



**Mehmet ÇANAK<sup>1</sup>, Özer Yener AVCI<sup>2</sup>**

## **ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

### **Özet**

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2014-2015 öğretim yılında Kayseri ili merkez ilçelerindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Araştırmada oransız küme örnekleme yöntemiyle 384 öğretmenden geçerli veriler toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek amacıyla örgütsel özdeşleşme ölçeği, öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerini belirlemek için de örgütsel iletişim ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin “katılıyorum” seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul kademesi ve kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeyleri arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İletişim

## **AN ANALYSIS OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION LEVELS**

### **Abstract**

This study aims to analyse the relationship between teachers' organizational identification and organizational communication levels. Relational screening model was used in this research. The participants of this research are teachers who work in state schools in central districts of Kayseri city in the academic year 2014-2015. Data was collected from 384 teachers through cluster sampling method. In the study, organizational identification scale was used in order to determine teachers' organizational identification levels and organizational communication scale was used in order to determine their organizational communication levels. At the end of the study, teachers' organizational identification and communication levels were found at “I agree” level. It was determined that teachers' organizational identification and organizational communication levels showed statistical significance in term of gender,

1Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Teftişi ABD, mcanak38@hotmail.com

2Öğretmen, Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü, ozeryeneravci@hotmail.com

marital status, the grade of school being worked and seniority variables. At the end of the study, it was found out that there was a high-level and positive relationship between teachers' organizational identification and organizational communication levels.

**Key Words:** Teacher, Organizational Identification, Organizational Communication

## GİRİŞ

Son zamanlarda örgütsel davranış alan yazınında sıklıkla araştırılan konulardan birisi de örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme çeşitli yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Alan yazında en çok kullanılan tanımın Ashforth ve Mael, (1992)'a ait olduğunu söylemek mümkündür. Ashforth ve Mael'e (1992) göre örgütsel özdeşleşme "çalışanın kendini örgüte ait ya da örgütle bir hissetmesi, örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılaması" olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ile birey arasında bir çeşit psikolojik köprü kurmaya yarayan bir yapı olan özdeşleşmeyi, bireyin örgütle arasında kurmak istediği bağ olarak da tanımlamak mümkündür (Kreiner ve Ashforth, 2004). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendisini tanımlama biçimi ile örgütü tanımlama biçimi arasındaki benzerliğin derecesidir (Loga, 2003). Miller vd., (2000) ise örgütsel özdeşleşmeyi örgütle dayanışma duyguları içinde olmak, örgüte tutum ve davranışa yönelik destekte bulunmak olarak tanımlamışlardır. Dutton vd., (1994), de özdeşleşmeyi bilişsel bir bileşen olarak kabul etmiş ve özdeşleşmeyi örgütün kimliği ile bireyin kendisini tanıma derecesi olarak tanımlamışlardır.

Yukarıdaki tanımlar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile örgütle çalışan arasında güçlü bir bağ kurulduğu, ortaya çıkardığı olumlu ilişkiler sayesinde amaç birlikteliği oluşturulduğu, işin anlamlı kılınmasının sağlandığı, varlığı sürdürmenin karşılıklı olarak gerçekleşeceği ve yapılan işin bilincinde olmanın sağlandığı görülmektedir (Argon ve Ekinci, 2016). Örgütsel özdeşleşme çalışan ile örgüt arasındaki bağın altını çizen temel bağlantı veya anahtar görevini gören psikolojik bir alan olarak görülmektedir. Bundan dolayı örgütsel özdeşleşme örgütteki birçok önemli tutum ve davranışı açıklayan bir kavram olarak düşünülmektedir (Dutton vd., 1994).

Örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları olan bir bütündür. Örgüt üyesi, kendini tanımlamada örgütü ne kadar çok kullanırsa, özdeşleşme duygusu o ölçüde güçlüdür (Tüzün ve Çağlar, 2008). Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası hissetmeleri ve örgüt ile psikolojik bir bağ kurmaları olan örgütsel özdeşleşme, iyi ve kötü günde örgütte kalma arzusu olarak örgütlerin istediği pek çok çıktı tutumun da öncülünü oluşturmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken haline gelmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir (Balcı vd., 2012).

Birey için yüksek miktarda özdeşleşme daha fazla iş tatminine, daha yüksek motivasyona ve daha yüksek seviyede fiziksel ve duygusal iyi oluşa sebep olmaktadır (Van Dick vd., 2005). Bir üyenin örgütsel özdeşleşme düzeyi onun benliğinin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğunu gösterir. Eğer örgüt üyeliği bireyin benliğinde merkezi bir yer edinmişse, onun diğer sosyal gruplardaki üyeliklerinden daha önemli bir konuma gelmişse, bu kişi örgütle yüksek derecede özdeşleşmiş demektir (Karacabey ve İşcan, 2007). Genel anlamda özdeşleşmiş çalışanların, örgütler için olumlu sonuçlar alma ve kazanımlar elde etmede önemli katkıları vardır (Cheney, 1983) çünkü özdeşleşme işle ilgili birçok olumlu tutum, tavır, davranış ve sonucu da beraberinde getirmektedir. Araştırma sonuçlarına göre özdeşleşme düzeyleri yüksek olan

