve RMSEA=.07 olarak hesaplanmıştır. Son analize göre geçerlilik değerlerinin daha iyi olduğu belirtilebilir.

2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Öğretmenlerin okulları ile özdeşleşme düzeyi Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçek ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Beşli likert türünde hazırlanan ölçek tek boyut altında toplanan altı maddeden oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach güvenirlik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin kullanıldığı farklı çalışmalarda da güvenirlik katsayısı yeterli olarak görülmüştür (Tak

ve Aydemir, 2004; Tüzün, 2006). Ayrıca “Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarımlarım gibi hissederim” ve “Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim” gibi maddeler yer almaktadır. Mevcut araştırmada analizler tekrar gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda ölçeğin güvenilirliği .84 olarak saptanmıştır. Geçerlilik analizi için yapılan DFA'nın ardından GFI=.93, AGFI=.83, RMR=.06, IFI=.95, CFI=.95, NFI=.94, $\chi^2=40.65$, $sd=9$, $\chi^2/sd=4.51$ ve RMSEA=.08 değerleri elde edilmiştir. Ö2-Ö1 maddeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Yeni sonuçlara göre GFI=.97, AGFI=.91, RMR=.04, IFI=.98, CFI=.98, NFI=.97, $\chi^2=21.92$, $sd=8$, $\chi^2/sd=2.74$ ve RMSEA=.06 olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir.

2.4. İşlemler ve Veri Analizi

Araştırma verileri Google form üzerinde oluşturulan bir formun belirlenen öğretmenlerin e-posta adreslerine gönderilmesi aracılığıyla elde edilmiştir. Gönderilen 300 e-postanın 219'una cevap verilmiştir. Bu doğrultuda veri kümesi 219 öğretmenden gelen ölçekler çerçevesinde oluşturulmuştur. Öncelikli olarak veri kümesinin gerçekleştirilecek analizler için gerekli olan homojenlik varsayımını karşılayıp karşılamadığı test edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi ile veri kümesinin homojen bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ardından ölçeklerin geçerliliklerinin belirlenmesi için DFA gerçekleştirilmiştir. Homojenliğin sağlandığı görüldükten sonra öğretmenlerin değişkenlere yönelik görece algı düzeyinin yorumlanmasında yararlanılan aritmetik ortalama, standart sapma katsayısı ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Öğretmenlerin kavramlara yönelik algı düzeylerinin yorumlanmasında “1.0-1.80” aralığı çok zayıf, “1.81-2.60” aralığı zayıf, “2.61-3.40” aralığı orta, “3.41-4.20” aralığı yüksek ve “4.21-5.0” aralığı çok yüksek olarak referans alınmıştır. Kavramlar arasındaki ilişkinin yorumlanmasında ise “0-.30” zayıf ilişki, “.31-.60” orta ilişki ve “.61-1.0” yüksek ilişki olarak kabul edilmiştir. Ayrıca değişkenler arası ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili analizler SPSS 22 ve LISREL 8.8 programları ile yapılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Değişkenlere Yönelik Betimsel İstatistikler

Öğretmenlerin iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri ve değişkenler arası ilişkinin belirlenmesi için aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	\bar{X}	Ss	1	2	3	4	5	6
Örgütsel Özdeşleşme	3.65	.80	-					
İş Motivasyonu	3.09	.79	.27**	-				
Ekip Uyumu	2.90	.99	.18**	.91**	-			
İşle Bütünleşme	3.07	.95	.20**	.83**	.64**	-		
Kuruma Bağlılık	3.53	.86	.40**	.77**	.65**	.48**	-	
Kişisel Gelişim	2.93	.93	.15**	.82**	.70**	.56**	.54**	-

*p<.001

Tablo 1’den de izlenebileceği gibi öğretmenlerin iş motivasyonu algıları görece “orta” düzeydedir (\bar{X} =3.09). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları da görece “yüksek” düzey olarak saptanmıştır (\bar{X} =3.65). Bu bulgular çerçevesinde öğretmenlerin iş motivasyonu ve özdeşleşmeye yönelik algılarının görece olumlu olduğu ifade edilebilir. Özdeşleşmenin, iş motivasyonu ve boyutları ile arasındaki ilişkiler irdelendiğinde, genellikle pozitif yönlü, düşük düzeyde ve manidar ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, özdeşleşmenin en yüksek ilişki gösterdiği değişkenin kuruma bağlılık boyutu (r =.40, p <.001) olduğu görülmüştür. Kuruma bağlılık boyutunu oluşturan maddeler incelendiğinde (çalışanlar ile uyum ve kurumda bulunmaktan memnuniyet) her maddenin özdeşleşme maddeleri ile düşük veya orta düzeyde anlamlı ilişkiler gösterdiği saptanmıştır (p <.001).

