

**ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖĞRETMENLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN
KÜMELEME ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Ahmet BOYACI*

Gökben BAYRAMOĞLU**

ÖZET

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütlerine olan psikolojik bağlılıklarıdır. Örgütsel özdeşleşmenin performans ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif; işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Veri tabanlarında saklı tutulan, yararlı olma potansiyeline sahip verilerin keşfedilerek anlamlı örüntülerin ortaya çıkarılması, veri madenciliği kavramıyla ifade edilmektedir. Karar verme sürecine ihtiyaç duyulan çoğu alanda veri madenciliği uygulamaları yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin öğretmenler üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla Çorum'da farklı okullarda görev yapan bir grup öğretmene konu ile ilgili anket uygulanmış ve elde edilen sonuçlar veri madenciliğinin temel işlemlerinden biri olan kümeleme ile değerlendirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyet, hizmet süresi, çalışılan kurum, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Analizde veri madenciliği yazılımlarından SPSS Clementine 12.0 kullanılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, K-Ortalamalar, Veri Madenciliği

JEL: I29

**EVALUATION OF THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON TEACHERS WITH
CLUSTER ANALYSIS**

* Öğr. Gör., Hitit Üniversitesi Osmancık Ömer Derindere Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ahmetboyaci@hitit.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Hitit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr

ABSTRACT

Organizational identification is defined as psychological dependence of employees to their organizations. It is possible to say that the organizational identification has positive relationship with performance and organizational citizenship behavior and it has negative relationship with intention of quitting the job. The discovery of meaningful patterns by discovering data stored in databases that have beneficial potency is expressed in the concept of data mining. Data mining applications are widely used in most areas of the decision-making process. In this study, in order to determine the effects of organizational identification on teachers, a survey was applied to a group of teachers working in different schools in Çorum and the results were evaluated by clustering which is one of the basic operations of data mining. It has also been investigated whether the demographic characteristics of teachers, such as gender, duration of service, institution, age and educational status, affect the level of organizational identification. In the analysis, data mining software SPSS Clementine 12.0 was used and the results were interpreted.

Keywords: Organizational Identification, K-Means, Data Mining

JEL: I29

I. TEORİK ÇERÇEVE

Örgütsel Özdeşleşme

Örgüt hedeflerine ve amaçlarına ulaşmak, örgütsel başarıyı yakalamak ve örgütsel performansı artırmak için çabalayan örgütler, örgüt açısından en önemli kaynak olan insan üzerine planlamalar yapmıştır. Bunun sonucunda insan odaklı kavram ve yaklaşımlar gelişmiştir. İnsanların daha iyi ve mutlu olduğu koşullarda çalışmalarını hedeflenmeye başlanmıştır. İnsanların mutluluğu, performanslarının yükselmesini sağlamış; örgütler de bu yükselişlerin olumlu etkisiyle verimliliklerini artırmıştır. Çalışanların mutluluğunu önemseyen, çalışanlarına güvenen, fikir ve görüşlerine önem veren, beklentilerini karşılamaya çabalayan örgütler, gerekli örgütsel desteği vermiş olarak kabul edilir. Çalışanlar, örgüt tarafından desteklendiklerini algıladıklarında, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çabalarlar. Çünkü artık örgüt onların benliği olmaya başlamıştır. Örgütün başarısını kendi başarıları ile bir tutarlar, yani örgüt ile özdeşleşirler.

Özdeşleşme kavramını ilk olarak Freud (1922); "Psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumudur" şeklinde kullanmıştır. Lasswell (1965) ise Freud'un bu tanımından yola çıkarak özdeşleşme kavramını genişletmiş ve milliyetçilik gibi toplu özdeşleşmelerin açıklanmasını amaçlayarak kullanmıştır (Gautam vd., 2004: 302).

Literatürdeki çalışmalar ve tanımlar incelediğinde örgütsel özdeşleşme kavramını, bireylerin üyesi oldukları örgüt veya işyerinin tüm değerlerini benimsemiş olmalarına ve kendilerini tanımlarken ait oldukları örgüt veya

işyerinin üyesi olarak belirtmeleri olarak ifade edebiliriz. Bireylerin, örgütsel kimliğin önemini algılamalarının ve örgütsel kimlik açısından kendi benlik sınıflandırmalarını yaparak, üyesi buldukları örgütlerin hedeflerini, kaygılarını ve değerlerini bireysel hedefleri, kaygıları ve değerleriyle eşit önemde algılamalarının, örgüte duygusal açıdan bağlanmaları anlamında önemli olduğu belirtilmektedir. Örgütün hedefleri, iş görenlerin hedefleri olduğu zaman ve iş gören gerçek anlamda özdeşleştiğinde hedeflere ulaşmak için tam motivasyonla çalışır. (Edward, 2005: 208).

Bazı çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin duygusal bir bağlılık olduğu ifade edilerek, bu kavram; bireyin örgüt hedef ve amaçlarını kendi benliklerinin parçası haline getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmeyi psikolojik açıdan ele alan araştırmacılar ise örgütsel özdeşleşmenin örgüt ile birey arasındaki psikolojik bir bağ olduğunu ifade etmektedirler.

“Örgüte bir kişinin diğer iş görenlerle olan ilişkisinin dışında psikolojik bir gerçek olarak bakıldığında, örgütsel özdeşleşme iş görenin kendiliğinden belirli bir örgütü kavramasına ve ona bağlı kalmasına neden olur”. Bireyin, örgüt ile kendisini özdeşleşmiş hissetmesi için o örgütte çalışması gerekmez (İşcan 2006: 162).

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalar, özdeşleşmenin örgütler ve iş görenler açısından birçok konuda fayda sağladığını belirtmektedir. Örgütsel anlamda özdeşleşme; örgütsel bağlılık, değişime karşı verilen tepkinin azalması, motivasyonun artması ve örgüt performansının yükselmesi açısından kazanımlar sağlarken, bireysel anlamda örgüt içi yabancılaşmayı, işten ayrılma düşüncesini ve iş görenler arası anlaşmazlıkları azalttığı, iş görenin iş memnuniyetini artırması ve bunun sonucunda verimliliğin yükselmesi gibi olumlu kazanımlar sağladığı belirtilmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 148-149).