çalışanlar çalıştıkları örgütle ilgili daha olumlu düşüncelere sahip olmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlamakta ve böylece onları daha fazla güdülemektedir. Özdeşleşme sadece ekonomik verimliliği artırmakla kalmaz aynı zamanda bireylerin duygusal olarak da kendilerini mutlu hissetmelerini sağlar (Mael ve Ashfort, 2001). Özdeşleşme bireyin inançları, duyguları ve tutumlar ile çalışanları birbirine yaklaştırır, örgütle bütünleşmelerini sağlar (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütle özdeşleşme birçok örgütsel davranış kavramıyla ilgili olduğu ve/veya olabileceği için bu alandaki çalışmalarda önemli bir değişken haline gelmiştir. Bu nedenle, örgütle özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir. Öte yandan, hızla değişen günümüz iş hayatında, örgütlerin çalışanlarını elde tutma faaliyetleri kapsamında, çalışanların adanmışlıklarını arttırmak isteyen örgütler, özdeşleşmeye "bizlik" kavramına vurgu yaparak ayrı bir önem vermektedirler. Bu durum özdeşleşmenin öncül değişkenleri, etki ve sonuçlarının araştırılması gerekliliğini de beraberinde getirmektedir (Özcan, 2012).

Çalışanın örgütsel özdeşleşmesi, örgütüyle ne kadar sık iletişimde bulunduğu ve etkileşimin içeriği ile şekillenmektedir (Kuhn ve Nelson, 2002). Bu bağlamda örgütün çalışanla kurduğu iletişimin içeriği özdeşleşme sürecini etkilemektedir. Çünkü iletişim, çalışanların örgütün normları değerleri ve kültürü gibi tanımlanan özellikleriyle ilgili öznel algılamasını oluşturma ve paylaşma fırsatı yaratmaktadır (Cheney, 1983).

İletişim insanların toplumsal bir varlık oldukları dönemlerden başlayarak birlikteliklerini sağlayan en önemli olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çok geniş bir alanı kapsamakla birlikte iletişim; tanımlanabilen, ne olduğu, öğeleri, öğeler arası ilişkileri ve etkileri gösterilebilen bir niteliğe sahiptir (Yüksel, 2014). Latince "*communicare*" fiilinden gelen iletişim kelimesi, Türkçe'de "*ortak kılma*" anlamına gelmektedir. İletişim iki veya daha fazla kişi arasında bilgi, fikir, düşünce, anlam, duygu, kanı ve tutumların belli bir sonuca ulaşmak ya da davranışları etkilemek amacıyla, sembollere dönüştürülerek belirli bir araç ya da araçlar vasıtasıyla, aktarılması, iletilmesi, anlaşılması ve davranışa dönüştürülmesi sürecidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). İletişim kavramı tutum, bilgi, düşünce, duygu ve davranışların, kaynaktan hedefe doğru aktarılması anlamına gelmektedir. İletişim bilgilerin, bir kişiden veya gruptan, bir başka kişi veya gruba aktarılması sürecidir. (Lewis, Goodman, 1995). İletişim, birey ile birey, birey-grup, birey-toplum, grup ile grup, grup-toplum ve toplumlar arasındaki düzenlenmiş yaşayış amaçları yönündeki karşılıklı ilişki ve etkileşimi içermektedir (Aşkun, 1989). İletişim insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve uyumlu bir biçimde çalışmalarını sağlayan bir bağdır. Bu bağ bazen insanları birbirine yakınlaştırıcı bazen de uzaklaştırıcı bir etkiye sahiptir. Etkili bir grup çalışması için bu grubu oluşturan bireyler arasında bilgi, fikir ve duyguların karşılıklı olarak sağlıklı bir şekilde aktarılması gerekir (Eren, 1993).

İletişim, insanların davranışlarını etkilemek ya da belli bir sonuca ulaşmak için duygu, düşünce, inanç, tutum ve davranışlarını sözlü, yazılı veya sözsüz olarak iletmeleri sürecidir. İnsanlar ve örgütler arasındaki etkileşim iletişim sayesinde gerçekleşmektedir. Örgütsel anlamda iletişim, insan davranışlarını etkilemek için tasarlanan mesajlar, bu mesajları ileten kanallar ve mesajları alan alıcılar üzerine odaklanır. Örgütsel iletişim, örgütün iç ve dış çevresi ile olan iletişimidir (Demirtaş, 2010). Örgüt üyelerini birbirine bağlayan, örgütle çevrenin etkileşimini sağlayan, örgütün oluşmasını ve yasamasını mümkün kılan örgütsel iletişim sürecidir (Karcıoğlu vd., 2009). Örgütsel iletişim, yöneticinin gönderdiği mesajın anlamını, çalışana anlatmasını,

benimsetmesini, onu harekete geçirmesini de kapsamaktadır. Örgütsel iletişim, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için yapılan işlem ve eylemlerden geribildirim yoluyla tepkileri, yanıtları taşımak zorundadır. Böylece örgütsel iletişim, hem yöneticinin çalışanına etkisini hem de çalışanın yöneticiye tepkisini içeren çift yönlü bir süreç olarak gerçekleşir (Gürgen, 1997).