3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Yordanması

Örgütsel özdeşleşmenin iş motivasyonu boyutları tarafından yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2

İş Motivasyonunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	B	S. H. B	β	t	p*
ÖÖ*	Sabit	2.27	.22		10.0	.00
	Ekip Uyumu	.13	.08	.16	1.54	.12
	İşle Bütünleşme	.08	.07	.10	1.24	.21
	Kuruma Bağlılık	.40	.07	.50	6.00	00**
	Kişisel Gelişim	.05	.07	.06	.73	.46

*Örgütsel Özdeşleşme
R=.42 R²=.18, F(4-214)=12.08, p<.05

Tablo 2’de görüldüğü üzere, kuruma bağlılık boyutunun örgütsel özdeşleşme ile manidar bir ilişki gösterdiği ifade edilebilir (R=.42, p<.01). Bir diğer deyişle, kuruma bağlılık (β =.50, p<.05) örgütsel özdeşleşmeyi manidar şekilde yordamaktadır. Diğer boyutlar ise manidar bir etki göstermemektedir. Ayrıca iş motivasyonunun tüm boyutları, öğretmenlerin okul ile özdeşleşmelerine yönelik algılarındaki toplam varyansın %18’ini açıklamaktadır. Varyans analizi sonucunda F değerinin anlamlı çıkması ise modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunun göstergesidir [F(4-214)=12.08, p<.05]. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde ise yordayıcı değişkenlerin örgütsel özdeşleşme üzerindeki görece önem sırası kuruma bağlılık, ekip uyumu, işle bütünleşme ve kişisel gelişim olarak ifade edilebilir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada 2015-2016 eğitim-öğretim yılında kamu okullarında görev yapmakta olan 219 öğretmenin algılarına göre iş motivasyonu ve okulları ile özdeşleşme algıları ile değişkenler arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışmada ilk olarak öğretmenlerin iş motivasyonu ve okulları ile olan özdeşleşme algıları görece belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin okul ortamında motivasyon algıları görece orta düzeyde (\bar{X} =3.09) tespit edilmiştir. Bu bulgu Akman (2015) ve Ertürk’ün (2014) çalışmaları tarafından desteklenmektedir. Ayrıca Karadağ, Baloğlu ve Küçük (2010), Oran, Güler ve Bilir (2016), Özüdoğru ve Aydın (2012) ve Receptoğlu’nun (2013) çalışmalarında da motivasyon düzeyi yüksek olarak saptanmıştır. Ancak Güzel (2011) ve Jesus ve Lens’in (2005) çalışma