Veri Madenciliği

Veri madenciliği kavramı, veri yığınlarının geniş yer kaplaması ve büyük miktardaki verilerin yararlı bilgilere dönüştürülmesi ihtiyacından doğmaktadır (Han ve Kamber, 2006:5). Veri madenciliği, büyük miktardaki veriden anlamlı örüntüler ve kurallar keşfetme sürecidir (Linoff ve Berry, 2011).

Veri madenciliği, veri tabanları veya veri ambarlarında yer alan yığın veri içindeki gizli örüntüleri ve ilişkileri bulmak için istatistiksel algoritmaları ve yapay zekâ yöntemlerini kullanan karmaşık bir veri arama yeteneği olarak tanımlanabilir. Veri madenciliği; aynı zamanda bilgisayar bilimini, makine öğrenmesini, veri tabanı yönetimini, matematiksel algoritmaları ve istatistiği birleştiren disiplinler arası bir alandır (Emel ve Taşkın, 2005:223).

Karar verme sürecine ihtiyaç duyulan çoğu alanda veri madenciliği uygulamaları yaygın olarak kullanılmaktadır. Veri madenciliği kullanım alanlarına; pazarlama, finans, bankacılık, üretim, sağlık, müşteri ilişkileri yönetimi ve organizasyon öğrenme gibi alanları örnek vermek mümkündür (Chien ve Chen, 2008: 280-290).

Veri madenciliğinde kullanılan modeller, tahmin edici ve tanımlayıcı olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir. Tahmin edici modellerde, sonuçları bilinen verilerden hareket edilerek bir model geliştirilmesi ve kurulan bu modelden yararlanılarak sonuçları bilinmeyen veri kümeleri için sonuç değerlerin tahmin edilmesi amaçlanmaktadır. Tanımlayıcı modellerde ise karar vermeye rehberlik etmede kullanılacak mevcut verilerdeki örüntülerin tanımlanması sağlanmaktadır (Akpınar, 2000: 1-22).

Veri madenciliği modellerini işlevlerine göre üç ana grup altında toplamak mümkündür:

- * Sınıflama ve Regresyon
- * Kümeleme
- * Birliklilik Kuralları ve Ardışık Zamanlı Örüntüler

Kümeleme

Kümeleme modellerinde amaç, küme üyelerinin birbirlerine çok benzediği ancak özellikleri birbirlerinden çok farklı olan kümelerin bulunması ve veri tabanındaki kayıtların bu farklı kümelere bölünmesidir (Akpınar, 2000: 1-22). Kümeleme analizi, önceden belirlenen seçme kriterlerine göre birbirine çok benzeyen birey ya da nesnelere aynı küme içinde gruplandırmaktadır. Analizin sonucunda bir kümeyi oluşturan birey veya nesnelere birbirlerine benzerken, diğer kümelerin birey veya nesnelere benzemeyeceğinden, kümeler kendi içlerinde homojen iken, kümeler arasında heterojenlik söz konusu olmaktadır. Oluşturulan kümeler çok boyutlu uzayda gösterildiğinde, eğer kümeleme başarılı ise aynı küme içinde yer alan birey veya nesnelere birbirlerine oldukça yakın çıkması, bununla birlikte farklı kümelerin de birbirinden fark edilir düzeyde uzak olması beklenmektedir (Suner ve Çelikoğlu, 2010: 46).

Birimlerin benzerliklerine göre kümelere dâhil edilmesinde kullanılacak çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Bu yaklaşımlardan biri, en çok benzer iki birimi aynı gruba atamakla başlayıp tüm birimlerin aynı gruba atanması ile biten hiyerarşik bir yaklaşımdır. Bir başka yaklaşım ise tüm verilerin ortalama değerlerine en yakın değerlere sahip birimlerin aynı kümeye atanmasını esas alan yaklaşımdır. En çok kullanılan bu iki yaklaşım dışında diğer yaklaşımlar da

mevcuttur. Tüm yaklaşımlarda en önemli ölçüt, kümeler arası farklar ile kümeler içi benzerliklerin maksimum olmasını sağlamaktır. En çok kullanılan kümeleme algoritmaları hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan kümeleme adı altında iki kategoride toplanmaktadır (Atbaş, 2008: 15).

Hiyerarşik Kümeleme Yöntemleri

Hiyerarşik kümeleme teknikleri, kümeleri peş peşe birleştirme sürecidir ve bir grup, diğeri ile bir kez birleştirildikten sonra, daha sonraki adımlarda kesinlikle ayrılamaz. Hiyerarşik tekniklerin ağaç diyagramları ile gösterilen sonuçlarına dendogram denir (Çakmak vd., 2005: 19).

Hiyerarşik kümeleme, nesnelere yakınlık ilişkisine göre oluşturulan kümelerden bir ağaç inşa eder. Hiyerarşik kümeleme aşağıdaki özelliklere sahiptir (Çil, 2010: 37):

*Bir veri tabanını bir kaç kümeye ayırıştırır.

*Bu ayırıştırma dendogram adı verilen bir ağaç sayesinde yapılır.

*Bu ağaç, yapraklardan gövdeye doğru veya gövdeden yapraklara doğru kurulabilir. Dendogram istenen seviyede kesilerek kümeler elde edilir.

Hiyerarşik Olmayan Kümeleme Yöntemleri

Birimlerin kendi içinde homojen ve kendi aralarında heterojen olan kümelere ayrılmasını hedefleyen ve prototip kümeler aracılığı ile alt popülasyonların parametre tahminlerini yapmayı amaçlayan yöntemlerdir. Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemlerinde birimlerin uygun oldukları kümelerde toplanmaları ve n birimin k kümeye parçalanması hedeflenmektedir (Özdamar, 2004: 324).

Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri başlığı altında birçok teknikten söz etmek mümkündür ancak bunlardan en sık kullanılanı *k-ortalama* (*k-means*) yöntemidir. K-ortalama yöntemi, verideki kümeleri bulmaya yarayan en açık ve etkili kümeleme algoritmasıdır (Larose, 2005). K- ortalama terimi her bir birimin en yakın merkezli kümeye atanması süreci anlamında kullanılmıştır. Algoritmanın adımlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Akbulut, 2006: 24):

* Veri seti rassal olarak k adet başlangıç kümesine ayrılır.

* Veri setinde yer alan örnekler; merkezi kendisine en yakın olan kümeye atanır.

* Her atamanın sonunda küme merkezi (ortalama) yeniden hesaplanır.

* Veri setindeki tüm örneklerin ataması yapılabildiği kadar 2. ve 3. adımlar tekrarlanır.

Bu süreç tüm gözlemler gruplara atanıncaya kadar devam eder. Tüm gözlemler gruplara atandıktan sonra atandıkları küme ortalamasından daha yakın küme ortalaması varsa, gözlemlerin yerleri değiştirilmektedir. Amaç diğer kümeleme yöntemlerinde olduğu gibi, gerçekleştirilen kümeleme işlemi sonucunda elde edilen kümelerin, küme içi benzerliklerinin maksimum, kümeler arası benzerliklerinin ise minimum olmasını sağlamaktır (Atbaş, 2008: 19).

Bu yöntem çok sayıda birimden elde edilmiş olan sürekli değişkenli veri setlerini küme içi kareler toplamını minimize edecek biçimde k kümeye ayırmayı amaçlamaktadır. Birimlerin az sayıda kümeye yerleştirilmesi iteratif bir biçimde yapılmakta olup, her iterasyonda farklı kümelere atanarak en uygun çözüm permutasyonel bir yaklaşım ile belirlenir. K-means kümeleme yönteminin değerlendirilmesinde en yaygın olarak karesel hata kriteri olan SSE kullanılmaktadır. En düşük SSE değerine sahip olan kümeleme sonucu en iyi sonucu vermektedir. Nesnelerin buldukları kümenin merkez noktalarına olan uzaklıklarının karelerinin toplamı Eşitlik 1'deki gibi hesaplanmaktadır:

$$SSE = \sum_{i=1}^K \sum_{x \in C_i} \text{dist}^2(m_i, x)$$

(1)

Burada, "dist" iki nesne arasındaki standart Öklid Uzaklığı, "x" değeri C_i kümesinde bulunan bir nesne, " m_i " değeri C_i kümesinin merkez noktasıdır (Çalış ve Baynal, 2016: 21-22).

II. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada, örgüt ile iş gören ilişkisinin önemli kavramı olan örgütsel özdeşleşmenin öğretmenler üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla Çorum'da Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)'na bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler arasından rastgele seçim yapılarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Uygulamada cevaplayıcılara öncelikle; cinsiyet, yaş aralığı, eğitim durumu, çalışılan okul ve görev sürelerine ilişkin sorular sorulmuştur. Ardından, örgütsel özdeşleşme ile ilgili, Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdiği ve Sökmen vd., (2015) tarafından çevirisi yapılan 6 maddelik örgütsel özdeşleşme ölçeği uygulanmıştır (Ek 1). Ankette katılım düzeyi için, 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

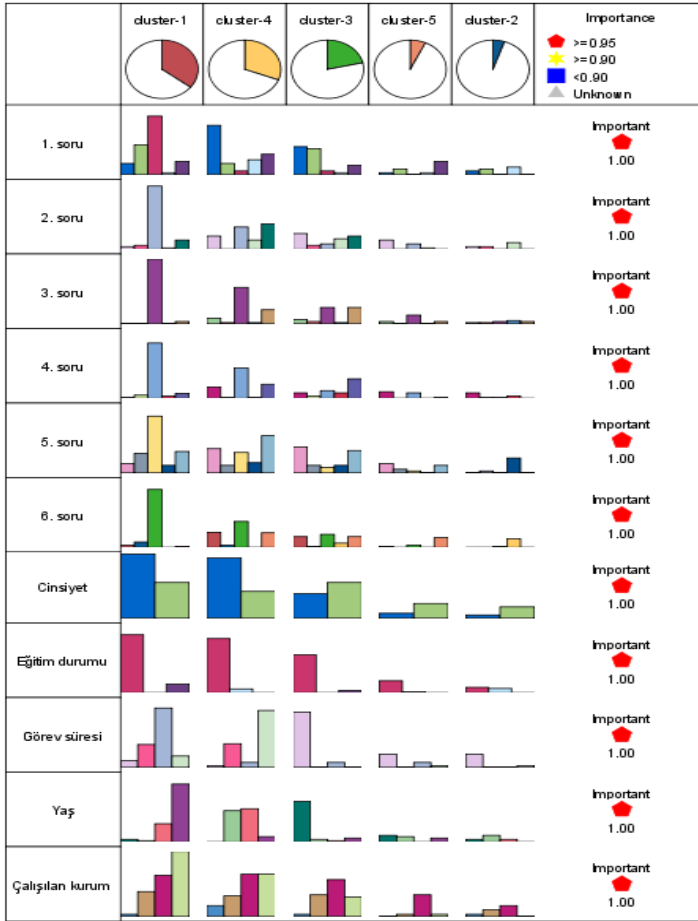
Alinyazın incelendiğinde; iç tutarlılığın ölçülmesinde kullanılan ölçeklerin

güvenirliğini ölçek için en yaygın olarak kullanılan yöntem Cronbach Alfa katsayısıdır. Cronbach Alfa katsayısı 0-1 arasında bir değerdir. Araştırmalarda kabul gören Alfa değeri en az 0,7' dir. Alfa değeri 1 sayısına ne kadar yaklaşırsa ölçek güvenilirliği o kadar yükselir. Alfa değeri 0,7' nin altında kaldığında ölçek güvenilirliği sorgulanır. Çalışmada, anket sonucunda elde edilen tüm veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiş ve örgütsel özdeşleşme için kullanılan ölçüğün alfa güvenilirlik katsayısı 0,771 olarak elde edilmiştir.

Analizde, veri madenciliği uygulamaları için geliştirilmiş bütünsel bir görsel modelleme gereci olan SPSS Clementine 12.0 programı kullanılarak, veri madenciliğinde kümeleme yöntemlerinden k-ortalamar (k-means) ile cevaplayıcıların, demografik özelliklere ilişkin sorulara ve anketteki toplam 6 ifadeye verdikleri cevaplara göre kümelenmesi amaçlanmıştır.

III. BULGULAR

Örgütsel özdeşleşme anketindeki ifadelerle verilen yanıtlara göre k-ortalamar (k-means) yöntemi ile elde edilen kümeler ve değişkenlerin kümeler üzerindeki etkileri Şekil 1'de görülmektedir.

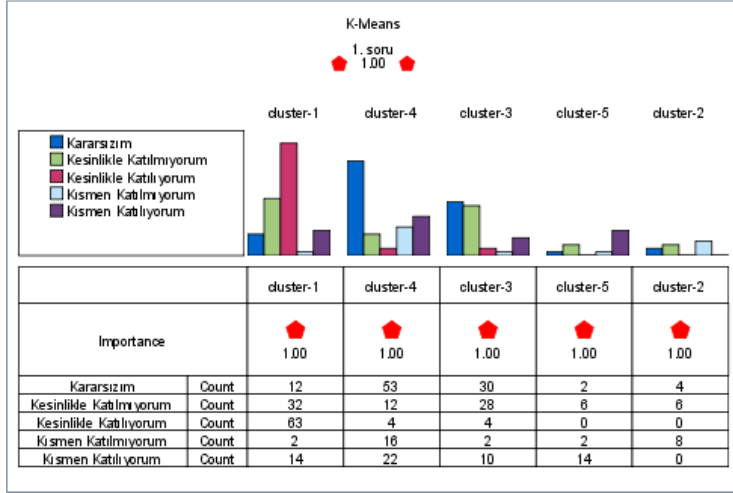


Şekil 1. k-ortalamalar yöntemi elde edilen kümeler

5’li Likert ölçeğinin kullanıldığı çalışmada, uzman görüşü de alınarak en düşük SSE değerine sahip olan küme sayısı 5 olarak belirlenmiştir. Programda önem dereceleri 0.90’ın altında olan değişkenlerin kümeler üzerindeki etkilerinin önemli düzeyde olmadığı kabul edilmektedir (Çalış ve Baynal, 2016: 28). Buna göre, demografik özelliklerin ve tüm ifadelerin beş küme üzerindeki etkilerinin önemli ölçüde olduğunu söylemek mümkündür.

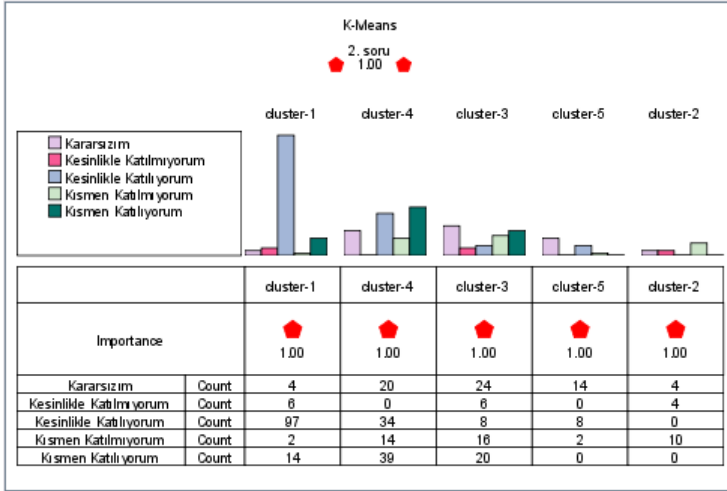
Şekil 2’de algılanan örgütsel özdeşleşme anketindeki 1. ifadeye verilen cevapların kümelerdeki dağılımı gösterilmektedir. Buna göre “Başka biri çalıştığım okulu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarım” ifadesine 1. kümedeki öğretmenler 63 kişilik çoğunlukla “Kesinlikle katılıyorum” cevabını verirken, 4. kümedekiler 53 kişilik çoğunlukla “Kararsızım” cevabını vermiştir. 3.

kümedeki 30 kişi birinci ifadeye “Kararsızım”, 28 kişi ise “Kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir. 2. ve 5. kümeyi oluşturan öğretmenlerin sayısı azınlıkta olup, bu kümelerdeki kişilerin çoğu 1. ifadeye sırasıyla “Kısmen katılmıyorum” ve “Kısmen katılıyorum” cevaplarını vermiştir.



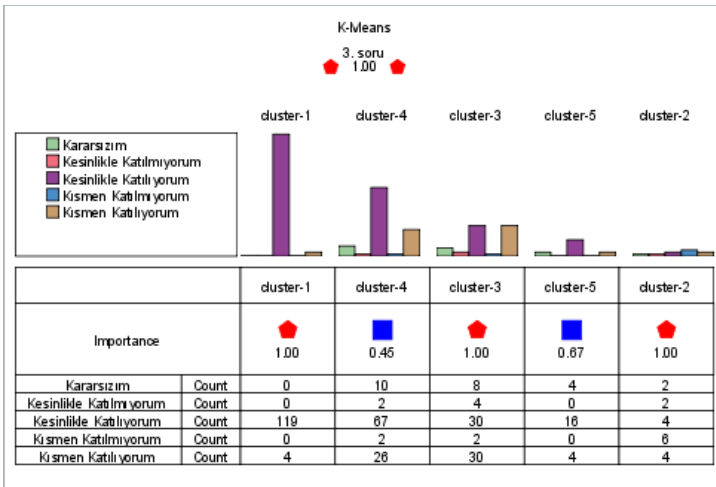
Şekil 2. İfade 1’in kümeler üzerindeki etkisi

2. ifade için verilen cevapların kümelerdeki dağılımı Şekil 3’te görülmektedir. Buna göre “Diğer insanların çalıştığım okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir” ifadesine 1. kümedeki öğretmenlerden 97 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 4. kümedeki 39 kişinin “Kısmen katılıyorum” ve 3. kümedeki 24 kişinin “Kararsızım” cevabını verdiği görülmektedir. 2. kümedeki 10 kişilik çoğunluk bu ifadeye “Kısmen katılıyorum” derken, 5. kümedeki 14 kişi ise “Kararsızım” cevabını vermiştir.



Şekil 3. İfade 2'nin kümeler üzerindeki etkisi

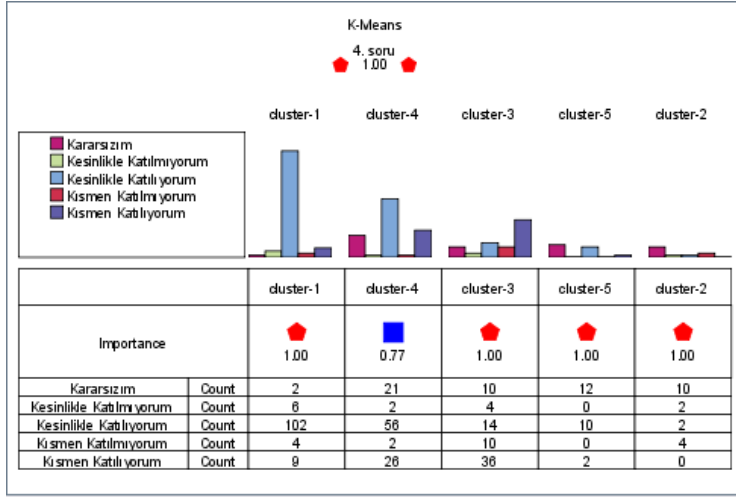
Şekil 4 incelendiğinde 3. ifade olan “Çalıştığım okul hakkında konuştuğumda, onlar yerine biz kelimesini kullanırım” ifadesine 1. kümedeki 119 ve 4. kümedeki 67 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedeki 30 kişi bu ifadeye “Kesinlikle katılmıyorum” derken yine aynı kümedeki farklı 30 kişi ise “Kısmen katılıyorum” cevabını vermiştir. 2. kümede bu ifadeye “Kısmen katılmıyorum”, 5. kümede ise “Kesinlikle katılıyorum” cevabını verenler çoğunluktadır.



Şekil 4. İfade 3'ün kümeler üzerindeki etkisi

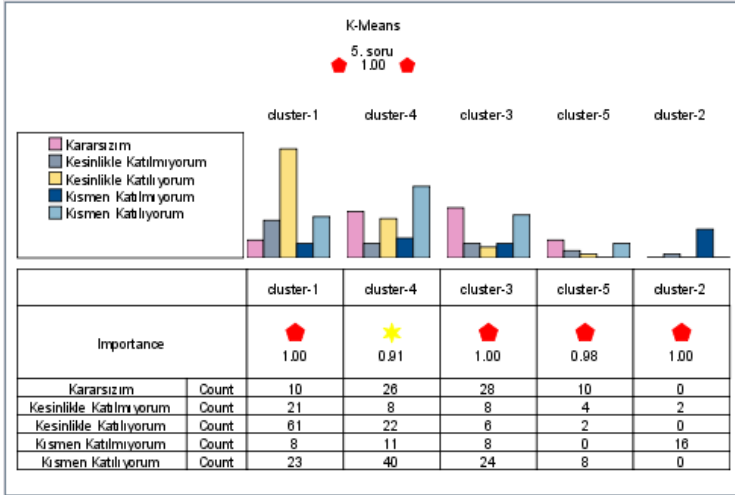
Şekil 5 örgütsel özdeşleşme anketindeki 4. ifade için verilen cevapların

kümelerdeki dağılımı görülmektedir. Buna göre “Çalıştığım okulun başarısı benim başarım” ifadesine 1. kümedeki öğretmenlerden 102 kişilik ve 4. kümedeki 56 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 3. kümedeki 36 kişinin ise “Kısmen katılıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 2. ve 5. kümelerdeki sırasıyla 10 ve 12 kişi ise bu ifadeye “Kararsızım” cevabını vermiştir.



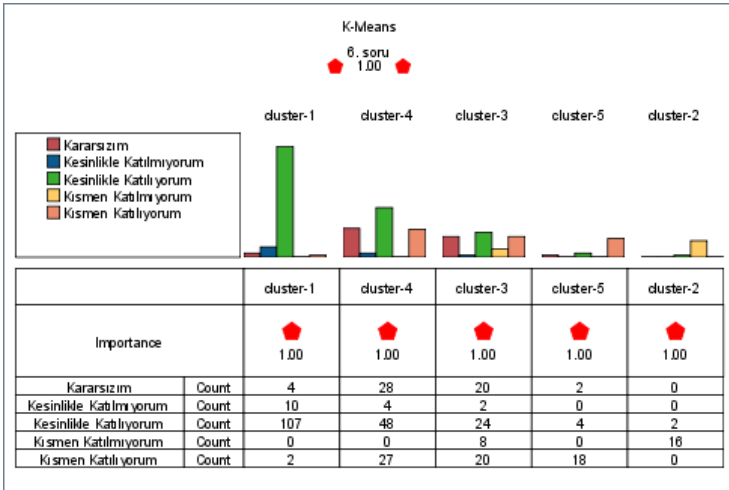
Şekil 5. İfade 4’ün kümeler üzerindeki etkisi

Şekil 6 incelendiğinde 5. ifade olan “Başka biri çalıştığım okulu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm” ifadesine 1. kümedeki 61 kişilik çoğunluğun “Kesinlikle katılıyorum”, 4. kümedeki 40 kişilik çoğunluğun ise “Kısmen katılıyorum” cevabını verdiği görülmektedir. 3. kümedeki 28 kişi bu ifadeye “Kararsızım” derken yine aynı kümedeki farklı 24 kişi ise “Kısmen katılıyorum” cevabını vermiştir. 2. kümede bu ifadeye “Kısmen katılmıyorum”, 5. kümede ise “Kararsızım” cevabını verenler çoğunluktadır.



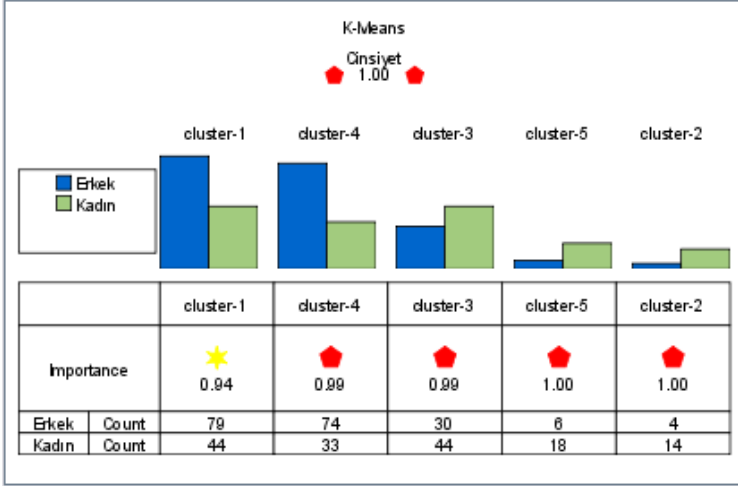
Şekil 6. İfade 5'in kümeler üzerindeki etkisi

6. ifade için verilen cevapların kümelere göre dağılımı Şekil 7'de verilmektedir. Buna göre "Medyada çalıştığım okulla ilgili eleştiriler yer alırsa, bu eleştirilerden rahatsızlık hissedirim" ifadesine 1. kümedeki 107 ve 4. kümedeki 48 kişilik çoğunluk "Kesinlikle katılıyorum", cevabını vermiştir. 3. kümedekiler bu ifadeye "Kesinlikle katılıyorum", "Kısmen katılıyorum" ve "Kararsızım" cevaplarını verirken, 2. kümedekiler çoğunlukla "Kısmen katılmıyorum" ve 5. kümedeki öğretmenler "Kısmen katılıyorum" cevabını vermiştir.



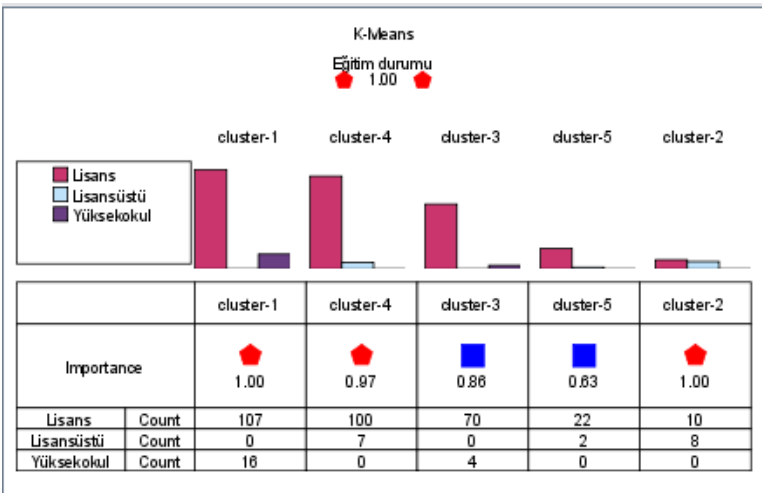
Şekil 7. İfade 6'nın kümeler üzerindeki etkisi

Cinsiyet değişkenine göre kümelerdeki öğretmenlerin dağılımı Şekil 8’de verilmektedir. Buna göre 1. ve 4. kümede erkekler çoğunlukta iken, 2., 3. ve 5. kümenin çoğunluğunu bayanlar oluşturmaktadır.



Şekil 8. Cinsiyet değişkenine göre kümelerin dağılımı

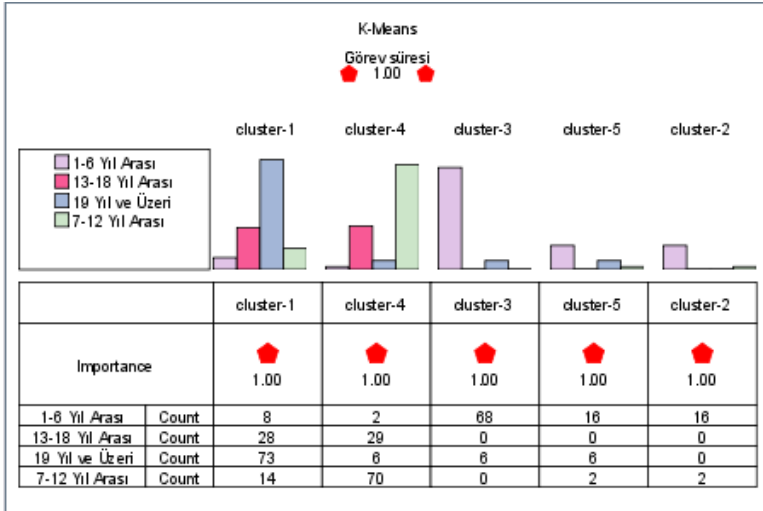
Şekil 9’da eğitim durumu değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, tüm kümelerde lisans mezunu öğretmenlerin çoğunlukta olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte 1. ve 3. kümelerde lisansüstü eğitim veren kurumlardan, 2. 4. ve 5. kümelerde ise yüksekokullardan mezun olan kimse mevcut değildir. 2. kümede lisans mezunlarının ve lisansüstü eğitim yapan kurumlardan mezun olanların oranı birbirine çok yakındır.



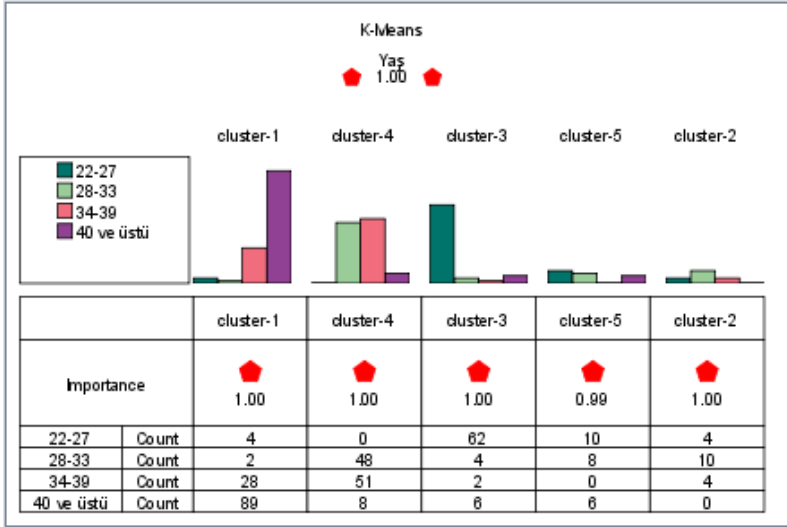
Şekil 9. Eğitim durumu değişkenine göre kümelerin dağılımı

Görev süresi değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, birinci kümedeki 73 kişilik çoğunluğun iş tecrübesinin 19 yıl ve üzerinde, dördüncü kümedeki 70 kişilik çoğunluğun iş tecrübesinin 7-12 yıl arasında ve üçüncü kümedeki 68 kişilik çoğunluğun iş tecrübesinin ise 1-6 yıl arasında olduğu Şekil 10'da görülmektedir. Bununla beraber ikinci ve beşinci kümelerdeki öğretmenlerin iş tecrübeleri de çoğunlukla 1-6 yıl arasındadır. Üçüncü kümede 7-12 yıl arası ve 13-18 yıl arası iş tecrübesi olan kimse bulunmamaktadır. Aynı şekilde ikinci kümede 13-18 yıl arası ile 19 yıl ve üzeri, beşinci kümede ise 13-18 yıl arası iş tecrübesine sahip kimse mevcut değildir.

Yaş değişkeni açısından kümeler incelendiğinde, birinci kümedeki 89 kişilik çoğunluğun 40 yaş ve üstünde olduğu, dördüncü kümenin ise çoğunlukla 28-33 yaş ve 34-39 yaş aralığındaki kişilerden oluştuğu Şekil 11'de görülmektedir. Üçüncü kümeyi oluşturan kişiler çoğunlukla 22-27 yaş aralığında iken beşinci kümede 22-27 ve 28-33 yaş aralığındaki kişiler çoğunluktadır. İkinci küme ise çoğunlukla 28-33 yaş aralığındaki kişilerden oluşmaktadır.

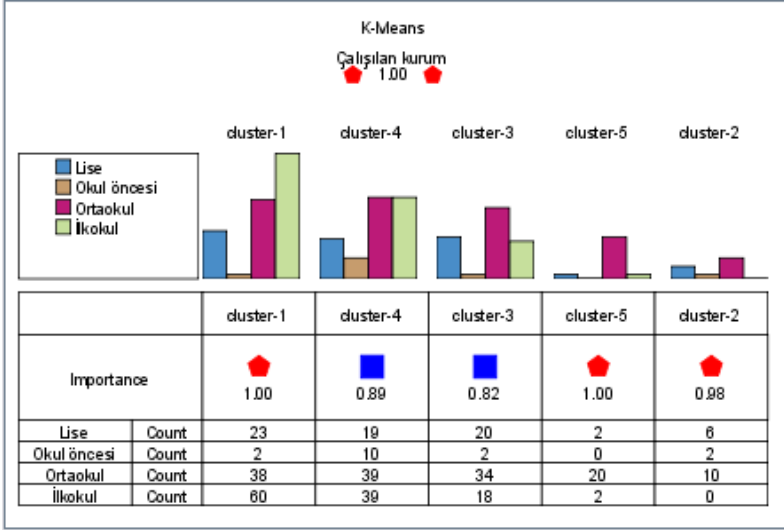


Şekil 10. Görev süresine göre kümelerin dağılımı



Şekil 11. Yaş değişkenine göre kümelerin dağılımı

Şekil 12’de çalışılan kurum değişkeninin kümeler üzerindeki etkisi görülmektedir. Buna göre birinci kümedeki öğretmenler çoğunlukla ilkokul, ikinci üçüncü ve beşinci kümedekiler ise çoğunlukla ortaokullarda görev yapmaktadır. Dördüncü kümedeki öğretmenlerin büyük çoğunluğu ilkokul ve ortaokullarda çalışmaktadır. İkinci kümede ilkokulda, beşinci kümede ise okul öncesi eğitim veren kurumlarda çalışan öğretmen bulunmamaktadır. Çalışılan kurum değişkeninin üçüncü ve dördüncü küme üzerinde önemli bir ayırt edici etkisi bulunmamaktadır.



Şekil 12. Çalışılan kuruma göre kümelerin dağılımı

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin demografik özelliklerle olan ilişkisinin belirlenmesi amacıyla, Çorum ilinde farklı okullarda görev yapan 346 öğretmenine anket uygulanarak, elde edilen veriler veri madenciliği ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, hizmet süresi, çalışılan kurum, yaş ve eğitim durumlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır.

Örgütsel özdeşleşme anketindeki 6 ifadeye 1. kümedeki öğretmenlerin çoğu “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu ifadelerin tümü örgütsel özdeşleşme açısından olumlu ifadeler olup, bu kümedeki öğretmenlerin çoğunun örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Demografik özellikleri incelendiğinde bu kümedeki öğretmenlerin, çoğunlukla görev süresi 19 yıl ve üzeri olan, 40 yaş ve üstü lisans mezunu, ilkokullarda görev yapan erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bu kümede lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmen bulunmamaktadır. 2. kümedeki öğretmenler çoğunlukla bu ifadelerle “kısmen katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu kümedeki kişilerin çoğu 28-33 yaş aralığında, 1-6 yıl arası görev süresine sahip, ortaokullarda görev yapan lisans ve lisansüstü mezunu kadınlardan oluşmaktadır. Bu kümede 40 yaş ve üstü, yükseköğretim mezunu ve ilkokullarda görev yapan kimse bulunmamaktadır. 3. kümedeki öğretmenlerin çoğu örgütsel özdeşleşme ifadelerine “kararsızım” ve “kısmen katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu kümedekiler çoğunlukla 22-27 yaş aralığında olup 1-6 yıl arası

görev süresine sahip, lisans mezunu ve ortaokullarda görev yapan bayan öğretmenlerdir. Bu kümede lisansüstü eğitimini tamamlamış kimse bulunmamaktadır. 4.ve 5. kümelerde bu ifadelere genellikle “kararsızım”, “kısmen katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevabı verilmiştir. Bu kümelerde yüksekokul mezunu bulunmamaktadır. 4. küme çoğunlukla lisans mezunu, 7-12 yıl arası görev süresi olan, 34-39 yaş aralığındaki, ilkokul ve ortaokullarda çalışan erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. 5. küme ise çoğunlukla, 22-27 yaş aralığında, 1-6 yıl arası görev süresi olan lisans mezunu ve ortaokullarda görev yapan bayan öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu kümede okul öncesi eğitim veren kurumlarda çalışan kimse bulunmamaktadır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin genellikle örgütlerinin olumsuz eleştirilmesinden rahatsız oldukları, örgütleri hakkında yapılan yorumlarla ilgilendikleri, örgütlerinin başarısını kendi başarısı olarak gördükleri yani örgütleriyle özdeşleştikleri sonucuna ulaşılmıştır. İleriki çalışmalarda Türkiye’nin farklı illerinde görev yapan öğretmenler üzerinde aynı anketler uygulanarak, sonuçların değişip değişmediği gözlemlenebilir ve Türkiye geneli için çıkarım yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Gautam, Thaneswor, Van Dick, Rolf, Wagner, Ulrich, (2004) "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts", *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Edwards, R. Martin, (2005), "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review". *International Journal of Management Reviews*, 7(4) pp. 207-230.
- İşcan, Ömer, Faruk ve Karabey, Canan, Nur (2007), "Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki" *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 180-193.
- Polat, Mustafa ve Meydan, Cem, Harun, (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 1, 145-172.
- Han Jiawei and Kamber Micheline, (2006), **Data mining: concepts and techniques, 2nd ed.**, Morgan Kaufmann, USA.
- Linoff, Gordon and Berry Michael, (2011), **Data Mining Techniques for Marketing, Sales and Customer Relationship Management, 3rd.ed.**, Canada, Wiley.
- Emel, Gül, Gökay, Taşkın, Çağatan, (2005), "Veri madenciliğinde karar ağaçları ve bir satış analizi uygulaması, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6, 221-239.
- Chien, Chen-Fu, Chen, Li-Fei, (2008), "Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: a case study in high-technology industry", **Expert Systems with Applications**, 34, 280-290.
- Akpınar, Haldun, (2000), "Veritabanlarında bilgi keşfi ve veri madenciliği", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 29, 1-22.
- Suner, Aslı ve Çelikoğlu, Can, Cengiz, (2010), "Toplum tabanlı bir çalışmada çoklu uygunluk analizi ve kümeleme analizi ile sağlık kurumu seçimi", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25, 43-55.
- Atbaş, Azize, Celile, (2008), "Kümeleme Analizinde Küme Sayısının Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Çakmak, Zeki, Uzgören, Nevin, Keçek, Gülnur, (2005), “Kümeleme Analizi Teknikleri ile İllerin Kültürel Yapılarına Göre Sınıflandırılması ve Değişimlerinin İncelenmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 12, 15-36.
- Çil, Fatih, (2010), “Banka Yatırım Fonu Müşteri Hareketlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Veri Madenciliği Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Özdamar, Kazım, (2004), **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi II**, 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Larose, Daniel, (2005), **Discovering Knowledge in Data: An Introduction in Data Mining**, 1st ed., Wiley, USA.
- Akbulut, Sinem, (2006), “Veri Madenciliği Teknikleri ile Bir Kozmetik Markanın Ayrılan Müşteri Analizi ve Müşteri Segmentasyonu”,Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Çalış, Aslı ve Baynal, Kasım, (2016), “Kümeleme Analizi ile Bankacılık Sektöründe Satış Stratejilerinin Belirlenmesi”, **Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi**, 9(1), 13-41.
- Sökmen, Alptekin, Ekmekçioğlu, Emre, Burak, Çelik, Kamil, (2015), “Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma”. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 7(1), 125-144.

Ek 1. Örgütsel Özdeşleşme Anketi

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Aşağıda örgütsel özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinizi öğrenmek amacıyla çeşitli ifadeler mevcuttur. Lütfen bu soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda;

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum, seçeneklerinden birini tik (X) koyarak cevaplandırınız.

SORU NO	SORULAR	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Başka biri çalıştığım okulu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak algılarım					
2.	Diğer insanların çalıştığım okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir					
3.	Çalıştığım okul hakkında konuştuğumda, “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım					
4.	Çalıştığım okulun başarısı benim başarımdır					
5.	Başka biri çalıştığım okulu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm					
6.	Medyada çalıştığım okulla ilgili eleştiriler yer alırsa, bu eleştirilerden rahatsızlık hissederim					