Örgütsel iletişim; birden fazla insanın bir amaç etrafında birleşmesini sağlayan ve onların güç birliği yaparak örgüt amaçlarına ulaşma yönünde etkili bir biçimde çalışabilmeleri için, aralarında gerçekleşmesi gereken işbirliğini ve çevresiyle uyumlarını sağlamada önemli bir rolü bulunan, biçimsel ve biçimsel olmayan yapılarıdaki anlam yükü taşıyan her türlü insan etkinliğinin paylaşılmasıdır (Ünüvar ve Bilge, 2009). Örgütün varlığını sürdürmesi ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgütteki bireyler arasındaki etkileşimi sağlayan öge örgütsel iletişimdir. Çevresini etkileyen ve aynı zamanda çevresinden etkilenen açık bir sistem olan örgütsel yapıda örgütsel iletişim iletilerin akışını, yönünü ve araçlarını da içermektedir (Akıncı, 1998)

Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için; nelerin, ne zaman, nasıl ve kimler tarafından yapılacağına çok iyi bilinmesi gerekir. İşte örgütsel iletişim süreci örgütsel faaliyetlerin devamında gerekli bilgi akışını sağlar. Örgütlerde etkin bir yönetim iyi bir iletişim sürecine dayanmaktadır. Yönetim fonksiyonları ile ilgili kararları oluşturan fikirler çeşitli biçimlerde gönderici ve alıcının karşılıklı duygu ve jestlerini de içererek iletilmektedir. Kısaca iletişimin örgütsel faaliyetin temelini oluşturduğu söylenebilir (Eren, 2000). Örgütlerin iç ve dış çevreleriyle etkileşim kurmalarının en önemli araçlarından olan iletişim olgusu, yöneticilerin yanı sıra örgütün alt düzey çalışanlarının ve örgütün teknik, insani ve ekonomik tüm faaliyetlerini etkileyen önemli bir unsurdur. Örgütlerde iletişim özellikle de yönetim süreçlerinde büyük önem taşımaktadır. Örgütsel iletişim, örgüt içinde önemli bir yönetim fonksiyonu veya yönetim ve örgütlenme fonksiyonlarının önemli bir aracı olarak dikkat çekmektedir (Goodman, 2000). Çünkü bütün yönetsel faaliyetler, sonunda iletişim sürecinin etkin işlenmesine dayanmaktadır. Yönetimle ilgili olarak verilen bütün kararlar, ulaşılan sonuçlar ve gelişmeler örgütteki ilgili kişi ve gruplara aktarılmadıkça fazla bir anlam ifade etmezler (Koçel, 2014).

Örgütler, kendilerine belirledikleri amaçları gerçekleştirmek üzere kurulmuşlardır. Bu beklentileri karşılayabilmek için etkili ve verimli çalışmaları önemlidir. Çalışanların örgütleriyle bütünleşmesi, işinden doyum sağlaması ve bu yönde motive olması son derece önemlidir. Bu ise ancak olumlu ve sağlıklı bir iletişim ile mümkündür. Böylelikle çalışanlar daha verimli olacak ve daha iyi bir performans sergileyeceklerdir. Bunun sağlanmasında ise en önemli görev yöneticilere düşmektedir (Demir, 2014). Bu bağlamda Bambacas ve Patrickson (2008), yöneticilerin çalışanlarla kurdukları sağlıklı iletişim sürecinin önemli olduğunu, iletişimin örgütsel faaliyetlerin temelini oluşturduğunu, iletişimden bahsetmek için ise karşılıklı fikir, bilgi ve duygu alışverişini zorunlu kılan ilişkilerin olması gerektiğini ifade etmektedir. Örgütsel iletişim, örgütsel ve yönetsel tüm faaliyetlerin verimli ve etkin bir biçimde yerine getirilmesinin temel aracıdır. Bunun için yönetimin etkin bir örgütsel iletişim kurmak için, nasıl bir iletişim sistemi kullanacağı ve bu sistemde ne tür iletişim araçlarının kullanılacağını belirlemesi gerekir (Tutar ve Yılmaz, 2003).

İletişim, eğitim örgütlerinin etkinliği, verimliliği ve örgütsel amaçlara ulaşma üzerinde rol oynayan önemli süreçlerden biridir. İletişim, okul yöneticisinin iş yaptırmak için kullandığı temel araçtır. Okul yöneticisi neyi, ne zaman ve nasıl istediğini iletişim süreciyle okuldaki öğretmenlere, diğer idari personele ve okul aile birliğine aktarabilmektedir. Okul yöneticisi hem

kendi iletişim becerilerini hem de okulun örgütsel iletişim süreçlerini kullanarak okuldaki ilgili kişilere iş yaptırmaya çalışan kişidir. Bu açıdan bakıldığında okul yöneticisi başkalarına iş yaptırmak suretiyle amaca ulaşmaya çalışan kişi olduğuna göre, onun başarısı ve içinde faaliyet gösterdiği örgütün etkinliği üzerinde rol oynayan en önemli etkenlerden birisi de iletişim sürecidir (Atak, 2005). Okul yöneticisinin, örgüt içinde etkili bir iletişim akımı sağlayabilmesi ve sürdürebilmesi için kendisini çevresindekilere benimsetmeli, yeterince iletişim kanalları kurmalı ve bu kanalları her zaman açık tutmaya çalışmalıdır (Bursalıoğlu, 2013).

Bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi iletişim süreçleriyle yakından ilgilidir. Eğitim kurumlarında iletişimden bahsederken örgütsel özdeşleşmenin iletişim üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir. Okullarda yaşanan problemlerin en önemlilerinden biri de iletişim sorunları yaşayan idareci, öğretmen ve öğrencilerdir. Bunun yanında öğretmenlerin çalıştıkları okulları ile güçlü bir bağ kuramamalarına bağlı olarak okulun sorunlarını benimseyememeleri de diğer bir problemdir. İletişimin sağlıklı olduğu bir okulda öğretmenler işlerinden zevk alacak, iş doyumları artacak ve en önemlisi okulla güçlü bir bağ oluşturarak okulun problemlerini kendi problemleri olarak algılayacaktır. Bu nedenle okullardaki örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmelisi önemli hale gelmektedir (Yetim, 2010). Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul kademesi ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri nasıldır?
4. Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul kademesi ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel iletişim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırma, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için tarama türlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Karasar'a (2011) göre tarama türü araştırmalar, geçmişte ve günümüzde var olan bir durumu olduğu gibi ortaya çıkarmayı, tavırları ve davranışları açıklamayı, karşılaştırmayı ve betimlemeyi amaçlayan araştırmalardır. İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015-2016 Eğitim Öğretim yılında Kayseri ili merkez ilçelerindeki (Kocasinan, Melikgazi, Talas, Hacılar ve İncesu) kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada, evrendeki bütün kümelerin tüm elemanlarıyla birlikte eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan bir örnekleme çeşidi olarak tanımlanan oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evren, içinde çeşitli elemanları olan, benzer amaçlı

kümelerden oluşuyorsa, araştırma evrenden seçilecek kümeler üzerinde yapılabilir (Karasar, 2011; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Araştırmada, evrende bulunan 443 kamu okulundan 18'i, oransız küme örnekleme yöntemiyle yansızlık kuralına göre belirlenmiştir. Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen okullarda görev yapan toplam 459 öğretmene anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 397'si geri dönmüş, 384 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul kademesi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre dağılımı Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1.Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	133	34,6
	Erkek	251	65,4
Medeni Durum	Evli	297	77,3
	Bekâr	87	22,7
Okul Kademesi	Anaokulu	74	19,3
	İlkokul	160	41,7
	Ortaokul	86	22,4
	Lise	64	16,7
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	67	17,4
	11-20 Yıl	101	26,3
	21-30 Yıl	176	45,8
	31 Yıl ve üzeri	40	10,4

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 34,6'sı kadın, %65,4' ü erkektir. Öğretmenlerin %77,3'ü evli iken %22,7'si bekârdır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademelerine göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların%19,3'ü anaokullarında; %41,7'si ilkokullarda; %22,4'ü ortaokullarda; %16,7'si ise liselerde görev yapmaktadır. Mesleki kıdem açısından bakıldığında ise öğretmenlerin %45,8'i 21-30 yıl arası kıdeme sahip iken %26,3'ü 11-20 yıl arası; %17,4'ü 1-10 yıl arası; %10,4'ü ise 31 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Kayseri ili Merkez ilçelerindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlere, araştırmanın amaçları doğrultusunda bilgi toplamak için ölçekler uygulanmıştır. Veri toplama aracının belirlenmesi aşamasında alan yazın taraması yapılmış, ilgili araştırmalar incelenmiştir. Kullanılan veri toplama aracı iki ölçekten oluşmuş olup ölçekler aşağıda tanıtılmıştır.

### Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek amacıyla Cheney (1982) tarafından geliştirilip Çakınberk, Derin ve Demirel'in (2011) Türkçe'ye uyarladığı, Demirel (2014) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 18 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Demirel (2014) tarafından ölçeğin güvenilirliğine ilişkin olarak ölçeğin geneline ait Cronbach Alpha değeri .94; sosyal kimlik alt boyutunda 0,91; özdeşleşme alt boyutunda 0,89 ve içselleştirme alt boyutunda 0,90 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,91; değeri sosyal kimlik alt boyutu için 0,83; özdeşleşme alt boyutu için 0,93 ve içselleştirme alt boyutu için ise 0,86 olarak hesaplanmıştır.

### Örgütsel İletişim Ölçeği.

Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyini belirlemek amacıyla Celep(2000) tarafından geliştirilen ve Yetim (2010) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan örgütsel iletişim ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 34 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Yetim, (2010) ölçeğin güvenilirliğine ilişkin olarak Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarını bilgilendirmeye yönelik iletişim alt boyutu için 0.84; göreve yönelik iletişim alt boyutu için 0.82; geri bildirim alt boyutu için 0.86; tutum ve davranışa yönelik iletişim alt boyutu için 0.81 ve ölçek geneli için 0.91 olarak hesaplamıştır. Bu çalışma kapsamında örgütsel iletişim ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ölçeğin bilgilendirmeye yönelik iletişim alt boyutu için 0.96; göreve yönelik iletişim alt boyutu için 0.92; geri bildirim alt boyutu için 0.85; tutum ve davranışa yönelik iletişim alt boyutu için 0.81 ve ölçek geneli için 0.97 olarak hesaplanmıştır.

### Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesine geçmeden önce normallik incelemesi yapılmıştır. Gerek betimsel gerekse grafiksel incelemelerde verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüş olup verilerin çözümlemesinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Verilerin çözümlemesinde standart sapma, frekans, yüzde ve aritmetik ortalama hesaplamaları yapılmıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtların bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, görev yaptığı okul türü ve mesleki kıdem) göre analizinde, 5'li derecelendirmeden elde edilen toplam puanlar esas alınmış; ikili karşılaştırmalar için t testi, çoklu karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi ANOVA ve F testi uygulanmıştır. İlişki hesaplamalarında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (r) kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi, t-testi ve varyans analizinde  $\alpha = ,05$ ; ilişki hesaplarında ise  $\alpha = ,01$  olarak alınmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan Kayseri ili merkez ilçelerindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeyleri düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan veri toplama aracına ilişkin verilerin yorumlanmasında Tablo 2'de belirtilen aralıklar dikkate alınmıştır.

Tablo 2.Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim ölçeklerine ilişkin verilerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Seçenekler	Verilen Aralık	Puan Aralığı
Kesinlikle katılmıyorum	1	1.00 – 1.79
Katılmıyorum	2	1.80 – 2.59
Kararsızım	3	2.60 – 3.39
Katılıyorum	4	3.40 – 4.19
Kesinlikle katılıyorum	5	4.20 – 5.00

### BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlar alt problemler doğrultusunda yer verilmiştir.

**Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri nasıldır?**

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik görüşlerine ilişkin elde edilen veriler Tablo 3’te frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri şeklinde verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	N	$\bar{X}$	SS.
Sosyal Kimlik Alt Boyutu	384	3,7292	,68268
Özdeşleşme Alt Boyutu	384	4,0313	,68674
İçselleştirme Alt Boyutu	384	3,6845	,59407
Genel	384	3,7708	,54251

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip olduğu boyut “özdeşleşme” ( $\bar{X}=3,86$ ); en düşük ortalamaya sahip boyutun “içselleştirme” olduğu görülmektedir ( $\bar{X}=3,68$ ). Örgütsel özdeşleşme boyutlarına bakıldığında içselleştirme boyutu için öğretmenlerin algıları ( $\bar{X}=3,68$ ) ile sosyal kimlik algısının ( $\bar{X}=3,72$ ) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplam puanına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ( $\bar{X}=3,77$ ) “katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin t Testi sonuçları

Kaynak		N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	133	3,8617	,40943	382	2,405	,017
	Erkek	251	3,7227	,59637			
Medeni Durum	Evli	297	3,8719	,53349	382	8,174	,000
	Bekâr	87	3,4259	,41898			

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet [ $t_{(382)}=2,405$ ;  $p<0.05$ ] ve medeni durum [ $t_{(382)}=8,174$ ;  $p<0.05$ ] değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları incelendiğinde kadın öğretmenlerin özdeşleşme ortalamalarının ( $\bar{X}=3,86$ ) erkek öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,72$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenlerin görev yaptıkları okulları sahiplenmeleri, desteklemeleri ve benimsemelerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ortalamaları ( $\bar{X}=3,87$ ) bekâr öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ortalamalarından ( $\bar{X}=3,42$ ) daha yüksektir. Bu bulgularla öğretmenlerin medeni durumunun; örgütsel özdeşleşme düzeylerinde önemli belirleyici olduğu söylenebilir. Bekâr öğretmenlerin göreve yeni başlayan ve çoğunlukla ilk atandığı okullarda çalışan öğretmenler olması özdeşleşme algılarının evli öğretmenlerden düşük olmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.



## Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi

Tablo 5. Okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin varyans analizi ANOVA sonuçları

Kaynak		N	$\bar{X}$	SS	F	p
Okul Kademesi	Anaokulu	74	3,9114	,43062	13,536	,000*
	İlkokul	160	3,8167	,32975		
	Ortaokul	86	3,4664	,72842		
	Lise	64	3,9028	,64135		

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği (F=13,536; P<0.05) görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 5.1.'de verilmiştir.

Tablo 5.1. Okul kademesi açısından ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için yapılan TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Okul Kademesi	(J) Okul Kademesi	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
Örgütsel Özdeşleşme	Anaokulu	İlkokul	,09474	,562
		Ortaokul	,44500*	,000
		Lise	,00863	1,000
	İlkokul	Ortaokul	,35026*	,000
		İlkokul	,08611	,675
		Ortaokul	,43637*	,000

Tablo 5.1. incelendiğinde anaokulu, ilkokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerle ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde anaokullarında ( $\bar{X}=3,91$ ), ilkokullarda ( $\bar{X}=3,81$ ) ve liselerde ( $\bar{X}=3,90$ ) görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortaokullarda ( $\bar{X}=3,46$ ) görev yapan öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin varyans analizi ANOVA sonuçları

Kaynak		N	$\bar{X}$	SS	F	p
Kıdem	1-10 yıl	67	3,6169	,33670	20,309	,000*
	11-20yıl	101	3,8119	,49491		
	21-30 yıl	176	3,9192	,60631		
	31 yıl ve üzeri	40	3,2722	,14661		

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği (F=20,309; P<0.05) görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 6.1.'de verilmiştir.

Tablo 6.1. Kıdem değişkeni açısından ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için yapılan TUKEY testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
Örgütsel Özdeşleşme	1-10 yıl	11-20 yıl	-,19497	,070
		21-30 yıl	-,30228*	,000
	11-20 yıl	21-30 yıl	-,10731	,325
		1-10 yıl	-,34469*	,004
	31 yıl ve üzeri	11-20 yıl	-,53966*	,000
		21-30 yıl	-,64697*	,000

Tablo 6.1 incelendiğinde 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerle 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında; 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerle de 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdemleri açısından ortalamalar arasındaki fark incelendiğinde 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ortalamalarının ( $\bar{X}=3,27$ ), 1-10 yıl arası ( $\bar{X}=3,61$ ), 11-20 yıl arası ( $\bar{X}=3,81$ ) ve 21-30 yıl arası ( $\bar{X}=3,91$ ) kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarından düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ortalamaları ( $\bar{X}=3,61$ ), 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ortalamalarından ( $\bar{X}=3,91$ ) anlamlı derecede düşüktür.

#### Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri nasıldır?

Araştırmanın üçüncü alt problemi “öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri nasıldır?” sorusudur. Bu amaca yönelik olarak öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo. 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

	N	$\bar{X}$	SS.
Bilgilendirmeye yönelik iletişim	384	3,9015	,85307
Göreve yönelik iletişim	384	3,9750	,80999
Geribildirim	384	3,8274	,60262
Tutum ve Davranış	384	3,9773	,74242
Genel	384	3,9216	,69591

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun tutum ve davranış alt boyutu ( $\bar{X}=3,9773$ ), en düşük alt boyutun ise geribildirim alt boyutu ( $\bar{X}=3,8274$ ) olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında verilen cevaplara ait ortalamalar 3,80 ve üzerindedir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel iletişim ölçeğindeki maddelere verdikleri cevapların “katılıyorum” seviyesinde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre örgütsel iletişim düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 8’te verilmiştir.

## Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi

Tablo 8. *Cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin t Testi sonuçları*

Kaynak		N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	133	4,1707	,49549	382	5,283	,000
	Erkek	251	3,7895	,74953			
Medeni Durum	Evli	297	4,1029	,62054	382	10,753	.000
	Bekâr	87	3,3026	,57472			

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin cinsiyet [ $t_{(382)}=5,283$ ;  $p<0.05$ ] ve medeni durum [ $t_{(382)}=10,753$ ;  $p<0.05$ ] değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Örgütsel iletişim puan ortalamaları incelendiğinde kadın öğretmenlerin iletişim ortalamalarının ( $\bar{X}=4,1707$ ), erkek öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,7895$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde evli öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları ( $\bar{X}=4,1029$ ) bekâr öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamalarından ( $\bar{X}=3,3026$ ) daha yüksektir. Bu bulgularla öğretmenlerin medeni durumunun; örgütsel iletişim düzeylerinde önemli belirleyici olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 9 da verilmiştir.

Tablo 9. *Okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları*

Kaynak		N	$\bar{X}$	SS	F	p
Okul Kademesi	Anaokulu	74	4,0998	,32569	81,248	,000*
	İlkokul	160	4,1882	,19580		
	Ortaokul	86	3,1153	,83478		
	Lise	64	4,1324	,79613		

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $F=81,248$ ;  $P<0.05$ ) görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 9.1.'de verilmiştir.

Tablo 9.1. *Okul kademesi açısından ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için yapılan TUKEY testi sonuçları*

Bağımlı Değişken	(I) Okul Kademesi	(J) Okul Kademesi	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
Örgütsel İletişim	Anaokulu	İlkokul	-,08847	,656
		Lise	-,03259	,985
	İlkokul	Lise	,05588	,900
		Anaokulu	-,98451*	,000
	Ortaokul	İlkokul	-1,07298*	,000
		Lise	-1,01710*	,000

Tablo 9.1. incelendiğinde anaokulu, ilkokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerle ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin anlamlı şekilde farklılık

gösterdiği görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde anaokullarında ( $\bar{X}=4,09$ ), ilkokullarda ( $\bar{X}=4,18$ ) ve liselerde ( $\bar{X}=4,13$ ) görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin ortaokullarda ( $\bar{X}=3,11$ ) görev yapan öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 10 da verilmiştir.

Tablo 10. *Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları*

Kaynak	N	$\bar{X}$	SS	F	p	
Kıdem	1-10 yıl	67	3,8665	,52534	55,923	,000
	11-20yıl	101	4,2187	,37820		
	21-30 yıl	176	4,0160	,69383		
	31 yıl ve üzeri	40	2,8478	,55265		

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $F=55,923$ ;  $P<0.05$ ) görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçları Tablo 10.1.'de verilmiştir.

Tablo 10.1. *Kıdem değişkeni açısından ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için yapılan TUKEY testi sonuçları*

Bağımlı değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
Örgütsel İletişim	1-10 yıl	31 yıl ve üzeri	1,01876*	,000
		1-10 yıl	,35215*	,001
	11-20 yıl	21-30 yıl	,20265*	,028
		31 yıl ve üzeri	1,37090*	,000
	21-30 yıl	1-10 yıl	,14949	,280
		31 yıl ve üzeri	1,16825*	,000

Tablo 10.1. incelendiğinde 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerle 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında; 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerle 1-10 yıl arası, 21-30 yıl arası ve 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında; 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerle 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdemleri açısından ortalamalar arasındaki fark incelendiğinde 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyi ortalamalarının ( $\bar{X}=3,86$ ) 31 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerden ( $\bar{X}=2,84$ ) yüksek olduğu görülmektedir. 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları ( $\bar{X}=4,21$ ) ise 1-10 yıl arası ( $\bar{X}=3,86$ ), 21-30 yıl arası ( $\bar{X}=4,01$ ) ve 31 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=2,84$ ) kıdeme sahip öğretmenlerden yüksektir. Ayrıca 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları ( $\bar{X}=4,01$ ), 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarından ( $\bar{X}=2,84$ ) anlamlı düzeyde yüksektir.

**Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile örgütsel iletişim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?**

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. *Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişki*

		Örgütsel iletişim
Örgütsel Özdeşleşme	R	,769**
	P	,000
	N	384

Tablo 11 incelendiğinde öğretmen örgütsel özdeşleşme ile örgütsel iletişim düzeyleri arasındaki ilişkilerin düzeyi görülmektedir. Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel iletişim düzeyleri arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki ( $r=0,769$ ) vardır. Öğretmen görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme alt boyutları ile örgütsel iletişim alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon tablosu Tablo 12’te verilmiştir.

Tablo 12. *Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeyleri alt boyutları arasındaki ilişki*

		Örgütsel Özdeşleşme Alt Boyutları			
		Sosyal Kimlik	Özdeşleşme	İçselleştirme	
Örgütsel İletişim Alt Boyutları	Bilgilendirmeye yönelik iletişim	r	,578**	,702**	,508**
		p	,000	,000	,000
	Göreve Yönelik İletişim	r	,612**	,644**	,495**
		p	,000	,000	,000
	Geri bildirim	r	,420**	,831**	,631**
		p	,000	,000	,000
	Tutum ve Davranış	r	,526**	,689**	,609**
		p	,000	,000	,000

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim alt boyutları arasındaki ilişkilerin düzeyi görülmektedir. Buna göre örgütsel iletişim ölçeği alt boyutlarından bilgilendirmeye yönelik iletişim ile örgütsel özdeşleşme alt boyutlarından sosyal kimlik ( $r=0,578$ ) ve içselleştirme ( $r=0,508$ ) alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, özdeşleşme ( $r=0,702$ ) alt boyutu ile yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel iletişim alt boyutlarından göreve yönelik iletişim alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme alt boyutlarından sosyal kimlik ( $r=0,612$ ), özdeşleşme ( $r=0,644$ ) ve içselleştirme ( $r=0,495$ ) alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel iletişim ölçeği alt boyutlarından geri bildirim alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme alt boyutlarından sosyal kimlik ( $r=0,420$ ) ve içselleştirme ( $r=0,631$ ) alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, özdeşleşme ( $r=0,831$ ) alt boyutu ile yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel iletişim alt boyutlarından göreve yönelik iletişim alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme alt

boyutlarından sosyal kimlik ( $r=0,526$ ), özdeşleşme ( $r=0,689$ ) ve içselleştirme ( $r=0,609$ ) alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “katılıyorum” seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin çalıştıkları okulla özdeşleşmiş oldukları, okulun başarılarını kendi başarıları ve başarısızlıklarını da kendi başarısızlıkları olarak benimsedikleri söylenebilir. Argon ve Ekinci'nin (2016) ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “katılıyorum” seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Leblebici'nin (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “katılıyorum” seviyesinde ve normal düzeyde olduğu görülmüştür. Sune, (2016) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin “kesinlikle katılıyorum” seviyesinde olduğu ortaya çıkmıştır. Yıldız (2013) tarafından ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada öğretmenlerin kurumlarıyla orta düzeyde özdeşleştikleri sonucuna ulaşılmıştır. Çakınberk, Derin ve Demirel'in (2011) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetim (2010) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri katılıyorum seviyesinde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte Balcı vd., (2012) tarafından ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri düşük çıkmıştır. Alan yazında yapılmış olan çalışma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin genellikle orta ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi açısından son derece önemlidir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Erdoğan ve Aydın (2013) tarafından öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu bulunmuştur. Akpınar'ın (2014) yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Taşkın (2016), Özgür (2015), Aliyev (2014) ve Çakınberk, Derin ve Demirel'in (2011) yaptıkları çalışmada kadınlarla erkeklerin örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmada evli öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Taşkın (2016) ve Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından yapılan çalışmalarda evli öğretmenlerle bekâr öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademeleri de onların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde etkilidir. Araştırmada anaokullarında, ilkokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin

örgütsel özdeşleşme ortalamaları; 1-10 yıl arası, 11-20 yıl arası ve 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarından düşüktür. Ayrıca 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden anlamlı derecede düşüktür. Erdoğan ve Aydındağ (2013) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre 16 yıl ve üstünde kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algılarından yüksek çıkmıştır. Çakınberk, Derin ve Demirel'in (2011) yaptıkları çalışmada ise az tecrübeli oldukları varsayılan öğretmenlerle fazla tecrübeli oldukları varsayılan öğretmenler arasında ve fazla tecrübeliler yönünde bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca mesleki tecrübe arttıkça özdeşleşmenin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Akpınar (2014) yaptığı çalışmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin uyum ve özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İçselleştirme boyutunda ise mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin içselleştirme boyutuna yönelik puan ortalamalarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Sune, (2016) tarafından okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Taşkın (2016), Özgür (2015), Şahin (2014) ve Yetim (2010) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinde mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin "katılıyorum" seviyesinde olduğu ortaya çıkmıştır. Yıldız'ın (2013) yaptığı çalışma sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişimleri ortalamasının üzerinde çıkmıştır. Benzer şekilde Yetim (2010) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri katılıyorum seviyesinde olduğu saptanmıştır. Bayirli (2012) yaptığı çalışmada ise ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin iletişim düzeylerinin kadın öğretmenlerin iletişim düzeylerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde ettiğimiz bu bulgunun aksine Bayirli'nin (2012) yaptığı çalışma sonucunda kadın öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yetim (2010) tarafından yapılan çalışmada kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerine ilişkin algıları, bilgilendirmeye yönelik iletişim, göreve yönelik iletişim, tutum ve davranışlara yönelik iletişim alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Örgütsel iletişimin, geribildirim alt boyutunda ise; cinsiyet değişkenine göre geribildirim erkek öğretmenler için daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan Demir (2014) tarafından yapılan bir çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel iletişim üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada evli öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamalarının bekâr öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamalarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Anaokullarında, ilkokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyleri ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden yüksektir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyi ortalamaları 31 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerden yüksektir. 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları ise 1-10 yıl arası (, 21-30 yıl arası ve 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden yüksektir. Ayrıca 21-30 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları, 31 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir. Yetim'in (2010) yaptığı araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre iletişim alt boyutlarından bilgilendirmeye yönelik iletişim, göreve yönelik iletişim ve tutum ve davranışlara yönelik iletişim alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamışken geribildirim alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre geribildirim alt boyutunda, mesleki kıdemi 11 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlere göre daha fazla geribildirimde buldukları saptanmıştır. Demir (2014) ve Bayirli (2012) tarafından yapılan araştırmalarda kıdem değişkeninin örgütsel iletişim üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel iletişim düzeyleri arasında yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşme alt boyutları ile örgütsel iletişim alt boyutları arasında pozitif yönde ve çeşitli düzeylerde ilişkiler saptanmıştır. Buna göre örgütsel iletişim ölçeği alt boyutlarından bilgilendirmeye yönelik iletişim ile örgütsel özdeşleşme alt boyutlarından sosyal kimlik ve içselleştirme alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, özdeşleşme alt boyutu ile yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel iletişim alt boyutlarından göreve yönelik iletişim alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme alt boyutlarından sosyal kimlik özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel iletişim ölçeği alt boyutlarından geri bildirim alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme alt boyutlarından sosyal kimlik ve içselleştirme alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, özdeşleşme alt boyutu ile yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel iletişim alt boyutlarından göreve yönelik iletişim alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme alt boyutlarından sosyal kimlik, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yetim (2010) yaptığı araştırmada genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişimleriyle ilgili olarak örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada örgütsel özdeşleşme ile en güçlü ilişkide olan alt boyutun tutum ve davranışlara yönelik iletişim alt boyutu olduğu sonucu çıkmıştır.

#### KAYNAKÇA

- Akıncı, Z.B. (1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim
- Akpınar, A.(2014). *Okullardaki insan ilişkileri düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- 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. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Aşkun, İ.C. (1989). Yönetim-örgüt alanında iletişim kavramının boyutları. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, VII(1), 23-48.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, U. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları*, 2(2), 47-74.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*,(7), 1-30.
- Bambacas, M. ve Patrickson, M. (2008). Interpersonal communication skills that enhance organisational commitment. *Journal of Communication Management*, 12(1):51-72.
- Bayirli, A.(2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik tutumları ve inançları ile örgütsel iletişim düzeylerinin analizi*. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meaning of organizational membership: a field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.
- Demir, K. (2014). *Örgütlerde iletişim yönetimi*. (Ed.: C. Elma ve K. Demir). Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar. Ankara: Anı Yayınları.
- Demir, S. (2014). *Eskişehir ilindeki temel eğitim okulu öğretmenlerinin işbirlikli sorun çözme yaklaşımlarının örgütsel iletişim ile ilişkisi*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, XXVIII (I), 411-444.
- Dutton, Jane E., Dukerich, Janet M. ve Harquail, Celia V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239.
- Erdoğan, M.Y. ve Aydınoğlu, Z. (2013). Öğretmenlerin kurumsal özdeşleşme ve bağlılıklarının algılanan yönetici davranışları açısından incelenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,1(2), 158-153.
- Eren, E.(2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Goodman, M.B. (2000). Corporate communication: The American picture. *Corporate Communications: An Internal Journal*, 5(2), 69-74.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*. İstanbul: Der Yayınevi.
- Karacabey, C.N. ve İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-bir uygulama. *Yönetim*, 20(63), 59-76.
- Kreiner, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- 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.
- Leblebici, E. (2016). *Öğretmen algılarına göre meslek liselerinde örgütsel imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Lewis S, P. ve Goodman H.S. (1995) *Management challenges in the 21st century*. New York: West Publishing CO.
- Loga, A. (2003). *Çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel özdeşleşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: askeri birimlerde bir araştırma*. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Mael, F. 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. 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, 103-123.
- Miller, V.D., Allen, M., Cazey, M.K. ve Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- 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, 492 – 499.
- Özcan, H.U. (2012). Birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun örgütle özdeşleşme ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (29), 25-39.
- Özgür, E.Ö(2015). *Algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

## Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi

- Sune, A. (2016). *Okulyöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Taşkın, S. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile inisiyatif iklimi arasındaki ilişki*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi* 17(2),183-206.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M.K. (2003). *Genel iletişim: Kavramlar ve modeller*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tüzün, İ.K ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Ünüvar, Ş ve Bilge, A. (2009). Örgütsel iletişimin bir unsuru olan örgüt içi iletişimin konaklama işletmelerindeki etkinliği: örnek bir alan araştırması. *Journal of Azerbaijani Studies*, 12(1), 55.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. ve Tissington, P. A. (2005). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Review*, 3(4), 265-283.
- Yetim A. E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldız, K.(2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.
- Yüksel, A.H. (2014). *İletişimin tanımı ve temel bileşenleri*. (Ed.: Uğur Demiray). Etkili iletişim içinde. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

### Extended Abstract

This study aims to analyse teachers' organizational identification and organizational communication levels in terms of gender, marital status, schools levels and seniority variables. Also, it aims to determine the relationship between teachers' organizational identification and organizational communication levels. This study is designed according to relational screening model. The participants of this research are teachers who work in state schools in central districts of Kayseri city (Kocasinan, Melikgazi, Talas, Hacılar and İncesu) in the academic year

2014-2015. Data was collected from 384 teachers through cluster sampling method. In the study, organizational identification scale was used in order to determine teachers' organizational identification levels and organizational communication scale was used in order to determine their organizational communication levels. In data analysis, standard deviation, frequency, percentage and arithmetic mean were calculated. Total points were used in analysing the responses to the questions of the scale in terms of independent variables (gender, marital status, the grade of school being worked and seniority). In analysing the data, t-test was used for dual contrasts; One-way ANOVA was used for multiple contrasts. In calculating the correlation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient was used.

In this study, teachers' organizational identification and communication levels were found at "I agree" level. It was determined that teachers' organizational identification and organizational communication levels showed statistical significance in term of gender, marital status, the grade of school being worked and seniority variables. At the end of the study, it was found out that there was a high-level and positive relationship between teachers' organizational identification and organizational communication levels. The relationship between organization identification sub-dimensions and organizational communication sub-dimensions were found in a positive direction and at various levels.

**Key Words:** Teacher, Organizational Identification, Organizational Communication