bulguları mevcut çalışma bulguları ile çelişmektedir. İlgili araştırmacılar, öğretmenlerin çoğu meslek grubundan daha fazla mesleki motivasyon eksikliği hissettiğini ve ciddi motivasyon sorunları yaşadıklarını vurgulamıştır. Alan yazındaki çalışmalar bir bütünlük içerisinde irdelendiğinde öğretmenlerin motivasyon algılarının olumlu yönde olduğu ifade edilebilir. Öğretmen motivasyonunu etkileyen içsel ve dışsal unsurların olduğu bilinmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Motivasyonun olumlu algılanmasının altında yatan sebepler arasında öğretmenlik mesleğinin kutsal olarak anılan ve içsel hazzın en fazla duyulduğu mesleklerden birisi olması belirtilebilir (Silah, 2001). Öğretmenlik, öğrenci-öğretmen etkileşimin çok yoğun olduğu ve temelinde sevginin bulunduğu bir meslektir. Ayrıca, öğretmenlerin çalışma programının esnekliği ve bundan dolayı özel yaşama zaman ayırabilme imkânları motivasyonu yükselten unsurlardan olabilir. Dahası, okullarda genellikle benimsenen gevşek örgüt yapısı öğretmenlerin dışsal motivasyonlarına katkıda bulunabilir. Ek olarak, dışsal motivasyon unsurlarından birisi olan maddi gelir de öğretmenlerin motivasyonunu etkileyebilir (Yazıcı, 2009). Çalışma grubunun çoğunluğu ortaokul ve lisede görev yapmaktadır. Son yıllarda ortaokul ve liselerde uygulamaya konulan destekleme ve yetiştirme kurslarından elde edilen ek gelir, öğretmenlerin motivasyon algılarının olumlu olmasına etki eden sebeplerden birisi olarak düşünülebilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre öğretmenlerin okulları ile özdeşleşme algılarının görece yüksek düzeyde ($\bar{X}=3.65$) olduğu ifade edilebilir. Bu bulgu, Erel Yetim (2010), Özdemir (2013), Özgür (2015) ve Şahin'in (2014) çalışmaları ile uyumlu görülmüştür. Akpınar (2014) ve Kurtulmuş ve Karabıyık'ın (2016) çalışmalarında ise öğretmenlerin özdeşleşme algılarının görece orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmelerinde olumlu bir tutum içerisinde oldukları görülebilir. Bu durum, öğretmenlerin okullarını benimsediği, okullarına yönelik olumsuzluklarda okulunu desteklediği, savunduğu ve sorunların çözümünde aktif katılımcı rolü oynadığı şeklinde yorumlanabilir. Zaten, Shen (1997) kararlara katılım hakkının olduğu okullarda öğretmenlerin daha uzun süre çalıştıklarını tespit etmiştir. Her zaman tutarlı olmamakla beraber öğretmenler genellikle okullarına yakın coğrafi bölgelerde ikamet

etmeyi ve okullarında uzun süre çalışmayı tercih etmektedir. Böyle bir durumun varlığında, zaman içerisinde veliler ile daha samimi ilişkiler kurulması ve mezun öğrenciler ile ilişkilerin devam etmesi öngörülebilir. Bunun sonucunda, yıllarca emek verilen okulun sahiplenilmesi okula yönelik aidiyet duygusunun gelişmesini sağlayarak öğretmenlerin okul ile özdeşleşmesini sağlıyor olabilir. Çalışmada son olarak özdeşleşmenin motivasyon ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki gösterdiği ve iş motivasyonunun kuruma bağlılık boyutunun özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Özdeşleşme üzerinde etki gösteren kuruma bağlılık boyutu çalışanlar ile uyum ve kuruma olan genel bağlılığı ifade etmektedir. Allen ve Mayer'e (1990) göre, özdeşleşme örgütsel bağlılığın normatif ve devamlılık bağlarından ziyade duygusal yönünü yansıtmaktadır. Kaş'ın (2012) çalışması da bu açıklama ile uyumlu olarak çalışan motivasyonunun duygusal bağlılık ile pozitif ilişkiler gösterdiğini saptamıştır. Mael ve Ashforth (1995) örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanların daha yüksek motivasyona sahip olduğunu, üstün iş performansı ve iş tatmini ile çalıştıklarını tespit etmiştir. Destekler nitelikte, Van Dick ve Wagner (2002), öğretmenlerin iş motivasyonu ve iş doyumunu üzerinde özdeşleşmenin yordayıcı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, Richardson ve Watt'a (2006) göre özdeşleşmenin, örgüt üyelerini örgüt amaçları doğrultusunda çalışmak için motive ettiği belirtilmektedir. Alan yazında örgütsel özdeşleşmenin örgüte bağlılığın boyutları olan devamlılık, normatif ve duygusal bağlılık ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler içerisinde olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Erdoğan ve Aydın, 2013; Feather ve Rauter, 2004; Riketta, 2005). Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunan önemli unsurlardan birisi de öğretmenlerin okul yöneticilerinden olan memnuniyettir. Özellikle okul yöneticilerinin sağladığı destek, etkili iletişim ve karara katılım olanakları öğretmen memnuniyetini yükseltmektedir (Canipe, 2006; Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010). Ayrıca, öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması okul yönetimi ile güçlü bir özdeşleşmeye bağlı görülmektedir (Asor, 2001). Yetim de (2010), örgütsel iletişimin, öğretmenlerin özdeşleşme düzeyini olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Kocabaş ve Karaköse (2005) ve Terzi ve Kurt'un (2005) çalışmalarında, okul yöneticilerinin davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerinde önemli etkisinin olduğu saptanmıştır. Bir bakıma örgütsel bağlılığın gelişimini sağlayan

unsurların motivasyonu da olumlu yönde etkilemesinin, özdeşleşme üzerinde de etki sahibi olabileceği şekilde yorumlanabilir. Zaten, Riketta da (2005), örgütü ile özdeşleşmiş çalışanların bağlılık davranışları gösterdiğini ifade etmiştir. Araştırmada ekip uyumu, işle bütünleşme ve kişisel gelişim boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde yordayıcı bir etkisinin bulunmamasının sebepleri arasında birey-örgüt uyumu bağlamında bir yaklaşım olabilir. Özellikle okul ile özdeşleşme ve okula bağlılık boyutunda öğretmenlerin kendilerini okul üzerinden ifade ettikleri bir diğer deyişle baskın bir okul vurgusu olduğu düşünülebilir. Bir bakıma öğretmenlerin meslekleri ile bütünleşmeleri ve kişisel gelişimlerine yönelik çabaları kısmen kendi içsel çıkarlarına dönük iken özdeşleşmenin ise okul bağlılığı üzerinden okulu ön plana yerleştireceği belirtilebilir.

Bu bulgular doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlerin iş motivasyonu algısı görece “orta” ve okulları ile özdeşleşme algısı da görece “yüksek” düzeydir.
2. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve okulları ile özdeşleşmeleri arasında pozitif yönlü düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.
3. Öğretmenlerin iş motivasyonu algısı okulları ile özdeşleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

Bulgulara dayalı olarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin motivasyon algılarının orta düzeyde tespit edilmesi geliştirilmesi gereken bir bulgu olarak düşünülmektedir. Özellikle okullarda içsel ve dışsal motivasyon unsurlarının kullanılması ve geliştirilmesi gereklidir. Bu doğrultuda başta yönetici desteği olmak üzere mentörlük uygulamaları okulun tüm unsurlarına yayılmalıdır. Etkili bir okul kültürünün oluşturulması için yönetim ve eğitim konusunda daha yetkin okul yöneticilerinin yetiştirilmesine yönelik tedbirler alınmalıdır.
2. Öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinin yükseltilmesi için okulu benimsemelerini ve içselleştirmelerine yönelik uygulamalar harekete geçirilmelidir. Bu yönde öğretmenlerin okulun yönetiminde söz sahibi olması, kararlara katılımının sağlanması, daha özerk bir kimliğe

sahip olmaları ve tüm paydaşlarla sık sık etkileşim içerisinde olabilme imkânı verilmelidir.

3. İlgili değişkenlerin iş doyumu, liderlik, işgören performansı, örgütsel vatandaşlık gibi çeşitli örgütsel davranış unsurlarıyla olan ilişkileri de irdelenebilir. Ayrıca daha geniş çalışma gruplarında farklı araştırma yöntemleri ile yeni çözümlenmeler gerçekleştirilebilir.

5. KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2015). *Örgütsel depresyonun, iş motivasyonu ve işle bütünleşmeyle ilişkisi*. VII. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Akpınar, A. (2014). *Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ashforth, B. E., Harrison, A. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Asor, A. (2001). Fostering internal motivation to learn in school. In E. Kaplan & E. Asor (Eds.). *Motivation to learn: New concepts of motivation, teaching to think*. Jerusalem: The Branco Weiss Institute.
- Bullis, C. (1991). Communication practices as unobtrusive control: An observational study. *Communication Studies*, 42(3), 254-271.
- Canipe, J. S. (2006). *Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions*. (Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego, CA).
- De Rijk, A., Janssen, N., Van Lierop, B., Alexanderson, K., & Nijhuis, F. A. (2009). Behavioral approach to RTW after sickness absence: The development of instruments for the assessment of motivational determinants, motivation and key actors' attitudes. *Work*, 33, 273-285.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Erdoğan, M. Y. ve Aydınoğlu, Z. (2013). *Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışı açısından incelenmesi*. <http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/file/20130613-10.pdf>, Erişim tarihi: 10.12.2016.

- Erel Yetim, A. E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu).
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations: Behavior Structure Processes*. Illinois: BPI-IRWIN.
- Güzel, H. (2011). Fizik öğretmenlerinin demografik özellikleri ve motivasyon faktörlerinin araştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 1031-1054.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27, 3-7.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2006). *Organizational behavior: A strategic approach*. San Francisco: Wiley
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2001). *Social identity processes in organizational contexts*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama* (7. Baskıdan çeviri), S. Turan (Çeviri Ed.), Ankara: Nobel.
- Jackson, G. T., & McNamara, D. S. (2013). Motivation and performance in a game-based intelligent tutoring system. *Journal of Educational Psychology*, 105(4), 1036-1049.
- Jesus, S. N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 119-134
- Karadağ, E., Baloğlu, N. ve Küçük, E. (2010). Yönetici denetimi algısının öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyine etkisi: Bir path analizi çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 417-437.
- Karadeniz, B. C. ve Yavuz, C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-509.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel araştırma yöntemi* (6. bs.). Ankara: Nobel Kitabevi.
- Kaş, L. (2012). *Herzberg'in içsel ve dışsal motivasyon etmenleri ile işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Belek'teki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (Özel ve devlet okulu örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.

- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1324-1341.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business and Administration*, 14(1), 1-6.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Marique, G., & Stinglhamber, F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment: The mediating role of organizational identification. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 107-117.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. J. (2007). Finding workable levers over work motivation: comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.
- Oplatka, I. (2010). *Motivation, satisfaction and commitment to educational work*. Fundamentals of Educational Administration and Management Leadership in the Educational Organization. Haifa: Pardes.
- Oran, F. Ç., Güler, S. B. ve Bilir, P. (2016). İş motivasyonunun örgütsel bağlılığa olan etkinin incelenmesi: Sultangazi/İstanbul ilköğretim okullarında bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 236-252.
- Ouchi, W. G. (1980). Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 129-141.
- Özdemir, A. (2013). Öğretim elemanlarının kullandıkları güç kaynakları ile öğretmen adaylarının örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki: İç motivasyonun aracılık rolü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 269-291.
- Özgür, E. Ö. (2015). *Algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya).
- Özudođru, M. ve Aydın, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin karara katılma durumları ve istekleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367.
- Paarlberg, L. E., Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). From theory to practice: Strategies for applying public service motivation. In J. L. Perry and A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (pp. 268-293). Oxford: Oxford University Press.

- Pinder, C. C. (1998). *Motivation in work organizations*. NJ: Upper Saddle River.
- Prati, L. M., McMillan-Capehart, A., & Karriker, J. H. (2009). Affecting organizational identity: A manager's influence. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 404-415.
- Raelin, J. A. (2011). The end of managerial control?. *Group and Organization Management*, 36(2), 135-160.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Development elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 575-588.
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34, 27-56.
- Richardson, M., & Abraham, C. (2009). Conscientiousness and achievement motivation predict performance. *European Journal of Personality*, 23, 589-605.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rosenblat, Z., & Robin, A. (2000). Lack of job security among teachers of secondary education in Israel: A multi-dimensional approach. *Megamot*, 3, 483-511.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Shen, J. (1997). Teacher retention and attrition in public schools: Evidence from SASS91. *Journal of Educational Research*, 91(2), 81-88.
- Silah, M. (2001). Eğitim örgütlerinde hizmetin niteliğini arttırmak için personelin ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 95-109.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir).
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma*. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi, *Milli Eğitim*, 33(166).
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).

- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality & Social Psychology Review*, 7, 349-361.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 129-149.
- Van Dick, R., Ullrich, J., & Tissington, P. A. (2006). Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger. *British Journal of Management*, 17, 69-79.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yetim, A. E. E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya).