



T.C

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE
İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

DOKTORA TEZİ

Erdal YILDIZ

MALATYA, 2024

T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞE
GÖMÜLMÜŞLÜK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

DOKTORA TEZİ

Erdal YILDIZ

Danışman: Prof. Dr. Ali KIŞ
MALATYA, 2024

	KABUL ONAY FORMU	Doküman No	İNÜ-KYS-FRM-142
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ		Yayın Tarihi	19.08.2019
		Revizyon No	
		Revizyon Tarihi	

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ, ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. ALİ KIŞ

HAZIRLAYAN
ERDAL YILDIZ

Jürimiz tarafından 12/06/2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda butez **oybirliği** ile başarılı bulunarak Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı **Doktora** Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvanı Adı Soyadı

İmza

1.Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER

.....

2.Prof. Dr. Emine DURMUŞ

.....

3.Prof. Dr. Ali KIŞ (Danışman)

.....

4.Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR

.....

5.Doç. Dr. Hüseyin AKAR

.....

O N A Y

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve 20..../..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

Doç. Dr. Eyüp İZCİ

Enstitü Müdürü

ONUR SOZU

Prof. Dr. Ali KIŞ'ın danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım **“Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşe Gömülmüşlük Düzeyleri Arasındaki İlişki”** başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Erdal YILDIZ

ONSOZ

Doktora eğitimim ve tez çalışmam süresince, bilgisini ve deneyimini benimle paylaşan, bana yardımcı olup yol gösteren ve desteğini esirgemeyen saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Ali KIŞ'a, tez izleme toplantılarında bulunup bu süreçte bana yardımcı olan hocalarım Prof. Dr. Mehmet ÜSTÜNER'e ve Prof. Dr. EMİNE DURMUŞ'a, saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Araştırmam boyunca bana anlayış ve sabır gösteren, çalışmamın tamamlanmasında büyük emeği olan eşime ve zamanlarından aldığım oğlum ve kızıma sonsuz teşekkürler ediyorum.



ÖZ

ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YILDIZ, Erdal

Doktora, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr Ali KIŞ
Haziran-2024, + sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlükleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmada nicel yöntem seçilmiş olup betimsel, nedensel karşılaştırma ve ilişkisel model kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, Sivas il merkezin kamu okullarında görev yapmakta olan tüm kademelerdeki öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunun belirlenmesi için tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle evrendeki tüm popülasyon yerine 387 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, “İşe Gömülmüşlük Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde normallik testleri yapılmış ve veri setinin normal dağılım sergilediği belirlendiği için parametrik testlerle ilerlenmiştir. Gruplar arası farklılıkların belirlenmesinde ise bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. İki den fazla alt gruplar arasındaki farklılıkları belirlemek için tek yönlü Anova testi kullanılmıştır. Fark testlerinde anlamlı değere ulaşıldığında Bonferroni testi yapılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü tespit etmek için yapısal eşitlik modeli ile yol analizi yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük algılarının orta düzeyinin üzerinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve işe gömülmüşlük

ile ilgili algılarının cinsiyet, kıdem ve okul kademesi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanırken; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyet değişkenine göre erkekler lehine, mesleki kıdem değişkenine göre daha kıdemli öğretmenler lehine ve okul kademesi değişkenine göre ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerden lise kademesinde görev yapan öğretmenler lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüştükleri arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiş olup öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve işe gömülmüştükleri üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına dayanarak öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüştük algılarını destekleyen etkenlere yönelik iyileştirmeler yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme, İşe Gömülmüştük, Öğretmenler.

ABSTRACT

THE RELATIONS BETWEEN THE LEVELS OF QUALITY OF WORK LIFE,
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND JOB EMBEDDEDNESS
ACCORDING TO TEACHERS' PERCEPTIONS

YILDIZ, Erdal

PhD, Inonu University Institute of Educational Sciences
Department of Educational Administration

Supervisor: Prof.Dr. Ali KIŞ
June-2024, + pages

The aim of this research is to examine the relationships between teachers' quality of work life, organizational identification, and job embeddedness. A quantitative method was chosen for the research, and a descriptive, causal comparative, and relational model was employed. The population of the research consists of teachers at all levels working in public schools in the city center of Sivas. Stratified sampling method was used to determine the research sample group, reaching 387 individuals instead of the entire population. The data for the research were obtained using the "Quality of Work Life Scale," "Organizational Identification Scale," and "Job Embeddedness Scale." Normality tests were conducted in the data analysis, and since it was determined that the data set exhibited a normal distribution, parametric tests were used. The independent samples t-test was applied to determine differences between groups, and one-way ANOVA test was used to identify differences between more than two subgroups. When a significant value was reached in the difference tests, the Bonferroni test was performed. In the study, Pearson correlation coefficient was calculated to determine the level of relationship between variables. Path analysis was conducted using structural equation modeling to determine the mediating role of organizational identification in the relationship between teachers' quality of work life and job embeddedness.

As a result of the analyses, it was found that teachers' perceptions of quality of work life, organizational identification, and job embeddedness were above the medium level. In the research findings, it was determined that teachers' perceptions of quality of

work life and job embeddedness did not create a statistically significant difference according to gender, seniority, and school level variables. However, it was observed that teachers' organizational identification perceptions differed significantly in favor of men according to the gender variable, and in favor of more senior teachers according to the professional seniority variable. According to the school level variable, it was observed that there was a significant difference in favor of the teachers working at the secondary school and high school levels in favor of the teachers working at the high school level.. In the study, it was determined that there was a positive relationship between teachers' quality of work life, organizational identification, and job embeddedness, and it was concluded that organizational identification played a mediating role on teachers' quality of work life and job embeddedness.

Based on the research results, it is recommended that improvements be made towards the factors that support teachers' perceptions of quality of work life, organizational identification, and job embeddedness.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Identification, Job Embeddedness, Teachers.

İÇİNDEKİLER

ONUR SOZU	2
ONSOZ	3
ÖZ	4
ABSTRACT	6
İÇİNDEKİLER	8
TABLolar LİSTESİ	13
ŞEKİLLER LİSTESİ	16
KISALTMALAR LİSTESİ	17
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	8
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	11
1.5.Araştırmanın Varsayımları	11
1.6.Tanımlar	11
BÖLÜM II	12
KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	12
2.1.Kuramsal Bilgiler	12
2.1.1.İş Yaşam Kalitesi Kavramı	12
2.1.1.1.İş Yaşam Kalitesinin Yapısı	14

2.1.1.1.1.İş ve Kariyer Memnuniyeti	17
2.1.1.1.2.Genel İyi Olma Hali.....	18
2.1.1.1.3. İş Kontrol Edebilme.....	18
2.1.1.1.4.İş Yaşamında Stres.....	19
2.1.1.1.5. Çalışma Koşulları	19
2.1.1.1.6. Aile-İş Yaşamı Dengesi	20
2.1.1.2. İş Yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar	21
2.1.1.3. Öğretmenler İçin İş Yaşam Kalitesinin Önemi.....	23
2.1.2.Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	25
2.1.2.1.Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri	28
2.1.2.1.1.Sosyal Kimlik Teorisi	28
2.1.2.1.2.Kendini Sınıflandırma Teorisi	30
2.1.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	31
2.1.2.2.1.Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli.....	31
2.1.2.2.2.Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli.....	33
2.1.2.2.3.Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	34
2.1.2.3.Örgütsel Özdeşleşme Boyutları	35
2.1.2.4.Öğretmenler İçin Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	37
2.1.3.İşe Gömülmüşlük Kavramı	39
2.1.3.1.İşe Gömülmüşlüğü Boyutları.....	41
2.1.3.1.1.Bağlantılar boyutu.....	43
2.1.3.1.2.Uyum boyutu	43
2.1.3.1.3.Feda edilenler boyutu.....	44
2.1.3.2.İşe Gömülmüşlükle İlişkili Kavramlar	45
2.1.3.2.1.İş tatmini (İş memnuniyeti).....	45
2.1.3.2.2.Örgütsel bağlılık	46

2.1.3.2.3.İşe adanmışlık	47
2.1.3.2.4.İşten ayrılma niyeti	49
2.1.3.2.5.İş yaşam kalitesi	50
2.1.3.2.6.İşkoliklik	51
2.1.3.3.İşe Gömülmüşlüğü Etkileyen Faktörler	54
2.1.3.4. İşe Gömülmüşlüğü Öğretmenler ve Örgüt Açısından Önemi	56
2.1.4.İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Gömülmüşlük İlişkisi	60
2.2.İlgili Araştırmalar	62
2.2.1.İş Yaşam Kalitesiyle İlgili Araştırmalar	62
2.2.2.Örgütsel Özdeşleşmeyle İlgili Araştırmalar	66
2.2.3.İşe Gömülmüşlük İlgili Araştırmalar	72
BÖLÜM III	79
YÖNTEM	79
3.1.Araştırmanın Modeli	79
3.1.1.Betimsel Model	79
3.1.2. Nedensel Karşılaştırma Modeli	79
3.1.3. İlişkisel Araştırma	80
3.1.4. Yapısal Eşitlik Modeli	80
3.2.Evren ve Örneklem	83
3.3. Veri Toplama Araçları	85
3.3.1 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	85
3.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	86
3.3.3.İşe Gömülmüşlük Ölçeği	87
3.3.3.1. Ölçek Geliştirme Çalışma Grubu	89
3.3.3.2. Madde Havuzunun Oluşturulması	90
3.3.3.3.Açımlayıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Bulgular	91

3.3.3.4.Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	94
3.3.3.5.Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular	99
3.3.3.6. Ölçekteki Maddelerin Ayırt Edicilik Özelliğine İlişkin Bulgular	99
3.4.Verilerin Analizi	102
BÖLÜM IV	106
BULGULAR.....	106
4.1.Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	106
4.2.İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	106
4.2.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	107
4.2.2.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	108
4.2.3.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre İş yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	110
4.3.Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	112
4.4.Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	113
4.4.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşmelerine İlişkin Bulgular	113
4.4.2.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	113
4.4.3.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular	114
4.5.Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	115
4.6.Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	116
4.6.1.Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Öğretmen işe Gömülmüşlük Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	116
4.6.2.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen işe Gömülmüşlük Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	117

4.6.3.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre Öğretmen işe Gömülmüşlük Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	119
4.7.Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	121
BÖLÜM V	130
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	130
5.1.Sonuç	130
5.1.1.Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç.....	130
5.1.2.İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç	132
5.1.3.Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç	135
5.1.4.Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç.....	137
5.1.5.Beşinci Alt Amaca İlişkin Sonuç.....	139
5.1.6.Altıncı Alt Amaca İlişkin Sonuç.....	141
5.1.7.Yedinci Alt Amaca İlişkin Sonuç	143
5.2.Öneriler	147
5.2.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	147
5.2.2.Araştırmacılar İçin Öneriler.....	150
KAYNAKÇA.....	151
Ek1 Veri Toplama Formu	177
EK 2 İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Etik Kurulu Onayı	181
EK 3 Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Uygulama İzni	182

TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1 İş Yaşam Kalitesinin Yapısını Oluşturan Davranışsal Boyutlar	16
Tablo 2 İşe Gömülmüşlüğü Boyutları	42
Tablo 3 İşe Gömülmüşlüğü Etkileyen Faktörler.....	56
Tablo 4 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı Sivas Merkez İlçesindeki Resmi Okullara İlişkin Bilgiler	83
Tablo 5 Katılımcılara ait Demografik Bilgiler	84
Tablo 6 İşe Gömülmüşlük Ölçeği Geliştirme Aşamasındaki Çalışma Grupları.....	89
Tablo 7 İGÖ Ölçeği AFA Göstergeleri.....	91
Tablo 8 İGÖ Ölçeği İçin Faktör Özdeğerleri ve Açıklanan Varyans Oranları	92
Tablo 9 İGÖ'ye ilişkin AFA sonuçları	93
Tablo 10 İGÖ'nin Birinci Düzey DFA ile Hesaplanan Uyum İyiliği Değerleri	95
Tablo 11 İGÖ'nin İkinci Düzey DFA ile Hesaplanan Uyum İyiliği Değerleri	97
Tablo 12 İGÖ'nün Boyutlarının Madde Toplam Korelasyonları ve Üst %27 ve Alt %27'lik Grupların Puan Ortalamaları Arasındaki Farklara İlişkin Bağımsız Örneklemeler için t-testi Sonuçları	100
Tablo 13 Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	102
Tablo 14 Öğretmenlerin İş yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Gömülmüşlükleri Arasındaki ilişki Sonuçları	104
Tablo 15 Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin VIF ve Tolerans Değerleri	105
Tablo 16 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Betimsel istatistikler	106

Tablo 17 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	107
Tablo 18 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları	108
Tablo 19 Öğretmen İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Anova Sonuçları	111
Tablo 20 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler	112
Tablo 21 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları	113
Tablo 22 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	114
Tablo 23 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Okul Kademesine Göre Anova Sonuçları.....	114
Tablo 24 Öğretmen İşe Gömülmüslük Ölçeği ve Alt Boyutlarına Betimsel İstatistikler	115
Tablo 25 Öğretmen İşe Gömülmüslük Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	116
Tablo 26 Öğretmen İşe Gömülmüslük Ölçeği ve Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları	117
Tablo 27 Öğretmen İşe Gömülmüslük Ölçeği ve Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Anova Sonuçları	119
Tablo 28 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesinin İşe Gömülmüslüğe Olan Etkisinin Sonuçları	122
Tablo 29 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerinin, Örgütsel Özdeşleşmeye Olan Etkisinin Sonuçları	123
Tablo 30 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmesinin, İşe Gömülmüslüğe Olan Etkisinin Sonuçları	124
Tablo 31 Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeks Değerleri	126
Tablo 32 Bağımlı, Bağımsız ve Aracı Değişken Arasındaki Yapısal Modele İlişkin Tahmin Değerleri.....	127

Tablo 33 Araştırma Modeline İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	128
Tablo 34 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri ile İşe Gömülmüslük Arasında Olan İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisinin Değerlendirilmesi (Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Aracılık Etkisi).....	128
Tablo 35 Araştırmadaki hipotezlere ilişkin bulgular	129



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Araştırmanın Modeli.....	83
Şekil 2 1.Düzy DFA'ya İlişkin Madde-Örtük Değişken ve Örtük Değişkenler Arasındaki Standardize Edilmiş Katsayıları Gösteren Yol Şeması	96
Şekil 3 2.Düzy DFA'ya İlişkin Madde-Örtük Değişken ve Örtük Değişkenler Arasındaki Standardize Edilmiş Katsayıları Gösteren Yol Şeması	98
Şekil 4 Araştırmanın Modeli.....	121
Şekil 5 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Gömülmüşlükleri Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yol Diyagramı.....	123
Şekil 6 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yol Diyagramı	124
Şekil 7 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri ile İşe Gömülmüşlükleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yol Diyagramı	125
Şekil 8 Öğretmenlerin İş Yaşam kalitesi ile İşe gömülmüşlük Arasındaki İlişkide Örgütsel özdeşleşmenin Aracılık rolünü gösteren Yol Diyagramı Sonuçları.....	127

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index- Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
CFI	: Comparative Fit Index - Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DFA	: Doğrulamalı Faktör Analizi
GFI	: Goodness of Fit Index - Uyum İyiliği İndeksi
İGÖ	: İşe Gömülmüşlük Ölçeği
İYKÖ	: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
NFI	: Normed Fit Index - Normlaştırılmış Uyum İndeksi
NNFI	: Non-Normed Fit Index - Normlaştırılmamış Uyum İndeksi
ÖÖÖ	: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation - Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual - Standart Ortalama Hataların Kare Kökü
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Gelişen teknolojiyle birlikte değişen bakış açısı; örgütlerde yenilik, yenilikçilik, etkililik, nitelikli olmak gibi çıktıları görünür hale getirmiş ve bu görünürlük çalışanların sahip olduğu niteliklerin örgüt için bir ihtiyaç olduğunu hissettirmiştir. Çalışan, örgütün hedeflerine ulaşmasında kritik faktörlerden birisini temsil etmekle beraber örgütün etkililiğinde de önemli bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda örgüt, varlığı üzerinde belirleyici bir rolü olan insan unsuruna odaklanmak durumundadır.

İnsan kaynakları her örgüt için önemli ve stratejik kaynaklar olarak kabul edildiğinden (Kim ve Lee, 2015) örgütlerin başarısı, insan kaynaklarının etkin ve verimli kullanımına dayalı olarak görülmektedir. İnsan kaynaklarının en verimli şekilde kullanılması için uygun prosedürlerin, uygulamaların ve yapıların daha geniş bir şekilde tanınmasına artan bir ihtiyaç vardır (Parvar ve diğerleri, 2013). Dolayısıyla örgütün amaçlarına ulaşması, örgütsel vizyon ve misyonun uygulanması ve insan kaynaklarından yararlanabilmesi için tanımlanan olumlu koşulları oluşturması ve sürdürmesi gerekmektedir. İnsan unsuru üzerinde etki gücü yüksek olan olumlu koşullarından biri de iş yaşam kalitesidir (Gümüş ve diğerleri, 2013; Parveen ve diğerleri, 2017; Torlak, 2019).

Literatür incelendiğinde iş yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmürlük gibi olumlu sonuçları beraberinde getirdiği; işten ayrılma niyeti, tükenmişlik gibi örgüt ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkisi olan sonuçları azalttığı yönünde kanıtlara rastlanmaktadır (Donalson, 2000; Kanten, 2014; Pedler ve diğerleri, 2001; Pfeffer, 2004). İş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti, devamsızlık, duygusal tükenme gibi olumsuz duyguların yerine hem örgüt hem de çalışan için olumlu çıktıları desteklediği belirtilir (Nair, 2013). Ayrıca iş yaşamı kalitesi, sağlık ve güvenlik konuları, parasal ve parasal olmayan faydalar,

Çalışanlar arasındaki ilişkiler ve gelişim fırsatları gibi çalışma koşullarını, çalışanlara saygılı bir şekilde davranılmasını sağlayan yönetim biçimlerini içermektedir (Tabassum ve diğ erleri, 2011). Bu bağlamda örgütsel faaliyetler ve çalışanlar üzerinde önemli etkisi bulunan iş yaşam kalitesinin insan odaklı faaliyetler planlayan ve amacı, topluma nitelikli bireyler kazandırmak olan eğitim kurumları için de oldukça önem taşıdığı belirtilebilir.

Eğitim vizyonu gereği öğretmenler, eğitim- ğretim faaliyetlerinin temelinde çağın ihtiyaçlarına cevap verebilecek bilgi, beceri, donanıma sahip bireyler yetiştirmelidir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018). Eğitimde baş aktör olarak nitelendirilen öğretmenlerin, bireylerin yetiştirilmesinde üstlendikleri sorumlulukları yerine getirebilmesi, pozitif duygulara sahip olma düzeyiyle ilişkilendirilebilir. Eğitim alanında yapılan araştırma sonuçları, iş yaşam kalitesinin pozitif duyguların oluşmasına ve desteklenmesine katkı sağladığına ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır (Deveci, 2021; Elmas, 2021; Ilgan ve diğ erleri 2015; Koyuncu, 2021; Taghavi ve diğ erleri, 2016).

Öğretmenlerin eğitim örgütünün amaç ve kazanımlarını gerçekleştirirken işlerinden tatmin olmaları, tükenmişlik duygusuna kapılmamaları, meslektaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirmeleri,  ğrenci ve velilerle etkin iletişim kanallarını kullanmaları, mesleklerine bağlı olmaları beklenir (İsmetoğlu, 2017). Toulabi ve diğ erleri, (2013) İş yaşam kaliteleri yüksek düzeyde olan örgütlerde çalışanların görev ve sorumluluklarını üst düzey görev bilinciyle yerine getirdiklerini belirtmektedir. Diğ er bir ifadeyle çalışanlar, örgütün hedeflerini benimseyerek bu doğrultuda yapılması gerekenlere odaklanmakta ve örgütüyle özdeşim kurmaktadır.

Sosyal kimlik teorisi içerisinde geçen özdeşleşme; grup içi dinamikleri, gruptaki ilişkileri esas almaktadır (Sökmen, 2019). Örgütsel  zdeşleşmenin temelini oluşturan sosyal kimlik teorisine göre çalışanın amaç ve hedefleri ile örgüt amaç ve hedefleri arasındaki uyum, örgütsel  zdeşleşmenin ifade biçimi olarak belirtilebilir (Sökmen ve diğ erleri, 2015). Örgütsel  zdeşleşme, çalışanın  rg t  benimsemesi, özümsemesi kendi ile bir tutması olarak da açıklanabilir (Carmel ve diğ erleri, 2007). Kavram, belli bir kimlik ya da kimlikler dizgesine bağlılığı da karşılamaktadır (Bartels, 2006).

 rg t yle arasında güçlü bir özdeşim geliştiren çalışanla ilgili olarak; duygusal anlamda o örgütte olmaktan mutlu olduğu, örgütte uzun süre çalışmak istediği, iş tatmin düzeyinin yüksek olduğu, işten ayrılma niyetinin düşük, rol fazlası davranış üretme

eğiliminin fazla olduğu ifade edilmektedir (Riketta, 2005). Özdeşleşmenin insanların mevcut durumlarını nasıl yorumladıklarını düzenlediği iddiası öne sürülmektedir (Bagger ve diğerleri, 2008). Bu iddiayı destekleyen bir araştırmaya göre örgütleriyle özdeşleşen çalışanların örgütlerinin olumlu özellikleriyle kendi özellikleri arasında benzerlik kurarak örgütlerini olumlu bir perspektiften algıladığı ve bu doğrultuda örgüte uyumlu davranışlar geliştirdiği; örgütleriyle özdeşleşmeyenlerin ise örgütü olumsuz bir şekilde algıladığı, kendilerini örgütten ayırmaya çalıştıkları yönünde kanıtlara ulaşılmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004). Yurt içi literatürde de örgütüyle özdeşleşen çalışanın davranışlarını düzenlediği yönünde destekleyen kanıtlar görmek mümkündür. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve kendilerini işe verme düzeylerini inceleyen Koyuncu (2018), öğretmenlerin örgütleriyle yüksek düzeyde özdeşleşme gerçekleştirdikleri için kendilerini işe verme düzeylerinin de yüksek olduğunu kanıtlamıştır. Eğitim örgütlerinde örgütsel özdeşleşme ve kimlik algısı geliştiren öğretmenlerin sistemin en önemli girdilerini temsil ettiği başka bir araştırmada dikkat çeken önemli bir sonuçtur. Ayrıca aynı araştırmada yüksek özdeşleşme düzeyinin öğretmenlerde öğretme ve öğrenme motivasyonu sağladığı, mesleki anlamda profesyonel gelişim gerçekleştirmeleri konusunda teşvik edici olduğu yönünde ulaşılan kanıtlar da önem arz etmektedir (Yaykiran, 2020). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin öğretmen için içsel ve dışsal yönden olumlu sonuçlar ortaya çıkaran itici bir güç olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin olumlu davranışları etkilediği yönünde sıralanan araştırma sonuçlarına (Bagger ve diğerleri, 2008; Koyuncu, 2018; Kreiner ve Ashforth, 2004; Riketta, 2005; Yaykiran, 2020) ek olarak iş yaşam kalitesinin sonuçlarının çalışanlar tarafından algılanması açısından örgütsel özdeşleşmenin aracı rol üstlenebileceği belirtilebilir. Nitekim Rousseau(1998), örgütsel özdeşleşmeyi kişisel farkındalık olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda bireylerin örgütleriyle özdeşleşim kurması, onlarda kişisel farkındalık oluşturmaktadır denilebilir. Kişisel farkındalığın kapsamı, çalışanın bulunduğu ortamın koşulları, iş arkadaşlarıyla geliştirdiği ilişkiler, işin sağladığı maddi ve manevi getiriler olarak belirtilmektedir (Rousseau, 1998). Dolayısıyla kişisel farkındalığı oluşturan birey, örgütün kendisine sağladığı kazanımları bilmektedir ve örgütten ayrıldığında neleri feda edeceğinin de farkındadır.

Kişisel farkındalıkta öne çıkan kavramları; bireylerin işle ilgili bağlantıları, uyumu ve işi bıraktığında neleri feda edebileceği (feda edilenler) şeklinde belirtmek

mümkündür. Bu kavramlar aynı zamanda işe gömülme ile ilgili görüşlerde de ortaya konulmuş ve işe gömülme literatüründe gömülmüşlüğü'nün bileşenleri olarak açıklanmıştır (Holtom ve Inderrieden, 2006a; Lee ve diğerleri, 2004; Mitchell ve diğerleri, 2001). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin bireylerde kişisel farkındalık anlamına geldiği ve bu kazanımın da örgütler için önemli bir davranış biçimi olarak tanımlanan (Mitchell ve diğerleri, 2001) işe gömülülüğün yapısında bulunduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme gerçekleştirmiş bir bireyin işe gömülü olma davranışını daha kolay gerçekleştirebileceği savunulabilir.

İşe gömülmüşlük ile ilgili kavramsal temellere bakıldığında belirli bir gömülülük türü olarak bir kişinin bir iş ve kuruluşla ilişkisini etkileyen çok çeşitli faktörleri açıklayan bir yapı ortaya çıkmaktadır. Teori, Mitchell ve diğerleri (2001) tarafından işten ayrılma davranışını daha iyi açıklamak için geliştirilmiştir. Yerleşik olma hissine, işe “sıkışmışlığa” ya da “bireyin içinde sıkışıp kalabileceği bir ağ veya ağa” atıfta bulunulmuştur (Mitchell ve diğerleri, 2001). İşe gömülmüşlük teorisinde Mitchell ve diğerleri (2001) “çalışanı elde tutma üzerindeki etkilerin geniş bir kümesi” tanımlamasına giderek insanları örgütte kalmaya ve en iyi performanslarını göstermeye teşvik eden çok çeşitli iç ve dış uyaranlara işaret etmiştir (Murphy ve diğerleri, 2013).

İşe gömülmüşlük; kişinin başkalarıyla olan bağlarını, kuruluş ve toplumla uyumunu ve kişinin işinden ayrıldığında neleri feda edeceğini açıklar. Dolayısıyla teoride öne çıkan görüşler üç boyutta açıklanır: bağlantılar, uyum ve feda edilenler (Holtom ve Inderrieden, 2006a; Lee ve diğerleri, 2004; Mitchell ve diğerleri, 2001). Holtom ve diğerleri (2006b) toplumdaki aile ve diğer sosyal kurumların, bireyler ve onların karar vermeleri üzerinde doğrudan etkileri olduğunu savunmaktadır. Bu koşullar altında, kuruluştaki ve topluluktaki daha fazla bağlantı, yüksek işe gömülmüşlük seviyelerine atıfta bulunur. Uyum boyutuyla ilgili Mitchell ve diğerleri (2001), bireyin kendini işine, iş arkadaşlarına ve iş kültürüne ne kadar uygun hissederse, işten ayrılma oranının o kadar düşük olduğunu öne sürmüştür. Çalışanlar, kişisel değerleri, gelecek planları, işinin talepleri ve kurum kültürünün uyumlu olması durumunda işlerine yüksek oranda gömülürler (Holtom ve diğerleri, 2006b). Uyum olmadığında ise bireylerin işlerine gömülü olmadığı sonucuna ulaşılır. Feda edilenler boyutunda bireyler, işlerinden ayrıldıklarında ne kaybedeceğinin farkındadır ve taşınabilir olmayan faydaları kaybetmemek için işlerine gömülürler (Mitchell ve diğerleri 2001).

İşe gömülmüşlük ya da işe gömülü olma durumu ile ilgili çalışmalarda kavram, bazı kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Bu ilişki işe gömülmüşlük kavramının diğer kavramlarla benzerliğini açıkladığı gibi farklılıklarının anlaşılmasını da mümkün kılmaktadır. İşe gömülmüşlük kavramının ilişkili olduğu kavramlardan iş tatmini kavramı, çalışanın işinden elde ettiği maddi ve manevi mutluluk olarak açıklanır (Eren, 2017). Bu açıklamadan hareketle iş tatmininde işe odaklanıldığı belirtilebilir ancak işe gömülmüşlükte iş ve iş dışı unsurlar birlikte değerlendirilmektedir.

İşe gömülmüşlük ile ilişkilendirilen bir diğer kavram örgütsel bağlılık kavramıdır. Bu kavram, “İşgörenin çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda işgörenin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu” şeklinde açıklanmaktadır (Gürbüz, 2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarında işle ilgili faktörlere odaklanma söz konusuysa; işe gömülmüşlük kavramında işle birlikte sosyal konular da önem arz etmektedir (Crossley ve diğerleri, 2007). İşe gömülmüşlük teorisinde, geniş bir küme ifadesiyle işe devamlılığı destekleyen tüm faktörlerin kavram kapsamında olduğu anlatılmaktadır. Örgütsel bağlılıkta vurgulanan fedakarlık ile işe gömülmüşlük teorisinde bir boyut olarak incelenen fedakarlığın yönünün farklı olması da bu iki kavram arasındaki sınıra işaret etmektedir. Örgütsel bağlılıkta, çalışanların örgüt için ne feda edeceği üzerinde durulur; işe gömülmüşlükte çalışanın örgütten ayrılması halinde feda ettikleri açıklanmaktadır (Gökaslan, 2018).

İşe gömülmüşlük kavramıyla güçlü bir benzerlik olduğunu düşündüren adanmışlık kavramı, yaygın bilişsel duruma odaklanan, dinçlik, kendini verme ve özümseme bileşenleriyle karakterize edilen zihinsel bir durumdur (Schaufeli ve diğerleri, 2002). İşe gömülmüşlük ise köklü değişimlere, anlık şoklara sebep olan çok faktörlü bileşenlerin kombinasyonudur. İşe adanmışlık kavramında birey, benliğini işine verir ve kendini işine adar; işe gömülü bir birey hem iş hem de sosyal açıdan kendini işte kalmaya iten faktörlerin etkisine odaklanır. İşe gömülü olma örgütsel ve sosyal faktörler ön planda olduğu için işe gömülmüşlüğü bir bütün olarak bakılmalıdır (Crossley ve diğerleri, 2007; Hallbesleben ve Wheeler, 2008; Mitchell ve diğerleri, 2001; Ng ve Feldman, 2010).

İşe gömülü olma ile işten ayrılma arasında farklılık yönünden güçlü bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. İşe gömülme teorisi, işten ayrılma karşısı olarak geliştirilmiştir.

Bu durum işe gömülülük ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiye dikkat çeker. İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgütten ayrılma düşüncesinde olduğunu açıklamaktadır (Long ve diğerleri, 2012). İşten ayrılma niyetinin taklit edilebilir olması ve diğer çalışanları etkilemesi halinde çalışan devir hızının artması söz konusu olur ki bu durum örgütler için önemli bir tehdittir. İşe gömülü çalışanların kendilerini işte alıkoymaları için bağlantılar, uyum ve feda edilenler boyutlarıyla birleşik ve geniş bir ağ oluşturmaları, işten ayrılma niyetinin oluşmaması için bir kalkan görevi görmektedir (Gökaslan, 2018).

Araştırmalarda rastlanılan işkolik olma davranışıyla işe gömülmüşlük davranışı ilk bakışta birbirine benzer kavramlar olarak algılansa da iki kavram arasında oldukça belirgin farklar vardır. İşkolik olma, bireyin iç ve dış güçler tarafından aşırı ve zorunlu olarak çalışmaya yönlendirilmesidir (Schaufeli ve diğerleri, 2008). İşkoliklik, söz konusu kişi ve ona en yakın kişiler için çelişkili psikolojik, fiziksel ve sosyal etkilere/sonuçlara sahip olabilir. Ayrıca çalışma ortamını da olumsuz etkileyebilir. Çoğu çağdaş tanıma göre işkolizm, yüksek iş yatırımı, uzun çalışma saatleri, beklentilerin ötesinde çalışma ve her şeyi tüketen bir işe takıntıdan oluşan sürekli bir örüntü olarak tanımlanır (Griffiths, 2011; Ng, Sorensen ve Feldman, 2007). Tanımdaki ayrıntılar, işe gömülmüşlük temelindeki mantıktan çok farklıdır. İşe gömülmüşlükte birey, iç ve dış bileşenlerin farkına varır ve kendi isteği doğrultusunda iç ve dış bileşenlerden oluşan kombinasyon içerisinde yer almak ister. Bağlılığını yapılandırırken hem iş hem toplumsal yönü dikkate alarak kuvvetli bir ilişki geliştirir. İşe gömülü olma durumunda uyum oldukça önemsenir. Uyum sağlamanın temelinde bireyin kurmaya çalıştığı denge, gömülü biçimdedir ve birey, denge sağlamak için uyumlu olmaya çalışır. İşkoliklik kavramındaki temeller, psikolojik çelişkilerle örülüdür ve bireyin uyumundan ziyade tek tarafa ağırlık verme biçiminde dengesizliği ortaya çıkarmakta ve bireyin yaşamında çatışmalara yol açmaktadır. İşkolik tanımında özellikle belirtilen “her şeyi tüketme” ifadesiyle bireyin iş dışındaki her şeyden vazgeçmesi açıklanırken (Griffiths, 2011); işe gömülü olma teorisinde geçen “bir ağa sıkışıp kalma” ifadesiyle örgütte kalmaya ve en iyi performanslarını göstermeye teşvik eden birleşik güçler anlatılmaktadır (Murphy ve diğerleri, 2013). Dolayısıyla işe gömülü olma kavramında çalışanı işte kalması için itici olumlu güçler devredeyken işkoliklik tanımında olumsuz bir anlamla örülü zorunluluk hali dikkat çekmektedir.

İşe gömülmüşlük kavramının diğer kavramlarla ilişkisinde işe gömülmüşlüğü teorik temellerini ifade eden iç ve dış faktörlerin bireyi işte kalmaya sevk etmesi durumu, ayırt edici en önemli özellik olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda iç ve dış faktörler yönüyle bireyleri işte kalmaya sevk eden gömülü figürlerin açıklanması ve bu doğrultuda gömülü figürler desteklenerek işe gömülme davranışlarının artırılması önem arz etmektedir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında yurt içinde eğitim örgütlerinde işe gömülü olma davranışının yalnızca bir araştırmada incelendiğine rastlanmıştır (Gökaslan, 2018). Yurt dışı literatürde eğitim örgütlerinde işe gömülmüşlük davranışının farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Amoah ve diğerleri, 2021; Rajappan ve diğerleri, 2017; Sudibjo ve Suwarli, 2020; Sun ve Huang, 2020; Watson ve Buchanan, 2016; Watson, 2018). Gerek yurt içi literatürde gerekse yurt dışı literatürde eğitim örgütünde işe gömülmüşlük araştırmalarının belli çıkarımlara ulaşılmasını sağlayacak yeterlilikte olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde öğretmenlerin işe gömülmüşlük davranışlarının belirlenmesi bir ihtiyaçtır denilebilir. Ayrıca alanda yapılan araştırmalarda örgüt ve çalışanlar için başarılı çıktılar alınmasını destekleyen iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük kavramlarının arasındaki ilişkiye değinen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu üç kavramın birbiriyle ilişkisi ya da birbiri üzerindeki etkisinin belirlenmemiş olması alandaki boşluğa işaret etmektedir. Bundan dolayı bu araştırma “Kamu okullarındaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük arasında anlamlı bir ilişki var mıdır” sorusuna odaklanmıştır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı MEB’e bağlı kamu okullarındaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük ilişkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçlarında şu sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri nedir?”

2. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri;

- a. Cinsiyet ,
- b. Kıdem ,

- c. Okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. **“Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri nedir?”**
4. **Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri;**
- a) “Cinsiyet
- b) “Kıdem
- c) “Okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”
5. **“Öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeyleri nedir?”**
6. **Öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeyleri;**
- a) Cinsiyet
- b) Kıdem
- c) Okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”
7. **“Öğretmenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük düzeyleri arasındaki ilişki nedir?”**
- Bu alt amaca ilişkin test edilmek üzere önerilen hipotezler aşağıdaki gibidir.
- Hipotez 1: “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.”
- Hipotez 2: “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.”
- Hipotez 3: “Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.”
- Hipotez 4: “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüşlük arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.”

1.3. Araştırmanın Önemi

Topluma nitelikli bireylerin yetiştirilmesinde aktif rol üstlenen öğretmenlerin kendisinden beklenen sorumlulukları yerine getirmesi için stres oluşturan ve tükenmişlik hissi yaşatan yıpratıcı duygulardan uzak kaliteli bir yaşam deneyimlemesi önem arz etmektedir. Ancak yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyleri orta düzeyde tespit edilmiştir (Çiçek, 2021; Deveci, 2021; Hans ve diğerleri, 2015; Ilgan ve diğerleri, 2015; Kösterelioğlu, 2011; Swathi ve Reddy, 2016; Yılmaz,

2019). Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırdığı ileri sürülen değişkenlerle ilgili yapılan araştırmalar önem arz etmektedir denilebilir. Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmürlük değişkenlerinin iş yaşam kalitesiyle pozitif yönde ilişkili olacağı ileri sürülmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin farkındalıklarının artırılması ve örgütte kendilerini nasıl tanımladıklarının anlaşılması için özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir. Ancak alan yazın incelendiğinde Soybalı ve Akerik (2022) çalışması dışında iş yaşam kalitesi ve örgütsel özdeşleşmenin birlikte incelendiği bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Bu araştırma otel çalışanları örnekleminde yürütülmüş bir araştırmadır. Dolayısıyla öğretmenler örnekleminde iş yaşam kalitesi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin ele alındığı lisansüstü araştırmaya rastlanmamaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırmada bu iki değişkenin öğretmenler örneklemini üzerinden incelenmesi önemlidir.

Öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin incelendiği araştırmaların sonuçlarında olumlu düzeyde tespit edilen sonuçlar rapor edilmiştir (Koptagel Çeltekin, 2021; Nartgün ve Taşkın, 2017; Paksoy, 2021; Terzi ve diğerleri, 2017; Özbaş, 2020; Yaykiran, 2020). Bu sonuca göre öğretmenlerin kendilerini örgütsel anlamda tanımlayabildikleri düşünülebilir. Rousseau'ya (1998) göre öğretmenlerin özdeşleşme düzeyi bulundukları ortama yönelik farkındalıklarının da düzeyini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla öğretmenler yüksek düzeyde özdeşleşme gerçekleştirdiğinde kişisel farkındalıkları da artacağı için iş ve yaşamında sahip olduklarını fark ederek iş yaşam kalitesini tanımlayabileceklerdir. Buradan hareketle araştırma, örgütsel özdeşleşme ile iş yaşam kalitesi arasında ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Önceki araştırmalarda ileri sürülen bu ilişkiye dair kanıta rastlanmamış olması ise bu araştırmanın sonuçlarını önemli hale getirmektedir.

Alan yazında eğitim örgütünde yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde işe gömülmürlük düzeyinin incelendiği yalnızca bir çalışmaya rastlanmaktadır. Gökaslan (2018) araştırmasında öğretmenlerde işe gömülmürlük farklı değişkenlerle ele alınmıştır. Bu araştırma, işe gömülmürlüğü, iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme bağlamında inceleyen ilk araştırmadır. Bu araştırmanın teorik kısmında işe gömülmürlüğün detaylı bir şekilde verilmesiyle öğretmenleri tükenmişliğe sevk eden ve iş doyumunu azaltarak iş yaşam kalitesini düşüren etkenlere karşı işe gömülmürlüğün

bir kalkan görevini üstlenmekle birlikte başarılı çıktılara ulaşılması için ihtiyaç duyulan yeterlikler konusunda teşvik edici rol üstleneceği üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla işe gömülmüşlükle ilgili bilinmesi gerekenlere ulaşılması açısından araştırmanın önemli olduğu ifade edilebilir. Ayrıca araştırma kapsamında öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeyinin belirlenmesinde mevcut ölçeklerden yararlanmak yerine öğretmenler için işe gömülmüşlük ölçeğinin geliştirilmesi, araştırmanın önemini ve özgün değerini artırmaktadır. Önceki araştırmalarda kullanılan ölçeklerin işletme çalışanları için oluşturulduğu göz önüne alınırsa öğretmenlerin bulunduğu koşullar, üstlendikleri görev ve sorumluluklar, işletme çalışanlarının şartlarından ve sorumluluklarından farklı olduğu anlaşılabacaktır. Dolayısıyla mesleği çağın koşullarına uyumlu ve donanımlı insan yetiştirmek olan öğretmenlerin görev yaptıkları ortam ve meslekleriyle ilgili sorumlulukları, bağlantıları dikkate alınmıştır. Bu şekilde elde edilecek sonuçların daha elverişli sonuçlar olacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik tasarlanmıştır. Alanda yapılan araştırmalarda eğitim alanında incelenmediği gibi farklı disiplinler tarafından da iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişki açıklanmamıştır. Bu araştırma ile iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük arasında birbirini besleyen bir yapının varlığına dair kanıt oluşturulması ön görülmektedir. Öğretmenlerin hem bireysel hem de örgütsel hedeflerine ulaşmak, başarılı çıktılar alarak mesleğinin sağladığı kazanımların farkında olmak, bağlantılarını güçlü tutarak iş yaşamına dair kalitesini desteklediğini görmesi açısından bu araştırma önemlidir. Nitekim örgütsel özdeşleşme ile bireysel ve örgütsel hedeflerini tanımlayan birey, kişisel farkındalığını tanımlamış ve işine sıkı sıkı sarılmış olacaktır. Bu şekilde yaşantısında gerçekleşen olumlu değişimler ve gelişmelerin farkına vardıkça iş yaşam kalitesini algılama düzeyi artacaktır. Sonuç olarak öğretmen, iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük arasındaki yapıyı anlayarak iş ve yaşamını bu doğrultuda düzenlemesi gerektiğinin farkına varacaktır. Bu üç değişken arasındaki pozitif ilişkinin varlığına dair kanıtlara ulaşıldığında politika yapıcılar ve okul yöneticileri de bu doğrultuda proje geliştirerek öğretmenini destekleyici yönde hareket edecektir. Öngörülen tüm bu kazanımlar, mevcut araştırmayla ortaya konulacağı için araştırma önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim döneminde Sivas ili merkezinde okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan kamu okul öğretmenleriyle sınırlandırılmıştır.
2. Araştırmanın veri toplama araçları “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “İşe Gömülmüşlük Ölçeği” ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Kamu okullarındaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır.
2. Araştırmada yer alan öğretmenlerin, kullanılan veri toplama araçlarındaki sorulara gerçek düşüncelerini yansıtan cevaplar verdiği varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

İş yaşam kalitesi: Çalışanların iş ve yaşamla ilgili genel memnuniyet durumunu, memnuniyet, özsaygı, kişisel gelişimlerini destekleme ve yeteneklerini kullanabilme gibi gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığını belirten bir kavramdır. Bu, çalışanların iş yaşamından aldıkları tatmini ve işlerindeki başarılarını etkileyen önemli bir faktördür.

Örgütsel özdeşleşme: Bireylerin örgütün hedef ve politikalarını kendi hedefleriyle bir sayması ve hedefi gerçekleştirmeye yönelik çaba içerisinde olması örgütsel özdeşleşme olarak belirtilebilir.

İşe gömülmüşlük: Çalışanların işlerinde kalmasını sağlayan iş içi ve iş dışı unsurların kombinasyonunu geniş kapsamda inceleyen bir kavramdır. İşe gömülmüşlük kavramı, olumlu özelliklerin desteklenmesine olanak tanıyan; olumsuz özelliklerin uzaklaştırılmasını sağlayan bir yapıdadır. İşe gömülmüşlük teorisinin ortaya atılmasının fikirselleşmesini “kalkan görevi üstlenen geniş bir ağ” görüşüne dayanmaktadır. İşten ayrılmanın nedenleri yerine işe tutunma nedenlerine odaklanan güçlü bir yapı olarak ifade edilebilir.

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme, işe gömülmüslük kavramları açıklanmış ve çeşitli değişkenlerle olan ilişkileri sunulmuş, bu kavramlara ilişkin yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara değinilmiştir.

2.1.Kuramsal Bilgiler

2.1.1.İş Yaşam Kalitesi Kavramı

İş, insanların yaşamını devam ettirebilmesi için emek sarf ederek yaptıkları çalışmalar olarak ifade edilebilir. İnsanların yapmış oldukları çalışmayı hangi şartlarda ve nasıl gerçekleştirdikleri ve eylem sonucunda elde ettikleri ücret, iş ve yaşamla ilgili algılama biçimini şekillendirmiştir. Bu bağ, bir taraftan insan için önemli olurken diğer taraftan çalıştığı örgüt için de önem arz etmektedir. Dolayısıyla iş yaşamının algılanma biçimi çalışan ve örgüt açısından oldukça önemlidir. Bu durumu iş ve yaşamda ideal olan şartların sağlanması olarak ifade etmek mümkündür.

İnsanların iş ve yaşamına dair şartların iyileştirilmesi süreci, belli sorunların baş göstermeye başlamasıyla birlikte bir ihtiyaç olarak görünür hale gelmiştir. Sanayi devriminin yaşanması, üretim faktörünün ön plana çıkmasını sağlamış ve üretime yönelik atılacak adımlarda tek taraflı faydacı bir zihniyet sürdürülmeye çalışılmıştır. Verimlilik esaslı politikalar, çalışanların makine gibi algılanmasına ve ihtiyaç ve beklentilerinin yok sayılmasına yol açmıştır. İnsan doğasına ağır şartlarda sürdürülen iş yaşamına bağlı olarak gelişen motivasyon düşüklüğü, devamsızlık, yorgunluk, iş kazaları, alkol bağımlılığı gibi sorunlar, kötü iş yaşam kalitesine dikkat çekmiştir.

İş yaşam kalitesiyle ilgili ilk kavramsallaştırma, Louis Davis tarafından 1960'ların sonunda ortaya atılmıştır (Bindu ve Yashika, 2014). 1972 yılında New York şehrinde bir konferansta çalışanların kararlara katılması, sosyal, psikolojik ve fiziksel yönden ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerektiği vurgusu yapılmıştır (Yıldız, 2013). Bu konferansta gerçekleştirilen konuşma,

iş yaşam kalitesinin neleri içermesi gerektiğiyle ilgili genel çerçeveye atıfta bulunmaktadır.

Robbins'e (1989) göre iş yaşam kalitesi "bir organizasyonun çalışanın ihtiyaçlarına, iş yerindeki hayatlarını tasarlayan kararları vermede tam olarak paylaşımlarına izin verecek mekanizmalar geliştirerek yanıt verdiği bir süreç"tir. Sirgy ve diğerleri (2001) "iş yerinden, işten duyulan memnuniyet, iş dışı yaşam alanlarındaki memnuniyet, öznel iyi oluş ve genel yaşamdan memnuniyet" kavramlarını kullanarak iş yaşamına ilişkin kaliteyi tanımlamıştır. Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların kendilerini güvende ve mutlu hissettikleri, stres yaşamadıkları, kişisel ve mesleki ihtiyaçlarının karşılandığı, işlerinden memnun oldukları ve tüm yaşam alanlarıyla entegrasyonunun sağlandığı bir çalışma ortamının oluşturulması olarak da tanımlanmaktadır (Sipahioğlu ve diğerleri, 2020). Gopinath (2019), iş yaşam kalitesine bir yaklaşım olarak bakış açısı geliştirmiş ve kavramı; adaletsizlik, baskı, eşitsizlik gibi gelişmenin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinin önünü tıkayan uygulamalara karşı iş yaşam kalitesinin farkındalık oluşturduğunu, insana verilen değerin anlaşılmasını sağladığını savunmuştur. İş yaşamı kalitesi yaklaşımı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işin insancillaştırılması, çalışma ortamının demokratikleştirilmesi ve çalışanların korunması gibi konuları ön plana çıkaran bir yaklaşım olarak açıklanır (Huzzard, 2003). Bu görüşü destekleyen Oktar (2019), iş yaşam kalitesine bir yönetim felsefesi olarak bakmakta ve çalışanların maddi ve manevi ihtiyaçlarını dikkate alan bir örgüt yönetimine dikkat çekmektedir. İsmetoğlu (2017) araştırmasında iş yaşam kalitesinin iki temel yaklaşıma dayandığı belirtilmektedir: Bunlardan birincisi, örgütsel düzeyde koşulların ve uygulamaların çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine uygun şekilde düzenlenmesi, yönetim ve karar alma süreçlerine katılımın sağlanması, olası iş kazalarının önlenmesine yönelik tedbirler alınması olarak açıklanmaktadır. İkinci temel esas ise örgütsel koşulların çalışan memnuniyetine, refah ve mutluluğuna etkisinin belirlenmesini içermektedir.

Kavramın nasıl anlaşılması gerektiğine ilişkin temellendirmede, iş yaşam kalitesi tüm yönleriyle ele alınmaya çalışılmış ve olumlu davranışların pekiştirilmesinin; olumsuz davranışlardan uzaklaştırmanın iş yaşam kalitesine bağlı olduğu açıklanmıştır (Huzzard, 2003; Gopinath, 2019; İsmetoğlu, 2017; Oktar, 2019; Robbins, 1989; Sipahioğlu ve diğerleri, 2020; Sirgy ve diğerleri, 2001). Diğer bir ifadeyle iş yaşam kalitesini oluşturan, sürekliliğini sağlayan ve artıran etkiler, özetlenerek iş yaşam kalitesi genel manada tanımlanmıştır. Ancak kavramın

çerçevesinin tam olarak anlaşılması açısından iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin detaylandırılması önem arz etmektedir.

2.1.1.1.İş Yaşam Kalitesinin Yapısı

Şirketler, çağımızın hızla değişen iş dünyasının getirdiği zorlukları aşabilmek için sürekli olarak yeni ve etkili iş stratejileri geliştirmeye çalışmaktadır. Çalışanların iş yerinde geçirdikleri zaman ve harcadıkları enerji göz önüne alındığında, iş yaşamlarından duydukları memnuniyetin önemi ortaya çıkmaktadır. İşle birlikte devam ettirmek zorunda kaldığı sosyal hayatının getirdiği sorumlulukları üstlenen, zaman planlamasında sorun yaşayan, çalışma yaşamında yüksek iş beklentileriyle karşılaşan çalışan, kendini rahatsız hissetmektedir (Glass ve Finley, 2002; Van der Lippe, 2007). Aile ve iş rolleri arasındaki uyumsuzluk hem çalışanlar hem de çalıştığı kurum için dezavantajlı bir durum yaratabilir. İlgili alanda işyerinde yaşananların bireyler ve aileleri üzerinde önemli etkileri olduğunu kanıtlayan çalışmalara rastlanmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000; Greenhaus ve Powell, 2006). Çalışanların iş ve özel yaşamlarının eşit derecede zorlayıcı taleplerini dengeleyememesi, çalışanlarda artan strese ve iş aile çatışmasına yol açmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000).

Bir kurumun başarısının ve kurumsal hedeflerine ulaşmasının anahtarı, çalışanlarının işlerinden memnun olmalarıdır. İş, birçok kişi için hayatlarının önemli bir parçası olduğundan, ideal çalışma koşulları sadece fiziksel rahatlıkla sınırlı olmamalıdır; aynı zamanda sosyal, psikolojik ve ruhsal sağlık yönünden de olumlu bir ortam sağlaması beklenir. Bu durum, çalışanların iş yerinde daha verimli olmalarını ve işlerine daha fazla değer katmalarını sağlar. Bu nedenle, iş yerindeki memnuniyet, sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal düzeyde de önemlidir (Wright ve Bonett 2007). Bu bağlamda çalışanların iş yaşam kalitesinin nasıl bir yapıya sahip olduğunun anlaşılması ve bu yapıyı açıklayan davranışsal boyutların belirlenmesi gerekmektedir.

İş yaşam kalitesiyle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş yaşam kalitesini farklı davranışsal boyutlara ayıran birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Levine ve diğerleri, 1984; . Mirvis ve Lawler, 1984; Saraji ve Dargahi, 2006; Sirgy ve diğerleri,

2001; Sinha, 2012; Walton, 1973; Van Laar ve diğlerleri, 2007). Araştırmacılar tarafından iş yaşam kalitesine yönelik açıklanan yapılar Tablo 1’de özetlenmiştir.



Tablo 1İş Yaşam Kalitesinin Yapısını Oluşturan Davranışsal Boyutlar

Walton, 1973	Levine, Taylor Ve Davis, 1984	Mirvis Ve Lawler, 1984	Sirgy ve diğerleri, 2001	Saraji Ve Dargahi, 2006	Van Laar ve diğerleri, 2007	Sinha, 2012
Yeterli ve Adil Ücret	“Yöneticiden Saygı Görme ve Yöneticinin Çalışanlarının Yeteneklerine Güvenmesi”	Eşit ve Yeterli Ücret	Çalışma Çevresinden Kaynaklı Memnuniyet İhtiyacı	İş Sağlığı Ve Güvenlik Standartları	İş ve Kariyer Memnuniyeti	İletişim
Güvenli ve Sağlıklı Bir Çalışma Ortamı	İş Rutininde Çeşitlilik Sağlama	Eşit İstihdam Fırsatları	İş Gereksinimlerinden Kaynaklı Memnuniyet İhtiyacı	Yöneticilerin Çalışanlarına Yönelik Desteği	Genel İyi Olma Hali	Kariyer Geliştirme ve Gelişme
Kapasite Geliştirme ve Fırsatların Kullanılması	İşin Zorlukları	İş Hareketliliği Fırsatları	“Denetleyici Davranışlardan Kaynaklı Memnuniyet İhtiyacı”	İş Arkadaşlarının Desteği	İş Kontrol Edebilme	Örgütsel Bağlılık
Sürekli Gelişme Fırsatı ve Güvenlik	Mevcut İşteki Gelişme Fırsatları			Ücretler	İş Yaşamında Stres	Duygusal Yönetim Desteği
Organizasyon İle Sosyal Bütünleşme	Özsaygı			Yapılan İşin Niteliği	Çalışma Koşulları	Esnek Çalışma Düzenlemeleri
Örgütte Anayasalcılık	İş Dışındaki Yaşam ve İşin Etkilenme Kapsamı			“Üst Kademe Yöneticilere Güven”		Aile Kültürü”
İşin Kapsadığı Toplam Alan		İşte Yükselme Olanakları	“Yardımcı Programlardan Kaynaklı Memnuniyet İhtiyacı”	“İş Ve Aile İlişkilerinde Denge”		Çalışan Motivasyonu”
					Aile-İş Yaşamı Dengesi	Örgüt İklimi”
Sosyal Uyumluluk/İlgi	İş Dolayısıyla Topluma Sağlanan Katkı			“İş Stresi Ve Kariyer Olanakları”		Örgütsel Destek”
						İş Tatmini”
						Ödüllendirmeler”
						Ücretler”

Araştırmacılar tarafından iş yaşam kalitesinin yapısı, farklı davranışsal boyutlarla ifade edilmiş olsa da bu yapıların birbirinden çok da farklı olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırmacıların bazıları iş yaşam kalitesi yapısını daha geniş bir bakış açısıyla tanımlarken bazıları bu yapıları daraltarak vermekten yana bir yol izlemiştir. Bu araştırma kapsamında, iş yaşam kalitesinde etkili olabilecek davranışsal boyutlarla ilgili yapılan çalışmalardan Van Laar ve diğerlerine (2007) ait olan 6 davranışsal boyut sınıflandırması esas alınmıştır. Van Laar ve diğerlerinin (2007) geliştirdiği ve Akar ve Üstüner’in (2017) Türkçeye uyarladığı “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”nde yer alan 6 davranışsal boyutun iş yaşam kalitesinin yapısını daha iyi açıkladığı belirtilmektedir (Akar ve Üstüner, 2017). Van Laar ve diğerleri (2007) iş yaşam kalitesi ölçeğinin geliştirilmesiyle ilgili arka planı açıklarken iş yaşam kalitesinin kapsamı ve tanımında netlik olmamasının iş yaşam kalitesinin yapısıyla ilgili teorik faktörlerde de netlik

olmamasına yol açtığını belirtmiştir. Bununla birlikte iş yaşam kalitesinin kavramsal olarak çalışan refahına benzer olduğu, ancak yalnızca işyeri alanını temsil eden iş tatmininden farklı olduğunun genel olarak kabul edildiğini belirtmektedir. Araştırmacı araştırmasında iş yaşam kalitesinin yalnızca iş tatmini gibi işe dayalı faktörleri değil, aynı zamanda genel yaşam tatmini ve iyi olma duyguları da dahil olmak üzere çalışanın işe nasıl yaklaştığını ve etkilendiğini belirleyen daha geniş iş dışı faktörleri içerdiğini savunmaktadır. Buradan hareketle Van Laar ve diğerleri (2007) tarafından belirlenen 6 davranışsal boyutun iş yaşam kalitesinin yapısını daha iyi açıkladığı ifade edilebilir.

2.1.1.1.1. İş ve Kariyer Memnuniyeti

İş deneyimleri sonucunda bireylerde oluşan olumlu psikolojik çıktılar kariyer memnuniyeti olarak ifade edilmektedir. Bu çıktılar içsel ya da dışsal (işle ilgili) özellik içermekte ve kariyerle ilgili hedeflere ulaşma derecesi olarak algılanmaktadır (Judge ve diğerleri, 1995). Kariyer memnuniyeti, bireylerin mevcut durumlarına ilişkin tatminleri ve ilerleyen dönemlerde elde etmek istedikleri kariyer ilerlemeleri için oluşturdukları algılar şeklinde açıklanabilir (Nauta ve diğerleri, 2009).

Kariyer memnuniyeti olarak ifade edilen içsel ve dışsal çıktılar, objektif ve subjektif yönlü algılar olarak da ele alınabilir. Objektif çıktılara yönelik algılamaların ücret, terfi gibi konulardaki değerlendirmelerle ilgili olduğu; subjektif çıktılara yönelik algılamaların ise bireylerin başarıya ilişkin kişisel yaklaşımıyla ilgili olduğu belirtilebilir (Judge ve diğerleri, 1995). Çalışanların kariyerleriyle ilgili algılamaları olumlu olduğunda memnuniyet düzeyi artmakta; olumsuz algı olduğunda ise memnuniyetsizlik oluşmaktadır. Kariyer memnuniyeti olmadığında çalışanlar için olası kariyer gelişimi yollarının aranabileceği belirtilmektedir (Nauta ve diğerleri, 2009).

Çalışanların günlük zaman planlamasında vaktinin önemli bir kısmını işine ayırdığı bilinmektedir. Bir diğer ifadeyle çalışan, zamanının büyük bir bölümünü işiyle meşgul olarak geçirmektedir. Bu durumun çalışanda bıkkınlığa yılgınlığa neden olmaması için kariyer gelişimi konusunda çalışanların desteklenmesinin önemli olduğu belirtilir (Akar ve Üstüner, 2017). Nitekim devamlı olarak alışılmış bir ortamda monoton bir şekilde çalışma hayatını devam ettiren bir çalışanda, zamanla yaptığı işten sıkılma ve bunalma gibi problemlerin baş göstermesi olasıdır. Çalışanlara iş ve iş dışı

ortamlarda gelişim fırsatları tanınarak bu tür olası sorunların önüne geçilebilir. Öğretmenlere mesleki gelişim için olanak oluşturma; olumlu kimlik gelişimine katkı sağladığı, öğrencilerle nitelikli ilişkiler geliştirmede iyi bir iletişim kurmada (Pianta ve diğerleri, 2014), gelişmiş bir öğrenme ortamı oluşturmada, iş birlikçi çalışma becerileri kazanmada (Morel, 2014) etkili olduğunu ortaya koyan araştırmalara rastlanmaktadır (akt. Akar ve Üstüner, 2017).

2.1.1.1.2.Genel İyi Olma Hali

Genel iyilik hali, bedensel, zihinsel, psikolojik ve sosyal anlamda bir iyilik halini göstermektedir. Ancak baş etmesi zor olumsuz koşulların ağırlığı bireylerde strese yol açmakta ve bu durum, genel iyi olma halini tehdit eder hale gelmektedir. Yapılan araştırmalarda öğretmenleri mutsuz ve doyumsuz eden şartlar; öğrenci oranının yüksek olması, fiziki okul koşullarının elverişsiz veya verimsiz olması, maaşların düşük olması, disiplin sorunlarının yaşanması, yeterli materyallere erişememe, teknolojik olanaklardan yararlanmama gibi faktörler olarak belirlenmiş ve bu faktörlerin zamanla işe devam sorununa ve tükenmişliğe yol açtığı belirtilmiştir (Başol ve Altay, 2009; Borman ve Dowling, 2008; Çokluk, 2003; Çolak, 2017; Feng, 2005; Ingersoll, 2001;. Kelly, 2004; Kırılmaz ve diğerleri, 2003; Krause ve diğerleri, 2007; Loeb ve diğerleri, 2005; Maraşlı, 2005; Rochkind ve diğerleri, 2007). Bu bağlamda olumsuz koşulların genel iyi olma halinin kötüye gitmesine neden olduğu buna bağlı olarak da bireylerde istenmeyen durumların (devamsızlık, mutsuzluk, doyum alamama, tükenmişlik) geliştiği ifade edilebilir. Bu çıkarıma göre iş yaşamında genel iyi olma hali gösteren bir çalışanın iyi bir performans göstermesi beklenmektedir. Easton ve Laar (2012), çalışanların kendilerini iyi hissettikleri zaman yaptıkları işten mutlu olduklarını ve işlerini daha iyi yaptıklarını; tersi bir durum söz konusu olduğunda ise iş veya ev yaşamından kaynaklı kaygı, üzüntü, endişe gibi olumsuz duyguların yapılan işe yansıdığını belirtmektedir.

2.1.1.1.3. İş Kontrol Edebilme

Çalışan bireylerin kontrol sahibi olmasının sağlığı ve iyi olma halini olumlu yönde etkilediği belirtilirken; işle ilgili düşük kontrollü bireylerde yeni bilgi ve yeteneklerin gelişme olanağının azaldığı ifade edilmektedir (Rethinam ve Ismail, 2008).

Bununla birlikte yüksek düzeyde kontrollü hareket eden çalışanların yapılan işle ilgili tüm süreçleri kendi çabalarıyla ilerlettiklerini düşündükleri için işten daha fazla doyum sağlandığı da belirtilmektedir (Saragih, 2011). Çalışanların işle ilgili süreçlere yönelik kontrol sahibi olmamanın, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik iyi olma halini azaltan olumsuz durumları güçlendirdiği ve iş yaşam kalitesinde azalmaya neden olduğu araştırma sonucu olarak bildirilmektedir (Rethinam ve Ismail, 2008).

2.1.1.1.4. İş Yaşamında Stres

Latince “estricia”dan gelen stres sözcüğü, 17. yüzyılda felaket, dert, bela, keder anlamlarında kullanılmıştır (Onay ve Kılıcı, 2011). Organizma üzerinde sağlığı bozan bir etkileriyle tanımlanan stres faktörü aynı zamanda çalışma hayatını da olumsuz bir şekilde etkileyerek performans, devam, kurum içi ilişkiler, başarı, mutluluk ve daha pek çok olumlu duygu ve davranışların gelişmesini engellemektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006).

İş ortamının şartlarından kaynaklanan stres çalışmada performans düşüklüğü, fiziksel ve ruhsal rahatsızlık gibi etkiler oluştururken kurum adına da başarılı çıktıların alınmasını zorlaştıran bir etkiye sahiptir (Yüksel, 2003). Her iki taraf için de kabul edilemeyen bu olumsuz durumun ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirlerin alınması ve iş stresine neden olan kaynakların belirlenmesi önem arz etmektedir. Stresin baskısıyla insanların kolay sinirlendiği, uyku düzenlerinin değiştiği, içki, sigara tüketiminin arttığı, huzursuzluk ve yorgunluk hissinin yoğun olduğu belirtilir (Aksoy ve Kutluca, 2005). Ayrıca stresin çalışanlarda güven eksikliğine, başarısızlığa, panik haline, karar verme sürecinde etkisiz kalmaya, olaylara karşı aşırı duygusal tepkiler geliştirmeye, dayanışma eksikliğine, katılımcılığın azalmasına yol açtığı da ifade edilmektedir (Bağ, 2012).

2.1.1.1.5. Çalışma Koşulları

Son derece rekabetçi bir küresel pazarda herhangi bir organizasyonun başarısını ve hayatta kalmasını belirleyen kilit unsur, organizasyonun çalışanlarını elinde tutma yeteneğidir (Alferaih, 2017; Muhoho, 2014; Potgieter ve Ferreira, 2018). Organizasyonların verimliliği artırmak, organizasyonel etkinliği ilerletmek ve yetenekli çalışanları elde tutmak için çalışma koşullarının anlaşılması bir ihtiyaç halini almıştır

(Dhanpat ve diğerleri, 2018; Naidoo ve diğerleri, 2019). Örgüt, çalışanlarının devamını sağlamak için onların ihtiyaçlarını tanımalı ve karşılamalıdır (Dhanpat ve diğerleri, 2018).

Çalışanların zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş ortamında nelere ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesi, iş ortamından kaynaklanabilecek kazalara karşı tedbirler alınması, iş güvenliği yüksek bir çalışma ortamı oluşturulması, çalışanlarda motivasyon sağlayarak onların iş yaşam kalitesi algılarını olumlu yönde etkilemektedir (Çevik, 2018; Boztuğ ve Akyol, 2017). İş güvenliğine yönelik yeterli tedbirlerin alınmadığı örgütlerde çalışanlar, olası kazalardan dolayı sürekli kaygı durumu yaşayabilir ve bu durum düşük performansa yol açabilir (Ünlü ve Aydoğan, 2015). Bu bağlamda görevi nitelikli insan yetiştirmek olan öğretmenler için elverişli çalışma ortamının iş yaşam kalitesi algısını olumlu yönde etkileyeceği ifade edilebilir.

2.1.1.1.6. Aile-İş Yaşamı Dengesi

İş, bireylerin ekonomik yönden ihyiyacını karşılamaya yönelik bir dizi faaliyetleri içerirken aynı zamanda psikososyal yaşamı üzerinde söz sahibidir. Araştırmacılar, iş ve özel yaşamın arasındaki yakın ilişkiye gönderme yaparak bu ikili arasındaki etkileşime de dikkat çekmektedirler (Griffin ve Moorhead, 2013; Keser ve Kümbül Güler, 2016). Bu bağlamda iş ve özel yaşam arasındaki etkileşimin olumsuz bir yansımından kaçınmak için çalışanların iş-yaşam dengesi kurmaya ihtiyacı vardır.

İş yaşam dengesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönünden önem arz etmektedir. Olumsuz yaşam koşullarının hakim olduğu bir iş ortamında olası psikososyal sorunlara zemin hazırlamakta ve iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir (Stolk ve diğerleri, 2012). Çalışanların iş yaşam ilişkileri karakterize edilebilmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların iş yaşam ilişkilerinin yapısı sahip olduğu şartlara bakılarak anlaşılabilir. Çalışma saatleri, kariyer hedefleri, iş ortamındaki ikili ilişkiler, iş doyumu, yöneticileriyle ilişkileri, iş güvenliği iş yaşamını etkileyen temel boyutlar olarak ifade edilmektedir (Griffin ve Moorhead, 2013).

İş yaşam arasındaki dengede aile faktörünü ele alan Duxbury ve Higgins (2003) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların %60'ının iş aile dengesi kuramadığını, aşırı rol yükünden dolayı sorumlulukların birbiri içine geçtiğini belirtmektedir.

Araştırmasında iş aile dengesizliğinin örgüte olan maliyetine dikkat çeken Duxbury ve Higgins (2003), işe ve aileye karşı sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanan çalışanların iş stresi yaşadığını ve bu bağlamda işe devam sorununun oluştuğunu ifade etmiştir. Aile-iş yaşam dengesinde bireyin sahip olduğu çoklu rollerde başarılı deneyimler elde etmek için kişisel kaynaklarını iş ve yaşam alanları arasında dengeli bir biçimde dağıtması gerekmektedir (Kirchmeyer, 2000). Carlson ve diğerleri (2009) ve Ferguson ve diğerleri (2012) dengeli iş ve aile aktivitelerinin bireylerin aile memnuniyetini artırdığı sonucuna dair kanıtlar bulmuş ve aile-iş dengesiyle iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çekmiştir.

Özetle iş yaşam kalitesinin yapısını açıklayan “İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, İş kontrol edebilme, İş yaşamında stres, Çalışma Koşulları, Aile-iş yaşamı dengesi” bileşenlerin çalışanlarda davranışsal yönden belirlenmesi, iş yaşamıyla birlikte iş dışı faktörlerin de düzenlenmesi anlamına gelmektedir. İş ve iş dışı faktörleri düzenleyici programlar yapılarak çalışanların iş yaşam kalitesi artırılabilir.

2.1.1.2. İş Yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar

Örgütsel düzeyde başarılı çıktılara ulaşılması, çalışan verimliliğinin sağlanması ve artırılması için hazırlanan programlar, Amerika’da 1970’lerde ilk defa General Motors firmasında uygulanmaya başlamıştır (Lau, 2000). Programların çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik karar verme sürecinde aktif rol üstlendiği belirtilmektedir (Martel ve Dupuis, 2006). Çalışan katılımı odaklı geliştirilen bu programların çalışanların işe devamsızlık oranını, devir hızını, işe yönelik problemlerinin düzeyini, iş kazaları dolayısıyla yaşanan kayıpları azalttığı; iş tatmini gibi olumlu sonuçları artırdığı yönünde araştırma sonuçlarından bahsedilmektedir (Havloviç, 1991). Bununla birlikte çalışanların iş yaşam kalitesini, çalışma kapasitesini ve işletmelerin rekabet edebilme potansiyellerini arttığı yönünde çalışma sonuçları da dikkat çekmektedir (Lau, 2000). Alanda yapılan başka bir çalışmada çalışma çevresinin düzenlenmesini içeren iş yaşam kalitesiyle ilgili programların; iş yaşamındaki görev çatışmalarını, iş stresini azalttığı; iş yaşam kalitesini artırdığı belirtilmektedir (Sirgy ve diğerleri 2008).

İş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik programları Hassan ve diğerleri (2014) işin özelliklerine ve yaşam kalitesine yönelik ikili sınıflandırma içerisinde tartışmıştır. Diğer bir ifadeyle Hassan ve diğerleri (2014) iş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik programların bölümlenmesi gerektiğini savunarak bu bölümlemeyi işin özelliklerine ve iş yaşam kalitesine uygun yapılmasının programdan beklenen sonucu daha iyi yansıtacağını ileri sürmüşlerdir. Sirgy ve diğerleri (2006) araştırmalarında, iş yaşamının kalitesini artırmayla ilgili programların, alternatif iş düzenlemeleri, çalışanların katılımı ve işin tasarımı olmak üzere üç kategoriye ayrılmasının daha faydalı olacağını belirtmiştir. Bu, iş yaşamının kalitesini geliştirmek için çeşitli stratejilerin uygulanmasının önemini vurgulamaktadır. Sirgy ve diğerleri (2006) alternatif iş düzenlemelerinin içeriğinin; çalışanların iş ve iş dışındaki yaşamlarının arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik programlardan oluştuğunu belirtmektedirler. Çalışan katılımlı programlar; örgütsel performansa odaklanmakta, çalışanın genel iyi olma halini sağlayacak karar süreçlerine çalışanın katılımı hedeflenmektedir. İş tasarımı programlarında ise görev tanımlama ve iş düzenlemelerinin yapıldığı süreç yer almaktadır. Bu süreç, çalışanların iş deneyimlerine bağlı gelişen içsel iş tatmininin belirlenmesini açıklamaktadır (Sirgy ve diğerleri, 2006).

İş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik uygulanabilecek programlardan bazıları; esnek çalışma saatleri, işin zenginleştirilmesi, kalite çemberleri, kendi kendini yöneten takımlar olarak ifade edilmektedir (Can, 2006; Fındıkçı, 2006; Robbins ve Judge, 2015; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013; Ünlü, 2015; Zengin, 2018).

Kalite çemberleri; küçük grupların düzenli olarak problemlerin tespit edilmesi, analizi ve çözüme kavuşturulması için toplanmasını içermektedir. Bu programın temel amacı, üretimdeki kaliteyi artırmaktır. Kalite çemberini oluşturan gruplar, aynı iş grubu ya da aynı üretimde sorumlu çalışanlardan oluşmakta ve gruba katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Grup içerisinde güven ve dayanışma ön plandadır (Ünlü, 2015).

İşin zenginleştirilmesi; işini yeterli hale getirmek isteyen çalışanların işlerinin alanını genişletmesi olarak ifade edilebilir. Bu programın amacı, çalışanların işine karşı istek duymasını sağlamak ve motivasyonlarını artırmaktır (Fındıkçı, 2006). Çalışanların işin zenginleştirilmesi sürecinde işlerini nasıl yapacaklarını öğrendikleri için yapılan işin ne olduğuyla ilgili daha fazla öğrenme olanağına sahip olmaktadır. Bu şekilde işin

gereklerini bilen bir çalışan, istekli hale gelmekte ve işini severek yapmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

Çalışanlar için monoton bir şekilde devam eden iş hayatı, tatminsizlik, fiziksel ve ruhsal yorgunluk, işe yabancılaşma gibi olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu tür olumsuzlukların örgüte yansımaları, işe devamsızlık, üretimin kalite ve miktarında düşüş, artan şikayetler şeklinde olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlara dikey düzeyde yeni yetki ve sorumluluklar verilerek işin genel seyri ve kontrolü noktasında çalışan daha etkin bir pozisyona çıkarılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

Esnek çalışma saatleri; çalışanların çalışma saatlerini haftalık belli bir saati tamamlamak koşuluyla ayarlayabilmeleri anlamına gelmektedir (Robbins ve Judge, 2015). Çalışanlar, esnek çalışma programına göre haftalık gün sayısını azaltarak günlük çalışma saatini artırarak yapılması gereken işi tamamlayabilir. Bu programın amacı, iş stresini azaltarak iş yaşam kalitesini artırarak çalışanın iş hayatına dahil olmasını, işe devamsızlık yapmamasını sağlamaktır (Can, 2006).

Kendi kendini yöneten takımlar; grup faaliyeti olarak planmış ve bu programda 10-15 kişiden oluşan gruplar bir araya gelerek işleri yaparlar. Problemleri tanımlama, sorunun çözümüne ilişkin karar alma ve alınan kararın sorumluluğunu üstlenme görevini yerine getirirler. Grup, üyelerini belirleyebilmekte ve kendilerini değerlendirebilmektedirler (Robbins ve Judge, 2015).

Kendi kendini yöneten takımlar programının kalite çemberinden farkı, üyelerinin farklı uzmanlık alanlarına sahip olmaları ve her bir üyenin farklı görevlerinin bulunmasıdır. Gruptakilerin farklı uzmanlık alanlarına sahip olması, hızla değişen teknolojiye uyum sağlanmasında önem arz etmektedir (Zengin, 2018).

2.1.1.3. Öğretmenler İçin İş Yaşam Kalitesinin Önemi

Öğretmen; öğrencilerin bilişsel, duyuşsal, psikososyal ve fiziksel gelişimlerini yakından takip eden, eksiklerini belirleyerek geliştirici tedbirler alan, akademik başarıya ulaşması için çaba sarf eden, çağın koşullarına cevap verecek yeterli bilgi, beceri ve donanımı kazandırmak için güncel bilgiye ulaşan, öğrencilerde istendik davranış örüntülerinin oluşması için onlara rol model olan, eğitim örgütünün içinde ve dışında öğretmen kimliğini koruyarak toplumun aksayan yanlarını düzeltmek için çabalayan ve

daha pek çok özelliğiyle mesleğini ve mesleğinin koşullarını biçimlendiren bir aktör olarak ifade edilmektedir (Biesta ve diğerleri, 2015). Öğretmen için sıralanan tüm bu özellikler, tanımlanmış görev ve sorumluluklar olarak da belirtilebilir. Bu bağlamda öğretmenin görev tanımının oldukça geniş bir kapsamda ele alındığı anlaşılmaktadır. Eğitim örgütünün dışındaki örgütlerde çalışanların görev ve sorumlulukları belli sınırlar içerisinde tanımlanırken; öğretmenlik mesleğinde yerine getirilmesi beklenen görev ve sorumluluklar eğitim örgütünün dışına taşmaktadır (Koç, 2014). Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin hem örgüte hem de topluma bakan yönü olan bir meslek grubu olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenin örgüt içi ve dışında mesleğini devam ettiren aktif bir birey olma sorumluluğunu iyi bir şekilde yerine getirmesi için kendini okulda ve okul dışındaki yaşamında tatminkar, güvende ve mutlu hissetmesi önem arz etmektedir (Sipahioğlu ve diğerleri, 2020). Diğer türlü öğretmenlerde tükenmişlik duygusu baş göstermekte ve öğretmenler hem eğitim örgütünde hem de örgütün dışında mutsuz olmaktadır (Pillay ve diğerleri, 2005). Dolayısıyla öğretmenlerde yaşam kalitesi oluşturacak şartların bir araya getirilmesi önem arz etmektedir denilebilir.

Yapılan araştırmalarda öğretmenlerde yaşam kalitesinin artırılmasını olanaklı hale getiren tedbirleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Öğretmenin zamanının çoğunu geçirdiği okul ortamında, öğrencisiyle, velisiyle, okul yöneticileriyle iyi ilişkiler geliştirmesi (Sarı ve Cenkseven, 2008)
- Toplantılarda kararlara katılımın önemsinmesi, adaletin okulda yaygınlaştırılması, açık iletişim kanallarının oluşturulması, eleştirel yaklaşıma izin verilmesi, ödüllendirmelerin yapılması (Kösterelioğlu, 2011)
- Kendi mesleki gelişimlerini yönetme becerilerinin desteklenmesi ve bu becerilerin kullanılmasıyla ilgili inisiyatif tanınması, meslektaşlarının deneyim kazanmalarına katkı bulunma olanağının sağlanması (Allen, 2018)
- Hedefe ulaşmak için bağımsız hareket edebilme ve seçim yapabilme becerisi kazandırılması ve bu becerilerin kullanılmasıyla ilgili gereken desteğin sağlanması (van der Nest ve diğerleri, 2018)
- Anlamlı farklılık yaratmak adına sergiledikleri aktif çabanın ve bilinçli eylemlerin desteklenmesi (Toom ve diğerleri, 2015)

- Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan yıpratıcı nedenlere (öğrenci oranının yüksek olması, fiziki okul koşullarının elverişsiz veya verimsiz olması, maaşların düşük olması, disiplin sorunlarının yaşanması, yeterli materyallere erişememe, teknolojik olanaklardan yararlanamama) yönelik iyileştirici şartların sağlanması (Başol ve Altay, 2009; Borman ve Dowling, 2008; Çokluk, 2003; Feng, 2005; Ingersoll, 2001; Kelly, 2004; Kırılmaz ve diğerleri, 2003; Krause ve diğerleri, 2007; Loeb ve diğerleri, 2005; Maraşlı, 2005; Rochkind ve diğerleri, 2007) önem arz etmektedir.

İş yaşam kalitesiyle ilgili eğitim alanında yapılan güncel araştırmalarda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin genellikle orta düzeyde olduğu sonucu ifade edilmiştir (Çiçek, 2021; Deveci, 2021; Hans ve diğerleri, 2015; Ilgan ve diğerleri, 2015; Kösterelioğlu, 2011; Swathi ve Reddy, 2016; Yılmaz, 2019). Bu sonuca göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin artırılmasına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

2.1.2.Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Özdeşleşme kavramı, psikanalitik incelemelerde Freud tarafından özdeşim kurma olarak ifade edilmiş ve “başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumudur” açıklamasıyla bilimsel ifade şeklini kazanmıştır. Harrold Lasswell (1935), özdeşleşme kavramının psikolojik yönü üzerinden kavramı sosyoloji ve dil bilimle ilişkilendirmiş ve kavrama yönelik genişletilmiş bir tanım geliştirmiştir (Gautam ve diğerleri, 2004). Laswell’a (1935) göre özdeşleşme, bir süreci ifade etmektedir ve bireylerin başkalarıyla benzer olma algısıyla geliştirdiği duygusal bağ anlamına gelmektedir (Tokgöz ve Seymen, 2013). Örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırmasında önemli kaynaklardan biri olarak kabul edilen Tolman (1943) “özdeşleşme ve savaş-sonrası dünya” adlı araştırmasında kişilerin ulus-üstü gruplar ile kimlik geliştirilmelerinin temelinde gruba bağlılık hissinin bulunduğunu ifade etmektedir. Barnard (1938,1968) kaynağında ise özdeşleşmeyle ilgili olarak örgüt ve bireyin arasındaki uyuma gönderme yapılarak bireyin örgüte kendini adama konusunda çaba göstermesini ifade eden birlikten bir olma duygusundan bahsedilmektedir. Ayrıca özdeşleşmenin bireyin örgütün çıkarlarını koruma eğiliminde motivasyon sağladığı belirtilmektedir (Foote 1951). Örgütsel özdeşleşme, Hall, Schneider ve Nygren’in (1970) araştırmasında bireysel ve örgütsel amaçların bir olması şeklinde açıklanmıştır.

Özdeşleşme, aidiyet, sadık olma, paylaşılan özellikler olarak da ifade edilmiştir (Lee, 1971). Tajfel'a (1978) göre "özdeşleşme grupta üyeliğin öneminin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşması" şeklinde tanımlanmıştır.

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yaklaşımlarda belli bir döneme kadar birey ve örgüt arasındaki bağ ön plana çıkarılarak yalnızca bilişsel bir sürecin sonucunda gelişen bir duygu tanımlanmış olsa da sonraki dönemlerde yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin bilişsel özelliğiyle birlikte duyuşsal ve davranış özellik içerdiği bildirilmiştir (Cheney ve Tompkins, 1987). Bu bağlamda özdeşleşme, örgütlerde belirlenmiş davranış biçimlerinin içselleştirilmesi, alınan kararların kabullenilmesi, örgüte uygun davranışların sergilenmesini açıklamaktadır. Örgütüyle özdeşleşen bireyler, örgüte karşı olumsuz tutum ve tavır içerisinde olan bireylerden farklı olarak örgütün dışında da örgütsel yapıyı koruma güdüsüyle hareket ederek örgüt menfaatine katkıda bulunurlar (Miller ve diğerleri, 2000). Özdeşleşme kavramındaki tavrısal yaklaşıma işaret eden Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) kendisini örgütün kimliğiyle ifade eden özdeşleşmiş bireylerin örgütün hedefleriyle kendi hedeflerini bir sayarak örgüte sadık olma çabası gösterdiğini ve buna uygun davranışlar sergilediğini belirlemiştir. Gautam ve diğerleri (2004) araştırmasında özdeşleşmenin sağlanması için gereken unsurları; bireyin örgüt üyeleriyle benzerliği, örgüte üye olması ve sadakat sergilemesi olarak ifade etmiştir. Araştırmacı özdeşleşmenin gelişmesi için gerekli unsurlardan benzerliğin bireylerin diğer örgüt üyeleriyle ortak amaçlara sahip olması anlamına geldiğini; örgüt üyeliğinin, bireyin aidiyet duygusunu hissedeceği örgüt iklimini ifade ettiğini; sadakatin ise örgütün politika ve hedeflerinin bireyler tarafından desteklenmesi, savunulması şeklinde açıklanacağını belirtmektedir (Gautam ve diğerleri, 2004). Bu bağlamda özdeşleşme, örgütün amaçları ve değerlerindeki benzerlik yönünün algılanmasını, hedef ve politikaların benimsenerek faaliyetlerin bu doğrultuda gerçekleştirilmesini sağlayan belirleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme düzeyi belirlenerek çalışanların özdeşleşmelerinde aksayan ya da az gelişmiş yönler tespit edilerek ihtiyaç duyulan tedbirlerin alınması sağlanabilir.

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgütsel amaçlarla ilgili gerçekleştireceği faaliyetlerde örgüte bağlı ve uyumlu davranışlar içerisinde olmasını açıklamaktadır. Bu şekilde bireylerin örgüte ilişkin algılarının anlaşılması, tutumlarının belirlenmesi ve davranışlarının tahmin edilerek açıklanmasında örgütsel özdeşleşme temel oluşturmaktadır denilebilir. İşcan'a (2006) göre örgütsel özdeşleşme, bireylerin

örgütleriyle dayanışma içerisinde olmasını, tutum ve davranış olarak örgüte uygun davranış örüntüsünün geliştirilmesini ve örgüt üyelerinin paylaşımlarındaki ayırt edici niteliklerin anlaşılmasını içermektedir. Araştırmacı, örgütsel özdeşleşmenin örgütün kimliği ve değerleriyle uyumlu davranışların desteklenmesi anlamına geldiğinden örgüt üyelerinin davranışlarının özdeşleşme ile yönlendirilebileceğini, uyumlu davranış sayısının artırılabilceğini savunmaktadır (İşcan, 2006). Örgütleriyle güçlü bir özdeşleşme sağlayan bireyler, örgütün amaç ve hedeflerini sahiplendikleri için örgütün başarı kazanması adına büyük bir emek ortaya koymaktadırlar (Edwards, 2005).

Örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin niteliğini özdeşleşmeme yönünden inceleyen araştırmalara da rastlamak mümkündür. Bu araştırmalarda çalışanın bir örgüte üyelikleri yönünden kendilerini tanımlarken özdeşleşmeme üzerinden açıklama yapıldığına dikkat çekildiği belirtilmektedir. Örgütleriyle özdeşleşmeyen bireyler, örgütlerini tanımlayan değerleri, inançları veya diğer özelliklerindeki farklılıkları hakkında hissettikleri duygunun şiddetiyle kendi kimliklerini örgütten kasıtlı olarak ayırmaya çalışırlar. Çoğu zaman bu kişiler, işverenlerinin kim olduğunu açıklamaktan kaçınır ve kendileri ile kuruluş arasında buldukları farklılıkları dile getirmekten çekinmezler. Kendileri ile örgüt ve kendileri için hoş karşılanmayan durumlar arasında belirgin bir çizgi çizmeye çalışmaktadırlar (Elsbach ve Bhattacharya, 2001; Kreiner ve Ashforth, 2004).

Özdeşleşme ve özdeşleşmemenin, birbirinin zıttı tutum ve davranışlar olarak ele alınmaması gerektiği bir spektrumun her iki ucundaki iki uç nokta olarak algılanması gerektiği ifade edilmektedir. Her ikisi de bir bireyi örgüt ile ilgili olarak tanımlamaya yardımcı olmaları ve her ikisi de bireyin olumlu benlik imajını korumaya çalışmak için kullanılması bakımından benzeyen yapılardır. Bununla birlikte, farklılıklar da vardır. Örgütsel özdeşleşme ile bireyler kendilerini örgütün olumlu yönleriyle ilişkilendirmeye çalışırken; örgütleriyle özdeşleşmeyen bireyler kendilerini örgütün olumsuz yönlerinden ayırmaya çalışırlar. Örgütleriyle özdeşleşen bireyler bunu kısmen veya tamamen yapabilirler. Bazı şeylerle farklı düzeylerde özdeşleşirken diğerlerine kayıtsız kalabilirler (Kreiner ve Ashforth, 2004). Elsbach ve Bhattacharya (2001), bireylerin bir örgüt ile özdeşleşmemesinin tam bir ayrılık olduğunu belirterek bireylerin örgüt ile aynı olmadıkları algısında aşırıya kaçarak örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik tüm çabalardan uzaklaştıklarını ifade etmektedir. Bu bağlamda örgüt ve çalışanın birlikte var olmasından söz etmek zorlaşmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme yaşayan birey, içinde bulunduğu örgütü kendi örgütü olarak kabul eder ve bu örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duyar. Bu nedenle bu örgütten ayrılmak istemez ve ayrıldığında kendisinden bir parçayı kaybettiğini düşünür (Öktem ve diğerleri, 2016). Güçlü bir şekilde özdeşleşme gerçekleştirmiş grup üyeleri, destek için çekici hedefler olarak görülür ve genellikle grupları için rol fazlası çaba göstererek grupta aidiyet duygusunun yaygınlaşmasını sağlar. Bununla birlikte kolektifin çıkarları doğrultusunda hareket etmeye motive olurlar (Levine ve diğerleri, 2005). Diğer taraftan örgütle özdeşleşmezlerse, o örgütün özelliklerini olumsuz olarak algırlarlar ve örgütün hedef ve politikalarını sahiplenmeyerek örgüt dışında sadakat göstermezler ve aleyhte konuşabilirler (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu bağlamda örgüt genelinde olumlu davranışların desteklenmesi ve yaygınlaşmasında etkisi bilinen örgütsel özdeşleşme davranışının örgüt üyelerinde nasıl tanımlandığının belirlenmesi önem taşımaktadır denilebilir. Örgütsel özdeşleşme kavramsalının nasıl tanımlanması gerektiği ile ilgili kuramsal temellerin detaylandırılması kavramın çerçevesinin anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

2.1.2.1.Örgütsel Özdeşleşmenin Kuramsal Temelleri

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili teorilerin bilinmesi, kavrama yönelik kuramsal temellerin detaylandırmasına ve anlaşılmasına olanak tanımaktadır. Akademik literatürde örgütsel özdeşleşmenin dayandığı kuramsal temel, sosyal kimlik teorisi olarak ele alınmakta ve bu teorinin bir uzantısı olarak kendini (benlik) sınıflandırma teorisine yer verilmektedir.

2.1.2.1.1.Sosyal Kimlik Teorisi

Örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırılmasıyla ilgili araştırmacıların bakış açısı 1970 öncesi ve sonrası olarak ele alınabilir. 1970 öncesinde özdeşleşme kavramsallaştırmasında örgüt ve çalışan arasındaki duygusal bağ odak nokta iken 1970 sonrasında sosyal kimlik kuramı bağlamında çalışan ve davranışları sosyal sınıflandırma temelinde irdelenmektedir (Almeda, 2009).

Sosyal kimlik teorisinin ortaya atılmasıyla birlikte örgütsel özdeşleşme, bütünsel bir yaklaşımla değerlendirilmeye başlanmıştır. Tajfel (1972) gruplar arasında yaşanan

çatışmalara ve ortaya çıkan ayrımcılığa açıklama getirmek amacıyla sosyo-psikolojik bir yaklaşım sergilemiştir (Rhodewalt, 2008). Bu bakış açısı örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasında ve bireyin işine dair tutum ve davranışlarının anlaşılmasında belirleyici olmuştur. Sosyal kimlik teorisine göre bireyler, sahip oldukları benlik ile örgütün kimliği arasında benzerlik kurarak üyesi olduğu örgüte karşı aidiyet geliştirmektedir. Bu bağlamda sosyal kimlik teorisinin bir gruba ait olan bireylerin benliklerinde, yargı, motivasyon ve algılarında gerçekleşen değişime odaklandığı ifade edilebilir. Bireylerde gerçekleşen değişim, bireysel kimliğin sosyal kimliğe dönüşmesi şeklindedir.

Bireylerin grupla özdeşim kurmasının temelinde gruba olumlu özelliklerin atfedilmesiyle bulunmaktadır. Teoriye göre bir grupla özdeşim kurulmasını takip eden süreçte gruba olumlu özellikleri atfederek bireyler benlik saygısını artırmaktadırlar (Prati ve Zani, 2013).

Sosyal kimlik kuramında benlik saygısının bireysel kimlik ile sosyal kimlik benzerliği kurulduğunda geliştiği varsayılmaktadır. Bireysel kimlik, bireyin kendine has ilgi, beceri ve yeteneklerinin açıklaması olarak belirtilir (Boen ve diğerleri, 2006). Sosyal kimlik ise bireysel kimliğin kalan özelliklerinin gruplardan edinilmesi neticesinde kazanılmaktadır. Bireyler, sosyal gruplar içerisinde var olabilmek için kendi duygu ve düşüncelerini grubun duygu ve düşüncelerine göre şekillendirmekte ve ne düşüneceğini nasıl davranacağını gruba göre belirlemektedir (Hogg ve diğerleri, 1995). Bu anlamda bireylerin sosyal kimliklerini oluşturma sürecinde özdeşleştiği grubun düşünüş ve davranış biçimini benimsediği anlaşılmaktadır. Bu yaklaşımla bireyler sosyal sınıflandırma yaparak ait olduğu grup ile diğer gruplar arasındaki farkı belirginleştirmektedir.

Turner (2010) bireylerin kendilerine belli kategoriler seçerek (yaş, cinsiyet, dini üyelik vb.) sınıflandırma eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Bireylerin seçtiği kategoriler, prototip olarak bireylere ait özellikleri ifade etmektedir. Sosyal sınıflandırmayla çevrenin bilinçli bir şekilde düzenlendiği, bu şekilde bireylere diğer insanların tanımlanması için bir yol sunulmuş olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla bireylerle ilgili algılamalarda sınıflandırıldığı kategorinin prototip özellikleri referans niteliği taşır (Hamilton, 1981). Bireyler, kendi gruplarıyla diğer grupların sahip oldukları özellikleri kıyaslayarak bir değerlendirme yapmakta ve kendi grubuna olumlu

özellikleri atfetmektedir. Gruba atfettiği olumlu algılama biçimi aynı zamanda bireyin de olumlu algılanmasını sağlayacağı için grup değerli olarak konumlandırılmaktadır. Bireyin ait olduğu yeri tanımlayabilmek için sosyal çevresini düzenlemesi aynı zamanda kendisini tanımlaması için ihtiyaç duyduğu bir düzenlemedir.

Sosyal kimlik kuramının psikolojik temelleri şu şekilde ifade edilmektedir (Van Dick, 2003):

- Bireyler benlik saygısı kazanmak ve onu korumak için motive olurlar.
- Bireylerin benlik saygısının kazanılmasında sosyal kimlikleri etkilidir.
- Olumlu kimlik algısı, bireylerin ait oldukları grubu diğer gruplarla kıyaslandığında atfettiği değerle ilişkilendirilmektedir.

Bireyin sahip olduğu sosyal kimliğin olumlu ya da olumsuz olabileceği belirtilmiş ve olumlu özelliklerin oluşması için farklı stratejilerin geliştirilebileceği ifade edilmiştir (Turner ve Brown, 1978). Ayrıca konuya yönelik araştırmalarını devam ettiren Turner, bireyin grupla özdeşleşmek için birbirini tanıma zorunluluğu olmadığına da değinerek bireyin kendisini örgüt üyesi olarak tanımlamasının yeterli olduğunu ileri sürmüştür (Hortaçsu, 2007). Bu yaklaşım bireyin kendini sınıflandırması olarak literatüre geçmiştir.

2.1.2.1.2.Kendini Sınıflandırma Teorisi

Turner, sosyal kimlik kuramının bir uzantısı olarak kendini sınıflandırma teorisini önermiştir. Bu teoriye göre sosyal ve bireysel kimliklerin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Sosyal kimlik tanımlanırken grup bağlamında ele alınması gerektiği ifade edilirken bireysel kimliğin gruptan bağımsız olarak açıklanması önerilmiştir (Trepte ve Loy, 2017). Dolayısıyla sosyal kimlik teorisinin bir uzantısı olarak önerilmiş olsa da kendini sınıflandırma teorisinin odak noktası farklıdır. Sosyal kimlik teorisinde bireylerin benlik saygısı edinmek ve korumaya yönelik güdülendiği konusuna değinilirken; kendini sınıflandırma teorisinde örgütün neden ortaya çıktığı konusuna açıklık getirilmesi ele alınmaktadır.

Kendini sınıflandırma yaklaşımına göre bireylerin farklı düzeylerde sınıflandırma yaptıkları belirtilmektedir (Van Dick ve diğerleri, 2005):

- Birey kendisini değerlendirirken alt düzeyde bir sınıflandırma yaparak kendisini diğerleriyle kıyaslamaktadır.
- Bireyin gruba üye olması durumunda orta düzey bir sınıflandırma yaparak üyesi olduğu grubu diğer gruplarla kıyaslamaktadır.
- İnsan olarak değerlendirme yaptığında üst düzey bir sınıflandırma yaparak kendisini diğer tüm canlılarla kıyaslamaktadır.

Bireyin kendini sınıflandırdığı düzeylerde oluşturduğu kimliklerden hangisi daha baskın ise o kimliğe bağlı çıkarlarını tanımaya yönelik motive olmaktadır (Haslam ve diğerleri, 2003). Bu bağlamda birey, kendisini diğerlerinden farklı olarak tanımlayan bir kimlik geliştirirse o kimliğe uygun diğer bir ifadeyle kimliğin gerektirdiği ihtiyaçları tatmine yönelmektedir denilebilir.

2.1.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşme konusunda yapılan araştırmalar, bu konuda çeşitli tanımların olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme modelleri, bu tanımları temel alarak, bireyin ve örgütün arasındaki bağlantıyı anlamlandırmayı amaçlamaktadır (Çırakoğlu, 2010). Modellerin odak noktası kişilik ve özdeşleşme arasındaki ilişkidir. Çünkü kişilik ve özdeşleşme birbirini etkileyen iki kavram olarak görülmektedir. Ortaya konan modeller ile kişi ve örgüt arasında ne tür bir özdeşleşme olduğu ve bu özdeşleşmenin ne düzeyde olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde literatürde önemle üzerinde durulan üç örgütsel özdeşleme modeline yer verilecektir.

2.1.2.2.1.Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott ve diğerleri (1998), Giddens'in (1984) yapısal teorisine dayanarak, tüm sosyal ilişkilerin zaman ve çevre ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu model, örgütsel özdeşleşmenin hem senkronize hem de karşılıklı etkileşim içinde olan sürecini ve yapısını kavramsallaştırmak ve çözümlemek için kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanlardan örgütün değerlerini kabul etmelerini, örgüte bağlılık göstermelerini ve örgüt hedeflerine ulaşmak için eyleme geçmelerini beklemektedir (akt. Celep, 2000).

Scott ve diğerkleri (1998), özdeşleşme sürecini incelemenin kimlik üzerinden yapılması gerektiğini belirtmiş ve bu süreci “yapının ikiliği”, “yapının bölgeselliği” ve “durumsal eylem” kavramlarıyla açıklamışlardır.

Yapının İkiliği: Kimlik ve özdeşleşme ikiliği, kimliğin kaynakları ile özdeşliğin temsili arasında kurulan ilişkiyi ifade eder. Kimlik yapısı kabul edilirse özdeşleşme gerçekleşir. Scott ve diğerkleri (1998), kimlik ve özdeşleşme ikiliğini adanmışlık sürecine dayalı olarak açıklamıştır (Fındık, 2011). Adanmışlık kavramı sembolik bir kavramdır ve birey ve bireyin ait olduğu sosyal bağlam tarafından şekillenmektedir. Araştırma, bağlılık sürecini sadakat ve bağlılık gibi diğerk bağlılık türlerinden ayıran nokta olan özdeşleşmeye odaklanmaktadır. Özdeşleşme, bireyin örgüte olan sadakatine dayanarak kendi geleceğini belirlemesi ve örgüt üyesinin örgütün çıkarlarını en iyi şekilde temsil etme arzusu olarak ifade edilmiştir. Özdeşleşme/bağlılık süreci, kimlik ile özdeşleşme arasındaki bağlantıyı ele alır. Bu çerçevede, özdeşleşme bir mekanizma, kimlik ise bir yapı olarak kabul edilir (Turner, 2010).

Yapının Bölgeselliği: İnsanlar birden fazla kişiliğe sahip olabilir. Bu kimlikleri meslek, cinsiyet, çalışma grubu, etnik köken vb. şeklinde sıralamak mümkündür. Bir birey, örgütsel kimliğinin şekillenmesine katkıda bulunan bir kaynağı kullanarak örgütsel özdeşleşmeyi ifade edebilir. Bireysel kimlikler arasındaki bu çeşitliliğin kaynağı, kimlik kaynaklarıyla veya özdeşleşme hedefleriyle ilgilidir (Scott ve diğerkleri, 1998). Bölgesellik kavramı, toplumsal farklılıkların genişletilmiş bir versiyonu olarak görülmektedir. Bölgesellik, örgütsel özdeşleşme ile kimlik arasındaki ilişkiyi tanımlamada kimliği tanımlamanın bir yolu olarak açıklanabilir. Toplumlar bünyesinde birden çok kültürü barındıran örgütlerdir. Ancak toplumu meydana getiren bu kültürel yapılar arasında bir bütünleşme yoktur. Bu noktada yapının bölgeselliği, örgütlerin bütünleşmesinde ve özdeşleşmelerinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Fındık, 2011).

Durumsal Eylem: Özdeşleşmenin bölgeselliğinden sonra hangi durumların ortaya çıktığına ve hangilerinin özdeşleşmeyi oluşturduğuna dikkat edilmiştir. Özdeşleşme, bazı durumlara göre farklılık gösterebilir. Kimlik, bazı durumlara göre değişiklik gösterebilir. Bireyin sosyal yapısındaki etkileşimlerle şekillenen bir kimlik, yapısal bir sürecin sonucudur (Fındık, 2011). Dolayısıyla bir kişinin bir organizasyondaki rolü ve konumu da organizasyon yapısı tarafından belirlenir. Bireylerin algılanan rolü,

organizasyonda tanımladıkları gruba bağlıdır. Başka bir ifadeyle bireyin davranışları ve örgütsel yapı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bu, bireyin eylemlerinin, örgütsel yapının bir parçası olarak görüldüğü ve bu yapının bireyin eylemlerini şekillendirdiği anlamına gelir. Örneğin öngörülemez durumlar söz konusu olduğunda, bir kriz durumu ortaya çıktığında, çalışanların birlik olma veya örgütü destekleme istekleri artmakta ve yüksek örgütsel özdeşleşme ortaya çıkmaktadır (Yaykiran, 2020).

2.1.2.2.2.Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth (2004), örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalardaki eksiklikler nedeniyle genişletilmiş bir özdeşleşme modeli ile soruna farklı bir perspektiften yaklaşmışlardır. Bir bireyin kurumla ilişkisini açıklamak için kişilerin “özdeşleşme”, “özdeşleşmeme”, “kararsız özdeşleşme” ve “yansız özdeşleşme” şeklinde ifade edilen boyutlarla farklı düzeylerde özdeşleşme gösterebileceğini belirtmişlerdir.

Özdeşleşme: Özdeşleşmenin yüksek, özdeşleşmemenin ise düşük olduğu durumdur. Bu tür bir özdeşleşme ile insanlar gelecekte örgüt için çalışmaya devam edebilirler. Bireyler örgütsel üyeliği koruma eğilimindedir. Bir kişi bir kuruluşla güçlü bir şekilde özdeşleşirse, yaşam duyguları ve örgütsel süreklilik iç içe geçer (Çırakoğlu, 2010). Güçlü bir özdeşleşmenin olduğu yerde, kuruluşlar daha fazla ilerleme kaydeder çünkü hedefleri gerçekleştirilecektir. Güçlü özdeşleşmeyi etkileyen faktörler; örgütün itibarı, kurumsal kimliğin gücü ve kurumsal kimliğe duyulan ihtiyaçtır.

Özdeşleşmeme: Bireyin bilinçli bir şekilde örgütten ayrılmasıyla ortaya çıkar. Bu durumda, kişi örgütün kültürü, misyonu veya temel özellikleriyle uyum sağlayamaz ve hatta bazen onlardan hoşlanmaz ya da bunlara karşı olumsuz hisler besler. Özdeşleşmeme, örgütler için istenmeyen bir durumdur çünkü çalışan ile örgüt arasında derin bir uyumsuzluk ve çatışma yaratabilir. Örgütle özdeşleşemeyen bireyler örgüt için tehlike oluşturabilir.

Tarafsız Özdeşleşme: Bir kişinin örgütle ilişkilendirdiği özdeşleşme ve özdeşleşmeme davranışlarının olmaması olarak tanımlanabilir. Bu şekildeki davranışların kökeni, bireyin geçmiş deneyimleriyle veya organizasyondaki yönetim tarzı gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir. Tarafsız özdeşleşme sergileyen bir çalışan, işverene karşı tarafsız bir

tutum takınabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Tarafsız özdeşleşime sahip kişilerin bir kuruluştaki bulunması, kuruluşlar için yetersiz veya vasat bir konum olarak değerlendirilebilir. Çünkü bir kişi kendisini örgüte karşı tarafsız olarak tanımlarsa, özellikle daha fazla katkıda bulunan çalışanlara kıyasla örgüte daha az katkıda bulunacaktır (Aytekin, 2020).

Kararsız Özdeşleşme: Günümüzde birtakım bireyler, karmaşık bir yapıya sahip ve belirli özelliklerden yoksun olan örgütlerin amaç ve hedefleriyle güçlü bağlar kuramadığı için örgütlerinin bazı yönleriyle veya bütünüyle farklılık göstermektedir. Yaşanan bu duruma “kararsız özdeşleşme” denmektedir. Bir başka ifadeyle bir çalışan, örgütle olan ilişkisini derinleştirirken, aynı zamanda kendi kimliğini yitirme tehlikesiyle karşılaşabilir. Çalışanların örgütlerini karmaşık bir yapı olarak görmeleri bu durumun temel sebebidir. Yüksek seviyede özdeşleşme, eşit derecede belirsizlik ve kimlik kaybına yol açabilir. Bu, örgütsel yapı ve bireysel kimlik arasındaki karmaşık etkileşimi vurgulamaktadır. Bu durumda kuruluşların kimlik belirleme yönlerini doğru belirlemesi gerekir. Öyle ki doğru tanımlanmış özdeşleşme, kimliksizleşmenin önünü açabilecek durumları ortadan kaldıracaktır (Karalar, 2015).

2.1.2.2.3. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Küresel/çok uluslu organizasyonlarda, kültürel farklılıklar gibi birçok faktörün uyum üzerindeki etkisi sonucu bireyin uyum sağlaması oldukça zordur. Bununla birlikte, böylesine karmaşık ve büyük bir organizasyona uyum sağlamak, başarı ve örgütsel özdeşleşmenin oluşabilmesi için kritik öneme sahiptir (Ashforth ve diğerleri, 2008).

Bir örgütte bireyler aynı anda bir çalışma grubunun, örgütün bütününe veya bir bölümün üyesi olabilir. Dolayısıyla bir bireyin birden çok gruba üye olması, birden çok sosyal kimliğin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bir bireyin belirli bir gruba aidiyeti, diğer gruplara da aidiyetini engellemez. Bu, bireylerin sosyal kimliklerinin karmaşıklığını ve çeşitliliğini vurgular. Her bir grup, bireyin kimliğinin farklı bir yönünü temsil eder ve bu kimlikler bir arada var olabilir (Aytekin, 2020).

Read'e (2001) göre özdeşleşmeyi oluşturan kavramlar değişmez fakat özdeşleşme derecesi farklılaşabilir. Özdeşleşme derecesini etkileyen durumları ise ayırt

edici özelliklere ve prestije, kariyer geliştirme fırsatına, yönetici takdirine ve desteğine göre alt boyutlara ayırmıştır.

- **Prestij ve Ayırt Edici Özellikler:** Bireyler dikkat çeken ayırt edici özelliği olan ve prestij sahibi grupların üyesi olmak isterler. Çünkü kişi, kimliğini örgütle ilişkilendirerek özgüvenini artırmak ve dışarıdan iyi algılanmak ister. Bu nedenle, prestijli organizasyonlardaki insanlar, hedeflerine destek vermeseler bile organizasyonun üyesi olmaktan mutluluk duyarlar (Ashforth ve diğerleri, 2008).
- **Yönetici Destek ve Takdiri:** Organizasyonun başı olan bir yönetici ile iletişim, insanların organizasyonla özdeşleşmeleri için çok önemlidir. Yöneticiler tarafından desteklenen ve örgütte yaptıkları işe değer verilen çalışanların güveni artar. Böylelikle kendini güvende hisseder ve kuruluşa olumlu bir bağlılık gösterir (Tokgöz, 2012).
- **Kariyer Geliştirme Fırsatı:** Bir organizasyon içinde bireyin kişisel gelişimini ifade eder. Birey kendini daha çok geliştirmesine olanak sağlayan organizasyonlarda gerçekleştirir. Bu sayede kuruluşlar amaçlarına daha da yaklaşırlar. Kariyer gelişimi, kişinin başarıdan duyduğu memnuniyeti yansıtır ve kişiyi özdeşleşme yoluyla örgüte bağlar (Aytekin, 2020).

2.1.2.3.Örgütsel Özdeşleşme Boyutları

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili genel kabul görmüş ortak bir tanım bulunmadığı gibi bireyin gerçekleştirdiği özdeşleşmenin yapısını anlamaya yönelik yaklaşımlarda da farklılıklar bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin yapısını oluşturan bileşenlerin neler olduğu konusuna yönelik ilk çalışmaları yapan Brown (1969) araştırmasında özdeşleşmenin yapısını; gruba bağlılık, amaçların örtüşmesi (benzerlik) ve bireylerin kendini tanımlarken örgütle birlikte kendini tanıtmaması olarak ele almaktadır. Cheney (1983) araştırmasında örgütsel özdeşleşmenin bileşenlerini; üyelik, sadakat ve benzerlik olarak ifade etmiştir ve bu bileşenleri oluştururken Patchen (1970) teorisinde örgütsel özdeşleşmenin yapısını açıklamaya yönelik olan benzerlik, sadakat ve üyelik unsurlarından yararlanmıştır (akt. Tüzün, 2006).

Cheney (1983) tarafından incelenen örgütsel özdeşleşme bileşenlerinden üyelik boyutu, bireyin örgüte ait olduğunu hissetmesi olarak açıklanır. Üyelik boyutu, bireyin bağlılık ve aidiyet duygularını içermektedir ve dolayısıyla bağlılık ve aidiyet duygusunun yüksek olması örgütsel özdeşleşmenin de yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Sadakat boyutu, bireyin örgüt amaçlarını benimsemesi ve savunması olarak açıklanır. Sadakat duygusunun gelişmesi örgütsel özdeşleşmenin gelişmesini sağlayarak amaçların gerçekleştirmesine katkı sunmaktadır. Benzerlik boyutu, bireylerin amaçlarının örgüt amaçlarıyla örtüşmesi olarak açıklanır. Benzerliğin artması özdeşleşmenin artması anlamına gelmektedir (akt. Tüzün, 2006).

Ashforth ve Mael (1989) araştırmasına göre örgütsel özdeşleşme yalnızca bilişsel yönden ele alınıp incelenmiştir. Van Dick (2003), araştırmasında sosyal kimlik kuramından hareketle örgütsel özdeşleşmenin bileşenlerini; bilişsel, duyuşsal ve değerlendirici olarak ele alınmıştır.

Van Dick'in (2003) tanımladığı örgütsel özdeşleşme bileşenlerinden bilişsel özdeşleşme ile bireyin bilişsel açıdan kendini örgütün üyesi olarak hissetmesi açıklanmaktadır. Bireyin kendini tanımlama sürecinde önceliği o gruba üye olma olarak algılamaktadır ve bu şekilde bilişsel özdeşleşme gerçekleştirmektedir. Duyuşsal özdeşleşme boyutuyla bireyin duygusal anlamda örgütle özdeşleşmesi açıklanır. Bireyin örgüte karşı hissettiği olumlu duygu seviyesi ve sayısı önem arz etmektedir. Birey, ne kadar fazla olumlu duygu beslerse o ölçüde örgütsel özdeşleşmesi güçlü gerçekleşmektedir. Değerlendirici özdeşleşme boyutunda, bireyin örgütle ilgili olumlu ve olumsuz değerlendirmesi açıklanmaktadır.

Van Dick (2003) sonraki dönemlerde Wagner, Stellmacher ve Christ ile birlikte 2004'te yürüttüğü araştırmasında örgütsel özdeşleşmenin bileşenlerine bir yenisini daha ekleyerek davranışsal boyutu tanımlamıştır. Davranışsal özdeşleşme boyutunda birey, kendini örgütün bir üyesi olarak tanımladığında duygusal bağ gerçekleştirir ve örgütle ilişkisine dair olumlu değerlendirmelere sahip olduğunda ise örgütün amaçlarını ve politikalarını gerçekleştirmeye yönelik davranışlar sergilemektedir.

Çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerini belirlemek için örgütsel özdeşleşmenin bileşenlerinden yola çıkılarak ölçekler geliştirilmiştir. Patchen'ın (1970) araştırmasında incelediği benzerlik, sadakat ve üyelik bileşenleri temelinde anket sorularını oluşturan Cheney (1983), örgütsel özdeşleşme ölçeğini örgütsel kimliği

benimseme düzeyini tespit etmek amacıyla geliştirmiştir. Cheney (1983) tarafından hazırlanan ölçeğin orijinalinde 25 madde ve üç boyut bulunmaktadır. Miller ve diğerleri (2000) yapmış oldukları araştırmada Cheney (1983) tarafından geliştirilen ölçeğin 13 maddesinin bağlılık boyutunu, 12 maddenin ise özdeşleşmeyi ölçtüğü bulgusuna ulaşmışlardır. Gautam ve diğerleri, (2004) tarafından yapılan araştırmada ise ölçekteki maddelerden yalnızca 8'inin örgütsel özdeşleşmeyi ölçtüğü belirlenmiştir. Bu bağlamda Cheney (1983) tarafından geliştirilen ölçekle ilgili bir fikir birliği bulunmadığı anlaşılmaktadır. Mael ve Ashforth'un (1992) hazırladığı "örgütsel özdeşleşme ölçeği" ise 6 sorudan meydana gelmektedir (akt. Tüzün, 2006).

Özetle örgütsel özdeşleşme üzerine üretilen teoriler bir sonraki teori için zemin oluşturmuş ve kavramın öne çıkan özellikleri detaylandırılmıştır. Birçok farklı tanım yapılmış ve kavrama yönelik farklı bakış açıları sunulmuştur. Teorisyenler, örgütsel özdeşleşmenin tanımından hareketle boyutlarıyla ilgili görüş bildirirken de farklı yönlerden konuya yaklaşmış ve özdeşleşmenin ölçülmesinde farklı ölçeklerin geliştirilmesine hizmet etmişlerdir. Mevcut araştırmada Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği ve Tüzün'ün (2006) Türkçeye çevirdiği "örgütsel özdeşleşme ölçeği"nin kullanılması uygun görülmüştür. Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği ölçek, birçok çalışmada kullanılmıştır (Bhattacharya ve diğerleri, 1995; Mael ve Tetrick, 1992'den akt. Tüzün, 2006). Bu durum ölçeğin güvenilirliğini ve elverişliliğini gösteren bir özellik olarak görülmüştür. Ayrıca güncel çalışmalardan biri olan Kaya'nın (2020) çalışmasında da bu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin birçok çalışmada kullanılmış olması ölçeğin güvenilirliğini ve kullanılabilirliğini destekleyen bir durum olarak değerlendirilmiştir.

2.1.2.4.Öğretmenler İçin Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Çağın koşulları değiştikçe öğretmenin rol ve sorumluluklarının arttığı bilinmektedir. Nitekim çağa göre bireylerin ihtiyaçları da değişmekte ve birçok yeniliğe uyum sağlamak adına güncel olanı takip etmek bir gereklilik halini almaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin beklentilere cevap vermesi ve üzerine düşen rol ve sorumlulukları istenilen düzeyde karşılayabilmesi için itici güç/güçlerin işe koşulması gerekmektedir. Bu anlamda örgütsel özdeşleşme, bireyler için itici bir niteliğinde değerlendirilebilir.

Sosyal kimlik teorisine göre örgütler, okullar ya da çalışma ekipleri gibi sosyal gruplar sadece dış dünyanın özellikleri olmakla kalmaz, aynı zamanda birey tarafından içselleştirilir ve kişinin benlik duygusuna katkıda bulunur (Haslam, 2004). Bu nedenle, belirli bir bağlamda belirli bir üyelik belirgin hale geldiğinde, çalışanlar daha fazla katılım ve işbirliği açısından kuruluşları için kayırmacılık göstermektedirler (Ashforth ve diğerleri, 2008).

Örgütsel özdeşleşmenin yapılan işi anlamlı bulma ve bu doğrultuda pozitif yönde motive olma, örgütü destekleyici davranışlar sergileme, örgütün menfaatinin önemseme üzerinde önemli bir rol üstlendiği ifade edilmektedir (İşcan, 2006). Eğitim örgütüyle özdeşim kuran öğretmenlerin örgütün amaç ve politikalarını gerçekleştirmek ve başarılı çıktılar almak için daha fazla gayret edeceği ifade edilmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Tüzün ve Çağlar, 2008). Bireylerin örgütleriyle özdeşleşme düzeyinin artması örgütsel açıdan hareket etme ve düşünme düzeyini artırmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Bireyler, kendilerini örgütün amaç ve politikalarıyla birlikte tanımlayabildiklerinde ve bunun yüksek düzeyde yapabildiklerinde sahip oldukları potansiyelin de farkında olma oranları artmaktadır. Nitekim örgütün sahip olduğu özelliklerle kendi özellikleri arasında benzerlik kurup bağ geliştirebilmesi ve sonra da bu doğrultuda davranış sergilemesi için kendi özelliklerini kendini tanımlayabiliyor olması gerekmektedir (Qureshi ve diğerleri, 2011). Dolayısıyla örgütleriyle özdeşim kuran bireylerin ulaşmak istedikleri amaçları tanımlayabildikleri, bu doğrultuda çaba gösterdikleri ifade edilebilir. Bu şekilde kendi amaçlarıyla örgütün amaçlarının örtüştüğünü gören öğretmenler, görev fazlası rol üreterek başarılı çıktılara ulaşma konusunda daha gayretli olacaktır. Diğer taraftan özdeşleşemeyen öğretmenler için örgütü algılama biçiminin farklılaşacağını belirtmek mümkündür.

Örgütsel özdeşleşme gerçekleşmediğinde güven duygusunun ve desteğin azalacağı, bireylerin örgütün amaç ve politikaları yerine kendi ihtiyaçlarına odaklanacağı, örgüte yabancılaşmanın başlayacağı ifade edilmektedir (Scott ve Lane, 2000; akt. Tüzün, 2006). Dolayısıyla öğretmenlerde özdeşleşme davranışını geliştirecek tedbirlere yönelerek hem öğretmenin hem de eğitim örgütünün amaç ve politikalarının örtüşmesi sağlanmalıdır.

Eğitim örgütleri özdeşleşme davranışının gerçekleşmesi için öğretmenlerin fiziksel, ekonomik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini dikkate almalı ve gereken düzenlemelerin yapılmasına hız kazandırmalıdır. Bu şekilde ihtiyaçlarının anlaşıldığını fark eden, değerli ve saygın olduğunu hisseden öğretmenler, örgütsel hedefleri anlamlandıracak motivasyonu elde etmiş olacaktır (Silah, 2001).

2.1.3.İşe Gömülmüşlük Kavramı

Yirmi birinci yüzyıl başlarında araştırmacıların gönüllü işten ayrılmakla bağlantılı itici faktörler analizine çekici faktörler ekleyerek ve bir çalışanın yaşamını etkileyen iş dışı yönlerini yakalayan alternatif modeller oluşturdukları belirtilmektedir (Griffeth ve diğerleri, 2000). Mitchell ve diğerleri (2001) yapmış oldukları çalışmada çekici faktörleri belirleyerek bir "sıkışmışlık" veya bir organizasyonda kalma arzusu yaratan tutumsal deneyimlerden ziyade bilişsel değerlendiren bir çerçeve oluşturmuşlardır. Araştırmacılar, iş dışı ve iş içi faktörleri yakalayarak iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili çalışanların elde tutulmasında psikolojik, sosyal ve finansal etkilerin geniş bir kümesini ifade eden yeni ve öncekilere kıyasla kapsayıcı bir model yaratmayı amaçlamışlardır (Yao ve diğerleri, 2004). Mitchell ve diğerleri (2001) tarafından ortaya atılan işe gömülmüşlük teorisi hem işte hem de çalışanın çalışma ortamının dışında mevcuttur ve genellikle bir kişinin "sıkışıp kalabileceği" bir "ağ" veya "ağ" içindeki şeritlere benzetilir.

İşe gömülmüşlük, çalışanların örgüt ve örgütün faaliyet gösterdiği toplum içinde psikolojik ve sosyal olarak nasıl daha kapsamlı bir şekilde yerleşik hale geldiklerini açıklayarak işveren ve çalışan ilişkisinin kapsamlı bir görünümünü oluşturur (Holtom, O'Neill, 2004). İşe gömülmüşlük, bir kuruluştaki zengin sosyal bağlantılar, işe uyum ve kişisel yatırım sunmakta; bunlara ek olarak, çalışanlara başkalarıyla yeni beceriler ve sosyal bağları genişletmek ve geliştirmek için fırsatlar yaratma yeteneği sağlamaktadır (Holtom ve diğerleri, 2006b). Bununla birlikte işe gömülmüşlük kavramı daha çok pozitif çalışma odaklı bir bakış açısı oluşturur (Halbesleben ve Wheeler, 2008).

İşe gömülmüşlük teorisi, March ve Simon'a (1958) dayanan geleneksel işten ayrılma teorisinde algılanan eksikliklere bir tepki olarak geliştirilmiştir. Devir teorisi, bir kişinin örgütten ayrılıp ayrılmayacağını belirlemede iş alternatiflerinin olup

olmadığına ve örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi tutumlara bakma eğilimindedir. Öte yandan, işe gömülmüşlük, insanların neden kuruluşlarda kaldıklarına dair daha eksiksiz bir görüş için daha geniş bir iş ve iş dışı faktörler yelpazesine bakar (Holtom ve diğerleri, 2008). Mitchell ve diğerleri (2001), müzakerelerinde, duygulanım veya duyguya doymuş yapılara (örneğin memnuniyet, bağlılık veya katılım) daha az ve kalmayı etkileyen bağlamsal etkilere daha fazla odaklanmışlardır. Bağlamsal etkilerin belirlenebilmesi için psikolojik bir testte kullanılan görüntüler olan gömülü figürler bulunmaya çalışılır. Arka planlarına bağlı ve onlardan ayrılması zor olan gömülü figürler çevrenin bir parçası olarak algılanmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 2001).

Lewin (1951) “alan teorisi” kapsamında yapılan araştırmalar, işe gömülmüşlüğü teorik arka planına katkı sunmaktadır (Oyler, 2007). Alan teorisi, insanların yaşamlarının yönlerinin temsil edildiği ve bağlantılı olduğu algısal bir yaşam alanına sahip olduğu fikrini ortaya atar. Bu bağlantılar yakın veya uzak, az veya çok olabilmektedir. Bu fikirlerden yola çıkarak, işe gömülülük, bir bireyin sıkışıp kalabileceği bir ağ veya ağ gibi tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyde gömülü olan birinin birbirine yakın (çok farklılaşmamış) birçok bağlantısı bulunmaktadır. Ayrıca parçaların içeriği önemli ölçüde farklılık gösterebilir, bu da kişinin birçok farklı parçayla iç içe geçebileceğini veya gömülebileceğini düşündürür. Bu noktada asıl altı çizilmesi gereken kısmın gömülülüğün belirli unsurlarından ziyade bu genel gömülülük düzeyi olduğu ifade edilir (Mitchell ve diğerleri, 2001).

Alan teorisi, örgütte yeni olan çalışanların sosyalleşebilmesi ve işten ayrılmasıyla ilgili önemli çıkarımları da açıklamaktadır (Allen, 2006). Alan teorisi ve gömülü figürler çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerini ve örgütteki birçok faktörü bir ağ gibi tanımlar. Gömülü figürler ve alan teorisine göre çalışanların ağ içerisindeki ilişkileri ve örgütteki birçok faktörle etkileşiminin düzeyi ne kadar yüksekse ağa o düzeyde gömülmüş olmaktadır (Zorlu, 2016). Çalışanların örgütte iş ve iş dışı faktörlere gömülü olma durumu bağlantılar, uyum ve fedakârlık bağlamında ele alınıp açıklanmaktadır. Bu bağlamlar işe gömülü olmanın boyutları olarak ifade edilir (Mitchell ve diğerleri, 2001).

İşe gömülmüşlüğü ortaya atılmasında işten ayrılma niyeti ile ilgili teorinin önemi bilinmektedir. Bu bağlamda işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran olumsuzluklardan uzaklaşma ve işte kalmaya devam etmeyi besleyen olumlu özellikleri

öne çıkarma yaklaşımları dikkat çekmektedir denilebilir. Diğer bir ifadeyle işe gömülmüşlük teorisindeki en önemli dayanak, yerleşik kalmayı sağlayan faktörlere odaklanmak şeklinde belirtilebilir. Dolayısıyla bu faktörlerin olumlu özellik taşıdığı ya da olumlu duyguları besleyen faktörler olduğu savunulabilir. Öyle ki çalışanlar, iş ve iş dışındaki olumlu özellikleri kaybetmemek için çaba sarf etmekte ve işine gömülmektedir. Çalışanı işine gömen faktörlerin sayısının fazla olması ise çalışanın daha fazla işe gömülmesini sağlamaktadır. Burada dikkat çeken bir husus ise çalışan işine gömüldüğünde iş dışı unsurları ihmal etmemektedir. İş ve iş dışı faktörler bir arada çalışanın hayatında yer almaktadır. Dolayısıyla işe gömülü bir çalışanın iş yaşam dengesi de kurulmuş olmaktadır. Tüm bunlar çalışan için güçlü bir kalkan işlevi üstlenmekte ve çalışanı iş ve iş dışında olumsuz duygulardan korumaktadır. Bu koruma, çalışanda işten ayrılma niyetinin oluşmasını önlemektedir. Bunun da ötesinde başarılı performans çıktıları elde etmesini sağladığı için çalışan için iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve iş yaşam kalitesi gibi olumlu örgütsel davranışlar gelişmektedir.

2.1.3.1.İşe Gömülmüşlüğü Boyutları

Çalışanların işte kalmasında etkili faktörleri işe gömülü olma teorisiyle açıklayan Mitchell ve diğerleri, (2001), bu teoriyi toplumsal (iş dışında gömülmüşlük) ve örgütsel (işte gömülmüşlük) açıdan iki ana yapı altında detaylandırmışlardır. Bunlar kendi içinde fedakarlık, uyum ve bağlantı etkenleri olarak tekrar yapılandırılmıştır (Afsar ve diğerleri, 2018).

İşe gömülmüşlük teorisi bağlamında yapılandırılan uyum, bağlantılar ve fedakarlık boyutları, çalışanların çevrelerindeki sosyal, politik ve kültürel topluluklarla olan bağlantılarının ortaya çıkardığı tüm durumları ifade etmektedir (Mitchell ve diğerleri, 2001). Çalışanların diğer kuruluşlarla ilişkileri; komşulara, arkadaşlara, gruplara ve faaliyetlere uygunlukları; onların bağlantıları ve fedakarlıklarını içermektedir (Yıldız, 2018). İşe gömülmüşlükte, çalışanların diğer çalışanlarla ve toplumla olan bağlantıları, çalışanların örgüte veya topluma nasıl uydukları ve son olarak işten ayrılmaları durumunda neleri feda edebilecekleri ile ilgili yönlerin açıklanması kritik bir öneme sahiptir (Mallol ve diğerleri, 2007).

Gong ve diğerleri, (2011) yapmış oldukları araştırmada işe gömülmüşlüğü örgütsel ve toplumsal yönünü oluşturan iki ana yapıyı alt boyutlarıyla birlikte özetlemişlerdir. Gong ve diğerleri, (2011) tarafından yapılan özet, Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2 İşe Gömülmüşlüğü Boyutları

Örgütsel İşe Gömülmüşlük	Toplumsal İşe Gömülmüşlük
Uyum • Çalışma Grubu Üyesi Olmaktan Memnuniyet • Örgüte Uygun Bir İş Gören Olduğunu Hissetmek • Örgüt İçinde Sahip Olduğu İş, Kabiliyet Ve Becerilerini İyi Kullanmak	Uyum • Genel Kültür Seviyesindeki Uygunluk • Açık Hava Etkinliklerine Katılım • Dini Ve Siyasi Ortamlarda Bulunma
Bağlılık • Çalışma Arkadaşlarıyla Etkileşim İçinde Olmak • Ekip Çalışmasından Haz Duymak	Bağlılık • Toplumdaki Aile Kökenleri • Evlilik Yapmak • Yakınlarında Yaşayan Dostlara Sahip Olmak
Fedakarlık • İyi Anlaştığı Çalışma Arkadaşlarından, Terfi Olanaklarından Ve Alınacak Olan Primlerden Vazgeçmek • Emeklilik İmkanlarını Kaybetmek	Fedakarlık • Güvende Hissettiği Komşuluk İlişkilerinden Ayrılmak • Kolay İletişim Kurduğu Ve Saygı Duyduğu Bireylerden Ayrılmak

Kaynak: Gong ve diğerleri, 2011, s. 228.

Tablo 2’de yer verilen uyum, bağlılık ve fedakarlık boyutunun ilgili yazında araştırmacılara göre farklı tercüme edilmiş olması dikkat çekmektedir. Mitchell ve diğerleri, (2001) tarafından “fit, link ve sacrifice” olarak belirtilen boyutları Dedeoğlu ve diğerleri (2016) “bağlantılar, uyum ve feda edilenler”; Kanten ve diğerleri (2016) “uyum, bağ ve fedakarlık”; Akgündüz ve diğerleri (2016) “uyum, ilişki ve fedakarlık”; Şanlı (2016) da “uyum, ilişki ve fedakarlık” olarak çevirmiştir. Bu çalışmada işe gömülmüşlük boyutlarının Türkçe çevirisi olarak Dedeoğlu ve diğerleri (2016) araştırmasında kullanılan çeviri esas alınmıştır. İşe gömülmüşlük teorisinde Mitchell ve diğerleri, (2001) tarafından “sacrifice” olarak belirtilen boyutla ilgili kavramsallaştırmanın Dedeoğlu ve diğerleri, (2016) çevirisinde “feda edilenler” ile daha açık bir şekilde karşılık bulduğu düşünülmektedir.

2.1.3.1.1.Bağlantılar boyutu

Gömülülük, fiziksel çevreyi ve bir çalışanın ve ailesinin yaşadığı toplumu içeren sosyal, psikolojik ve finansal ağlarda bağlantılar sunan kanalların sayısını ifade eder. Bağlantılar, bir kişiyle kurumlar veya diğer bireyler arasındaki resmi veya resmi olmayan bağlantılar olarak kabul edilir. Aynı zamanda işyerindeki ve işyeri dışındaki arkadaş ve gruplar da çalışan için bağlantı kabul edilir (Holtom ve Inderrieden, 2006a). Çalışan ve ağ arasındaki bağlantı sayısının çokluğu, çalışanın işi veya organizasyonu ile ilişki geliştirme olasılığını artırırken (Mitchell ve diğerleri, 2001); o kişinin işinden ayrılma olasılığı azaltmaktadır (Allen, 2006).

Çalışanlar ve örgüt arasındaki biçimsel ve biçimsel olmayan ilişkilerle karakterize edilen bağlantılar boyutu, bireylerin işe gömülmüşlük düzeyini artıran bir etkiye sahiptir (Akgündüz ve diğerleri, 2016). Dolayısıyla bireyler, iş arkadaşlarıyla iş birliği içerisinde hareket ederek ekip ruhuna uygun davranışlar sergilerler (Gong ve diğerleri, 2011). Çalışanın iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirmesi kurumla da bağlantısına olumlu yansımakta bağlantının düzeyi arttıkça çalışanın da işine bağlılığı artmaktadır (Şanlı, 2016). Örgütteki sosyal ilişkilerin bireyin örgütle bağlarını kuvvetlendirdiği Martdianty ve diğerleri, (2016) tarafından yapılan araştırmada da vurgulanmıştır. Ayrıca çalışanın kariyerinde ilerlemesiyle ilgili olarak verilen ödüllerin de örgütle çalışan arasındaki bağı artırdığı bildirilmektedir (Bambacas ve Kulik, 2013). Bağlantı sayısının ve derecesinin artması, çalışanların işine gömülme düzeyini olumlu yönde etkilediği için çalışanın bağlantılarının geliştirilmesinin desteklenmesi önem arz etmektedir. Bağlantıların geliştirilmesinde çalışana birçok konuda rehberlik hizmetinin sunulması, sosyalleşmesini artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmesi önerilmektedir (Nafei,2015).

2.1.3.1.2.Uyum boyutu

Çalışanın bağlı olduğu organizasyon ve çevre ile iyi ilişkiler geliştirmesinde uyum ön plana çıkmaktadır. Uyumlu çalışanlar, kendilerini organizasyon ve çevrenin bir üyesi gibi algıladığı için aidiyet duygusu gelişmekte ve bu durumda çalışan, işine ve çevresine sahip çıkmaktadır (Gong ve diğerleri,2011). İşe gömülmüşlüğü ikinci boyutunu ifade eden uyum; bir organizasyonda, çalışanın kişisel değerleri, kariyer

hedefleri ve planlarının organizasyonun stratejik planları ve değerleriyle benzer olmasını açıklamaktadır. Bununla birlikte işin gerektirdiği bilgi, beceriler ve yeteneklerin çalışanın bilgi ve yeterlilikleriyle örtüşmesi de uyum kapsamında değerlendirilmektedir (Holtom ve Inderrieden, 2006a). Uyumluluk düzeyi yüksek olan bir çalışanın işe gömülmüşlük düzeyinin de yüksek olduğu düşünülmektedir (Halbesleben ve Wheeler, 2008).

Örgütsel uyum, birey ve örgüt arasındaki kimyasal uyum olarak tanımlanabilir (Oyler, 2007). Kimya uyumu, bir bireyin veya grubun etkileşim ve iletişimde nasıl olduğu, amaçlarını nasıl belirledikleri, ortak amaçlar için birlikte nasıl çalışabilecekleri ile ilgilidir. Sonuç olarak, daha iyi bir uyum, çalışanların hem profesyonel hem de kişisel olarak kuruluşlarından daha memnun olmaları ve kendilerini daha bağlı hissetmeleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle işlerine ya da örgütlerine uyum sağlayan bireylerin yaşadıkları toplum içinde yer aldıkları, işlerini kolay kolay bırakmayacakları ifade edilmektedir (Bambacas ve Kulik, 2013).

2.1.3.1.3.Feda edilenler boyutu

İşe gömülmüşlükte üçüncü boyut olarak açıklanan feda edilenler boyutu, çalışanın işinden ayrıldığı takdirde algıladığı maddi ve manevi sonuç olarak açıklanmaktadır (Dedeoğlu ve diğerleri, 2016). Diğer bir ifadeyle işinden ayrılma kararı aldığında çalışanın yaşayacağı psikolojik durum ve maddi kayıplar feda edilenler boyutuyla açıklanır. Bu boyutta, çalışanın işinden dolayı elde ettiği faydaları kaybetmemek için birtakım fedakarlıklar yapması gerektiği anlatılır (Akgündüz ve diğerleri, 2016). Finansal (yüksek ücret ve kar gibi) ve psikolojik (örgütsel destek gibi) kayıplar, çalışanların işi bırakmasını engeller (Chan ve diğerleri, 2019; Hussain ve Deery, 2018). Bir çalışanın işini bırakması, sosyal fedakarlık anlamına da gelebilecek sonuçlara yol açacaktır. Olumlu, güvenli, sevilen ve saygı duyulan bir topluluktan vazgeçmek çalışan için kolay bir durum olarak görülmemektedir (Mitchell ve diğerleri, 2001).

2.1.3.2.İşe Gömülmüşlükle İlişkili Kavramlar

İşe gömülmüşlük, çalışanları örgütte kalmaya karar vermeye sevk eden işte ve iş dışında bir dizi faktöre odaklanmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 2001; Shehawy ve diğerleri, 2018). Çalışanlar için işte ve iş dışında işe gömülüğün bazı bazı faktörleri beslediği ya da bazı olumsuz davranışlara eğilimi azalttığı ilgili alan yazında görülmektedir. Yapılan araştırmalarda işe gömülü olma durumunun örgütsel bağlılık (Ferreira ve Coetzee, 2013; Shehawy ve diğerleri, 2018; Zhao ve diğerleri, 2012), işten ayrılma niyeti (Coetzer ve diğerleri, 2019; Shehawy v., 2018; Zhao ve diğerleri, 2012), işe adanmışlık (Schaufeli ve diğerleri, 2002) iş yaşam kalitesi (Donalson, 2000; Kanten, 2014) ile ilişkili olduğu sonucu ifade edilmiştir. İşe gömülü olma davranışı ile iş yaşam kalitesi, işe adanmışlık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık kavramlarının ilişkisinin açıklanması kavramlar arasındaki benzerlik ve farklılıklara dikkat çekilmesi açısından önemlidir. Akademik literatürde işe gömülmüşlükle işkoliklik kavramını bir arada ele alıp değerlendiren herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olsa da işkoliklik kavramının ilk bakışta işe gömülmüşlükle benzerlik gösterebileceğinden hareketle işkoliklik kavramının da açıklanması gerekmektedir.

2.1.3.2.1.İş tatmini (İş memnuniyeti)

İş tatmini genellikle ücret, terfi fırsatları, iş arkadaşları, denetim ve işin kendisini içeren çok yönlü bir yapı olarak kabul edilir (Judge ve diğerleri, 2001). İş tatmini, bir kişinin işi hakkında ne hissettiğini ve işi hakkında ne düşündüğünü temsil eder (Colquitt ve diğerleri, 2015). İş tatmini, genellikle olumlu iş tutumlarına ve iyileştirilmiş performansa yol açan hoş duygusal durumlar ortaya çıkarmaktadır (Wicker 2011). Aamodt (2008) tarafından yapılan iş tatmini tanımında da çalışanın işine karşı tutumunun iş tatmi kapsamında olduğu belirtilir. Edwards ve diğerleri (2008) ise iş tatmini ile ilgili olarak duygusal ve bilişsel bileşenlerden oluşan bir yapıdan bahsederek çalışanın yaptığı işten zevk duyma düzeyinin iş tatmini olduğunu belirtmektedir. Tanımlardan hareketle iş tatmininin çalışanın işi ile ilgili olumlu veya olumsuz tutum ve duygular olduğu ifade edilebilir.

Çalışanlarla ilgili olumlu çıktılar elde edilmesinde iş tatmini faktörüne odaklanan birçok araştırmada iş tatmini yaşayan çalışanların işte kalma davranışı

sergilediği (Pheng ve Chua 2018), örgütsel bağlılığının arttığı, olumlu prosedürel adalet ve etkileşim adaleti algılarının geliştiği (Poussard ve diğerleri, 2017) sonucu ifade edilmiştir. İşe gömülmüşlük araştırmalarında da iş tatmini faktörü önemsenmektedir. İşe gömülmüşlüğü iş tatminine olumlu etkisinin olduğu belirtilirken iş tatmini ve işe gömülmüşlüğü işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu bildirilmektedir (Ha ve Kim, 2010).

İşe gömülmüşlük ve iş tatmini ilişkisi açıklanırken bu iki kavramın birbirinden farklı olduğu vurgusu yapılmaktadır (Crossley ve diğerleri, 2007). İş tatmini işle ilgili faktörlere odaklanırken, işe gömülmüşlük sadece işle ilgili faktörleri değil aynı zamanda toplumla ilgili konuları da içerir (Mitchell ve diğerleri, 2001). İş tatmini, büyük ölçüde iş arkadaşları, terfi fırsatları, ücret, işin kendisi ve denetim gibi çalışma ortamının belirli ve somut yönleriyle ilgilidir (Folsom ve Boulware, 2011) Buna karşın işe gömülmüşlük, çalışanların örgüt ve örgütün faaliyet gösterdiği toplum içinde psikolojik ve sosyal olarak nasıl daha kapsamlı bir şekilde yerleşik hale geldiklerini açıklayarak işveren ve çalışan ilişkisinin kapsamlı bir görünümünü sağlar (Holtom, O'Neill, 2004; . Wheeler ve diğerleri, 2010). Bu bağlamda çalışanların iş ve iş dışındaki faktörlere yüklediği anlam, tatmin kavramının çok daha ötesindedir. Diğer bir ifadeyle yüksek düzeyde işe gömülme davranışı gösteren çalışan, iş ve iş dışındaki bağlantıları, işine ve iş dışındaki faktörlere sahip çıkarak uyum gösterdiği ve sahip olduklarının farkında olarak işine karşı özverili davrandığı için iş tatmin düzeyi yüksek bir çalışan olarak görülmektedir. Dolayısıyla işe gömülmüşlüğü devamında iş tatmininin yaşandığı ifade edilebilir.

2.1.3.2.2.Örgütsel bağlılık

Bir çalışanın kendini kuruma adamasının yoğunluğunu, istikrarını anlama ve netleştirme girişiminde önemli görülen bir faktör olarak belirtilen örgütsel bağlılık. Bireylerin örgütleriyle güçlü bir özdeşleşme ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunma arzusu ile karakterize edilen psikolojik bir bağlantı olarak görülmektedir (Meyer ve Allen 1997). Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı; “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” olarak üç ana temayı yansıtabilecek şekilde ifade etmektedir. Örgüte yönelik duygusal bir referans noktası (duygusal bağlılık), Meyer ve Allen’e (1991) tarafından örgütten ayrılmayla ilgili

sonuçların kabulü (devam bağlılığı) ve örgütte kalma etik sorumluluğu (normatif bağlılık) olarak açıklanır.

Örgüte duygusal olarak bağlı olan çalışanların istedikleri için örgüt adına çalışmaya devam edecekleri öngörülmektedir (Meyer ve Allen 1991). Duygusal bağlılık geliştirme, örgütle özdeşleşmeyi ve örgütsel ilke ve standartların içselleştirilmesini içermektedir (Beck ve Wilson 2000). Bireyin örgütten ayrılmayla bağlantılı masraf ve tehditlerin farkında olması veya bunları dikkate alması nedeniyle devam bağlılığı hesaplayıcı olarak kabul edilir (Meyer ve Allen 1997). Normatif unsur, örgütün bireye yıllar içinde ne kadar statü iyileştirmesi sağladığına bakılmaksızın bireylerin belirli bir organizasyonda kalma haklarına ilişkin ahlaki düşüncelerini açıklar (March ve Mannari 1977).

Mitchell ve diğerleri (2001) işe gömülmürlük ve devam bağlılığının kavramsal olarak temelde üç alanda farklılık gösterdiğini savunmuştur. Birincisi, devam bağlılığı sadece örgütsel konulara odaklanır; ikincisi, devam taahhüdü iş alternatiflerini değerlendiren herhangi bir madde içermez; ve son olarak, işe gömülmürlük, insanların işlerini bırakmaları halinde vazgeçmek zorunda kalacaklarını düşündükleri belirli faydaları (gelecekteki beklentiler ve özgürlük gibi) değerlendirir. Crossley ve diğerleri (2007) de işe gömülmürlükle örgütsel bağlılığın farklı yapıda olduğunu belirterek örgütsel bağlılığın işle ilgili konulara yoğunlaşırken işe gömülmürlüğün işle birlikte iş dışındaki toplumsal unsurları da içerecek şekilde kavramsallaştırıldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılıkta önemli görülen örgüt adına fedakarlık yapabilme davranışı ile işe gömülmürlükte örgütten ayrıldığı takdirde çalışanın neleri feda edebileceğine yönelik algısı, her iki kavram arasındaki farklılığı anlaşılır kılmaktadır. İşe gömülmürlükle örgütsel bağlılıktaki devam bağlılığı boyutunun farklı olduğu Moses (2012) tarafından da belirtilmiş ve işe gömülmürlükte duygusal ve bilişsel değerlendirmelerin yer aldığı; devam bağlılığında ise yalnızca bilişsel değerlendirmelerin olduğunun altı çizilmiştir.

2.1.3.2.3.İşe adanmışlık

Etkili çalışan performansı olarak karakterize edilen işe adanmışlık (Simpson, 2008) kişinin kendi işi ve çalışma ortamı ile ilgili rolünü açıklamaktadır (Rothman ve

Jordaan, 2006). İşe adanma davranışı, pozitif örgütsel davranış açısından oldukça önemlidir. Nitekim işe adanmışlık davranışlarının çalışanlarda iş ve iş koşullarına uyum, rol ve rol fazlası davranış gerçekleştirme, yaratıcılık gibi birçok pozitif davranışı desteklediği belirtilmektedir (Rothbard ve Patil, 2011).

İşe adanmışlık kavramıyla ilgili ilk çalışmalar, Kahn tarafından yapılmış olup kavram, “organizasyon mensuplarının kendilerini kendi iş rollerine tamamen vermeleri veya bağlanmaları” şeklinde tanımlanmıştır (1990). Literatürde işe adanma kavramıyla ilgili geliştirilen tanımların Kahn (1990) çalışmasına dayalı olarak yapıldığı belirtilmektedir (Christian ve diğerleri, 2011). Araştırmacıların yaklaşımları, kavramın başka kavramlarla benzer olduğunu düşündürdüğü için literatürde işe adanmışlık kavramı işe gömülmüşlük kavramıyla karıştırılmakta ya da aralarındaki ayrımlar tam olarak belirginleştirilememektedir.

Morrow (1993) işe adanmışlık kavramını, çalışanın organizasyonun amaç ve hedeflerini benimseyerek hedefin gerçekleştirilmesi için yapılması gerekenlerle ilgili üstün çaba göstermesi olarak açıklamış ve işe adanmışlık davranışının çalışanların örgüt içerisinde kalma eğiliminde olduğunu gösteren davranış biçimi olduğunu belirtmiştir. Başka bir tanıma göre de işe adanmışlık, bağlı bulundukları organizasyonun başarılı çıktılar alması için eylem ortaya koyma olarak ifade edilir (Hughes ve Rog, 2008). Schaufeli ve Salanova (2007) tarafından yapılan tanıma göre de adanmışlık, tamamen anlık ve istikrarlı olmayan bir ruh hali ile açıklanır. Diğer taraftan işe gömülmüşlük, zamanla gelişen ve kararlılığı karakterize eden bir yapıya işaret etmektedir (Mitchell ve diğerleri, 2001). Ayrıca işe adanmışlık üzerine yapılan araştırmalarda adanma davranışının işin doğasından geldiği savunulurken (Hakanen ve diğerleri, 2008; Van Den Broeck ve diğerleri, 2008) işe gömülmüşlük davranışının kaynağının işte ve iş dışı faktörlerle açıklandığı savunulmaktadır (Mitchell ve diğerleri, 2001). Bu bağlamda işe adanma davranışının kaynağı, anlık ve istikrarlı olmama yönleriyle işe gömülmüşlük davranışından ayrıldığı ifade edilebilir. Bununla birlikte işe adanmış davranışı sergileyen bir çalışan, örgütün başarılı çıktılar elde etmesine odaklandığı için başka organizasyonlarda da aynı davranışı sergileme olasılığının olduğu düşünülebilir. Buna karşın işe gömülmüşlük davranışı gösteren bir çalışan için bağlantı, uyum ve feda edilenlerle ilgili yönler kritik önem taşıdığı için bu faktörlerin ortadan kalkması halinde değişiklik muhtemeldir. Halbesleben ve Wheeler (2008) çalışanın örgütten ayrılması halinde bağlantılarının diğer örgüte taşınamayacağını ve yeni iş ortamında algıladığı

uyumun değişeceğini ifade etmektedir.İşe gömülmüşlükle işe adanmışlık arasındaki ilişkiye dikkat çeken Ringl (2013), işe gömülmüşlükteki uyum ve feda edilenler boyutunun işe adanmışlığı artırdığını bildirmektedir. Halbesleben ve Wheeler (2008) yapmış oldukları araştırmada işe gömülmüşlük ve işe adanmışlık davranışlarının birbirinden farklı yapılar üzerine inşa edildiğini ifade etmişlerdir. Yapılan kıyaslamalardan hareketle işe adanmışlığın işe gömülmüşlük gibi işte kalma eğilimini artırmaya yönelik olumlu duygu ve deneyimleri beslediği; işten ayrılma niyetini azalttığı ifade edilebilir. Ayrıca işe gömülmüşlük tanımlarında sıkça vurgulanan kombinasyonun bir parçasının da işe adanmışlık olduğu belirtilebilir. Bu durumda, işe verilen bağlılık ile işe olan ilgi arasında olumlu bir bağlantı bulunurken, işten ayrılma düşüncesiyle işe olan bağlılık arasında ise olumsuz bir ilişki gözlemlenmektedir. Çeşitli çalışmalar, işten ayrılma düşüncesiyle işe olan bağlılık arasında da olumsuz bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır (Coetzer ve diğerleri, 2019; . Shehawy ve diğerleri, 2018; Zhao ve diğerleri, 2012). Dolayısıyla işe adanma ve işe gömülmüşlüğün işten ayrılma niyetiyle olan negatif yönlü ilişkinin iki kavram arasındaki ortak yöne atıfta bulunduğu da ek olarak belirtilebilir.

2.1.3.2.4.İşten ayrılma niyeti

Çalışanların işleriyle ilgili örgütsel bağlılıklarının azalması ve tatminsizlik yaşamaları halinde işten ayrılma davranışının gelişebileceği ifade edilmektedir (Seyrek ve İnal, 2017). Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin odağında, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin azalması durumu vardır denilebilir. Bir başka deyişle iş tatmini ve örgütsel bağlılık azaldığında işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir. İşten ayrılma niyetiyle negatif yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğu başka bir faktörde de işe gömülmüşlük faktörüdür.

İşe gömülmüşlük, çalışanları mevcut istihdamlarına gömülü tutan güçlerin toplamı olarak görülmektedir. Çalışan devri (insanlar neden ayrılır) yerine çalışanları elde tutmayı (insanlar neden kalır) amaçladığı için geleneksel işten ayrılma modelinden farklıdır (Holtom ve O'Neill, 2004). Başka bir ifadeyle geleneksel işten ayrılma modeline karşı işte kalmayı savunan bir teori olarak ortaya atılan işe gömülmüşlük, çalışanları işte tutan unsurlara odaklanır. Mitchell ve diğerleri (2001) açıklayıcı faktör analizini yaparak işe gömülmüşlüğün işte kalma niyetleri üzerinde önemli ve güvenilir

bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. İlerleyen zamanlarda başka araştırmacıların da dikkatini çeken işe gömülmüşlük teorisi denenmiş ve topluluk faktörleri olarak da bilinen iş dışı gömülülüğün gönüllü işten ayrılma ile yüksek düzeyde negatif, işe gömülmüşlük veya örgütsel faktörlerin ise pozitif korelasyon gösterdiği araştırma sonucu olarak ifade edilmiştir (Lee ve diğerleri, 2004).

Holtom ve Inderrieden (2006a), işte kalanların yüksek düzeyde işe gömülmüşlükleri olduğunu bulmuşlardır. Bu bağlamda işte kalma davranışının işten ayrılma niyeti için güçlü bir kalkan görevi gördüğü belirtilebilir. Diğer araştırmalarda da işe gömülmüşlük ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkinin teyit edildiği görülmektedir (Coetzer ve diğerleri 2019; Shehawy ve diğerleri, 2018; Zhao ve diğerleri, 2012). Bu bağlamda işe gömülmüşlük ile işten ayrılma niyetinin arasındaki negatif ilişkinin iki kavramın birbirinden farklı yönlerini açıkladığı belirtilebilir.

2.1.3.2.5.İş yaşam kalitesi

İş yaşam kalitesi, bir organizasyonun çalışanın ihtiyaçlarına, iş yerindeki hayatlarını tasarlayan kararları vermede tam olarak paylaşmalarına izin verecek mekanizmalar geliştirerek yanıt verdiği bir süreç olarak tanımlanabilir. İş yaşam kalitesi, işyerine katılımdan kaynaklanan kaynaklar, faaliyetler ve sonuçlar yoluyla çeşitli ihtiyaçlarla çalışan memnuniyeti olarak da açıklanmaktadır (Sirgy ve diğerleri, 2001). Başka bir tanımda iş yaşam kalitesi, “İşgörenlerin güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli ihtiyaçlarının tatmin edilmesi, işgörenlerin çalışma ortamında faydalı oldukları duygusunun kazandırılması, yeteneklerini fark etmelerine ve gelişmelerine fırsat veren bir ortamın oluşturulması” şeklinde açıklanır (Özkalp ve Kırel, 2001).

Araştırmacılar, iş yaşamının kalitesinin çalışanlar ve örgütler için örgütsel bağlılık, verimlilik, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, iş performansı, işe gömülmüşlük, işe bağlılık gibi olumlu özellikleri desteklediğine dair kanıtlar sunarken; işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık gibi bazı olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına engel olduğuna dair kanıtlar da sunmuştur (Gupta ve Sharma, 2011; Lai ve diğerleri, 2012). Zhao ve diğerleri (2012) ve Alqarni (2016) iş yaşam kalitesinin işe gömülmüşlük üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu kapsamda iş yaşam

kalitesinin çalışanlarda işe gömülmüşlük davranışını artırdığı ve bu durumun çalışanların faaliyetlerine olumlu yansıdığı anlaşılmaktadır (Dedeoğlu ve diğerleri, 2016). Dolayısıyla iş yaşam kalitesinde tanımlanan olumlu etkenlerin işe gömülmüşlük için de geçerli olacağı ifade edilebilir. Bununla birlikte iş yaşam kalitesiyle işe gömülmüşlüğü farklı olduğu bazı durumlar da söz konusudur. Bunlardan ilki, iş yaşam kalitesini oluşturan etkenlerin başka bir kurum tarafından sağlanması durumunda birey, çalıştığı örgütten vazgeçebilmektedir. Ancak işe gömülmüş olan birey, aynı şartlara sahip olacağı başka bir seçeneği düşünmez, bulunduğu yerdeki işe daha fazla gömülmeyi tercih eder. Bu durum sıkıca tutunmak olarak da ifade edilebilir. Kavramlar arasındaki bir diğer fark ise bağlantı, uyum ve feda edilenlerle ilgilidir. İşe gömülü çalışan, sağladığı bağlantılarını kaybetmemek, uyumunu sürdürmek için işine sıkı sıkı tutunmaktadır. Ayrıca işinden ayrıldığında neleri feda edeceğini düşünerek de tutunmasını artırmaktadır. Ancak iş yaşam kalitesinde bireyin memnuniyet duygusu öne çıkmaktadır.

2.1.3.2.6.İşkoliklik

İşkoliklik, alkolizm kavramına benzetilerek literatüre kazandırılan bir kavram olarak ifade edilir (Andreassen, 2014). 40 yıl içinde terimin konuşma dilinin bir parçası haline geldiği ve işkoliklik, iş bağımlılığı ve aşırı çalışma terimlerinin birbirinin yerine kullanıldığı belirtilmektedir (Andreassen, 2013). İşkolizm, yüksek iş yatırımı, uzun çalışma saatleri, beklentilerin ötesinde çalışma ve her şeyi tüketen takıttan oluşan sürekli bir örüntü olarak tanımlanır (Griffiths, 2011; Ng ve diğerleri, 2007). İşkoliklikle ilgili çoğu bilim insanı kavramın olumsuz ve riskli tarafları üzerinde yoğunlaşılması gerektiğini düşünmektedir (Griffiths, 2011; Schaufeli ve diğerleri, 2008).

Araştırmacılar, işkolik tanımına uyan çalışanların boş zaman geçirdiklerinde rahatsız edici ruh haline büründüklerini, endişe, suçluluk duyguları hissettiklerini belirterek kendilerini bu duygulardan uzaklaştırmak için aşırı çalışma eyleminde bulunduklarını ifade etmişlerdir (Lehr ve diğerleri, 2010; Vallerand ve diğerleri, 2010). İşkoliklik teriminin literatüre girmesiyle birlikte bilim insanları kavramı, bir tutum bir özellik, takıntı ve/veya zorlama ve bir bağımlılık olarak çeşitli şekillerde algılamışlardır (Andreassen, 2013; Sussman, 2012).

İşkoliklik oldukça istikrarlı bir kişisel davranışsal eğilim olarak görülmekte ve eğilimin zamanla şiddetlenebileceği öngörülmektedir. Bu nedenle bir bağımlılık perspektifinden işkoliklik, “işle aşırı ilgilenmek, kontrol edilemeyen bir iş motivasyonu tarafından yönlendirilmek ve özel ilişkileri, boş zaman etkinliklerini bozacak kadar işe çok fazla enerji ve çaba harcamak” olarak tanımlanabilir. İşkoliklik, öznel olarak, işkoliğin kabul edilen olumsuz sonuçlara rağmen çalışmaya devam ettiği bir kontrol kaybı olarak deneyimlenebilir (Andreassen, 2014). Tanımdan hareketle işkolicliğin örgütte başarılı çıktılar alınmasında katkı sağladığı kanıtlanan işe gömülü olma davranışından birçok yönden farklı olduğu belirtilebilir.

İşkolik davranışının temelinde olumsuz duyguları yaşama riskini azaltma ve işle daha fazla meşgul olarak çok yoğun çalışmanın doyumunu yaşama isteğinin olduğu savunulurken; işe gömülü olma davranışında çalışanların işinde ve iş dışında memnuniyet oluşturma ön plandadır. Bu durum, işe gömülü olmanın hem örgütsel hem de toplumsal boyutunun önemini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla işkoliklik işe yoğunlaşırken iş dışındaki birçok faktörü ihmal etmekten yanadır. İşe gömülmüşlük ise iş ve iş dışı faktörlerin önemsendiği bir modeldir. Çalışanın olumsuz sonuçlara yol açacağını bilerek çalışmayı sürdürmeye karar vermesi, işkolicliğin takıntı yönüne dikkat çekmektedir. İşe gömülmüşlükte çalışanın işinde kalmasını sağlayacak faktörlere odaklanması durumu, olumlu duyguları besleyen etkenlerken; işkoliklikteki takıntılı tutum, olumsuz duyguyu çağrıştırmaktadır. İşkolik davranışı sergileyen çalışanların meşgul olmadıklarında mutsuzluk hissetmesi ve olumsuz bir ruh haline bürünmesi, takıntılı durumu açıklamaktadır. İşkolik bireyler, zamanının büyük bir kısmını işine ayırdığı için iş yaşam dengesi kuramamaktadır. Ancak işe gömülü olma davranışı gösteren bireyler, kendilerini işte kalmaya sevk eden iş dışındaki faktörlere karşı da gömülü davranış sergilemektedir. Dolayısıyla işe gömülmüşlükte çatışma davranışından çok denge önem kazanmaktadır.

İşe gömülmüşlükle birçok yönden benzerlik gösteren kavramların özellikleri maddeler halinde şu şekilde ifade edilebilir:

- İş tatmini kavramıyla işe gömülmüşlük; olumlu iş tutumları geliştirilmesi, iyileştirilmiş performans çıktılarına ulaşılması, yapılan işten zevk duyulması (isteyerek yapma), örgütsel bağlılığın artırması yönüyle ortak özelliklere sahiptir.

- Örgütsel bağlılıkla işe gömülmüşlük; çalışanın örgütle aidiyet geliştirmesi, çalışanın kurumun hedeflerine odaklanması ve sahiplenmesi, örgütsel özdeşleşme gerçekleştirilmesi yönüyle benzer özelliklere sahiptir.
- İşe adanmışlıkla işe gömülmüşlük; çalışma ortamında etkin olmayı içermek, pozitif örgütsel davranışlar geliştirme, iş ve iş koşullarına uyum, rol fazlası davranış üretme yönüyle benzerdir.
- İş yaşam kalitesiyle işe gömülmüşlük; çalışanların işte yerleşiklik durumunu açıklama, çalışanların maddi ve manevi ihtiyaçlarına cevap verme, kendilerini keşfedecek fırsatları sağlama, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme sağlama yönüyle benzer özellikler taşımaktadır.

İşe gömülmüşlükle ilişkilendirilen kavramlara yönelik farklılıklar ise şunlardır:

- İş tatmini; ücret, terfi, işin kendisini içeren çok yönlü somut özelliklere bağlı gerçekleşirken; işe gömülmüşlük modelinde iş ve iş dışı birçok unsur tatmin kaynağı olarak görülür. Ayrıca işe gömülmüşlükte somut özelliklerle birlikte bağlantılar önemsenir.
- İş tatmininde yapılan işe odaklanılır; işe gömülmüşlükte işle birlikte iş dışı unsurlar da önemsenir.
- Örgütsel bağlılıkta, örgüt adına fedakarlık yapılır; işe gömülmüşlükte çalışanların feda edeceklerinin farkında olması durumu vardır.
- Bağlılık, örgütsel ilkelerin içselleştirilmesini açıklar; işe gömülmüşlükteki bağlantılar, iş ve iş dışı unsurların benimsenmesini açıklar.
- Örgütsel bağlılık, alternatif iş imkanları olmadığı için gelişirken; işe gömülmüşlükte yerleşik kalma durumunun sürdürülmesi için bağlantılar güçlendirilir.
- Örgütsel bağlılıkta bilişsel değerlendirmeler yapılırken; işe gömülmüşlükte bilişsel ve duygusal değerlendirmeler yapılır.
- İşe adanmışlıkta anlık ve istikrarlı olmayan bir ruh hali dikkat çekerken; işe gömülmüşlükte kararlılıkla karakterize edilen bir yapı öne çıkmaktadır.
- Adanmışlıkta işin doğasından gelen bir adanma davranışı gerçekleşirken; işe gömülmüşlükte davranışın kaynağı hem iş hem de iş dışındaki unsurlardır.
- Adanmışlık davranışı başka bir işte de gerçekleşirken; işe gömülme davranışı iş değişikliğine göre farklılaşabilmektedir.

- Farklı bir işe geçildiğinde çalışan, bağlantılarını taşıyamayacağı için uyum gerçekleştirebilir; işe adanmada ise iş değişse de çalışan işine adanma gösterebilir.
- İşten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile negatif ilişkiliyken; işe gömülmüşlükle örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiden bahsedilebilir.
- İşten ayrılma niyetinde çalışan, işten ayrılmaya neden olan faktörlere odaklanırken; işe gömülmüşlükte işte yerleşik kalma yolları aranmakta ve bağlantılar artırılmaya çalışılmaktadır.
- İşkoliklik, iş bağımlılığı anlamına gelmekte ve bağımlılık çalışana zarar vererek onu çatışmaya sürüklemektedir; işe gömülmüşlükte ise çalışan, dengeyi sağlayarak iş ve iş dışı unsurlarla olumlu bir örüntü oluşturmaya çalışmaktadır.
- İşkoliklikte birey, olumsuz duygulardan kurtulmak için aşırı çalışmaya odaklanırken; işe gömülmüşlükte olumlu duygular yaşandığı için işe gömülme artmaktadır.
- İşkoliklikte, olumsuzluk ve riskli tarafları ön plandayken; işe gömülmüşlükte olumlu özelliklerden vazgeçememe durumu dikkat çeker.
- İşkoliklik bireyde işe yoğunlaşma ve iş dışı faktörleri yok sayma söz konusuyken; işe gömülmüşlükte iş ve iş dışı faktörler birlikte ele alınır.
- İş yaşam kalitesi, sosyal, psikolojik ve fiziksel imkanlar açısından iyi olma halinin hissedilmesiyle ortaya çıkmakta ancak benzer şartlar farklı bir kurum tarafından sağlandığında birey işinden ayrılabilir. Ancak işe gömülü birey, benzer şartlar sağlanmış olsa da örgütünden ayrılmamaktadır.

2.1.3.3.İşe Gömülmüşlüğü Etkileyen Faktörler

İşe gömülmüşlük, çalışanın bir iş, kuruluş ve topluluğa zengin bağları, işe uygunluğu ve kişisel yatırımıyla ilgili olduğu için bu özellikler aynı zamanda çalışanın başkalarıyla yeni beceriler ve sosyal bağlarını genişletmesi ve geliştirmesi için fırsatlar anlamına gelmektedir (Holtom ve diğerleri, 2006b). Gömülülük, bir çalışanı sosyal, psikolojik ve finansal bir ağda ailesine bağlayan bir dizi unsurun olduğunu ileri sürer. Bu unsurlar, iş ve iş dışı arkadaşları, grupları, topluluğu ve çalışanın yaşadığı fiziksel ortamı içerir. Çalışanın bağlantı sayısı ne kadar fazlaysa, işe ve kuruluşa bağı o düzeyde

artmaktadır (Mallol ve diğerleri, 2007). Dolayısıyla çalışanlar bu tür destekleyici ilişkilerden sağlanan bağlantıları ellerinde tutmak istemektedirler. Bu kaynakların çalışanların işe gömülmüşlük davranışlarını artırması beklenmektedir. Konuya yönelik yapılan çalışmalar da bu görüşü destekler mahiyettedir. İşe gömülmüşlük alanında daha önce yapılan araştırmalara göre algılanan iş güvenliği ve algılanan iş esnekliği gibi iş özellikleri, çalışanların işlerine daha fazla gömülme motivasyonunu artırmakta ve yaratıcı performans ve yenilikçi davranış gibi ekstra rol faaliyetleri sergilemektedir (Chen, 2017; Karatepe, 2016; Murphy ve diğerleri, 2013; Richman ve diğerleri, 2008). Wheeler ve diğerleri (2010) ampirik kanıtlarla etkin insan kaynakları uygulamalarının işe yönelik gömülmüşlüğü arttırdığını ortaya koymuşlardır. Abookaker ve diğerleri (2018), özel eğitim kurumlarının akademik personelin kendi kuruluşlarında kalma nedenlerini anlamalarının çok önemli olduğunu düşünmüşlerdir. Bunlardan biri iş-yaşam dengesi ve işe gömülmüşlüktür. Yaşam tarzı değişiklikleri, iş yaşamının talepleri, aile sisteminin dağılması ile birlikte insanlar genellikle yeterli zaman bulamamaktan veya çok yorgun olmaktan şikayet etmektedirler (Daipuria ve Kakar 2012). Zaman yönetimi, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olan önemli bir bileşen olarak belirtilmektedir (Akdeniz, 2018). Dechawatanapaisal (2018), işe gömülmüşlüğü, çalışanların bir organizasyonda kalmaya istekli olma nedenlerinin birikimini vurguladığını belirtmiştir. Thakur ve Bhatnagar'ın (2017) çalışmasına göre iş-yaşam dengesinin işe gömülmüşlük aracılığıyla çalışma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Singh ve diğerleri (2018), yönetici ve arkadaş desteğinin işe gömülmüşlük üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu bildirmektedir. Benzer şekilde lider-üye etkileşiminin işe gömülmüşlük üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etki oluşturduğu sonucu belirtilmiştir (Harris ve diğerleri, 2011). Mazıoğlu ve Kanbur (2020) yaptığı araştırma, algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bulgular, işyerinde algılanan destek ile çalışanların işe gömülmüşlük düzeyi arasında anlamlı yönde pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Başka bir çalışmada da yöneticilerin işe gömülmüşlük kaynaklarına yatırım yapmalarının iş yaşam kalitesini iyileştirdiği ifade edilirken; iş yaşam kalitesinin geliştirilmesinde de işe gömülmüşlüğü olumlu bir katkısının olduğu belirtilmiştir (Nafei, 2015). Farklı araştırmacılar tarafından da çalışma yaşamının kalitesinin çalışanlar ve örgütler için işe gömülmüşlük kaynaklarını beslediği bildirilmiştir (Gupta ve Sharma, 2011; Lai ve diğerleri, 2012). İşe gömülmüşlük öncülleri arasında örgütsel

özdeşleşmeye de araştırmalarda yer verildiği görülmektedir. Johnson ve diğerleri (2010) araştırmasında örgütsel özdeşleşmenin işe gömülmüşlüğüne güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucunu ifade etmiştir. İşe gömülmüşlüğüne öncülleriyle ilgili özet anlatım Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3 İşe Gömülmüşlüğü Etkileyen Faktörler

Algılanan iş güvenliği	İnsan kaynaklarının etkin yönetimi	Yönetici ve arkadaş desteği	Algılanan örgütsel destek	Örgütsel özdeşleşme
Algılanan iş esnekliği	İş yaşam dengesi	Lider- üye etkileşimi	İş yaşam kalitesi	Örgütsel bağlılık
Mükemmelliyetçi kişilik özelliği	İşe adanmışlık	İş tatmini	Örgütsel vatandaşlık	Psikolojik Dayanıklılık

2.1.3.4. İşe Gömülmüşlüğü Öğretmenler ve Örgüt Açısından Önemi

Eğitim örgütleri, belli amaçlar doğrultusunda oluşturulan hedef ve kazanımların edindirildiği, istendik davranış örüntülerinin geliştirilmesi için sistematik bir işleyişe sahip olan, öğretmen, öğrenci, okul yöneticisi ve veli iş birliği içerisinde faaliyetlerini devam ettiren kurumlar olarak tanımlanabilir. Okullardaki etkili eğitimin temelinde, farklı kültürleri anlama, etkili iletişim kurma, işbirliği yapma, problem çözme ve küresel rekabet yeteneklerinin geliştirilmesi gibi üst düzey bilişsel becerilerin kazandırılması bulunmaktadır. Bu nedenle, öğretmenler, diğer paydaşlara kıyasla daha büyük bir sorumluluk üstlenmektedirler.

Ülkenin ve çağın gereksinimlerine uygun şekilde yetişmiş öğrencilerin eğitiminde önemli bir rol oynayan öğretmenlerin, kişisel ve mesleki niteliklere sahip

olmaları beklenmektedir. Öğretmenlik mesleği, toplumu şekillendiren ve ülkenin refahında önemli bir rol oynayan bir meslek olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, öğretmenler hızla değişen toplumsal ve eğitim ihtiyaçlarına etkili bir şekilde yanıt verebilmek için uygun yetkinliklere sahip olmalıdır.

Nitelikli çalışanların katkısı nedeniyle bilgi, değerlendirme, deneyim, beceri ve yaratıcılık açısından örgütsel kapasitenin arttığına ve böylece kuruluşun dış ortamdaki değişikliklere uygun şekilde yanıt vermesinin kolaylaştığına dikkat çekilmektedir (Coetzer ve diğerleri, 2019). Nitekim öğretmenler, okulda veli rolünü üstlenirler ve öğrencilerin biçimlendirici yıllarını etkilerler. Ülkenin gelecekteki vatandaşını şekillendirmenin en büyük sorumluluğu onlara verilmiştir. Öğretmenler, öğrencilerin öğrenmesini geliştirmek, onları verimli ve sorumlu bireyler haline getirmek için en temel kaynaklardır denilebilir. Dolayısıyla öğretmenleri elde tutmak, organizasyon ve genel olarak toplum açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda öğretmenleri elde tutmaya yönelik iş ve iş dışı gömülü faktörleri görünür kılmak ya da desteklemek gerekir.

Çalışanların işte kalma davranışında etkili faktörlerin geniş bir kümesini ifade eden (Holtom ve diğerleri, 2008). İşe gömülmüşlük, çalışanların istihdam organizasyonuna ve ikamet ettikleri topluluğa entegre olma derecesi olarak da ifade edilebilir. Bu entegrasyon sürecinde çalışanlar için bağlantılar, uyum ve feda edilenlerle ilgili sorun algılandığında işe gömülme davranışı gecikmekte ya da hiç oluşmamaktadır. Dolayısıyla iş ve iş dışı faktörlerde gömülü olan bağlantılar, uyum ve feda edilenler olarak açıklanan unsurları anlamak işe gömülme davranışının oluşmasına katkı sunmaktadır denilebilir.

Kaynakların korunması teorisinden hareketle işe gömülmüşlüğü bileşenleri olan bağlantılar, uyum ve feda edilenler boyutunun, çalışanla işi arasındaki güçlü ilişkiyi oluşturan, geliştiren ve devam ettiren kaynaklar olduğu varsayılabilir. Kaynakların korunması teorisinin merkezinde, insanların “değer verilen nesnelere, kişisel özelliklere, koşullara veya enerjilere” atıfta bulunan kaynakları elde etmeye, korumaya ve sürdürmeye çalıştığı varsayımı yer alır (Hobfoll, 1989). Bu yönüyle kaynakların korunması teorisi, işe gömülmüşlük bileşenlerinin kaynak olarak kabul edilmesi varsayımına açıklama niteliği oluştururken; kaynakların kayıpla tehdit edilmesi halinde bireylerin daha fazla kaynak kaybetmemek için geri çekilme davranışına

yönelmesi özelliğiyle (Halbesleben ve diğerleri, 2014) işe gömülmüşlük teorisinden ayrılmaktadır (Nafei, 2015). İşe gömülmüşlüğü işte kalmayı tehdit eden şokları tamponladığı belirtilmektedir (Burton ve diğerleri, 2010). Dolayısıyla işe gömülmüşlük bileşenleri, öğretmenlerin kaynakları elde etmeye, korumaya ve sürdürmeye çalışmasına katkı sağlar denilebilir. Buna karşın işe gömülmüşlük davranışlarının oluşmadığı öğretmenlerle ilgili olarak kaynakların korunması teorisine göre yıpratıcı durumlarla karşılaşıldığında kaynakların kaybına bağlı olarak geri çekilme davranışı olası bir durumdur.

Öğretmenlerde iş ve iş dışında kaygı derecesini artıran ve öğretmenleri yıpratıcı koşullar farklı araştırmalarda incelenmiş ve disiplin sorunlarının yoğun olarak yaşandığı okul ortamlarının (Feng, 2005; Ingersoll, 2001; Loeb ve diğerleri, 2005), öğretim materyalinin az olmasının (Borman ve Dowling, 2008; Kelly, 2004), mesleki gelişim fırsatlarının olmamasının (Rochkind ve diğerleri, 2007), sınıfların kalabalık olması ve öğrenci ihtiyaçlarının karşılanamamasının (Loeb ve diğerleri, 2005), öğretmenleri yıprattığı sonucu, ifade edilmiştir. Krause ve diğerleri (2007) araştırmasında öğretmenleri yıpratıcı etkenleri şu şekilde sıralamışlardır: Ekonomik açıdan değerlendirildiğinde, okul koşulları ve politikaları, sosyal yardım imkanları, öğretmenlerin görev ve sorumlulukları, organizasyonel gereklilikler, öğretmenlerin kişisel özellikleri ile öğrenci davranışları ve başarıları arasında bir dizi etkileşim söz konusudur. Öte yandan Çolak (2017) ise öğrencilerin derslere ilgisizlik göstermesi, saygısız davranışlar sergilemesi ve öğretmenin öğrenciler üzerinde etkili olamaması gibi durumların öğretmenleri yıprattığı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte okul yönetimindeki kişilerin (okul müdür ve müdür yardımcılarının) öğretmene karşı olumsuz tutum sergilemesinin de öğretmeni yıpratıcı nedenler arasında olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın sonucunda Çolak (2017) öğretmenlerin yıpranmasının yansımaları olarak mesleklerini yapmak istemedikleri temasına dikkat çekmiştir. Çolak (2017) araştırma sonucuna göre öğretmenlerin meslekte kalma davranışından uzaklaştığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini en iyi şekilde sürdürmesi için ihtiyaç duyacağı faktörlerin anlaşılması ve öğretmenleri kalmaya teşvik edici koşulların nasıl oluşturulacağıyla ilgili önerilerin belirlenmesinde işe gömülmüşlük teorisinin katkı sunacağı birçok araştırmada belirtilmektedir. (Amoah ve diğerleri, 2021 ; Lee ve

diğerleri, 2004; Rajappan ve diğerleri, 2017; Shah ve diğerleri, 2020; Shibiti, 2019; Sudibjo ve Suwarli, 2020; Watson ve Buchanan, 2016; Watson, 2018; Yıldız, 2018).

İşe gömülmüşlük, özellikle çalışanların mevcut işlerinde kalmaya karar verme nedenlerinin açıklığa kavuşturulmasıyla ilgili olarak, çalışanların elde tutulması üzerinde çok çeşitli etkileri (iş ve iş dışı) kapsamaktadır (Coetzer ve diğerleri, 2018; Coetzer, Inma, Poisat, Redmond ve Standing, 2019). Literatür taramasında, işte tutma faktörlerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerine önemli bir etkisinin olduğu ve dolayısıyla işverenlerin çalışanları elde tutmak için stratejiler geliştirirken iş ve iş dışı faktörlerin dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu faktörler, çalışanların iş tatmini düzeyi, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, kariyer gelişimi olanakları, iş-yaşam dengesi, maaş ve yan haklar gibi unsurları içerebilir (Dhanpat ve diğerleri, 2018; Van Dyk ve diğerleri, 2013).

Öğretmenlerle ilgili gömülü iş ve iş dışı faktörlerin anlaşılmasının performansı etkilediğine dair ortak görüş olduğunu belirten Lee ve diğerleri (2004) motivasyonel bir etki yaratması açısından işe gömülmüşlüğüne katkısına dikkat çekmektedir. Başka bir araştırmada da işe gömülmüşlüğüne performansı artırdığı sonucu desteklenmekte ve işe gömülmüşlüğüne enerjilendirilmiş, yönlendirilmiş ve sürdürülebilir iş etkisine yol açtığını ve bunun da daha yüksek iş performansı ile sonuçlandığı belirtilmektedir (Wheeler ve diğerleri, 2010). Ayrıca Ng ve Feldman (2010) tarafından yapılan araştırma da yenilikçi, yaratıcı ve verimlilik esaslı davranışlarda işe gömülmüşlüğüne yordayıcı etkisine dair önemli kanıtlar sunmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin diğer meslek gruplarından farklı olarak çağın koşullarına uyum sağlayacak yeterlilikte nitelikli insan yetiştirmeye odaklanması, bu meslek grubunun daha fazla enerjiye ve yüksek performansa ihtiyacı olduğunu düşündürmektedir. Bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik örgütsel bağlılık, işe adanmışlık, iş tatmini, iş yaşam kalitesi, örgütsel vatandaşlık gibi birçok faktör çözüm olarak düşünülebilir. Ancak işe gömülmüşlük kavramsallaştırmasında da vurgulandığı gibi köklü değişimlere, anlık şoklara sebep olan çok faktörlü bileşenleri kapsayan gömülü, örgütsel ve sosyal faktörleri bir bütün olarak ifade eden geniş bir kümedir (Crossley ve diğerleri, 2007; Halbesleben ve Wheeler, 2008; Mitchell ve diğerleri, 2001; Ng ve Feldman, 2010). Bu bağlamda öğretmenlerde işe gömülmüşlük davranışlarının belirlenmesi, örgütsel ve sosyal anlamda birçok gömülü davranışın açıklanması anlamına gelmektedir.

2.1.4.İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Gömülmüşlük İlişkisi

İş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük çalışanı işte tutan, geri çekilme karşıtı yapılar olması yönüyle ortak özelliğe sahip kavramlardır. Aynı zamanda bu üç kavram, organizasyondaki genel uyumu ifade etmektedir. Dolayısıyla üç kavramın da olumlu çıktılar sağlaması beklenmektedir. Yapılan araştırmalar, iş yaşam kalitesi (Gümüş ve diğerleri, 2013; Parveen ve diğerleri, 2017; Torlak, 2019; Donalson, 2000; Kanten, 2014; Pedler ve diğerleri, 2001; Pfeffer, 2004), örgütsel özdeşleşme (Bagger ve diğerleri, 2008; Koyuncu, 2018; Kreiner ve Ashforth, 2004; Riketta, 2005; Yaykiran, 2020) ve işe gömülmüşlük (Crossley ve diğerleri, 2007; Halbeslaben ve Wheeler, 2008; Mitchell ve diğerleri, 2001), ilgili olumlu sonuçlara kanıt sağlamaktadır. Ancak çalışanlarda yalnızca iş yaşam kalitesi ya da örgütsel özdeşleşme ya da işe gömülmüşlük davranışının bulunmasının çağın koşullarında olumlu çıktılar elde edilmesinde tek başına yeterli olmayacağı düşünülmektedir. Çalışanların mevcut bilgi, beceri ve yeteneklerinin genişletilmesi ve geliştirilmesi için güçlü bir etken rolü üstlenen davranışların birbirini tamamlaması ve çalışanlar için daha geniş bir kalkan oluşturması gerektirmektedir. Bu anlamda pozitif sonuçlar ortaya çıkaran ve olumluluğa atıf yapan iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük davranışlarının birbirini tamamlayacağı ve destekleyeceği, güçlendirilmiş kalkan işlevi göreceği düşünülmektedir. Bu varsayım, kavramlara yönelik geliştirilen tanımlarla ya da araştırma sonuçlarıyla detaylandırılabilir.

Literatürde iş yaşam kalitesinin en genel manada, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik memnuniyet duyması şeklinde ifade edildiği (Sirgy ve diğerleri 2001), iş güvenliği, daha yüksek ücret, artan örgütsel üretkenlik, daha iyi ödüllendirme sistemleri ve katılımcı gruplar büyüme fırsatı bağlamında ele alındığı belirlenmiştir. İş yaşam kalitesinde içsel ve dışsal ödüller, işten ayrılma niyetiyle ilgili kilit belirleyiciler olarak ifade edilmiştir. İçsel ve dışsal ödüller çalışanın işinde kalmasını sağlayan ihtiyaçlarının karşılanmasını içermektedir. Bu teorinin temeli Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşine dayandırılır. İnsani gelişim ihtiyaçları “(1) sağlık ve güvenlik ihtiyaçları, (2) ekonomik ve aile ihtiyaçları, (3) sosyal ihtiyaçlar, (4) saygınlık ihtiyaçları, (5) gerçekleştirme ihtiyaçları, (6) bilgi ihtiyaçları ve (7) estetik ihtiyaçları” şeklinde sıralanmaktadır (Marta ve diğerleri, 2011).

Özetle iş yaşam kalitesi, çalışanların yararına olan elverişli koşul ve ortam, çalışanların refahı ve çalışanlara yönelik yönetim tutumları olarak tanımlanır. Bu ihtiyaçların karşılanma düzeyi, çalışanda iş yaşam kalitesi düzeyini açıklamaktadır. Çalışanın şartlarının iyi olması diğer bir ifadeyle iş yaşam kalitesi düzeyinin yüksek olması işe gömülme davranışlarını desteklemektedir. Nitekim iş yaşam kalitesinin odaklandığı; çalışanların yararına olan elverişli koşul ve ortam, çalışanların refahı ve çalışanlara yönelik yönetim tutumları işe gömülülükte de önemli olan ve gömülülük geliştiren faktörlerdir. Bu bağlamda iş yaşam kalitesinin işe gömülmüşlükle pozitif ilişkisinden bahsetmek mümkündür. İş yaşam kalitesi yüksek bir çalışanın işe gömülme düzeyi de yüksektir denilebilir.

İş yaşam kalitesi yüksek, işe gömülü olan bir çalışan (öğretmen); işini istenilen düzeyde yapabilmek için işin ne gerektirdiğini diğer bir ifadeyle mesleki olarak nasıl bir yeterliğe sahip olması gerektiğini, bilgi kaynaklarına nasıl ulaşacağını, bilgilerini sunarken hangi yöntem ve teknikleri kullanacağını, zengin içeriğe sahip öğrenme ortamlarını nasıl oluşturacağını ve öğrencilerini öğrenme sürecinde nasıl aktif hale getireceğini bilen özellikte olmalıdır. Dolayısıyla öğretmenin daha iyi bir iş yapması, resmi gerekliliklerin üzerinde ve ötesinde bir çaba göstermesi ve bir yanda prosedürler ve düzenlemeler, diğer yanda dinamik gerçeklik arasındaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Bu bağlamda öğretmenin işe gömülmüşlükle birlikte örgütsel özdeşleşme de gerçekleştirmiş olması gerekmektedir ki eğitim örgütü için rol fazlası davranış üretilip sadakatli bir şekilde hedef ve politikaları gerçekleştirebilsin. Ters bir durumdan da bahsedilebilir. Örgütsel özdeşleşme gerçekleştiren bireylerin işe gömülme davranışını daha fazla göstermesi de olası bir davranıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin iş yaşam kalitesiyle de ilişkili olduğu bilinmektedir. İş yaşam kalitesiyle örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük değişkenlerinin ayrı ayrı ele alındığı araştırma sonuçlarında “iş yaşam kalitesinin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı”, “iş yaşam kalitesinin işe gömülmüşlükle pozitif yönde ilişkili olduğu” rapor edilmiştir (Donalson, 2000; Gümüş ve diğerleri, 2013; Kanten, 2014; Nair, 2013; Parveen ve diğerleri, 2017; Pedler ve diğerleri, 2001; Pfeffer, 2004; Tabassum ve diğerleri, 2011; Torlak, 2019). İş yaşam kalitesiyle örgütsel özdeşleşme ve iş yaşam kalitesiyle işe gömülmüşlük arasındaki pozitif ilişkinin varlığına dayanarak iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük arasında güçlü bir ilişki, birbirlerini besleyen ve destekleyen bir örüntü olduğu ileri sürülebilir.

2.2.İlgili Araştırmalar

Araştırmada iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüslük arasındaki ilişki irdelendiği için ilgili literatür taramasında bu kavramlara yoğunlaşılmıştır. Ancak üç kavramı, birbiriyle ilişkilendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı ilgili araştırmalar başlığı üç alt başlığa ayrılmış ve her kavram ayrı ayrı ele alınarak alanda yapılan çalışmaların amacı, kullandıkları yöntem, araştırmada ulaştıkları sonuçlar aktarılmıştır. Araştırmada örneklem grubu öğretmenler olduğu için alanda yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalar üzerinde tarama yapılırken örnekleme öğretmenler olan araştırmalar dikkate alınmıştır. Bununla birlikte farklı disiplinlerde iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüslük kavramlarını inceleyen araştırmalara da yer verilerek kavramlara yönelik daha fazla sonucun değerlendirilmesine imkan tanınmıştır.

2.2.1.İş Yaşam Kalitesiyle İlgili Araştırmalar

İş yaşam kalitesiyle ilgili yapılan bazı araştırmalarda; iş yaşam kalitesinin çalışanların örgütsel bir kimlik oluşturmalarını ve daha fazla iş performansı sergilemelerini sağladığı, iş tatminlerini ve mesleki inisiyatiflerini artırdığı; devamsızlıklarını, işten ayrılma niyetlerini ve tükenmişlik düzeylerini azalttığı yönünde sonuçlar bildirilmiştir. Donalson (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş yaşam kalitesi yaklaşımının önemli bir davranışsal bileşeni olan iş güvenliği alt boyutunun, çalışanların örgütsel bağlılıklarını en güçlü şekilde etkilediği vurgulanmıştır.

Alanda yapılan birçok çalışmada da pozitif duygu ve davranışları desteklemede iş yaşam kalitesinin önemli bir etkisinin olduğu belirtilmiş ve bazı araştırmalarda da algılan olumlu duygu ve davranışların da iş yaşam kalitesi algısını olumlu yönde geliştirdiğine dair kanıtlar da elde edilmiştir (Çiçek, 2021; Deveci, 2021; Elmas, 2021; Koyuncu, 2021 ; Taghavi ve diğerleri, 2016).

Atıcı (2022) tarafından yapılan doktora düzeyindeki araştırmada hemşirelerin iş yaşam kalitesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu 199 hemşireden oluşmaktadır. Araştırmada hasta ve hasta yakınından şiddet gören, maddi olanaklarını yetersiz bulan, iş yükünün fazla olduğunu düşünen ve sağlık durumunu iyi görmeyen katılımcıların iş yaşam kalite düzeyleri düşük düzeyde tespit edilmiş olsa da

katılımcıların geneline göre iş kalite düzeyi orta düzeyin üzerinde bulunmuştur. Araştırmacı, en düşük iş yaşam kalite düzeyinin tespit edildiği çalışma ortamı koşullarının düzenlenmesinin hemşirelerde iş yaşam kalite düzeyini artıracığı görüşündedir.

Koyuncu (2021) yapmış olduğu araştırmasında iş yaşam kalitesi, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örnek grubu, kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan 320 akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin yüksek düzeyde belirlendiği ifade edilmiştir. Vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi kamu üniversitesinde görev yapmakta olanlara kıyasla yüksek düzeyde bildirilmiştir. Akademisyenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin orta düzeyde; örgütsel vatandaşlık düzeylerinin ise yüksek düzeyde tespit edildiği ifade edilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adanmışlıkları arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir.

Deveci (2021) “Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu 320 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu seviyelerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan analizlerde iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin iş koşullarının iyileştirilmesinin iş doyumunu artırabileceğini vurgulamaktadır.

Çiçek (2021) yapmış olduğu araştırmada kamu liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerde iş yaşam kalitesinin okulların mekan kalitesine göre değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklem grubu 446 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin okul mekan kalitesinden kısmen memnun oldukları ifade edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı ise orta düzeyde belirlenmiştir. Okulların mekan kalitesi arttıkça öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin arttığı yönünde sonuç bildirilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin okulların mekan kalitesi algılarının iş yaşam kalitesi algılarını olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı ifade edilmiştir.

Elmas (2021) araştırmasında, örgütsel mutluluk ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çaba gösterilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan 606 öğretmenden toplanan verilere dayanarak, öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin yüksek olduğu, örgütsel mutluluk algılarının ise orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu, öğretmenlerin örgütsel mutluluk seviyelerini iş yaşam kalitesi algılarının anlamlı yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin iş koşullarının iyileştirilmesinin ve iş yaşam kalitelerinin artırılmasının örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Yılmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu İstanbul’da özel eğitim kurumunda görev yapmakta olan 97 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda erkek öğretmenlerin “uygun ve adil ücret, avantajlar ve sağlıklı çalışma ortamı boyutu”nda kadınlara kıyasla iş yaşam kalitesi düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yaş değişkene göre “okulu benimseme, iş arkadaşları ile ilişkiler, sağlıklı çalışma koşulları boyutu”nda anlamlı düzeyde farklılaştığı ifade edilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiş olup “Okulu benimseme ve iş arkadaşları ile ilişkiler” boyutunda lisansüstü mezunlarının puanlarının lisans mezunu öğretmenlere göre yüksek düzeyde olduğu sonucu bildirilmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini etkileyen bir diğer değişken de mesleki kıdem değişkenidir. Kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyi “iş arkadaşları ile ilişkiler ve okulu benimseme boyutu”nda düşük kıdem sahibi öğretmenlerden yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Taghavi ve diğerleri (2016) araştırmalarında öğretmenlerde iş yaşam kalitesi ve performans arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Araştırmanın örneklem grubu 108 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan araştırma neticesinde iş yaşam kalitesi ve arasında performans ilişkisi olduğu ifade edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin performanslarının yüksek olmasının grup ilişkilerine, karar sürecine katılım oranına ve çalışan desteğine yansıdığı sonucu bildirilmiştir.

İlgili literatür, iş yaşam kalitesinin strese önemli ölçüde etkilendiğine yönelik önemli kanıtlar sunarken Swathi ve Reddy (2016) araştırmasında ilgili literatürden

farklı bir sonuca rastlanmaktadır. Ulaşılan bu farklı sonuç, iş yaşam kalitesi araştırmalarının detaylandırılmasına ilişkin yönelim sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bununla birlikte Swathi ve Reddy (2016) araştırma sonucunu destekleyen başka kanıtlara rastlanmadığı ifade edilebilir.

Swathi ve Reddy (2016) tarafından öğretmenlerin stres ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu 140 öğretmen tarafından oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yüksek düzeyde stres yaşadığı ve iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Ancak dikkat çeken bir bulgu olarak iş yaşam kalitesi ile stres arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Ilgan ve diğerleri (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı, devlet okulu öğretmenlerinin okul çalışma yaşam kalitesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmada Türkiye’de altı ilde rastgele küme örnekleme tekniği kullanılarak 120 okuldaki 784 öğretmeninden veri toplandığı belirtilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin okul çalışma yaşamı kalitesi düzeylerinin orta düzeyde, psikolojik iyi oluş düzeylerinin ise nispeten daha yüksek olarak bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca aşamalı doğrusal regresyona göre okul çalışma yaşamının kalitesinin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu tanımladığı ifade edilmiştir.

Hans ve diğerleri (2015) tarafından yürütülen araştırmada meslek stresinin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi Umman’da kolejde görev yapmakta olan 7 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda meslek stresinin olumsuz etkisi belirlenmiş olup bu olumsuz etkinin iş yaşam kalitesini düşürdüğü ifade edilmiştir.

Alanda yapılan bazı araştırmalarda da belirlenen örnek grubunda iş yaşam kalitesi düzeyinin belirlenmesi, iş yaşam kalitesi düzeyinin çeşitli değişkenler açısından anlamlı yönde farklılaşıp farklılaşmadığı ele alınmış ve bulunan sonuçlar paylaşılmıştır.

Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında örneklem grubu resmi ilkokullarda görev yapmakta olan 450 ilkokul öğretmeninden oluşmaktadır. Yapılan çalışma neticesinde öğretmenlerin iş yaşam kalite algılarının “kararsızım” düzeyinde olduğu ifade edilmiştir. İş yaşam kalitesinin alt boyutları olan “ iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetici desteği, iş doyumu, teşvik etme derecesi, iş ile ilgili stres ve becerilerin kullanımı boyutu”nda öğretmen algılarının “katılıyorum” düzeyinde

olduğu belirtilmiştir. “Sorumluluk ve görev alma, ek getiriler ve ücret boyutu”nda öğretmen algılarının “katılmıyorum” düzeyinde olduğu ifade edilmiştir. İş yaşam kalitesinin bazı alt boyutlarına göre ifadeler katılma düzeyinde cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerinin anlamlı düzeyde farklılaşmaya neden olduğu belirtilmiştir.

2.2.2.Örgütsel Özdeşleşmeyle İlgili Araştırmalar

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin eğitim alanında yapılan çalışmaların son yıllarda daha fazla yapıldığı dikkat çekmektedir. Çağın koşullarının değişmesi ve gelişmelerin hız kesmeden devam etmesi, öğretmenlerin değişime uyum sağlarken aynı zamanda gelişmeleri yakından takip etmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu zorunluluk gereği kendini tanımlayabilme ihtiyacı duyan öğretmenin kendi amaçlarıyla eğitim örgütünün amaçları arasında benzerlik kurup bağ geliştirdiğinde ve bu doğrultuda davranış sergilediğinde kendindeki potansiyeli fark ettiği anlaşılmıştır (Rousseau, 1998). Kişisel farkındalık olarak da ifade edilen bu durum, eğitim örgütlerinde özdeşleşmenin önemine dikkat çekmiş ve araştırmacıları bu yönde araştırma yapmaya sevk etmiştir. Ancak alanda yapılan araştırmalarda öğretmenlerde özdeşleşme davranışının geliştirilmesi gerekliliğiyle ilgili öneriler, öğretmenlerde özdeşleşme davranışına yönelik farkındalığın yeterli olmadığını düşündürmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerde örgütsel özdeşleşmenin detaylandırılmasına yönelik daha fazla araştırma yapılması önem arz etmektedir.

Paksoy (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırma, öğretmenlerin eğitime olan inançları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada nicel yöntem kullanılmış olup, “ilişkisel tarama model” kullanılmıştır. Örneklemen belirlenmesi sürecinde ise “basit seçkisiz örnekleme yöntemi” uygulanmıştır. Bu yöntemle Kahramanmaraş ili Türkoğlu ilçesinde görev yapan 345 öğretmen araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin eğitime olan inançları ve örgütsel özdeşleşme algıları orta düzeydedir. Değişkenlerin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir, ancak bazıları için anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile eğitime olan inançları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Koptagel Çeltek (2021) araştırmasında Karaman'da faaliyet gösteren ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini incelemiştir. Bu çalışma, 336 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve öğretmenlerin bu konudaki algılarını ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme düzeylerinin yükselmesiyle birlikte, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu, öğretmenlerin kendilerini daha fazla güçlendirildiklerini hissettiklerinde, okullarıyla daha fazla özdeşleştiklerini göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu ilişki düşük düzeyde olsa da öğretmenlerin psikolojik güçlendirme düzeylerinin artması, örgütsel özdeşleşme düzeylerini de olumlu yönde etkileyebilir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme programlarına dahil edilmesinin ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılmasının önemini vurgulamaktadır. Öğretmenlerin psikolojik olarak güçlendirilmesi, onların okullarıyla daha fazla özdeşleşmelerini sağlayabilir ve bu da okulun genel başarısını artırabilir. Öte yandan, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algılarının, örgütsel özdeşleşme seviyelerini sadece %5 oranında belirlediği vurgulanmıştır.

Mihci ve Uzun (2020) tarafından yapılan çalışmada etik liderlik, örgütsel adalet ve özdeşleşme arasındaki bağlantıları okul ortamında incelemiştir. Bu çalışma, Giresun merkez ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 315 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre okul müdürlerinin etik liderlik uygulamalarının, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve özdeşleşme düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ve özdeşleşme düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu bulgular, etik liderliğin öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve özdeşleşme düzeyleri üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin etik liderlik uygulamaları, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ve özdeşleşme düzeylerini artırabilir. Bu, öğretmenlerin okullarıyla daha fazla özdeşleşmelerini ve okulun genel başarısını artırabilir. Bu nedenle, etik liderlik uygulamalarının önemi, eğitim kurumları için önemli bir strateji olabilir.

Özbaş (2020) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ortaokulların örgütsel etkililiği arasındaki ilişki öğretmen algıları bağlamında

incelenmiştir. Araştırmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve 400 öğretmenden oluşan örneklem grubu belirlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin kurumsal kimlikleriyle okul etkililiği algılarının yeterli olduğu belirtilebilir. Araştırma, kurumsal kimlik ile okul etkililiği arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ek olarak, okulla kimlik bütünleşmesinin etkili okul algısını olumlu ve anlamlı bir şekilde öngördüğü bulgusuna da ulaşılmıştır.

Kaplan (2020) yapmış olduğu çalışma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik algılarının, örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu çalışma, tabakalı örneklem yöntemi kullanılarak ve 302 beden eğitimi ve spor öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurumlarına olan özdeşleşmesi üzerinde orta düzeyde pozitif bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin, örgüt iklimi üzerinde yüksek düzeyde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik algılarının, örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Özellikle, öğretmenlerin liderlik algılarındaki artışın, örgüt ikliminin olumlu yönde etkilenmesine ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasına neden olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu, liderlik algısının öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarını güçlendirdiğini ve örgüt içinde daha olumlu bir ortamın oluşmasına katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik rollerinin, örgüt iklimi ve örgütsel özdeşleşme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, liderlik uygulamalarının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve örgüt iklimini olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna varılmıştır.

Yaykiran (2020) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesini ve örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olup olmadığının ortaya konulmasını amaçlamıştır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmış olup örnek olarak Ankara il merkez ilçelerindeki 622 ilköğretim öğretmeni seçilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel kimliğe yönelik algılarının olumlu olduğu, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de olumlu düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel kimlikle ilgili öğretmen algılarının olumlu yönde gelişmesinin örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı belirtilmiştir.

Alcan (2018) araştırmasında İstanbul Avcılar'daki ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma, 372 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel destek algıladıklarında, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Bu, öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarının ve özdeşleşmelerinin, örgütsel destek algıları ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Terzi ve diğerleri (2017) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2015-2016 eğitim öğretim yılında Balıkesir'in 14 ilçesindeki ortaokul ve liselerde görev yapan 1223 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırmada ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve özdeşleşme konusunda olumlu görüşlere sahip oldukları ifade edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kıdemlerine ve çalıştıkları iş yerine göre önemli ölçüde farklılık gösterdiği bildirilmiştir. Örgütsel adaletin tüm alt boyutları örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olarak belirlenmiş en anlamlı olanı prosedürel adalet alt boyutu olarak ifade edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin bir diğer güçlü yordayıcısının etkileşimsel adalet olduğu araştırma sonucu olarak belirtilmiştir. Son olarak, dağıtım adaletinin örgütsel özdeşleşme üzerinde çok az etkisi olduğu kanıtına ulaşılmıştır.

Nartgün ve Taşkın (2017) çalışmasında, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve inisiyatif iklimine dair görüşlerini belirlemeyi hedeflemişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre bu alanlardaki farklılıkları da araştırmışlardır. 2014-2015 eğitim öğretim yılında Bolu ili Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler (n=240) üzerinde yapılan çalışmada İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel kimlik ve girişim iklimi düzeylerinde “kararsız”, örgütsel destek düzeyi toplam ölçeği ve öğretimsel destek ve adalet desteği alt boyutlarına “katılıyorum” ve idari destek

boyutuna “kısmen” düzeyinde cevaplanma oranı yüksek bulunmuştur. Yaş, medeni durum, mesleki kıdem, cinsiyet, eğitim düzeyi ve sendika üyeliği değişkenlerine göre inisiyatif iklimi, örgütsel destek ve tüm alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılıklar bulunmazken; örgütsel özdeşleşme düzeylerine göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Cilasun (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırma, Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının performans yönetimi, örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikoloji düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu çalışma, 1137 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, öğretim elemanlarının performans yönetimi uygulamalarının, örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikoloji düzeyleri üzerindeki etkisini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre pozitif psikoloji düzeyinin, örgütsel özdeşleşme ve performans yönetimi üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Ancak pozitif psikoloji düzeyinin, performans yönetimini örgütsel özdeşleşme aracılığıyla daha düşük düzeyde etkilediği belirtilmektedir. Bu bulgular, öğretim elemanlarının performans yönetimi, örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikoloji arasındaki kompleks ilişkileri anlamak için önemli bir katkı sağlamaktadır.

Taşdan (2015) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algısını değerlendirmek ve bunu çeşitli değişkenlere göre betimlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada yöntem olarak tarama modeline uygun bir yöntem takip edilmiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan 287 sınıf öğretmeni, Türkiye’nin yedi coğrafi bölgesinden rastgele seçilen yedi farklı ilde görev yapmaktadır. Araştırmacı kendisinin geliştirmiş olduğu ölçeği kullanarak verileri elde etmiştir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme algılarının görevlendirildikleri bölge, yaşadıkları yer, okullarının büyüklüğü, öğretmenin cinsiyeti, mesleklerine göre farklılık gösterdiği ifade edilmiştir.

Edwards (2005) çalışmasında, örgütsel özdeşleşmeyi hem kavramsal hem de operasyonel açıdan ele almıştır. Araştırmasında, literatürde kullanılan önceki örgütsel özdeşleşme yaklaşımlarını ve örgütsel özdeşleşme ölçme araçlarını incelenmiştir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ayrıntılı bir şekilde açıklanmış ve bu iki kavramın birbiriyle ilişkili olduğu, ancak belirgin farklılıklar içerdiği vurgulanmıştır.

Riketta (2005) örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yapılan araştırmaları incelediği meta analiz çalışmasında, örgüt özdeşleşmenin iş tatmini ile ilişkisi olabileceği ve bu ilişkisel örgüde yer alan değişkenler ve bunların örgüt özdeşleşme ile ilişkisini tartışmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmini ile örgüt özdeşleşmenin orta düzeyli ilişki değerinin olduğu ifade edilmiştir.

Van Dick ve diğerleri (2005) çalışmasında, Almanya'nın çeşitli eyaletlerinde görev yapan 452 öğretmenle yapılan araştırmada, bireylerin kategorizasyonlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin okullarıyla daha fazla özdeşleştikleri durumlar özellikle okul tipleri ile ilgili özelliklerin öne çıktığı zamanlarda gözlemlenmiştir. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerini daha yoğun bir şekilde benimseyerek, okul kimliğiyle bütünleştiğini göstermektedir. Ayrıca mesleki algı konusunun ön plana çıktığı durumlarda, öğretmenlerin diğer meslek gruplarına kıyasla meslekleriyle daha fazla özdeşleştikleri gözlemlenmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleklerine duydukları bağlılığın, mesleklerini diğer meslek gruplarından daha fazla benimsemelerine yol açtığını ortaya koymaktadır. Bu şekilde, öğretmenlerin meslek kimliklerinin güçlendirilmesi ve mesleki algılarının desteklenmesi, örgütsel özdeşleşme açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yeni bir model denenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme modeli geliştirmişlerdir. Araştırma sonucunda bireylerin özdeşleşmelerinin farklı seçeneklerden yola çıkarak oluşturulabileceği belirtilmiştir. Örgüt çalışanlarının örgütleriyle işleriyle iş ortamında bulunan arkadaşlarıyla özdeşleşebilecekleri sonucu ifade edilmiştir.

Mael ve Ashforth (2001) tarafından yapılan araştırmada özdeşleşmenin yararları ile riskleri ele alınmış ve din, spor ve iş özdeşleşmesi incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş örgütlerinde gerçekleşen özdeşleşmeyle diğer odaklarla gerçekleştirilen özdeşleşme arasında bağlılığın potansiyel kalıcılığı yönüyle farklılık olduğu bildirilmiş; bireylerin dini kimlik, spor, iş vb. odaklarla özdeşleşebildiği ifade edilmiştir.

Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) tarafından gerçekleştirilen araştırma, örgüt imajı ve üye özdeşleşmesi üzerine odaklanmıştır. Çalışmada, bireylerin algılarına göre örgüt imajının, örgütsel özdeşleşmenin gücünü nasıl şekillendirdiğine dair bir model oluşturulmuştur. Satış temsilcileri, örgütsel özdeşleşmeye dayalı olarak kendilerini

yenilikçi ve başarılı olarak tanımlamışlardır. Bu durum, gerçekleşen üye özdeşleşmesinin kolektif kimliklerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulguları, örgüt kimliği algıları ile örgüt özdeşleşmesi arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel imajın birçok pozitif etkenle birlikte örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yeni bir model deneyerek örgütsel özdeşleşmeyi belirli yönlerden incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini ABD'nin Kuzeydoğusunda bulunan 297 lise mezundan oluşmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda bireysel ve örgütsel faktörlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğuna dair kanıt oluşturulmuştur. Ayrıca araştırmada örgütteki kıdem değişkeninin örgüt ile özdeşleşme geliştirilmesinde pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu; örgütlerinden memnun olan çalışanların yüksek düzeyde özdeşleşme gerçekleştirdiği sonuçları da bildirilmiştir.

2.2.3.İşe Gömülmüşlükle İlgili Araştırmalar

Deniz'in (2022) yapmış olduğu araştırmada mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada, mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin işe gömülmüşlüğü anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte mükemmeliyetçiliğin psikolojik sağlık problemlerinin boyutları arasında olan endişeyi anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu ifade edilmiştir. Ayrıca duyguların psikolojik sağlık problemlerinden yalnızca depresyonu ve işe gömülmüşlüğü boyutu olan fedakarlığı etkilediği belirtilmiştir.

Amoah ve diğerleri (2021) örgütsel bağlılık ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiye üye-lider etkileşimi ve işe gömülmüşlüğü aracılık edip etmediğini incelemiştir. Araştırmada nicel bir yaklaşım benimsenmiş ve 298 öğretmenden oluşan bir örneklem grubu seçilmiştir. Katılımcılar psikolojik sözleşme ihlali, işe gömülme, lider-üye değişimi ve örgütsel bağlılık konularında uygulanan anketlere cevap vermiştir. Araştırma sonucuna göre psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal ve normatif bağlılıkla doğrudan olumsuz bir ilişkisi varken, devam bağlılığı ile anlamlı ilişkisi olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali, hem işe gömülmüşlük hem de lider-üye değişimi yoluyla dolaylı olarak duygusal ve normatif

bağıllıkla, dolaylı olarak ise sadece işe gömülmürlük yoluyla devam bağıllığı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir.

Toker ve Kalıpçı (2020) yaptığı çalışmada, iş-yaşam dengesi ile işe konsantre olma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre işe konsantre olmanın yaşam doyumunu etkileyebileceği ve yaşam doyumunu ve iş-yaşam dengesi arasında belirgin ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yaşam doyumunu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide, işe konsantre olmanın aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, yaşam doyumunu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin karmaşıklığını ve işe konsantre olmanın önemini vurgulamaktadır.

Ay (2020) tarafından yürütölen yüksek lisans çalışmasında işe gömülmürlük ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre banka çalışanlarının işe gömülmürlük düzeylerinin artmasıyla duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ifade edilmiştir. Araştırma sonucunda tükenmişlik ile işe gömülmürlük arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Sun ve Huang (2020) araştırmada Çinli ilkökul öğretmenlerinin işe gömülmürlüğünü ölçmek için iyi, güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirmeyi amaçlamıştır. Araştırmacılar, önceki literatürün analizini yapıp Çinli ilkökul öğretmenlerine yönelik anket hazırlayıp uygulamışlardır ve bu şekilde ölçek maddeleri belirlemişlerdir. İkinci olarak, eğitim ve psikoloji alanından üç uzman ve akademisyen, ölçeğin kapsam geçerliliğini değerlendirmişlerdir. Son olarak, bir örneklem oluşturmak için 534 Çinli ilkökul öğretmenini rastgele seçerek ardından ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini SPSS ve Amos yazılımı ile test etmişlerdir. Çinli ilkökul öğretmenlerinin işe gömülmürlük ölçeğinin 28 maddeden ve 5 alandan oluştuğunu belirten araştırmacılar, ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Ölçekte bulunan beş alanın; “kuruluşa uygun”, “topluma uygun”, “örgötle ilgili fedakarlık”, “topluluğa bağlantılar” ve “aileye uygun” olarak adlandırıldığı belirtilmiştir. Araştırmanın sonucu için araştırmacılar: Çinli ilkökul öğretmenlerinin işe gömülmürlüğünün yapısal modelinin beş boyuttan oluştuğunu ve ölçeğin iyi bir güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Sudibjo ve Suwarli (2020) iş-yaşam dengesi ile kalma niyeti arasında bir aracı olarak işe gömülmürlük ve iş tatminini araştırmıştır. Araştırmada öğretmenlerin işte kalma niyeti ile iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve işe gömülmürlük olma gibi birçok faktörün ilişkili

olduğu savunulmuştur. Araştırmanın amacı, iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve işe gömülmüşlüğü öğretmenlerin kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Elde edilen sonuçlara göre iş-yaşam dengesinin işe gömülmüşlük, kalma niyeti ve iş tatminini olumlu etkilediği anlaşılmaktadır. İş-yaşam dengesinin işe gömülme yoluyla kalma niyetini olumlu yönde etkilediği belirtilmiş ve benzer şekilde iş-yaşam dengesinin iş tatmini yoluyla kalma niyetini olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Shibiti (2019) tarafından yapılan çalışmada çağın koşulları gereği oluşan rekabet ortamında örgütlerin karşılaştığı en büyük zorluğun yetenekli ve üretken çalışanları elde tutmak olduğu ifade edilmiştir. Eğitim sisteminin en iyi şekilde işlemlerini sağlamak için nitelikli ve deneyimli öğretmenlerin elde tutulmasına yardımcı olacak stratejik insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarına ihtiyaç olduğunu savunan araştırmacı, elde tutma faktörleri ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişkiyi kurmak ve elde tutma faktörlerinin işe gömülmüşlüğü olumlu ve anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Korelasyon analizine göre elde tutma faktörleri ile işe gömülmüşlük arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler ortaya çıkarırken; çoklu regresyon analizlerine göre elde tutma faktörlerinin işe gömülmüşlüğü olumlu ve anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarının etkili çalışanları elde tutma stratejileri arayan işverenler için somut çıkarımlar sağladığı ifade edilmiştir.

Rahimnia ve diğerleri (2019) algılanan iş güvenliği ile algılanan iş esnekliği arasındaki ilişkide işe gömülmüşlüğü aracı rolünü ve bunun yaratıcı performans üzerindeki etkisini araştırmış ve algılanan iş güvenliğinin işe gömülmüşlük üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ancak çalışanların yaratıcı performansı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Diğer taraftan algılanan iş esnekliğinin hem işe gömülmüşlük hem de yaratıcı performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiş ve işe gömülmüşlüğü aracılık rolü onaylanmıştır.

İşe gömülmüşlük, Dechowatanapaisal'e (2018) göre araştırmacıları ve uygulayıcıları sürekli olarak zorlayan bir sorun olan insanları kuruluşlarında kalmaya iten sebepleri bulmaktır. Bu bağlamda farklı alanlarda hizmet sunan sektörlerle ilgili çalışanların işte kalma nedenlerinin belirlenmesi için araştırmacılar, işe gömülmüşlük modelinden yola çıkarak çalışanların işte kalma nedenlerine odaklanmışlardır. Bu doğrultuda işe gömülmüşlüğü doğrudan ya da dolaylı etkileri incelenerek belli sonuçlara ulaşılmıştır.

Gökaslan (2018) tarafından yürütülen araştırmada, öğretmenler arasındaki örgütsel bağlılık, işe konsantre olma, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler arasında örgütsel bağlılık, işe adanmışlık ve işe konsantre olma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin işlerine olan bağlılığının, işe konsantre olmalarını ve işlerine daha fazla adanmalarını sağladığını ortaya koymaktadır. Bu da öğretmenlerin örgütsel bağlılığının iş performansını ve iş tatminini artırabileceğini göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe konsantre olma ve işe adanmışlık seviyelerinin artmasının işten ayrılma niyetini azalttığı belirtilmiştir. Çalışmada ayrıca, kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının, kıdemi daha az olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Büyükbeşe ve Gökaslan (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, işe konsantre olma, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre işe konsantre olma ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Bu bulgu, işe konsantre olan bireylerin genellikle işlerine daha fazla bağlı olduklarını ve işlerine daha fazla adanmış olduklarını göstermektedir. Ancak çalışmanın bir diğer bulgusuna göre işe konsantre olma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Yani, işe konsantre olmanın işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde, işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Bu bulgular, işe adanmışlık düzeyinin artmasının işten ayrılma niyetini azaltmadığını göstermektedir. Bu durum, işten ayrılma niyeti ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ve araştırılması gereken farklı faktörleri işaret etmektedir. Ulaşılan sonuçların literatürle uyuşmadığını belirten araştırmacılar, farklılığın nedenini dar örneklem grubuyla çalışılmasına bağlamışlardır. Üç tekstil firmasının araştırma kriterlerine uyduğunu ancak bir firmadan anket yapılması için izin alınabildiğini belirten araştırmacılar örneklem sayısının yetersiz oluşunu kısıtlılık olarak açıklamışlardır. Çıkan sonuçların farklılığının bir nedenini ölçeklerin objektif cevaplara uygun olmaması şeklinde ifade etmişlerdir.

Watson (2018) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin işe gömülmüşlüğü işten ayrılma ile ilişkili olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Orta Kaliforniya'daki üç okul bölgesinde beş yıldan az deneyime sahip 143'ten fazla öğretmenle uygulama yapılmış ve çok değişkenli varyans analizi sonucu,

kalıcılık ve gömülmüslük arasında bir ilişki belirlendiği açıklanmıştır. Sonuçlara göre işe gömülmüslüğün gerçekten de acemi öğretmen tutma ile ilgili olduğu ifade edilmiştir.

Rajappan ve diğerleri (2017) eğitimin kalitesini öğretmenlerin kalitesinin belirlediğini savunmaktadır. Bir ulusun gelecekteki vatandaşlarını şekillendirme ve yönlendirme sorumluluğunun verildiği öğretmenlerin işlerine dahil olmaları ve kendilerini adanmaları gerektiğini ifade eden araştırmacılar, öğretmenleri işlerinde tutmanın önemini dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, lise öğretmenleri arasında iş yeri maneviyatı ve işe gömülmüslük arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 105 kişilik bir örneklem seçilmiş ve veriler analiz edildiğinde katılımcıların tatmin edici derecede iyi bir işyeri maneviyatı ve işe gömülmüslük seviyesinde olduğu ifade edilmiştir. Çalışmanın sonucunda araştırmacılar, işyeri maneviyatı ve işe gömülmüslük arasında önemli bir pozitif ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Dedeoğlu ve diğerleri (2016) tarafından yapılan araştırmada işe gömülmüslüğün iş yaşam kalitesine etkisi ve iyimserliğin rolü incelenmiştir. Kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 292 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırmanın verilerinin analizi sonucunda, işe konsantre olmanın hem iş yaşam kalitesi hem de genel yaşam kalitesiyle pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca yapılan çalışmada iyimserliğin tüm araştırma değişkenleri ile pozitif yönlü ilişkilere sahip olduğu belirtilmiştir. Bu bulgu, iyimserliğin işe konsantre olma, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti gibi faktörlerle ilişkili olduğunu ve bu faktörlerin üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar, işe gömülmüslük davranışlarının iş yaşam kalitesini ve yaşam kalitesini artırdığını kanıtlamışlardır.

Watson ve Buchanan (2016) öğretmenlerdeki özellikle de deneyimi az olan öğretmenlerdeki yüksek devir oranlarının eğitim alanında önemli bir sorun olduğunu belirtmektedir. Araştırmada, öğretmen devri ile örgütsel literatürde bulunan bir yapı olan işe gömülmüslük arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlk, orta ve lise düzeyinde öğretmenlik yapan deneyimi az olan 143 öğretmenden alınan verilerin analizi sonucunda öğretmenlerin okullarına ve topluluklarına bağlı olma derecesinin, yeni öğretmenlerin kalması veya ayrılmasında önemli bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Çok değişkenli varyans analizinin (MANOVA) sonucuna göre gömülmüslük ve kalıcılık arasında bir korelasyon ortaya çıktığı belirtilmiştir.

Nafei (2015), işe gömülmüşlüğü örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi üzerindeki rolünü araştırdığında iş yaşam kalitesinin işe gömülmüşlüğüne oluşumuna ve artmasına katkıda bulunan yapılardan biri olduğunu kanıtlamıştır. Ayrıca işe gömülmüşlük bileşenlerinin (bağlantılar, uyum ve feda edilenler) iş yaşam kalitesiyle ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmacı, bağlantılar, uyum ve feda edilenler bileşenlerinin geliştirilerek işe gömülmüşlük düzeyinin etkilenebileceğini ve bu etkiye bağlı olarak iş yaşam kalitesinin iyileştirilebileceğini öne sürmektedir. Araştırmada iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık için işe gömülmüşlük boyutlarına daha fazla dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Lev ve Koslowsky (2012) araştırmalarında 115 öğretmenden oluşan bir örnekleme, sorumluluk, performans ve işe gömülmüşlük arasında varsayılan temel etkiler desteklenmiştir. Ayrıca örgütsel gömülmüşlüğü ana etkilere tam olarak aracılık ettiği bulunmuş ve performansı tahmin etmede gömülmüşlüğü teorik ve ampirik olarak anlamlı rolü vurgulanmıştır.

Araştırmacılar Ng ve Feldman (2009) iş performansı ve yaratıcılık üzerinde işe gömülmüşlüğü nasıl bir etkisi olduğu sorusundan yola çıkarak işe gömülmüşlüğü bileşenlerinin (bağlantılar, uyum ve feda edilenler) iş performansı ve yaratıcılıkla pozitif yönlü ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar işe gömülmüşlüğü genişletici etkilerine odaklanarak başka davranışlar üzerinde de etkili olup olmadığına yönelik araştırma yapmışlardır. Ng ve Feldman (2009) yapmış oldukları araştırmada, işe gömülmüşlüğü inovasyonla ilgili davranışlar üzerinde yordayıcı etkisine dair kanıt bulmuşlardır. Ayrıca işe gömülmüşlüğü yeniliklerin yayılması ve yeni fikirlerin uygulanması üzerinde temel bir etkisi olduğunu bildirdiler. Aynı araştırmacılar 2010 yılında başka bir araştırmada işe gömülmüşlüğü olumlu etkilerinden farklı bir sonuç bildirmişlerdir. Ng ve Feldman (2010) örgütsel gömülmüşlüğü artmasının zaman içinde sosyal ve beşeri sermaye gelişiminde düşüslere yol açtığını savunmuşlardır. Bu sonuç, başka araştırma sonuçları tarafından desteklenmemiş olsa da işe gömülmüşlüğü olumsuz tarafının açıklanmasına yönelik ilk kanıt olması yönüyle önem arz etmektedir.

İşe gömülmüşlüğü iş performansına katkılarını araştıran Halbesleben ve Wheeler (2008) işe gömülmüşlük ile performans derecelendirmesi arasında önemli yarı kısmi korelasyonlar bulmuştur. Halbesleben ve Wheeler, işe gömülmüşlük ve örgütsel

bağlılığın ayrı yapıları temsil ettiğini ve iş performansındaki benzersiz varyansı açıkladığı sonucunu da araştırma bulguları arasında belirtmişlerdir.

Burton ve diğerleri (2010) tarafından yapılan araştırmada, şokların yorumlanmasında onu çevreleyen bilgilerden etkilenmesi gerektiği teorileştirilmiştir. Sosyal bağlamın, şokların ne anlama geldiğine dair ipuçları sunduğunu belirten araştırmacılar, örgütsel gömülülüğün (bağlar, uyum ve feda edilenler), şokların performans üzerindeki etkisini tamponladığını ifade etmişlerdir. Bu sonuca göre performanstaki devamlılığın örgütsel gömülülükle sağlandığı belirtilebilir.

Mitchell ve Lee (2001) klasik çalışmalarında insanların kuruluşlarında kalmalarının nedenlerini anlamalarına yardımcı olmak için bir işe gömülmüşlük modeli geliştirmiştir.

İşe gömülmüşlüğü performans üzerindeki ampirik etkisiyle ilgili ortak bir açıklamadan bahseden Lee ve diğerleri (2004), bu açıklamaların temelinde motivasyon olduğunu kabul etmektedir. Bu varsayımını Wheeler ve diğerleri (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuyla desteklemektedir. Wheeler ve diğerleri (2010) işe gömülmüşlüğü enerjilendirilmiş, yönlendirilmiş ve sürdürülebilir iş etkisine yol açtığını ve bunun da daha yüksek iş performansı ile sonuçlandığını savunmaktadır. Bu çıkarıma dayalı olarak Lee ve diğerleri (2004) motivasyonun, gömülülüğün performans üzerindeki etkisi için iyi bir açıklama olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca araştırmacı, daha yüksek iş performansının daha yüksek ödüllere ve kaynakların kullanılabilirliğine yol açabileceğini belirterek bu durumun da daha yüksek iş gömülülüğü yaratacağını ifade etmiştir (Lee ve diğerleri, 2004).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Sivas il merkezine bağlı tüm kademelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlükleri arasındaki ilişkilerin incelendiği nicel yöntemlerle ilişkisel bir çalışmadır. Çalışmanın alt amaçlarına bakıldığında betimsel, nedensel karşılaştırma ve ilişkisel araştırma kullanılmıştır. Çalışmanın alt amaçlarına ilişkin kullanılan nicel modeller şu şekildedir;

3.1.1.Betimsel Model

1,3 ve 5. alt amaçlarında öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük algı düzeylerinin tespit edilip, açıklanması için betimsel model kullanılmıştır. Betimsel model mevcut bir durumu, var olduğu şekliyle ortaya koymayı amaçlar, bir grubun, bir durum, bir olgu karşısında tutumlarını, görüşlerini, algılarını betimleye çalışır (Karasar, 2016). Bu çalışmada 1, 3 ve 5. alt amaçlara ilişkin gözlemler bir grubun algılarının düzeyleri belirlendiği için betimsel bir modeldir.

3.1.2. Nedensel Karşılaştırma Modeli

2,4 ve 6. alt amaçlar cinsiyet, mesleki kıdem ve okul türü değişkenlerine göre farklılık gösterip, göstermediklerini belirlenmeye çalışmasından dolayı, nedensel karşılaştırma araştırma modelinden faydalanılmıştır. Nedensel karşılaştırma araştırmaları var olan bir durumu nedenleri ve nedenlerine etki eden değişkenleri veya etkinin sonuçlarını tespit etmeye çalışır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2004). Nedensel karşılaştırma araştırmalarında, tipik olarak en az iki farklı gruptan oluşan katılımcılar üzerinde benzer deneyimler yaşatılarak sonuçlar karşılaştırılır. Bu gruplar genellikle aynı koşullarda farklı etkilerle karşılaştırılmış olup, bir grup farz edilen bir durumdan etkilenmişken diğer grup ise etkilenmemiş olabilir. Bu tür çalışmalar, belirli değişkenlerin etkilerini anlamak ve neden-sonuç ilişkilerini araştırmak için önemlidir. Bu gruplar, araştırmanın amacına ve hipoteze bağlı olarak belirlenir. Örneğin cinsiyet

(kadın ve erkek), iş türü (kamu ve özel sektör), eğitim seviyesi (ilkokul, ortaokul, lise gibi) gibi değişkenler, grupları oluşturmak için kullanılabilir. Bu gruplar, mevcut durumun olası nedenlerini ve etkileyenleri belirlemek amacıyla çeşitli değişkenler açısından incelenirler. Bu inceleme, gruplar arasında olası neden-sonuç ilişkilerini anlamaya ve etkileyen faktörleri belirlemeye yardımcı olabilir (Cohen ve Manion, 1994).

3.1.3. İlişkisel Araştırma

7. alt amaçta Sivas il merkezine bağlı resmi tüm kademelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlükleri arasındaki ilişkilerin incelendiği ilişkisel araştırmadır. Araştırmacılar, yordayıcı ve sonuç değişkenleri arasındaki karmaşık ilişkileri ilişkisel araştırma ile inceleyebilmektedirler (Fraenkel ve diğerleri 2012). Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Sivas il merkezine bağlı her kademedeki resmi okullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüşlük düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme düzeylerinin aracı rolünü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Karasar (2016) tarafından belirtildiği üzere, İlişkisel araştırma, genellikle iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemek için kullanılan araştırma modelleridir. Bu modeller, değişkenler arasındaki kovaryansın varlığını ve bu kovaryansın ne derecede olduğunu belirlemeyi amaçlar. Bu yöntemle öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşmeleri ve işe gömülmüşlük algı düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemeyi hedefleyen kavramsal bir model oluşturulacak ve yapısal eşitlik temelli yol analizi kullanılarak bu ilişkiler test edilecektir.

3.1.4. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modellemesi aynı anda korelasyon regresyon ve faktör analizi yapabilen, genellikle tasarlanan modellerin test edilmesinde kullanılan bir istatistik analiz türüdür. Geleneksel istatistik analiz türlerinden farklı olarak aynı anda bir çok bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkileri ve karmaşık modelleri test etmemizi sağlamaktadır. Ayrıca gözlenen değişkenlerdeki hata oranlarını geleneksel analiz yöntemlerinden farklı olarak işleme katması muadillerine göre üstün yönlerinden

biridir. Yapısal eşitlik modellemesinin genel amacı teorik temeli olan modelin test edilmesidir (Hoyle, 1995). Başka bir deyişle teorik temelleri olan bir modeli örneklemelerden elde edilen verilerle test edilir ve doğrulanır. Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda test edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilir düzeydeyse model doğrulanır , uyum iyiliği değerleri kabul edilir düzeyde değilse modelin kabul edilemediğine karar verilir (Gürbüz,2019).

Yapısal eşitlik modellemesinin başka istatistiki analizlerden üstün yanları şöyle sıralanabilir. (Gürbüz,2019)

- YEM ‘ de örtük ve gözlenen değişkenler birlikte analiz edilir, fakat geleneksel analizlerde sadece gözlenen değişkenler üzerinden analizler yapılır.
- YEM’ de aynı anda aracı ve düzenleyici değişkenin olduğu kompleks modeller test edilebilir. Birden çok bağımlı değişken analizlere katılabilir.
- Yem’ de analize katılan her bir örtük ve gözlenen değişkenin ölçüm hatası işleme alınır ve hatalar dikkate alınarak model üzerinde düzeltmeler yapılabilir fakat geleneksel analizlerde genellikle ölçüm hataları dikkate alınmaz ve model üzerinde düzeltme işlemi yapılmaz
- YEM teorik alt yapısı sağlam olan modellerin doğrulanmasını sağlar. Bu yüzden kuramsal alt yapısı sağlam olmayan modellerde genelde doğrulanmaz.
- YEM’ de çoklu modeller ilişkilerin test edilmesinde ve birbirine alternatif modeller arasından en iyi uyumu veren model belirlenebilir. Geleneksel analizlerde bu söz konusu değildir.

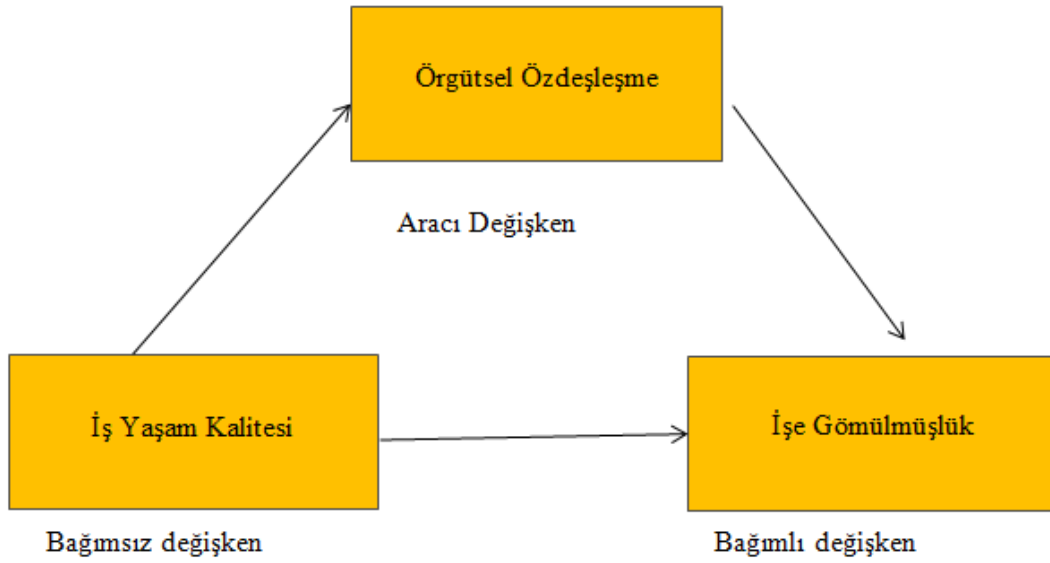
Yukarıda belirtilen üstünlüklerden dolayı yapısal eşitlik modellemesi eğitim, sağlık, işletme, sosyoloji, psikoloji ve spor gibi pek çok alanda kullanılmakta ve daha da yaygınlaşmaktadır (Gürbüz,2019).

Yapısal eşitlik modellemesinde sıklıkla iki temel analiz kullanılmaktadır. Bunlar doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizidir(yapısal model). Doğrulayıcı faktör analizinde bir ölçeğin veya modelin elde edilen veriler ile öngörülen teorik yapısının doğrulanması amaçlanır. Yol analizinde ise değişkenler arasındaki aracı, düzenleyici, dolaylı ve doğrudan etkileri test edilir (Gürbüz,2019)

YEM araştırmalarında ilk olarak yapılan araştırmacı yapılan araştırmaları inceler, alandaki çalışmalara dayanarak bir model tasarlar bu bir lme modeli olacağı gibi değişkenler arası ilişkileri tespit etmek için yapısal bir modelde olabilir. Araştırmacı rneklemine belirler test etmek istediği model için veri toplar. Bu verileri analiz programına yükler ve analizini yapmak isteyeceği modelin çizimini yapar. İkinci adım olarak modelde hangi analizlerin yapılacağını (rnek :ML) ve yapılan analizle beraber hangi çıktıların (düzeltme indeksleri vb) oluşturulması gerektiğini belirler. nc adımda modelin analizi yapılır. Dördüncü adımda analiz sonucunda araştırmacı uyum iyiliği değerlerine ve yol katsayılarına bakarak modelin veriler ile uyumlu olup olmadığını yorumlar. (Gürbüz,2019)

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) temelli yol analizlerinde, aracılık etkisi, bağımsız değerken (tahmin değerkeni) ile bağımlı değerken (sonuç değerkeni) arasındaki ilişkide aracılık eden bağlantı mekanizmasını test etmeyi sağlar. Aracı değerken, bağımsız değerken ile bağımlı değerken arasındaki ilişkide bağlantı mekanizması gibi işlev görerek, bağımsız değerken ile bağımlı değerken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden gerçekleştiğinin anlaşılmasına katkıda bulunur (Gürbüz, 2019). Eğer aracı değerken, bağımsız değerken ile bağımlı değerken arasındaki ilişkide tamamında etkili ise "tam aracı", belirli bir kısmında etkili ise "kısmi aracı" olarak adlandırılır (Baron ve Kenny, 1986).

Araştırmada “kamu okullarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri ile işe gömülmüşlük algı düzeyleri arasındaki ilişkide örgütsel zdeşleşmenin aracılık rolü var mıdır?” sorusunun yanıtı aranmıştır. Buna ereve de öğretmenlerin, iş gömülmüşlük düzeyleri “bağımlı değerken”, iş yaşam kalitesi algı düzeyleri “bağımsız değerken”, örgütsel özdeşleşme aracı ise “değerken” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın modeli şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1 Araştırmanın Modeli

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Sivas il merkezindeki devlet okullarında görev yapmakta olan 5492 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 4 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı Sivas Merkez İlçesindeki Resmi Okullara İlişkin Bilgiler

Okul türü	Okul sayısı	Öğretmen sayısı		Toplam	Yüzde
		Erkek	Kadın		
Okul öncesi	20	19	298	317	%6
İlkokul	107	629	705	1334	%24
Ortaokul	74	882	1035	1917	%35
Lise	43	1092	832	1924	%35
Toplam	244	2622	2870	5492	%100

Tablo 4’ incelediğinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Sivas ili merkezindeki resmi okul öncesi eğitim kurumu sayısı 20, ilkokul sayısı 107, ortaokul sayısı 74 ve lise sayısı 43’tür. Sivas ili merkezde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarında, 317 öğretmen, ilkokullarda, 1334 öğretmen, ortaokullarda, 1917 öğretmen ve liselerde, 1924 öğretmen bulunmaktadır. Sivas merkezde bulunan öğretmenlerin %6’ sı okul öncesi eğitim kurumlarında, % 24’ü ilkokulda, %35 ‘i ortaokullarda ve %35’ide liselerde çalışmaktadır. Sivas merkezde bulunan 244 resmi eğitim kurumlarında, 2622 erkek, 2870 kadın olmak üzere toplam 5492 öğretmen çalışmaktadır.

Bu çalışmada, örneklem seçiminde tabakalı örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Bu teknik, genel popülasyon yerine, bu popülasyonun alt kümelerinden, genel popülasyon içindeki ağırlıklarına göre örneklem almayı amaçlar (Babbie, 2010). Bu bağlamda, Sivas'taki resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise seviyesindeki okullar, ayrı ayrı tabakalar olarak değerlendirilmiştir

Tablo 5 Katılımcılara ait Demografik Bilgiler

		N	(%)
Cinsiyet	Kadın	189	49,6
	Erkek	199	51,4
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	32	8,3
	6-10 Yıl	75	19,4
	11-15 Yıl	77	19,9
	16-20 Yıl	76	19,6
	20 Yıl ve Üstü	127	32,8
	Okul Öncesi	28	7,2
Görev Yapılan Okul Düzeyi	İlkokul	109	28,2
	Ortaokul	127	32,8
	Lise	123	31,8
	Toplam	387	100

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 189’u kadın 199’u erkektir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinden 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 32, 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmen sayısı

127'dir. Görev yapılan okul düzeyleri açısından bakıldığında öğretmenlerin; okul öncesinde 28, ilkokul 109, ortaokul 127 ve lisede 123 öğretmen görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler dört bölümden meydana gelen yapılandırılmış bir veri toplama aracıyla toplanmıştır. Araştırmada verilerin toplanmasında; bilgi formunun yanı sıra, “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” (Akar ve Üstüner, 2017), “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” (Tüzün, 2016) ve araştırmacı tarafından öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeylerini belirlemek amacıyla için geliştirilen “İşe Gömülmüşlük Ölçeği” kullanılmıştır

3.3.1 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından, sağlık sektöründeki çalışanların iş yaşam kalitesini değerlendirmek üzere bir ölçek geliştirilmiştir. İlk aşamada, 61 maddelik bir ölçek taslağı 481 sağlık çalışanına uygulanmış ve elde edilen veriler, ölçeğin iç yapısını belirlemek için keşifsel faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu analiz sonucunda, ölçek 23 madde ve 6 alt boyut (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile-iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İşi kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve eğitim kurumlarındaki kullanımı için uyarlanmıştır. 23 maddeden ve 6 boyuttan (genel iyi olma, iş kariyer memnuniyeti, iş yaşamında stres, işi kontrol edebilme, aile-iş yaşamı dengesi, çalışma koşulları,) oluşan ölçek “katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum, tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirmiş 5’li likert tipinde bir ölçme aracıdır. Ölçek puanlaması 1-1.80 puan arası “kesinlikle katılmıyorum”, 1.81-2.60 puan aralığı “katılmıyorum”, 2.61-3.40 puan aralığı “orta derecede katılıyorum” ile, 3.41-4.20 puan aralığı “katılıyorum” ve 4.21-5.00 puan aralığı “kesinlikle katılıyorum” olarak belirlenmektedir.

Akar ve Üstüner (2017) tarafından gerçekleştirilen bir adaptasyon çalışması, MEB’de görevli öğretmenlerle dört ayrı grup üzerinde yürütülmüştür. İlk grup, 31 İngilizce öğretmeninden oluşan bir ekip, ölçeğin dil geçerliğini sağlamak için çalışmış

ve orijinal test maddeleri ile çeviri formu arasındaki ilişki $r = .77$, $p < .05$ olarak belirlenmiştir. İkinci grup, iç tutarlılık ve madde toplam korelasyon değerlerini incelemek amacıyla 50 öğretmene pilot uygulama yapmış ve sonuçta ölçekteki maddelerin madde toplam korelasyon değerlerinin .32 ile .84 arasında değiştiği ve ölçeğin genelinde Cronbach Alfa katsayısının .95 olduğu görülmüştür. Üçüncü grup, ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için 324 öğretmene uygulanan 23 maddeli ve 6 faktörlü bir ölçeğin yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirmiştir. Faktör analizi sonucunda, ölçeğin veri model uyumuna sahip olduğu ($\chi^2/Sd = 402.6657/224 = 1.79$; RMSEA = .05; SRMR = .05; CFI = .96; NNFI = .95) ve alt boyutların faktör yüklerinin .33 ile .90 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin dil ve yapı geçerliğinin yanı sıra iç tutarlılığının da yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, bu ölçeğin eğitim alanında kullanılabilirliği konusunda güçlü bir kanıt sunmaktadır.

Dördüncü çalışma ekibi, ölçeğin güvenirliğini belirlemek amacıyla test-tekrar test yöntemini kullanmış ve bu test 118 öğretmene uygulanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test ve Cronbach alfa katsayıları sırasıyla; İş ve kariyer memnuniyeti için (.78;.73), genel iyi olma hali için (.79;.81), işi kontrol edebilme durumu için (.89;.71), iş yaşamında stres için (.70;.77), çalışma koşulları için (.80;.80), aile-iş yaşamı dengesi için (.91;.75) ve genel iş yaşam kalitesi için (.93;.88) olarak belirlenmiştir. Ölçekteki 7., 9. ve 19. maddeler tersine puanlanmıştır.

3.3.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşme ölçeği, Mael ve Ashforth'un 1992 yılında oluşturduğu bir ölçektir. Bu ölçek, 2003 yılında Loğa tarafından Türk kültürüne adapte edilmiştir. Bu çalışmada, Tüzün'ün (2006) Türkçeye çevirdiği ölçeğin versiyonu kullanılmıştır. Bu, ölçeğin Türkçe dilindeki uygulamalarında genellikle tercih edilen bir versiyondur. Örgütsel özdeşleşme ölçeği 5'li likert tipinde (katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum, tamamen katılıyorum) derecelendirmiş ölçme aracıdır. Ölçek puanlaması 1-1.80 puan arası "kesinlikle katılmıyorum" 1.81-2.60 puan aralığı "katılmıyorum", 2.61-3.40 puan aralığı "orta derecede katılıyorum" ile, 3.41-4.20 puan aralığı "katılıyorum" ve 4.21-5.00 puan aralığı "kesinlikle katılıyorum" olarak belirlenmektedir.

Toplam 6 maddeden oluşan ölçekle ilgili Tüzün (2006) tarafından yapılan analiz neticesinde “maddelerin yüksek katsayılarla tek bileşen altında toplanabileceği” görülmüştür. Tüzün (2006), “özdeğeri 2.89 olan tek bileşenin toplam değişkenliğin H.13’ünü” açıkladığını belirtmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.58-0.78 arası bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

3.3.3.İşe Gömülmüşlük Ölçeği

Öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından bu çalışma kapsamında geliştirilmiştir. Ölçek geliştirilmeden önce alan yazınındaki mevcut ölçekler incelenmiştir. Mitchell ve diğerleri (2001) tarafından ilk kez oluşturulan işe gömülmüşlük ölçeği, toplamda 40 madde içermektedir. Bu çalışmayı takiben, Mitchell ve Lee (2001), önceki çalışmadaki ifadeleri revize etmiş ve ölçeği 34 maddeye indirgemıştır. İşe gömülmüşlüğü yapısını ölçmenin alternatif yolları değerlendiren Lee ve diğerleri (2004) ölçek geliştirme çalışmalarında örneklemin ihtiyaçlarına göre işe gömülmüşlük ölçeğini revize etmiş ve işe gömülmüşlüğü iki kısma ayırmıştır: işe gömülmüşlük ve iş dışında gömülmüşlük. Crossley ve diğerleri (2007), gömülmüşlüğü zayıflığının üstesinden gelen kapsamlı bir işe gömülmüşlük ölçüm aracı geliştirmiştir. Akademik yazında işe gömülmüşlüğü etkisini açıklamaya çalışan başka araştırmacılar da olmuştur. Felps ve diğerleri (2009), işe gömülmüşlük ölçeği ile ilgili çalışmalarında, Mitchell ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen 40 maddelik ölçeğin bazı maddelerine sadık kalmışlar bazı maddelerini azaltarak 21 ifadeli ölçek oluşturmuşlardır.

Akın ve Reyhanoğlu (2018) “İşe Gömülü Olma Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenirliğinin Türkiye’de Test Edilmesi” başlıklı araştırma makalesinde, işe gömülmüşlüğü ölçmeye yönelik geliştirilen 4 ölçekle ilgili çalışma yürütmüştür. Her bir ölçeğin geçerlik ve güvenirlilik değerleri ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Akın ve Reyhanoğlu (2018) araştırmasında incelenen dört ölçekle ilgili yapılan değerlendirmede Mitchell vd., 2001b; Mitchell ve Lee, 2001; Felps vd. 2009 tarafından geliştirilen ölçeklerde ifade/sorularının bütünleşmediği belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Crossley ve arkadaşlarının (2007) ölçeği, yalnızca örgütsel bağlantı ve

fedakârlık boyutlarına odaklanan ifadeleri içermesi ve tek bir ölçüm tekniği kullanılması nedeniyle daha geçerli kabul edilmiştir.

Mevcut ölçeklerin kullanılması yerine yeni bir işe gömülmüşlük ölçeği geliştirilmesinin arka planı, öğretmenlik mesleğinin diğer meslek gruplarından farklı olmasıdır. Ülkenin gelecekteki vatandaşını şekillendirmenin en büyük sorumluluğunu üstlenen öğretmenlerin; toplumun ve eğitim kurumlarının hızla değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için koşulları en iyi şekilde değerlendirebilmesi gerektiği gibi aynı zamanda disiplin sorunları, öğretim materyalinin az olması, mesleki gelişim fırsatlarının olmaması, sınıfların kalabalık olması, öğrenci ihtiyaçlarının ihtiyaçlarının karşılanamaması, organizasyon görevleri, okul politikası ve okul koşulları, görev ve sorumluluklar, sosyal yardım, öğretmenlerin bireysel özellikleri, öğrenci başarısı ve öğrenci davranışları, öğrencilerin saygısızca ve rahat davranması, öğretmenin öğrenci üzerinde etkili olamaması gibi sorunlarla da baş etmek durumundadır. Dolayısıyla bu süreçte öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerini en iyi şekilde sürdürmesi ve karşılaştığı problemleri çözmek için ihtiyaç duyacağı faktörlerin anlaşılması ve uygun önerilerin belirlenmesinde işe gömülmüşlük teorisinin katkı sunacağı birçok araştırmada belirtilmektedir (Amoah ve diğerleri, 2021; Lee ve diğerleri, 2004; Rajappan ve diğerleri, 2017; Shah ve diğerleri, 2020; Shibiti, 2019; Sudibjo ve Suwarli, 2020; Watson ve Buchanan, 2016; Watson, 2018; Yıldız, 2018). Buradan hareketle öğretmenleri kendi meslek gruplarının özelliğine göre ölçen bir ölçme aracının olması önem arz etmektedir denilebilir. Ayrıca belirli bir kültürel ve sosyal bağlamda birey, insan olarak sahip olduğu deneyimlerle bağlantılı olarak sürekli değişir ve gelişir (Bondebjerg, 2017). Dolayısıyla çağın değişen şartlarıyla birlikte gelişen/gelişmekte olan bireylerin davranışlarının değişebileceği ifade edilebilir. Bu durum da ölçek geliştirilmesinin arka planını açıklayan nedenlerden biri olarak belirtilebilir. Bir diğer neden ise Türk kültürünün Batı kültüründen farklı olmasıdır. Dolayısıyla öğretmenlerin işe gömülmüşlükleriyle ilgili iş ve iş dışı faktörlerin ortaya konulması için bu faktörlerin Türk kültürü özelinde ele alınması ihtiyaçtır denilebilir. Bu çıkarım, Akın ve Reyhanoğlu (2018) araştırma sonucuyla desteklenmektedir. Nitekim Akın ve Reyhanoğlu (2018) araştırmasında, işe gömülü olma kavramı ve bu kavramı değerlendirecek ölçeklerin, Anglo-Saxon kültürüne uygun bir şekilde geliştirildiği belirtilmiştir. Farklı kültürlerin ve iş yapma biçimlerinin varlığı, bu ölçeklerin genel geçerliliğini zorlaştırmaktadır. Araştırmacılar, bu durumun Türkiye'ye özgü kavram ve

ölçeklerin geliştirilmesini gerektirdiğini ve bu alanda çalışacak araştırmacıların teşvik edilmesi gerektiğini önermektedirler. Bu öneri, Keleş Tayşır vd. (2018) tarafından da desteklenmiştir.

3.3.3.1. Ölçek Geliştirme Çalışma Grubu

Taslak ölçek formunun geliştirilmesi için gereken veriler, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Sivas il merkezindeki çeşitli okul seviyelerinde görev yapan üç ayrı çalışma grubundan elde edilmiştir. Bu çalışma gruplarından toplanan veriler, farklı zamanlarda ve çeşitli amaçlarla kullanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışma grupları hakkında bilgiler ve bu gruplardan elde edilen veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizler, Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6 İşe Gömülmüşlük Ölçeği Geliştirme Aşamasındaki Çalışma Grupları

Çalışma Grupları	N	Veri Gerçekleştirilen Analiz
Birinci Çalışma Grubu		
Kadın	12	Taslak ölçek aday maddelerinin belirlenmesi için Nitel Analiz
Erkek	11	
Toplam	23	
İkinci Çalışma Grubu		
Kadın	149	Açımlayıcı Faktör Analizi
Erkek	147	
Toplam	296	
Üçüncü Çalışma Grubu		
Kadın	180	Doğrulacı Faktör analizi
Erkek	171	
Toplam	351	

Ayrıca ikinci çalışma grubu ve üçüncü çalışma grubu veri setleri birleştirilerek Cronbach Alfa ve Madde Toplam Korelasyonları ve Üst %27 ve Alt %27'lik Grupların Puan Ortalamaları Arasındaki Farklara İlişkin Bağımsız Örneklemeler için t-testi hesaplanmıştır

İşe Gömülmüşlük ölçeği oluşturulurken, üç ayrı çalışma grubu ile bir dizi araştırma gerçekleştirilmiştir. İlk grup, ölçek aday maddelerini belirlemek amacıyla yapılan nitel bir çalışmayı içerir ve bu grup 11 erkek ve 12 kadın olmak üzere toplamda 23 öğretmenden oluşmaktadır. İkinci grup, ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi çalışması yürüten toplam 296 öğretmenden oluşmuştur; bu grup içinde 147'si erkek, 149'u kadındır. Bu çalışmalar, ölçeğin geliştirilmesi sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Üçüncü çalışma grubu ise 171 erkek, 180 kadın olmak üzere

toplam 351 öğretmen ile yürütülen ölçeğin doğrulayıcı faktör analizini belirleme çalışmasıdır. Ayrıca ikinci ve üçüncü çalışma gruplarının veri setleri birleştirilmiş ve toplamda 647 veri üzerinden Cronbach alfa, madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Ayrıca üst ve alt grupların puan ortalamaları arasındaki farkları belirlemek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

3.3.3.2. Madde Havuzunun Oluşturulması

İşe gömülmüşlük ölçeği geliştirilirken, ilk aşama olarak kamu okullarında görev yapan öğretmenlerle nitel bir araştırma yürütülmüştür. Nitel araştırma desenlerinden görüşme tekniği seçilmiş ve katılımcılara görüşme formu uygulanmasına karar verilmiştir. Nitel araştırmanın uygulama süreci 2022-2023 eğitim öğretim yılının başlamasıyla birlikte yapılmıştır. Pilot uygulama yapılarak, soruların anlaşılır ve birbirini kapatan sorular olup olmadığının belirlenebilmesi için ikisi eğitim yönetimi bilim dalından, birisi Türkçe Ana bilim dalı olmak üzere üç uzman görüşü alınmıştır. Böylelikle görüşme sorularına son şekli verilmiştir. Görüşme formu Sivas il merkezinde eğitimin farklı kademelerinde görev yapan birinci çalışma grubunda yer alan 23 öğretmene uygulanmıştır. Görüşme sorularından: “Hangi faktörler öğretmenlik mesleğinde kalmanızı sağlamaktadır?” sorusuna verilen yanıtlar; öğretmenlik mesleğini sevmek, öğrencilere yeni şeyler öğretmek ve öğrenmek, öğrencilerin hayatlarına dokunmak, tatil süresinin ve çalışma saatlerinin uygun olması, öğretmenlik alanı dışında uzmanlığın olmamasıdır. “Öğretmenlik mesleğine olan uyumunuzu artırmak için hangi etkenlerin iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlar ise genellikle şöyledir: Öğretmen maaşlarının ve itibarının iyileştirilmesi, sosyokültürel hakların artırılması, MEB ya da okul müdürlüğü tarafından alınan kararlara öğretmenlerin de dahil edilmesi, velilerden gelen haksız eleştirilerin engellenmesi ve okulun fiziki şartlarının iyileştirilmesi şeklindedir. “Öğretmen olarak; okul, çevre, toplum, komşu ve arkadaşlık ilişkileriniz hakkında olumlu ve olumsuz olarak neler söyleyebilirsiniz?” sorusuna verilen yanıtlar; öğretmenler genel olarak, öğretmenler ve akrabaları ile yakın ilişkide olduklarını belirtmişlerdir. Toplumun öğretmene saygı duyduğunu fakat bu saygının eskiye göre azaldığını buna rağmen toplumla ve çevreleriyle ilişkilerinin iyi olduğunu ifade etmişlerdir. “Öğretmen olmanın bu ilişkilerde olumlu yönleri var mıdır, Öğretmen olmanın okul içinde ve okul dışında

sağladığı faydalar nelerdir, öğretmenlik mesleğinin belirtilen hangi faydalarından dolayı bu meslekten ayrılamayacağınızı düşünüyorsunuz?” sorularına verilen yanıtlar; öğretmenin ve yeni şeyler öğrenmenin mutluluk vermesi. Yansız ve ılımlı öğrenci gözleri görmenin, onların hayatlarına dokunmanın öğretmenleri mutlu etmesi. Ayrıca esnek çalışma saatleri ile tatilin fazla olmasının öğretmenliğin faydalı yönleri olarak gördükleri ve bu yüzden de ayrılamayacakları şeklindedir.

Görüşme formundan gelen cevaplar ve işe gömülmüşlük kavramı alan-yazındaki kuramsal çerçevenin ayrıntılı olarak incelenmesi sonucunda, öğretmenler için işe gömülmüşlük ölçeği aday soruları oluşturulmaya çalışılmıştır. Oluşturulan bu aday sorular İnönü Üniversitesi Eğitim yönetimi ana bilim dalından iki, Ahi Evran Üniversitesi Eğitim yönetimi Ana bilim dalından 2 ve Cumhuriyet Üniversitesi Fen ve matematik Öğretimi Ana bilim dalından bir akademisyen olmak üzere toplam 5 uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda ölçekteki 37 maddelik formdan 4 madde çıkartılmış ve 33 maddeye düşürülmüş, ayrıca ölçekte kalan bazı maddelerin de anlatımında değişiklik yapılmıştır. Ölçekteki 33 maddenin uygulanabilirliği ve anlaşılabilirliğini test etmek için 42 kişilik bir öğretmen grubuna ön uygulama yapılmıştır. Öğretmenlerden alınan geri bildirimler sonucundan ölçekteki maddelerin ve yönergelerin anlaşılır olduğu görüşü sonucunda ölçek yönergelerinde ve maddelerinde bir değişiklik yapılmamıştır.

3.3.3.3.Açımlayıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Bulgular

İşe Gömülmüşlük Ölçeği (İGÖ), ikinci çalışma grubundaki 296 katılımcıya uygulanmadan önce faktör analizine (AFA) uygunluğu ve örneklem yeterliliği kontrol edilmiştir. Bu süreçte, Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett'in Küresellik testi kullanılmıştır. Test sonuçlarının ayrıntılı özeti, Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7 İGÖ Ölçeği AFA Göstergeleri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,833
	Approx. Chi-Square	3229,939
Bartlett's Test of Sphericity	df	231
	Sig.	,000

KMO katsayısının .60'dan büyük olması ve Bartlett'in küresellik testinin .01 düzeyinde anlamlı olması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2008; Pallant, 2007). Bu bulgular ışığında, verilerin faktör analizine tabi tutulmasına karar verilmiştir. İGÖ ölçüm aracı için AFA'nın ikinci aşamasında, ölçüm aracının faktör sayısını belirlemek amacıyla faktör özdeğerleri ve açıklanan varyans oranları Tablo 8'de incelenmiştir.

Tablo 8 İGÖ Ölçeği İçin Faktör Özdeğerleri ve Açıklanan Varyans Oranları

Faktör 1 Özdeğer	3.84
(Açıkladığı Varyans Oranı)	(%18.30)
Faktör 2 Özdeğer	3.34
(Açıkladığı Varyans Oranı)	(%15.91)
Faktör 3 Özdeğer	3.12
(Açıkladığı Varyans Oranı)	(%14.88)
Faktör 4 Özdeğer	2.71
(Açıkladığı Varyans Oranı)	(%12.94)

İşe Gömülmüşlük Ölçeği'nin (İGÖ) Açımlayıcı Faktör Analizi'nde (AFA) üçüncü aşama, ölçme aracındaki dört faktörlü yapının incelenmesidir. Bu aşamada, Varimax döndürme tekniği kullanılarak elde edilen faktör yük değerleri analiz edilmiştir. Faktör yükü yetersiz olan veya binişiklik sorunu olan maddeler belirlenmiştir. Maddelerin faktör yük değerleri genellikle .30 olarak belirlenmiştir. Yapılan madde analizleri sonucunda, faktör yük değeri .30'un altında olan dört madde (M13, M16, M23, M33) ölçekten çıkarılmıştır. Binişiklik sınırı için faktör yükü ise (+/-,15) değeri esas alınmıştır. Madde analizi sonuçları doğrultusunda her iki faktöre de katkı yapan sekiz madde (M7,M17, M18,M19, M27,M29,M30, M32) ölçme aracından çıkartılmıştır. Toplam 12 madde bu aşamada ölçme aracından çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda dört faktörlü yapıdaki ölçme aracının madde sayısı Faktör1 (Örgütsel Uyum)'de sekiz, Faktör2 (Çevre Boyutu)'de beş madde, Faktör 3 (Örgütsel Bağlantılar)'te beş madde ve Faktör4 (Feda Edilenler)'te üç madde olmak üzere toplam 21 maddeye düşürülmüştür.

Tablo 9 İGÖ'ye ilişkin AFA sonuçları

Madde No	Madde	Faktör1 Uyum	Faktör 2 Çevre	Faktör 3 Bağlantılar	Faktör4 Feda Edilenler
M1	Kişilik özelliklerim öğretmenlik mesleği için uygundur.	.632			
M2	Beceri ve yeteneklerimi eğitim- öğretim süreci için en iyi şekilde kullanırım.	.516			
M3	Öğretmenlik yaparken kendimi işime kaptırırım.	.711			
M4	Öğretmenlik mesleğini yaparken zihnim daha kıvrak ve aktiftir.	.677			
M5	Yaşam tarzım öğretmenlik mesleği için uygundur.	.640			
M6	Hedeflerime öğretmenlik mesleği ile ulaşabilirim.	.656			
M8	Öğretmenlik mesleği yeni şeyler öğrenme ve kendimi geliştirme imkânı sağlar.	.671			
M9	Öğretmenlik yaparken kendimi çok mutlu hissediyorum.	.767			
M24	Yaşadığım yer bir çok faaliyet (gezi, spor,sanat vb) yapmama olanak sağlıyor.		.627		
M25	Yaşadığım yeri birçok açıdan severim.		.889		
M26	Yaşadığım yer, eşim ve ailem için uygun bir yerdir.		.858		
M28	Yaşadığım yerden ayrılırsam, burayı birçok açıdan özlerim.		.836		
M31	Öğretmenlikten ayrılısam bile yaşadığım yerde yaşamaya devam ederim.		.761		
M10	Meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir.			.747	
M11	Öğrencilerim ile ilişkilerim iyidir.			.851	
M12	Velilerim ile ilişkilerim iyidir.			.768	
M14	Okula yeni gelen meslektaşlarıma oryantasyon sürecinde yardımcı olmaya çalışırım.			.598	
M15	Okuldaki tüm paydaşlarla iletişim içerisinde olmak beni mutlu eder.			.635	
M20	Öğretmenlikten ayrılırsam daha çok para kazanabileceğim bir iş bulamam.				.910
M21	Öğretmenlikten ayrılırsam daha prestijli bir iş bulamam.				.904
M22	Öğretmenlikten ayrılırsam kendimi daha özgür hissedebileceğim bir iş bulamam.				.888
Açıklanan Varyans (%)		%18.30	%15.91	%14.88	%12.94

Toplam =
62.02

Tablo 9'a göre İşe Gömülmüşlük Ölçeği'nin (ÖİGÖ) Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda ortaya çıkan dört faktörlü yapısı, toplam varyansın % 62.02'sini açıklamaktadır. Sosyal bilimler alanında, çok faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın % 40 ile % 60 arasında olması genellikle yeterli kabul edilir (Büyüköztürk, 2008). Bu bağlamda, dört faktörlü ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı yeterli görülmüştür. AFA sonucunda, sekiz maddeden oluşan birinci faktör tek başına toplam varyansın % 18.30'unu açıklamaktadır. Bu faktör altında toplanan maddelerin faktör yükleri .52 ile .76 arasında değişmektedir ve bu maddeler genellikle öğretmenlerin mesleğine olan uyumları ile ilgili olduğu için "örgütsel uyum" olarak adlandırılmıştır. Beş maddeden oluşan ikinci faktör, toplam varyansın % 15.91'ini tek başına açıklamaktadır. Bu faktör altında toplanan maddelerin faktör yükleri .63 ile .89 arasında değişmektedir. Bu maddeler genellikle öğretmenlerin yaşadığı çevre ile ilgili olduğu için "çevre boyutu" olarak adlandırılmıştır. Beş maddeden oluşan üçüncü faktör, toplam varyansın % 14.88'ini tek başına açıklamaktadır. Bu faktör altında toplanan maddelerin faktör yükleri .60 ile .81 arasında değişmektedir. Bu maddeler genellikle öğretmenlerin ilişki ve bağlantıları ile ilgili olduğu için "örgütsel bağlantılar" olarak adlandırılmıştır. Son olarak, üç maddeden oluşan dördüncü faktör, toplam varyansın % 12.94'ünü tek başına açıklamaktadır. Bu faktör altında toplanan maddelerin faktör yükleri .89 ile .91 arasında değişmektedir. Bu faktörde yer alan maddeler öğretmenlerin mesleğini bıraktığında neleri feda ettikleri ile ilgili olduğu için "feda edilenler" olarak isimlendirilmiştir.

3.3.3.4. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada "İşe Gömülmüşlük Ölçeği (İGÖ)" yapı geçerliği belirlemek için üçüncü çalışma grubunda bulunan 351 öğretmenden elde edilen veriler üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

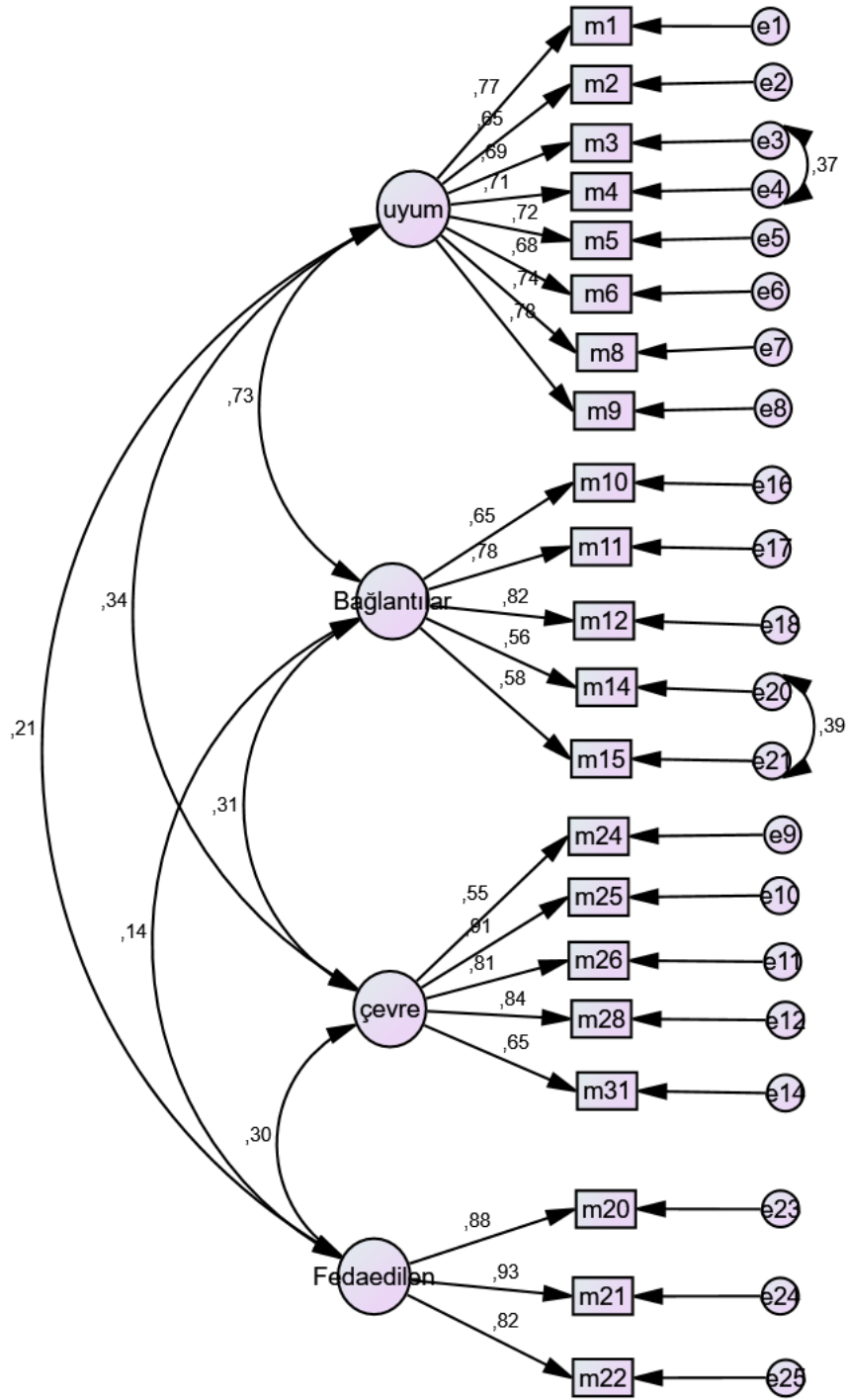
Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), önceden belirlenmiş bir yapıyı toplanan verilerle ne kadar doğrulayabildiğimizi belirlemeyi hedefler (Büyüköztürk ve diğerleri, 2004). DFA sürecinde, AFA sonuçlarından elde edilen dört faktörlü yapı

değerlendirilmiştir. Faktör yapısının uygunluğu, uyum istatistikleri ve modifikasyon indekslerinin sonuçlarına göre analiz edilmiştir. İGÖ'nün birinci düzey DFA ile hesaplanan uyum indeksleri ve literatürde kabul gören indeksler, Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10 İGÖ'nin Birinci Düzey DFA ile Hesaplanan Uyum İyiliği Değerleri

DFA Uyum İyiliği Değerleri		Çalışma Bulguları	İyi Model Ölçütleri (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010)
Ki-Kare/Serbestlik Derecesi	χ^2/sd	561.03/224 =2.50	< 5
Uygunluk İndeksi	GFI	.86	$\geq .85$
Normlaştırılmamış Uygunluk İndeksi	NNFI	.95	$\geq .90$
Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi	CFI	.95	$\geq .90$
Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü	SRMR	.077	$\leq .08$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	RMSEA	.070	$\leq .08$

Birinci düzey “Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunda, Tablo 10’da elde edilen bulgular, alan yazında kabul edilen değerlerle karşılaştırıldığında, uyum iyiliği değerleri (GFI, CFI, NNFI, RMSEA, SRMR, χ^2/sd) modelin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, modelin verilerle iyi bir uyum içinde olduğunu göstermektedir. İşe Gömülmüşlük Ölçeği (İGÖ) ile ilgili olarak, madde-örtük değişken ve örtük değişkenler arasındaki standardize edilmiş katsayıları gösteren yol şeması, Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2 1.Düzey DFA'ya İlişkin Madde-Örtük Değişken ve Örtük Değişkenler Arasındaki Standardize Edilmiş Katsayıları Gösteren Yol Şeması

Chi-Square= 561.03, df= 224, p-value=.0000, RMSEA=.070

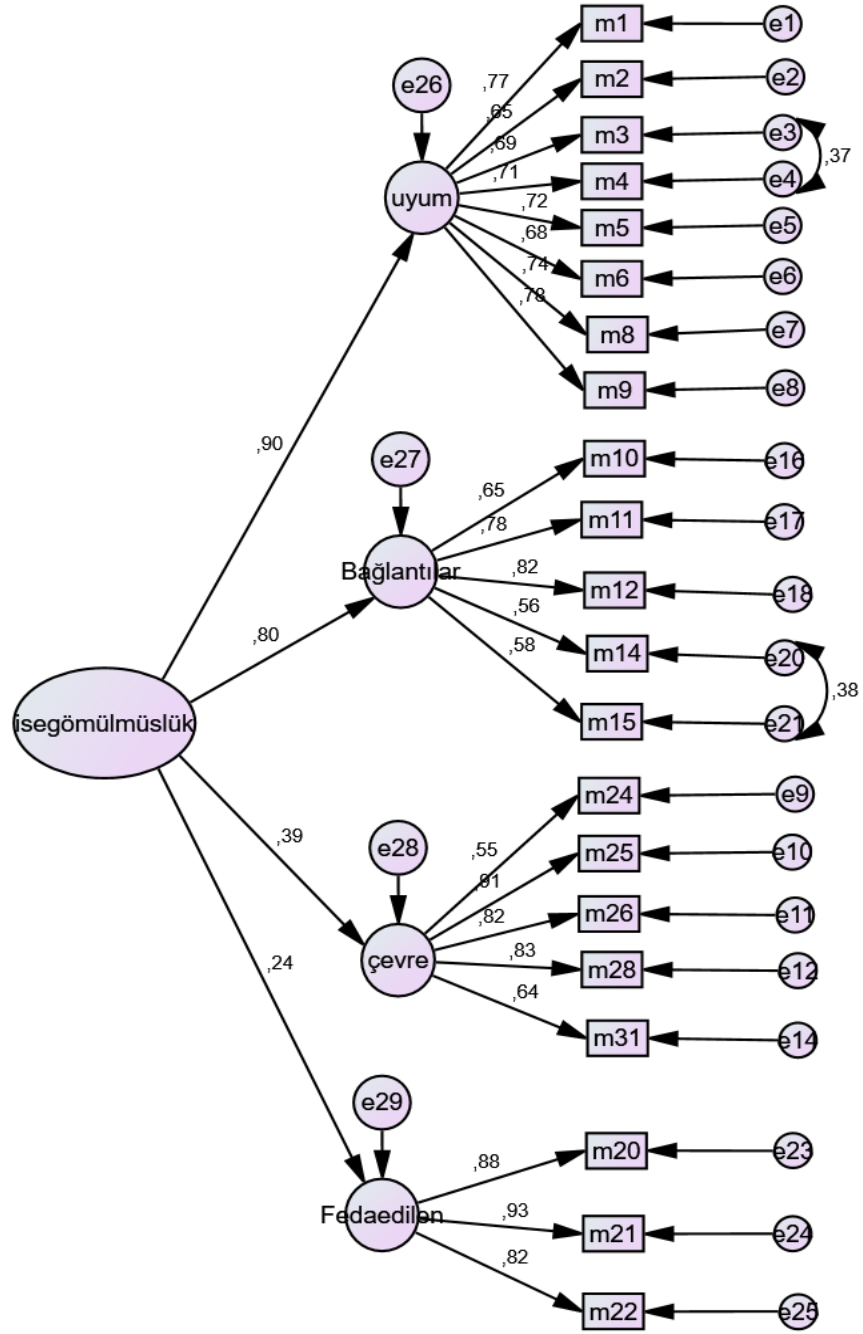
Meydan ve Şeşen (2015) çok boyutlu olan ölçeklerin 2. düzey doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmesinin gerekli olduğunu belirtmektedirler. İşe gömülmüşlük

ölçeğinin 4 faktörlü yapısına ilişkin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11 İGÖ'nin İkinci Düzey DFA ile Hesaplanan Uyum İyiliği Değerleri

DFA Uyum İyiliği Değerleri		Çalışma Bulguları	İyi Model Ölçütleri (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010)
Ki-Kare/Serbestlik Derecesi	χ^2/sd	405.11/183 =2.21	< 5
Uygunluk İndeksi	GFI	.90	$\geq .85$
Normlaştırılmış Uygunluk İndeksi	NFI	.90	$\geq .90$
Karşılaştırmalı Uygunluk İndeksi	CFI	.95	$\geq .90$
Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü	SRMR	.073	$\leq .08$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	RMSEA	.070	$\leq .08$

İkinci düzey DFA sonucunda, Tablo 11'de elde edilen bulgular, alan yazında kabul edilen değerlerle karşılaştırıldığında, uyum iyiliği değerleri (GFI, CFI, NFI, RMSEA, SRMR, χ^2/sd) modelin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, modelin verilerle iyi bir uyum içinde olduğunu göstermektedir. İşe Gömülmürlük Ölçeği (İGÖ) ile ilgili olarak, madde-örtük değişken ve örtük değişkenler arasındaki standardize edilmiş katsayıları gösteren yol şeması, Şekil 3'de sunulmuştur.



Chi-Square=405,11 df= 183, p-value=.0000, RMSEA=.070

Şekil 3 2.Düzye DFA'ya İlişkin Madde-Örtük Değişken ve Örtük Değişkenler Arasındaki Standardize Edilmiş Katsayıları Gösteren Yol Şeması

Dört faktörlü İGÖ ilişkin faktör yükleri şekil 3'de gösterilmiştir. Faktör yükleri uyum alt boyutunda .68 ile .78 arasında, bağlantılar alt boyutunda .56 ile .82 arasında,

çevre alt boyutunda .55 ile .91 arasında, feda edilenler alt boyutunda ise .82 ile .93 arasında değiştiği görülmektedir. Bir maddenin faktör yük değerinin en az .30 olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2016). İşe gömülmüşlük ölçeğine ilişkin yapılan birinci ve ikinci düzey DFA sonuçlarına göre faktör yük değerlerinin her birinin istenilen düzeyde olduğu ve ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir bu yüzden ölçeğin yapı geçerliğini sağladığı söylenebilir.

3.3.3.5. Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

İkinci ve üçüncü çalışma grubunda bulunan toplam 642 kişilik öğretmen grubunun İGÖ'nün iç tutarlılık katsayısının belirlenmesi için ikinci ve üçüncü çalışma grubunda bulunan toplam 642 kişiden oluşan veri seti için Cronbach α katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonucunda “Örgütsel Uyum” boyutu için .87, “Çevre” boyutu için .84, “Örgütsel Bağlantılar” boyutu için .79 ve “Örgütsel Feda Edilenler” boyutu için .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach α katsayı .89 olarak hesaplanmıştır. Analizler sonucunda güvenilirlik katsayılarının tümünün .78'den yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3.6. Ölçekteki Maddelerin Ayırt Edicilik Özelliğine İlişkin Bulgular

Ölçek maddelerinin iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach α katsayısı hesaplanmış ve Madde-toplam puan korelasyonu kullanılmıştır. Madde-toplam puan korelasyonu, madde analizi sürecinde yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Madde analizinin bir parçası olarak, testin toplam puanlarına dayanarak oluşturulan alt ve üst grupların madde ortalamaları arasındaki farklar, bağımsız t-testi kullanılarak test edilmiştir. Bu çerçevede, geliştirilen İşe Gömülmüşlük Ölçeği için alt ve üst grup ortalamaları farkına dayalı bir madde analizi gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, ikinci ve üçüncü çalışma gruplarından toplam 642 öğretmenin ölçekten aldıkları toplam puanlar, en düşüğe doğru sıralanmış ve alt ve üst gruplar (her biri 173 kişi) oluşturulmuştur. Oluşturulan bu gruplardan elde edilen puan ortalamaları, bağımsız t-testi kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, alt-üst grup ortalamaları farkına dayalı analiz sonuçları, Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12 İGÖ'nün Boyutlarının Madde Toplam Korelasyonları ve Üst %27 ve Alt %27'lik Grupların Puan Ortalamaları Arasındaki Farklara İlişkin Bağımsız Örneklemeler için t-testi Sonuçları

	Madd e No	Grup	X _{ort}	Sd	Madde- Toplam Korelasyonu	T-değeri	p
FAKTÖR 1 Örgütsel Uyum	S1	Alt %27	4.85	0.362	.536	8.381	.000
		Üst%27	3.60	0.871			
	S2	Alt %27	4.85	0.362	.436	8.247	.000
		Üst%27	3.90	0.632			
	S3	Alt %27	4.85	0.362	.467	8.315	.000
		Üst%27	3.78	0.733			
	S4	Alt %27	4.78	0.423	.546	9.362	.000
		Üst%27	3.60	0.672			
	S5	Alt %27	4.85	0.427	.553	8.977	.000
		Üst%27	3.40	0.928			
	S6	Alt %27	4.65	0.580	.607	14.594	.000
		Üst%27	2.53	0.716			
FAKTÖR 2 Çevre Boyutu	S25	Alt %27	4.60	0.545	.561	17.768	.000
		Üst%27	2.42	0.549			
	S26	Alt %27	4.78	0.480	.488	10.928	.000
		Üst%27	3.08	0.859			
	S28	Alt %27	4.53	0.716	.580	14.081	.000
		Üst%27	2.45	0.597			
	S29	Alt %27	3.85	0.921	.344	8.200	.000
		Üst%27	2.38	0.667			
	S31	Alt %27	4.40	0.810	.356	10.970	.000
		Üst%27	2.53	0.716			
FAKTÖR 3 Örgütsel Bağlantılar	S10	Alt %27	4.90	0.304	.444	7.619	.000
		Üst%27	4.03	0.660			
	S11	Alt %27	5.00	0.001	.489	9.115	.000
		Üst%27	4.13	0.607			
	S12	Alt %27	4.97	0.158	.496	8.661	.000
		Üst%27	3.78	0.862			

S14	Alt %27	4.85	0.362	.516	8.363	.000
	Üst%27	3.70	0.791			
S15	Alt %27	4.83	0.446	.485	7.833	.000
	Üst%27	3.70	0.791			

FAKTÖR 4 Feda Edilenler	S20	Alt %27	3.78	0.974	.424	8.300	.000
		Üst%27	2.28	0.599			
	S21	Alt %27	3.95	0.986	.470	9.185	.000
		Üst%27	2.28	0.599			
	S22	Alt %27	4.00	1.038	.487	9.284	.000
		Üst%27	2.33	0.474			

p<0.5

Tablo-12'ye bakıldığında, ölçek maddelerinin, ölçmeyi hedefledikleri özellikleri doğru bir şekilde ölçebilme ve katılımcıları ayırt edebilme yeteneklerinin belirlenmesi amacıyla alt ve üst grupların ortalama puanları arasındaki farka dayalı madde analizleri yapılmıştır. Tabloya göre grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<.001$). Ölçekte yer alan tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçek maddelerinin, ölçmeyi hedefledikleri davranışları sergileyen veya sergilemeyen bireyleri ayırt edebildiğini göstermektedir. Tablo 11 incelendiğinde, ölçekte yer alan maddeler için hesaplanan madde-toplam puan korelasyon katsayılarının 0.344 ile 0.607 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Sonuç olarak, 37 maddeden oluşan İGÖ madde havuzundan, 4 madde uzman görüşleri doğrultusunda ve 12 madde ise açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, İGÖ'nün 21 madde ve dört boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Sekiz maddelik ilk boyut “Örgütsel Uyum”, beş maddelik ikinci boyut “Çevre Boyutu”, beş maddelik üçüncü boyut “Örgütsel Bağlantılar” ve üç maddelik dördüncü boyut ise “Feda Edilenler” olarak adlandırılmıştır. Ölçekten alınabilecek puan 21-105 arasında değişmektedir. Ölçekte herhangi bir ters kodlu madde olmadığı için ölçekten alınan puanların artması öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerinin arttığını göstermektedir.

İşe Gömülmüşlük ölçeği 5’li likert tipinde (katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum, tamamen katılıyorum) derecelendirmiş ölçme aracıdır. Ölçek puanlaması 1-1.80 puan arası “kesinlikle katılmıyorum” , 1.81-2.60 puan aralığı “katılmıyorum”, 2.61-3.40 puan aralığı “orta derecede katılıyorum” ile, 3.41-4.20 puan aralığı “katılıyorum” ve 4.21-5.00 puan aralığı “kesinlikle katılıyorum” olarak belirlenmektedir.

3.4.Verilerin Analizi

Araştırma kapsamındaki ölçekler Sivas ilinde bulunan 2 Anaokulu, 6 ilkokul, 7 ortaokul ve 7 lise olmak üzere 22 okulda uygulanmıştır. Uygulama yapılması için gerekli izinler Sivas Valiliğinde alınmıştır uygulama yapılacak okullarda okul idarecileri ve öğretmenler ile görüşülüp gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra, gönüllük esasına göre ölçekler uygulanmıştır. 22 okuldaki toplam 431 öğretmene ölçekler uygulanmıştır. Uygulanan ölçek formlarından 44’ünün analize uygun olmadığı tespit edilmiş ve 387 form üzerinden analizler yapılmıştır. Veri setinde hangi analizlerin yapılacağına karar vermek için dağılımın normal olup olmadığına bakılmıştır. Dağılımın normal dağılım sergileyip sergilemediğini belirlemek için ilk olarak çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır.

Tablo 13 Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek ve Boyutları	Çarpıklık(skewness) değerleri	Basıklık (Kurtosis) değerleri
İş yaşam kalitesi Ölçeği	.064	-.200
İş ve Kariyer Memnuniyeti	-.126	-.080
Genel İyi Olma Hali	-.030	-.199
İşi Kontrol Edebilme	-.282	-.256
İş Yaşamında Stres	-.299	-.171
Çalışma Koşulları	-.451	-.662
Aile-iş Yaşamı Dengesi	-.172	-.550
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	-,341	-.020
İşe Gömülmüşlük Ölçeği	-,250	-.051
Uyum	-.778	.366
Bağlantılar	-1.063	1.219

Feda Edilenler	.248	-398
Çevre	-.078	-.545

İş yaşam kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme ve İş gömülmüslük ölçeklerinin bütününe ve boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca histogram ve P-P plots grafikleri incelenmiş ve dağılımın normal dağılım sergilediğine karar verilmiştir. Araştırmanın veri setinin normal dağılım sergilemesinden dolayı parametrik testler kullanılmıştır. Bu çalışmada toplanan veriler, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılarak SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir. Araştırmada iki farklı alt grup arası farklılıkların belirlenmesinde bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. t testi sonucunda hesaplanan etki büyüklüğü (d) değerine göre 0,2 - 0,5 arasında “küçük etki”, 0,5 - 0,8 arasında “orta etki”, 0,8 – 1 arasında “büyük etki” ve 1 ve üzeri “çok büyük etki” olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2016). 3 veya daha fazla alt grubun farklılıklarının belirlenmesinde tek yönlü Anova testi kullanılmıştır. T testi ve Anova testi yapılmadan önce her bir alt grubun normallğine ve varyansların eşitliğine bakılmıştır. Her bir alt grubun yaklaşık olarak normal dağılım sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Varyansların eşitliğinin belirlenmesi için Levene testi yapılmıştır. Tek yönlü Anova testi sonucunda anlamlı bir değer çıktığında post hoc testlerinden Bonferroni testi kullanılmıştır. Bonferroni gruplarda farklı örneklem sayıları mevcut olduğu durumlarda yaygın kullanılan bir testtir (Kayri,2009). Anova testi sonuçlarına göre gruplar arasında bir farklılık olduğunda, bu farkın etki büyüklüğünü belirlemek için eta-kare (η^2) katsayısı kullanılmıştır. Eta-kare, gruplar arası varyansın toplam varyansa oranı olarak hesaplanır. Eta-kare değerinin 0.01 olması "küçük", 0.06 olması "orta" ve 0.14 olması "yüksek" etki büyüklüğünü ifade eder (Can, 2013).

Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı (r) kullanılmıştır. İş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve iş yaşam kalitesi değişkenleri arasındaki ilişkinin büyüklüğü, Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Korelasyon katsayısının 0.00-0.30 arasında olması düşük, 0.31-0.70 arasında olması orta ve 0.71-1.00 arasında olması yüksek düzeyde bir ilişkiyi gösterir (Büyüköztürk, 2016).

Araştırmanın değişkenleri, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmürlük arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü ortaya koymak yapısal eşitlik modeliyle yol analizi yapılmıştır. YEM çalışmalarında, aracı etki, bağımsız değişken (tahmin edici) ile bağımlı değişken (sonuç) arasındaki ilişkide bir bağlantı mekanizması olarak işlev görür. Aracı değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden oluştuğunu anlamamıza yardımcı olur (Gürbüz, 2019).

Veri setinde Yem analizi öncesinde, değişkenler arası çoklu bağlantı problemine bakılmıştır. Buna yönelik değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine, varyans artış değeri (VIF), ve tolerans değerlerinin olması gereken aralıkta olup olmadığı değerlendirilmiştir

Tablo 14 Öğretmenlerin İş yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Gömülmürlükleri Arasındaki ilişki Sonuçları

	Korelasyon		
	İş Yaşam kalitesi	Örgütsel Özdeşleşme	İşe Gömülmürlük
İş Yaşam Kalitesi	1	.410	.618
Örgütsel Özdeşleşme	.	1	.462
İşe Gömülmürlük			1
N 387			
<i>Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. (2-tailed)</i>			

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmürlük algıları arasındaki ilişki, Pearson momentler katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Tablo 14'e göre tüm değişkenler arasında $p=.01$ düzeyinde, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş yaşam kalitesi ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=0.41$) orta düzeyde pozitif bir ilişki, iş yaşam kalitesi ile işe gömülmürlük arasında ($r=0.62$) orta düzeyde pozitif bir ilişki ve örgütsel özdeşleşme ile işe gömülmürlük arasında ($r=0.46$) orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmada incelenen değişkenler arasındaki korelasyon değerleri, .90 değerinin altında bulunmuştur. Bu değerler, çoklu bağıntı problemi olmadığını göstermektedir (Çokluk ve diğerleri, 2010). Değişkenler arasında güçlü bir ilişki olması durumunda, çoklu bağıntı problemi olabileceği belirtilmiştir.

Tablo 15 Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin VIF ve Tolerans Değerleri

Boyutlar	Tolerans	VIF
İş Yaşam Kalitesi	.612	1.663
Örgütsel Özdeşleşme	.761	1.314
İşe Gömülmüşlük	.581	1.722

Tablo 15'deki değerler incelediğinde bütün değişkenlerin tolerans değerlerinin 0.2'den büyük ve VIF değerlerinin 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Bu değerlerler çoklu bağlantılılık ve çoklu doğrusallık durumunun olmadığını göstermektedir (Can,2013).

Araştırmanın veri setindeki değişkenlerin normal dağılım sergilemesi, değişkenler arasındaki ilişkilerin çok yüksek olmaması ve VIF ve tolerans değerlerinin istenilen aralıklarda olmasından dolayı veri setinin yapısal eşitlik yapılmasına uygun olduğuna karar verilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde alt amaçlara ait bulgulara yer verilmiştir.

4.1.Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri nedir?” şeklindedir. Birinci alt amacına ilişkin bulgular Tablo 15.’ te verilmiştir

Tablo 16’da iş yaşam kalitesi ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin katılımcı sayıları, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 16İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Betimsel istatistikler

Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss
İş Yaşam Kalitesi	387	3.59	0.60
İş ve Kariyer Memnuniyeti	387	3.67	0.66
Genel İyi Olma Hali	387	3.60	0.69
İşi Kontrol Edebilme	387	3.51	0.84
İş Yaşamında Stres	387	3.60	1.03
Çalışma Koşulları	387	3.45	1.19
Aile-iş Yaşamı Dengesi	387	3.63	0.81

Tablo 16 incelendiğinde Öğretmen İş yaşam kalitesi puan ortalaması($\bar{X} = 3.59$), standart sapması ($Ss = 0.60$) olarak bulunmuştur. İş yaşam kalitesi alt boyutları için en yüksek ortalama iş ve kariyer memnuniyeti ($\bar{X} = 3.67$) boyutunda, en düşük ortalama ise çalışma koşulları boyutunda ($\bar{X} = 3.45$). Buna göre öğretmenlerin beşli likert tipi ölçeğe verdikleri cevaplara göre iş yaşam kalitesi ölçeği boyutlarına ait ortalamaların çoğunlukla katılıyorum düzeyine denk geldiği görülmektedir. Öğretmenlerin İş yaşam kalitesi algı düzeylerinin orta düzeyin biraz üstünde olduğu söylenebilir.

4.2.İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı “öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

4.2.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmen iş yaşam kalitesi ve alt boyutları için puan ortalamaları t testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan t testi sonuçları Tablo-17’de verilmiştir.

Tablo 17 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p
İş Yaşam Kalitesi	Kadın	188	3,54	0.62	385	-1.697	.090
	Erkek	199	3,64	0.59			
İş Kariyer Memnuniyeti	Kadın	188	3,63	0.70	385	-1.094	.275
	Erkek	199	3,71	0.62			
Genel iyi olma	Kadın	188	3,55	0.71	385	-1.198	.232
	Erkek	199	3,63	0.68			
İş Kontrol Edebilme	Kadın	188	3,43	0.88	385	-1.968	.050
	Erkek	199	3,59	0.80			
Çalışma koşulları	Kadın	188	3,55	0.86	385	-1.295	.196.
	Erkek	199	3,66	0.84			
İş yaşamında Stres	Kadın	188	3,51	1.03	385	-1.587	.113
	Erkek	199	3,67	1.02			
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Kadın	188	3,58	0.79	385	-1.222	.222
	Erkek	199	3,68	0.83			

p<0.5

Tablo 17’ye göre iş yaşam kalitesi ölçeği üzerinde kadın ve erkek puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, kadın ve erkek puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=-1.697$ $p >.05$). İş yaşam kalitesi ölçeği için kadın

Yaşamı Dengesi	11-15	77	3,56	0.82	Gruplar İçi	246.579	382	.645
	16-20	76	3,56	0.82				
	21 +	127	3,77	0.77				
	toplam	387	3,63	0.81				
					Toplam	252.641	386	

$p < 0.5$

Tablo 18'nin analizine göre İş yaşam kalitesi ölçeği puan ortalamaları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($F(387)=2.284$, $p > 0.5$). Bu sonuç, farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının benzer olduğunu göstermektedir.

İş Yaşam Kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından biri olan iş kariyer memnuniyeti algı düzeyleri, tek yönlü Anova testi sonucuna göre mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($F(387)=3.042$, $p < 0.5$). Bonferroni testi, bu farklılığın 11-15 yıl ve 21 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğunu belirlemiştir. 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamaları ($\bar{X} = 3.56$), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.83$) daha düşük bulunmuştur. Etki büyüklüğü ($\eta^2=0,030$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer alt boyutlar olan genel iyi olma ($F(387)= 1.094$, $p > 0.5$), işi kontrol edebilme ($F(387)=1.066$ $p > 0.5$), çalışma koşulları ($F(387)=2.268$, $p > 0.5$), iş yaşamında stres ($F(387)=1.651$, $p > 0.5$) ve aile-iş yaşam dengesi ($F(387)=2.348$, $p > 0.5$) algı düzeyleri, tek yönlü Anova testine göre mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuç, farklı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi algı düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir.

4.2.3.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre İş yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 19 iş yaşam kalitesi ölçeği ve altı boyutuna ilişkin öğretmen algılarının görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına yönelik Anova sonuçları verilmiştir.

Tablo 19 Öğretmen iş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Anova Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlatı	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalama	F	p
İş Yaşam Kalitesi	Okul Ön	28	3.59	0.71	Gruplar Arası	1.394	3	.465	1.273	.283
	İlk okul	109	3.68	0.59						
	Ortaokul	127	3.54	0.65	Gruplar içi	139.760	383	.365		
	Lise	123	3.56	0.54						
	toplam	387	3.59	0.60	Toplam	141.153	386			
İş Kariyer Memnuniyeti	Okul Ön	28	3.67	0.81	Gruplar Arası	2.508	3	.836	1.955	.120
	İlk okul	109	3.80	0.65						
	Ortaokul	127	3.61	0.69	Gruplar içi	163.733	383	.428		

toplam	387	3.63	0.81	Toplam	252.641	386
--------	-----	------	------	--------	---------	-----

$p < 0.5$

Tablo 19 incelendiğinde İş yaşam kalitesi ölçeği puan ortalamaları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuç, farklı okul kademesindeki öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının benzer olduğunu göstermektedir. ($F_{(387)}=1.273$, $p > 0.5$). Buna göre farklı kademe görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin benzer olduğu yorumu yapılabilir.

İş Yaşam Kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından olan genel iyi olma ($F_{(387)}= 0.875$, $p > 0.5$), iş kariyer memnuniyeti ($F_{(387)}=1.955$, $p > 0.5$), çalışma koşulları ($F_{(387)}=1.239$, $p > 0.5$), işi kontrol edebilme ($F_{(387)}=2.233$ $p > 0.5$), aile-iş yaşam dengesi ($F_{(387)}=1.129$, $p > 0.5$) ve iş yaşamında stres ($F_{(387)}=0.787$, $p > 0.5$) algı düzeylerinin okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tek yönlü Anova testi sonucunda belirlenmiştir. Bu sonuç, farklı okul kademesindeki öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesi algı düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir.

4.3.Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı “Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri nedir?” şeklindedir. Bu alt amacına ilişkin Tablo 20’de örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin katılımcı sayıları, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 20 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Betimsel istatistikler

	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel özdeşleşme ölçeği	387	3.60	0.79

Tablo 20 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme puan ortalaması ($\bar{X} = 3.60$), standart sapması ($Ss = 0.79$) olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin beşli Likert tipi ölçeğe verdikleri cevaplara göre örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait ortalamaların çoğunlukla katılıyorum düzeyine denk geldiği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeylerinin orta düzeyin biraz üstünde olduğu söylenebilir.

4.4.Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı “öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

4.4.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşmelerine İlişkin Bulgular

Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeği puan ortalamaları t testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan t testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	p
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Kadın	188	3,49	0.81	385	-2.611	.009
	Erkek	199	3,70	0.77			

$p < 0.5$

Tablo 21'e göre örgütsel özdeşleşme ölçeği üzerinde kadın ve erkek puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre kadın ve erkek puan ortalamaları arasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark bulunmuştur ($t = -2.6911$ $p < .05$). Örgütsel özdeşleşme ölçeği için kadın öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{X} = 3.49$) erkek öğretmenlerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 3.70$) daha düşük bulunmuştur. Test sonucunda hesaplanan etki büyüklüğü ($d = 0.26$) bu farkın küçük düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.4.2.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine göre öğretmen algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına yönelik Anova sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalama	F	p
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1-5	32	3.56	.81	Gruplar Arası	9.587	4	2.394	3.931	.004
	6-10	75	3.40	.86						
	11-15	77	3.46	.73						
	16-20	76	3.65	.82						
	21 +	127	3.79	.74	Gruplar İçi	232.922	382	.610		
	Toplam	387	3.60	.80	Toplam	242.508	386			

$p < 0.5$

Tablo 22 İncelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının mesleki kıdem değişkenine göre belirgin bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum, tek yönlü Anova testi sonucunda belirlenmiştir [$F(387) 3.931 p < .05$] Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında belirgin farklılıklar bulunmuştur. Ortalama değerler şu şekildedir: 6-10 yıl ($\bar{X} = 3.40$) 11-15 yıl ($\bar{X} = 3.46$), 16-20 yıl ($\bar{X} = 3.65$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 3.79$). Hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.039$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının mesleki kıdemlerine göre değişebileceğini göstermektedir.

4.4.3.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 23 Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin öğretmen algılarının görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına yönelik Anova sonuçları verilmiştir.

Tablo 23 Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Okul Kademesine Göre Anova Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Varyans 1 Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalama	F	p
	Okul Ön.	28	3,64	0.75	Gruplar	5,085	3	1.695		

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği					Arası			
	İlkokul	109	3,64	0.80	Gruplar içi	237,423	383	.620
	Ortaokul	127	3,44	0.87				
	Lise	123	3,72	0.69				
	Toplam	387	3,60	0.79	Toplam	242,508	386	

$p < 0.5$

Tablo 23 İncelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının, görev yaptıkları okul türüne göre önemli bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Tek yönlü Anova testi sonucunda, grupların puan ortalamaları arasında en az iki grup arasında belirgin bir fark olduğu tespit edilmiştir [$F(387) 2.734, p < .05$]. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi uygulanmıştır. Test sonucunda, farkın ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ortalama puanları ($\bar{X} = 3.44$), lisede görev yapan öğretmenlerin ortalama puanlarından ($\bar{X} = 3.72$) daha düşük bulunmuştur. Hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0.021$) bu farkın orta seviyede olduğunu göstermektedir.

4.5.Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı “ Öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeyleri nedir?” şeklindedir. Tablo 24’de işe gömülmüşlük ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin katılımcı sayıları, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 24 Öğretmen İşe gömülmüşlük Ölçeği ve Alt Boyutlarına Betimsel istatistikler

Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss
İşe Gömülmüşlük	387	3,87	0.48
Uyum	387	4.18	0.62
Bağlantılar	387	4.42	0.57
Feda Edilenler	387	3.06	0.96
Çevre Boyutu	387	3.28	0.87

Tablo 24 İncelendiğinde Öğretmen İşe gömülmüşlük puan ortalaması ($\bar{X} = 3.87$), standart sapması ($Ss = 0.48$) olarak bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin beşli

likert tipi ölçeğe verdikleri cevaplara göre işe gömülmüşlük ölçeğine ait ortalamaların çoğunlukla katılıyorum düzeyine denk geldiği görülmektedir. Öğretmenlerin İşe Gömülmüşlük Ölçeği alt boyutlarındaki puan ortalamalarına bakıldığında, "feda edilenler" boyutu en düşük ortalamaya ($\bar{X} = 3.06$) sahipken, "bağlantılar" boyutu en yüksek ortalamaya ($\bar{X} = 4.42$) sahiptir. Öğretmenlerin, İşe gömülmüşlük ölçeği alt boyutlarından "feda edilenler" ve "çevre" boyutlarının orta düzeyde katılıyorum "uyum" ve "bağlantılar" boyutlarının ise çoğunlukla katılıyorum denkle geldiği görülmektedir.

4.6.Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt amacı “öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

4.6.1.Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Öğretmen işe Gömülmüşlük Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Erkek ve kadın öğretmenlerin işe gömülmüşlük ölçeği alt boyutlarındaki puan ortalamaları, t testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Bu t testi sonuçları, Tablo-25’te sunulmuştur.

Tablo 25 Öğretmen işe Gömülmüşlük Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
İşe gömülmüşlük	Kadın	188	3.87	,48	385	-,273	.770
	Erkek	199	3,86	,49			
Uyum	Kadın	188	4,24	,64	385	-1,549	.122
	Erkek	199	4,13	,61			
Bağlantılar	Kadın	188	4,46	,58	385	-1,115	.265
	Erkek	199	4,40	,56			
Feda Edilenler	Kadın	188	3.08	1,16	385	-,522	.391
	Erkek	199	3,03	1,15			

Gömülmüşlük	11-15	77	3.79	0.49	Gruplar İçi	88.428	382	.231	.948	.436
	16-20	76	3.88	0.51						
	21 +	127	3.92	0.50						
Toplam	387	3.87	0.48	Toplam	89.306	386				
Uyum	1-5	32	4.27	0.46	Gruplar Arası	6.943	4	1.736	4.662	.001
	6-10	75	4.28	0.54						
	11-15	77	4.00	0.68						
	16-20	76	4.04	0.69	Gruplar İçi	142.221	382	.372		
	21 +	127	4.31	0.59						
	Toplam	387	4.18	0.62	Toplam	149,164	386			
Bağlantılar	1-5	32	4.44	0.49	Gruplar Arası	.503	4	.126	.383	.821
	6-10	75	4.46	0.49						
	11-15	77	4.42	0.66						
	16-20	76	4.36	0.64	Gruplar İçi	125.441	382	.328		
	21 +	127	4.45	0.53						
	Toplam	387	4.43	0.57	Toplam	125.944	386			
Feda Edilenler	1-5	32	2.88	0.74	Gruplar Arası	6.220	4	1.555	1.673	.156
	6-10	75	2.95	0.84						
	11-15	77	3.00	0.95						
	16-20	76	3.29	0.93	Gruplar İçi	355.049	382	.929		
	21 +	127	3.06	1.10						
	Toplam	387	3,06	0.97	Toplam	361.268	386			
Çevre	1-5	32	3.02	0.85	Gruplar Arası	7.194	4	1.799	2.372	.052
	6-10	75	3.17	0.83						
	11-15	77	3.31	0.83						
	16-20	76	3.51	0.88	Gruplar İçi	289.637	382	.758		
	21 +	127	3.27	0.90						
	Toplam	387	3.29	0.87	Toplam	296.832	386			

p<0.5

Tablo 26 incelendiğinde öğretmenlerin işe gömülmüşlük algıları ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Tek yönlü Anova testi sonucunda, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. [$F(387) 0.948, p > .05$] . Buna göre farklı kıdemdeki öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

İşe gömülmüşlüğü alt boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü Anova sonuçları; uyum boyutu için $[F(387) = 4.662 p < .05]$, bağlantı boyutu için $[F(387) = 0.383 p > .05]$, feda edilenler boyutu için $[F(387) = 1,673 p > .05]$ ve çevre boyutu için $[F(387) = 2.372 p > .05]$ olarak hesaplanmıştır. Uyum boyutu dışındaki diğer boyutlar olan bağlantı, feda edilenler ve çevre boyutlarındaki öğretmen algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Buna göre farklı mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler bu boyutlara göre benzer algı düzeylerine sahip olduklarını söyleyebiliriz. Uyum alt boyutunda ise gruplar arası anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre farklılaşma 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında görülmüştür. Uyum boyutunda, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X} = 4.28$), 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X} = 4.00$), 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X} = 4.02$) ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X} = 4.31$) olarak hesaplanmıştır. Test sonucunda hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,046$) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.6.3.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Kademesi Değişkenine Göre Öğretmen İşe Gömülmüşlük Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 27 işe gömülmüşlük ölçeği ve dört boyutuna ilişkin öğretmen algılarının görev yaptıkları okul kademelerine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına yönelik Anova sonuçları verilmiştir.

Tablo 27 Öğretmen İşe Gömülmüşlük Ölçeği ve Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Anova Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansı Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
İşe gömülmüşlük	Okul Ön	28	3.92	0.55	Gruplar Arası	1.232	3	.411	1.786	.149
	İlk okul	109	3.94	0.49						
	Ortaokul	127	3.81	0.51	Gruplar içi	88.073	383	.230		
	Lise	123	3.85	0.43						
	Toplam	387	3.87	0.48	Toplam	89.306	386			

Uyum	Okul Ön	28	4.12	0.73	Gruplar Arası	0.672	3	.224	.578	.247
	İlk okul	109	4.16	0.64						
	Ortaokul	127	4.16	0.67	Gruplar içi	148.493	383	.388		
	Lise	123	4.24	0.52						
	Toplam	387	4.18	0.62	Toplam	149.164	386			
Bağlantılar	Okul Ön	28	4.36	0.65	Gruplar Arası	1.351	3	.450	1.385	.247
	İlk okul	109	4.52	0.60						
	Ortaokul	127	4.38	0.58	Gruplar içi	124.593	383	.325		
	Lise	123	4.42	0.52						
	Toplam	387	4.43	0.57	Toplam	125.944	386			
Feda Edilenler	Okul Ön	28	3.46	0.93	Gruplar Arası	11.107	3	3.712	4.049	.007
	İlk okul	109	3.20	1.09						
	Ortaokul	127	3.00	0.83	Gruplar içi	350.162	383	0.914		
	Lise	123	2.88	0.96						
	Toplam	387	3.06	0.97	Toplam	361.268	386			
Çevre	Okul Ön	28	3.46	0.74	Gruplar Arası	6.433	3	2.144	2.828	.038
	İlk okul	109	3.45	0.89						
	Ortaokul	127	3.15	0.94	Gruplar içi					

p<0.5

Tablo 27 incelendiğinde öğretmenlerin işe gömülmüşlük algıları ile görev yaptıkları okul türleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı konusu ele alınmıştır. Tek yönlü Anova testi sonucunda, grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir [$F(387) 1.786, p > .05$]. Buna göre okul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeylerinin benzer olduğunu söyleyebiliriz.

İşe gömülmüşlüğü alt boyutlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademeleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü Anova sonuçları; uyum boyutu için [$F(387) = 0.578 p > .05$], bağlantılar boyutu için [$F(387) = 1.375 p > .05$], feda edilenler boyutu için [$F(387) = 4.049 p < .05$] ve çevre boyutu için [$F(387) = 2.828 p < .05$] olarak hesaplanmıştır. Uyum ve bağlantı boyutlarında öğretmenlerin puan ortalamaları görev yaptıkları okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buna göre uyum ve bağlantı boyutunda farklı kademelerde görev yapan öğretmenler benzer algı düzeylerine

sahip olduklarını söyleyebilir. Feda edilenler ve çevre boyutlarında ise puan ortalamaları anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Feda edilenler ve çevre boyutlarında bu farklılaşmaların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için bonferroni testi yapılmıştır. Ya Yapılan karşılaştırmalarda bu farklılaşmanın çevre boyutu için ilkökul ile lisede görev yapan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Test neticesinde hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,021$), bu farkın orta seviyede olduğunu göstermektedir.

4.7.Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt amacı “Öğretmenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük arasında ilişki var mıdır?” şeklindedir.

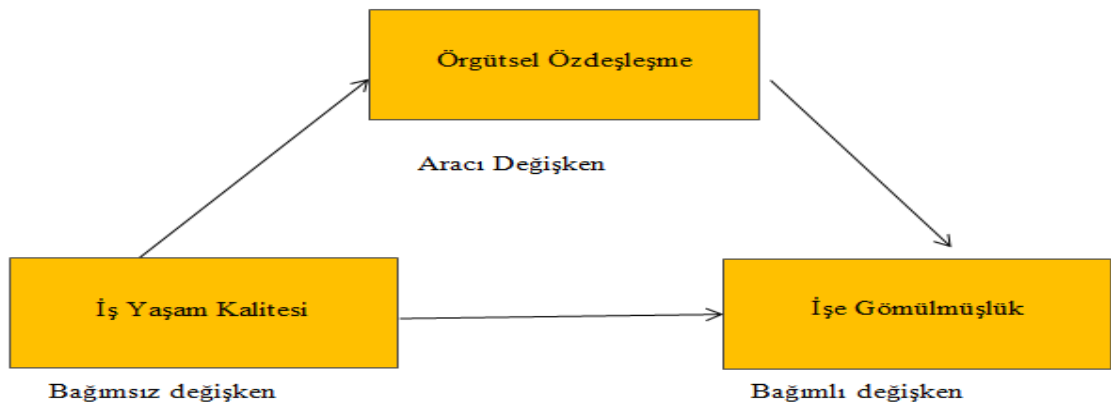
Bu alt amaca ilişkin test edilecek hipotezler aşağıdaki gibidir.

Hipotez1: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.

Hipotez 2: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.

Hipotez 3: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.

Hipotez4: Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüşlük arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır. Yukarıdaki hipotezlere göre araştırmanın modeli Şekil 4’te verilmiştir.



Şekil 4 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri için yol analizi yapılırken Baron ve Kenny yöntemine getirilen eleştiriler ve çağdaş yaklaşımın üstün yönleri göz önüne alındığında şu varsayımların takip edilmesi daha makul değerlendirilebilir (Gürbüz,2019).

1- Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olması beklenir fakat bu ilişkinin anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.

2-Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında ilişkinin anlamlı olması beklenir fakat bu ilişkinin anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.

3- Bağımlı değişken ile aracı değişken arasında ilişkinin anlamlı olması beklenir, fakat bu ilişkinin anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamına gelmez.

4- Bağımsız değişkenin aracı değişken vasıtasıyla bağımlı değişken üzerindeki aracılık etkisi bootstrap testi ile test edilir, Bootstrap testi sonuçlarının anlamlı olması aracılık etkisinin olduğu anlamına gelir.

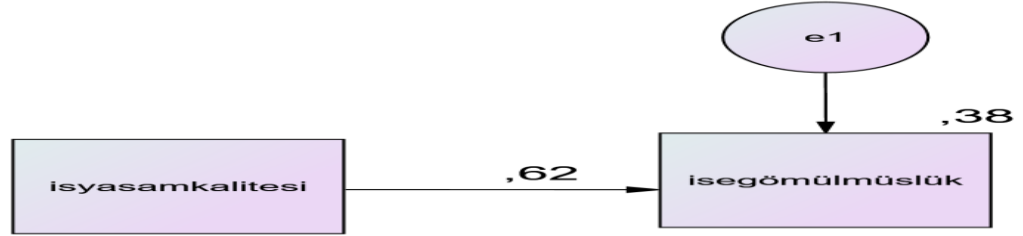
Hipotez1: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır. Hipotezi test etmek için analiz sonuçları tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesinin İşe Gömülmüşlüğü Olan Etkisinin Sonuçları

		Tahmin	Standart Hata	C.R	R ²	P	
İşe Gömülmüşlük	<---	İş Yaşam kalitesi	0.618	,032	15.461	0.382	***

Significant: $p < .05$

Öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Standardize edilmiş tahmin katsayısı .618 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucunda iş yaşam kalitesinin işe gömülmüşlüğü yordadığı sonucunda ulaşılmıştır ($\beta = .618$ $p = .000$). Öğretmenlerin iş yaşam Kalitesi İşe gömülmüşlüklerindeki değişimin % 38 ’ini açıklamaktadır. Buna göre H_1 hipotezi doğrulanmıştır. Model çıktısı şekil 5 ’te gösterilmiştir.



Şekil 5 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Gönüllülüğü Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Yol Diyagramı

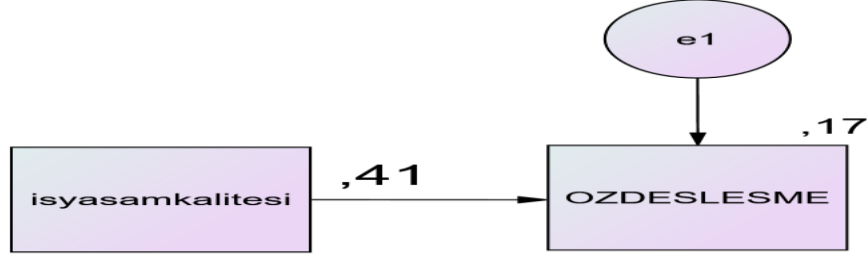
Hipotez 2: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır. Hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitelerinin, Örgütsel Özdeşleşmeye Olan Etkisinin Sonuçları

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	R ²	P
Özdeşleşme	<---	İş Yaşam Kalitesi	0.410	0.061	8,831	0.168	***

Significant: $p < .05$

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin standardize edilmiş tahmin katsayısı .410 olarak hesaplanmış ve bu değer, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Yol diyagramında iş yaşam kalitesinin, örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı ($\beta = .410$ $p = .000$) görülmüştür. Bu durumda H_2 hipotezi doğrulanmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi örgütsel özdeşleşmelerindeki değişimin (varyansın) % 17 ’sini açıklamaktadır. Model çıktısı şekil 6’de gösterilmektedir.



Şekil 6 Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yol Diyagramı

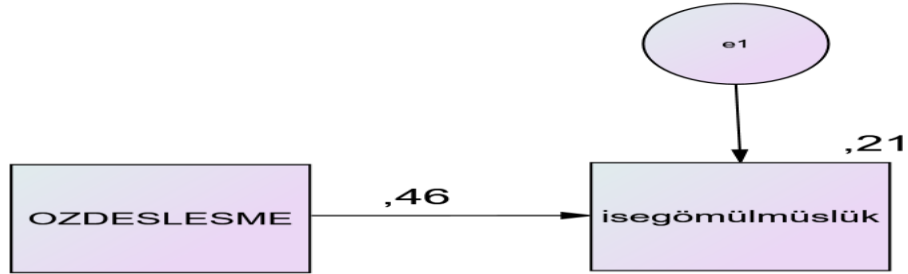
Hipotez 3: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır. Hipotezinin test etmek için tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmesinin, İşe Gömülmüşlüğü Olan Etkisinin Sonuçları

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	R ²	P
İşe Gömülmüşlük	<---	Özdeşleşme	0.462	0.027	10.229	0.213	***

Significant: $p < .05$

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işe gömülmüşlükleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin standardize edilmiş tahmin katsayısı .462 olarak hesaplanmış ve bu değer, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Yol diyagramında örgütsel özdeşleşmenin, işe gömülmüşlüğü yordadığı ($\beta = .462$ $p = .000$) görülmüştür. Bu durumda H3 hipotezi doğrulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işe gömülmüşlüklerindeki değişimin (varyansın) %21 ’ini açıklamaktadır. Model çıktısı şekil 7’de gösterilmektedir.



Şekil 7 Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri ile İşe Gömülmüşlükleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yol Diyagramı

Hipotez4: Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüşlük arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır. Hipotezini test etmek için bootstrap tekniği kullanılmıştır.

Geleneksel yöntem olan Baron ve Kenny yöntemine getirilen önemli eleştiriler ve gittikçe daha fazla kabul gören yöntem olan bootstrap tekniğinin yapılan analizlerde daha güvenilir ve geçerli sonuçlar elde edildiği görülmüştür. (Fritz ve MacKinnon, 2007; Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017; Preacher ve Selig, 2012; Williams ve MacKinnon, 2008).

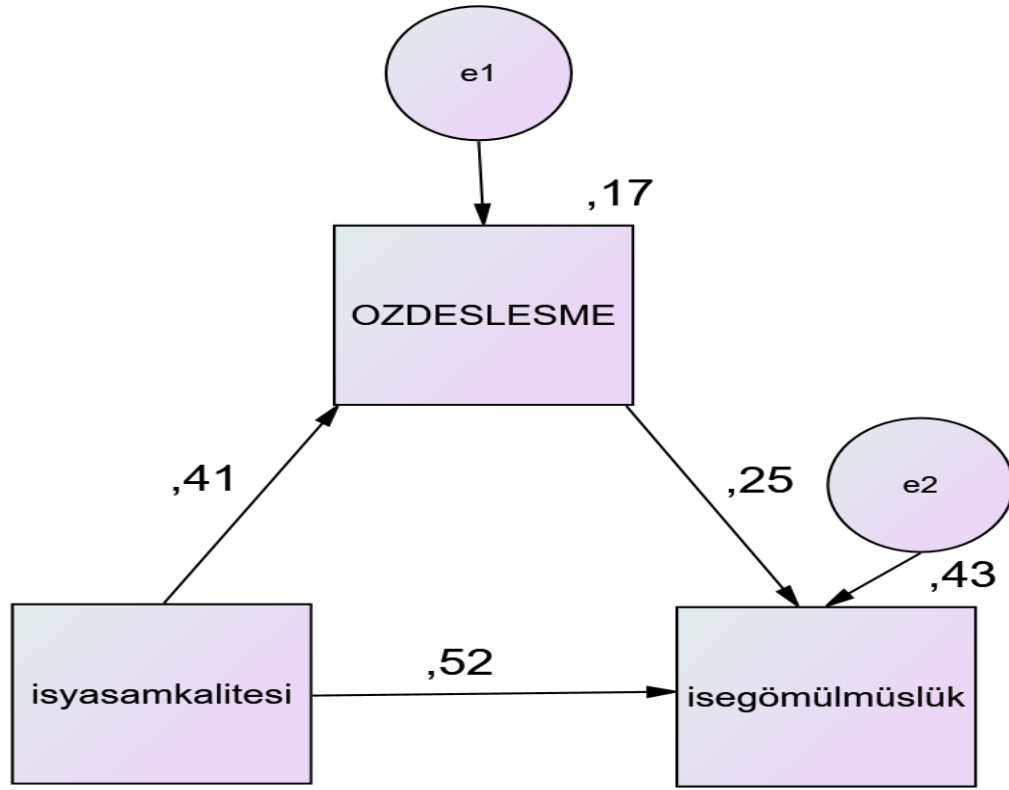
Çağdaş yaklaşımda, aracılık modeli analizlerinde, doğrudan ve dolaylı etki değerlerinin belirlenmesi ve bu değerlerden yorumlar yapılması esastır. Dolaylı etki, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi (a) ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi (b) çarpılarak hesaplanır (a.b). Modern yaklaşıma göre bootstrap testi sonucunda bağımsız değişkenin dolaylı etkisinin (a.b) anlamlı olması durumunda, aracılık modeli doğrulanmış sayılmakta ve başka bir test yapmaya gerek duyulmamaktadır.

Yapısal Eşitlik Modellemesi İle değerlendirmesi için yol analizi yapılmıştır. uyum iyiliği değerleri tablo 31 'de verilmiştir.

Tablo 31 Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum İndeksleri	Uygulama Sonuçları	İyi Uyum	Kabul Edilebilir
$\chi^2_{/sd}$	Ki-Kare/Serbestlik Derecesi	0	<3 $3 < (\chi^2/df) < 5$
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Artıklar İndeksi)	0	$<0,05$ $<0,08$
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	1	$>0,95$ $>0,90$
GFI	Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)	1	$>0,90$ $>0,85$
IFI	Incremental Fit Index (Artan Uyum İyiliği İndeksi)	1	$>0,95$ $>0,90$
NFI	Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	1	$>0,95$ $>0,90$

Tablo 31 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile işe gömülmürlük arasında olan ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün değerlendirildiği model neticesinde “Ki Kare Olabilirlik Oranı/Serbestlik Derecesi” 0 ($p=0.000$), “Standartlaştırılmış Artıklar İndeksi” (SRMR) 0, Ölçeklendirilmiş Uyum İndeksi (NFI) , Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) , Uyum İyiliği İndeksi (GFI) , Artan Uyum İyiliği İndeksi (IFI) değerleri 1 bulunmuştur. Tüm uyum iyiliği değerleri iyi düzeydedir. Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile işe gömülmürlüğün boyutları arasında olan ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisine ilişkin model çıktısı şekil 8’de verilmiştir.



Şekil 8 Öğretmenlerin İş Yaşam kalitesi ile İşe gömülmüşlük Arasındaki İlişkide Örgütsel özdeşleşmenin Aracılık rolünü gösteren Yol Diyagramı Sonuçları

“Bağımlı, Bağımsız ve Aracı Değişken Arasındaki Yapısal Modele İlişkin Tahmin Değerleri” Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32 Bağımlı, Bağımsız ve Aracı Değişken Arasındaki Yapısal Modele İlişkin Tahmin Değerleri

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	P
Özdeşleşme	<---	İs Yaşam kalitesi	0.410	0.061	8.831	***
İşe gömülmüşlük	<---	İs Yaşam Kalitesi	0.516	0.034	12.292	***
İşe Gömülmüşlük	<---	Özdeşleşme	0.250	0.025	5.966	***

Significant: $p < .05$

Tablo 32 incelediğinde gibi iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüşlük arasındaki modele örgütsel özdeşleşmenin girmesi ile tahmin değerlerinde farklılaşma gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin İş yaşam kalitesinden işe gömülmüşlüklerine giden yol .62'den .52'ye gerilemiştir. Araştırma modeline ilişkin doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33 Araştırma Modeline İlişkin Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	İşe Gömülmüşlük		
	Doğrudan	Dolaylı	Toplam
İş Yaşam Kalitesi	.516*	.103*	.618*
Özdeşleşme	.250*		

Tablo 33 incelendiğinde , iş yaşam kalitesinin, işe gömülmüşlüğü doğrudan etkisi ($\beta = .516$), dolaylı yoldan etkisi ($\beta = .103$) ve toplam etkisi ise ($\beta = .618$) olarak görülmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile işe gömülmüşlük arasında olan ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisinin sonuçları tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri ile İşe Gömülmüşlük Arasında Olan İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisinin Değerlendirilmesi (Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Aracılık Etkisi)

Aracı Etki	Standartlaştırılmış Endirekt Etki (β)	Bootstrap (Lower Bound/Upper Bounds) %95 GA
İş Yaşam Kalitesi → Örgütsel Özdeşleşme → İşe Gömülmüşlük	.103	.059/.155

Araştırmanın amacı olan, iş yaşam kaliteleri ile işe gömülmüşlük arasında olan ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü bootstrap sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizinde, araştırma hipotezinin kabul edilebilmesi için yapılan analiz sonucunda %95 güven aralığındaki (GA) değer in sıfırı(0) kapsamaması gerekmektedir. Bootstrap sonuçlarına göre; katılımcıların iş yaşam kalitelerinin, örgütsel özdeşleşme aracılığı ile işe gömülmüşlüğü olan dolaylı etkisi anlamlıdır ($\beta=.103$, %95 GA, $p=.000$, [.059/.155]). Bootstrap değeri ile elde edilen alt ve üst güven aralığı değeri, Sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Buna

göre; örgütsel özdeşleşmenin, iş yaşam kalitesi ve işe gömülmüslük arasındaki ilişkide aracı bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_4 hipotezi kabul edilmektedir.

Yedinci alt amaca göre sınanan hipotezlere ilişkin bulgular Tablo 35’ te sunulmuştur.

Tablo 35 Araştırmadaki hipotezlere ilişkin bulgular

Hipotezler	Bulgu
Hipotez 1: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, işe gömülmüslüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.	Kabul
Hipotez 2: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.	Kabul
Hipotez 3: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işe gömülmüslüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.	Kabul
Hipotez 4: Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüslük arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.	Kabul

Tabo 35 göre 7. alt amaca göre sınanan dört hipotezde kabul edilmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde mevcut bulgular, literatüre dayalı olarak açıklanıp alanda yapılan benzer araştırma bulgularıyla kıyaslanmış ve ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Araştırma bulguları alt problemler doğrultusunda tartışılmıştır. Son olarak araştırma sonuçlarına dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1.1.Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuç

Araştırmanın birinci alt amacı “Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir. Bu soruya yanıt niteliğindeki bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının 3,59 olduğu görülmektedir. Bulguda saptanan 3,59’luk puan beşli puanlamada “katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir. Bulgular gösteriyor ki öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algıları, orta düzeyin üzerindedir. İş yaşam kalitesi alt boyutları yönüyle de bulgular incelendiğinde öğretmen algılarının benzer düzeyde (orta düzeyin biraz üzerinde) olduğu görülmektedir.

Ölçek geneli ve alt boyutlar yönüyle öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyinin orta düzeyin üzerinde bulgulanmış olması, öğretmenler için iş yaşam kalitesi parametrelerine yönelik iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğu sonucunu ortaya çıkılmaktadır. Öğretmenlerin daha yüksek bir iş yaşam kalitesi elde etmek için potansiyel olarak ihtiyaç duyabilecekleri alanları değerlendirmek ve geliştirmek, eğitim ortamının genel verimliliğini artırabilir ve bu durum öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısına olumlu yansıyabilir.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerde iş yaşam kalitesi düzeyinin orta düzeyin üzerinde olduğu yönünde sonuç rapor eden araştırmalara rastlanmaktadır (Demir, 2019; Elmas, 2021; İsmetoğlu, 2017; Secapramana, 2017; Turan, 2014; Ulupınar, 2023; Yaman, 2019). Farklı özelliklere sahip örneklem gruplarında benzer iş yaşam kalitesi sonuçları elde edilmesi, öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun bir çalışma

ortamının çok iyi düzeyde olmasa da orta düzeyin üzerinde sağlanabildiğini göstermektedir. Mevcut araştırma ve diğer araştırmalardaki orta düzeyin üzerinde rastlanan bulguya göre öğretmenlerin işlerini daha etkili bir şekilde yapabilmeleri için gerekli destek ve kaynakları ortalamanın üzerinde alabildiği söylenebilir.

Araştırma sonucuna göre nispeten düşük olarak değerlendirilebilecek araştırma sonuçları (orta düzey sonuçlar) bildiren çalışmalar olduğu saptanmıştır (Demir, 2016; Deveci, 2021; Hong, Tan ve Bujang, 2010; Kösterelioğlu, 2011; Yalçın, 2014). Bununla birlikte incelenen araştırmaların birinde de katılımcıların iş yaşam kalitesi algılarının orta düzeyin altında rapor edildiği belirlenmiştir (Arif, Iqbal ve Deebe, 2020). Mevcut araştırmanın katılımcıları, düşük sonuç bildiren araştırmalardaki katılımcılara kıyasla iş yaşam kalitesine ilişkin parametreleri daha iyi düzeyde algılamıştır.

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, mevcut araştırma sonucu ve mevcut araştırma sonucuyla paralel olan diğer araştırma sonuçlarında öğretmenlerde orta düzeyin üzerinde iş yaşam kalitesi düzeyi tespit edilmiş olsa da öğretmenlerin iş yaşam kalitesine dair beklentilerinin tam olarak karşılanmadığı çıkarımı elde edilmektedir. Bu çıkarıma göre öğretmenler iş kalitesinin çok da iyi olmadığı yönünde bir düşünceye sahiptir denilebilir.

Mevcut araştırmanın iş ve kariyer memnuniyeti alt boyutunda diğer boyutlara kıyasla iş yaşam kalitesinin daha fazla algılanmış olması, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaptıkları işin farkında olduklarını ve bu işi yapmaktan memnun oldukları sonucunu ortaya koymaktadır. Nitekim Nauta ve diğerleri (2009) iş ve kariyer memnuniyetinin önemine değinerek bu alt boyutu mevcut durumdan memnuniyet olarak açıklamaktadır. Bu memnuniyetin olumlu kimlik oluşturma, iş birlikçi çalışma becerilerinin geliştirilmesi, gelişmiş bir öğrenme ortamı oluşturmaya ilişkilendirildiği yönünde araştırma sonuçlarına (Akar ve Üstüner, 2017) rastlanmış olması da iş ve kariyer boyutuna ilişkin elde edilen mevcut araştırma sonucunu daha da önemli hale getirmektedir.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde çalışma koşullarına yönelik diğer alt boyutlara kıyasla görülen düşük puanlar ise dikkate alınması gereken bir durum olarak değerlendirilebilir. Bulgu gösteriyor ki öğretmenler, bulundukları ortamın koşullarına dair daha az düzeyde iş yaşam kalitesi algılamaktadırlar. Öğretmenler için çalışma koşullarının etkili ve verimli bir eğitim öğretim için önemli olduğu bilinmektedir.

Yapılan araştırmaların birçoğunda çalışma koşullarının yeterli olmamasının iř yaşam kalitesinin dūřmesine neden olduğu belirtilmekte ve olumsuz çalışma koşulları; sınıf mevcudunun fazla olması, öğrenme mekanının elverişsiz olması, dūřük maař, disiplin sorunları, yeterli materyallere ulaşamama, teknolojik olanakları kullanamama şeklinde açıklanmaktadır (Bařol ve Altay, 2009; Borman ve Dowling, 2008; okluk, 2003; Feng, 2005; Ingersoll, 2001; Kelly, 2004; Kırılmaz ve diğerleri, 2003; Krause ve diğerleri, 2007; Loeb ve diğerleri, 2005; Maraşlı, 2005; Rochkind ve diğerleri, 2007). Mevcut araştırmada katılımcılar tarafından çalışma koşullarının yeterli olmadığı yönündeki algının arka planında yukarıdaki araştırma sonuçlarında bahsedilen nedenler etkili olmuş olabilir.

5.1.2.İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuç

Araştırmanın ikinci alt amacı “ğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri; cinsiyet, kıdem ve okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinededir.

Bulgular incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik kadın ya da erkek olma özelliğinin bir farklılık oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle tüm katılımcılar benzer algılara sahiptir. Bu sonuç olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir çünkü cinsiyet ayrımcılığının iş yaşamında etkisiz olduğunu göstermektedir. Bu durum, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı veya en azından iş yaşam kalitesi açısından bir fark yaratmadığı anlamına da gelmektedir. Eğitim rgtnde çalışan her iki cinsiyetin de benzer düzeyde iş yaşamı kalitesi algılaması, eşit fırsatlar ve koşulların sağlandığını düşündürmektedir.

Alanyazın incelendiğinde araştırma sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Ak ve diğerleri, 2023; Demir, 2016; Demir, 2019; Elmas, 2021; Kösterelioğlu, 2011; Yaman, 2019). ğretmenlerde iş yaşam kalitesinin cinsiyete göre farklılık göstermemesi sonucunun başka araştırmalarda da ortaya çıkması, bu bulgunun tekrarlanabilirliği açısından önem taşımaktadır. Diğer taraftan bu sonucun tekrarlanmasının ardında birçok faktör olabilir. Örneğin eğitim sektöründe cinsiyet

eşitliği politikalarının etkili olup olmadığı, kültürel faktörler, eğitim seviyeleri, çalışma koşulları gibi birçok etken bu sonucu etkileyebilir. Dolayısıyla cinsiyet faktörünün iş yaşam kalitesi algısında belirleyici olduğunu öne sürmek doğru olmaz. Nitekim farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır.

Alanyazında mevcut araştırma sonucunu desteklemeyen ve farklılık gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (İsmetoğlu, 2017; Ulupınar, 2023; Yalçın, 2014; Yılmaz, 2019). Bu araştırmalarda elde edilen sonuca göre cinsiyet değişkeni iş yaşam kalitesi algısını etkilemektedir. Bu sonuç, cinsiyet temelli eşitsizliklerin ve farklılıkların iş yaşamında önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak cinsiyet değişkeninin tek başına belirleyici bir faktör olduğu anlamına gelmemektedir.

Mevcut araştırma bulgularında, iş yaşam kalitesinin alt boyutları yönüyle incelendiğinde işi kontrol edebilme boyutunda kadınlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bulguya göre kadınların işlerini daha fazla kontrol edebildiği ve kendi işlerini yönlendirebildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Anlamlı farklılık, kadınların iş yaşamında daha fazla özerklik ve karar verme yetisine sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu, kadınların işlerini daha etkin bir şekilde yönetebildiği, işlerini şekillendirebildiği anlamına gelebilir. Ayrıca ulaşılan bu sonuç, iş yaşamında cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma yolunda olumlu bir adım olarak değerlendirilebilir. Kadınların işlerini daha fazla kontrol edebilmeleri, cinsiyet temelli eşitsizliklerin azalması için önemli bir adım olabilir. Nitekim Rethinam ve Ismail, (2008) yapılan iş üzerinde kontrol sahibi olmanın iyi olma halini etkilediğini belirterek bireylerin işi kontrol edebilmek için yeni bilgi ve beceri geliştirmeye odaklandıklarını ifade etmektedir. Ayrıca işi kontrol edebilme düzeyi yüksek bireylerde yapılan işle ilgili süreci tek başına ilerletmenin verdiği özgüvenle işten daha fazla doyum sağladıkları belirtilmektedir (Saragih, 2011)

İş yaşamında stres boyutuyla ilgili bulgular incelendiğinde erkeklerin algıladıkları iş yaşam kalitesinin kadınlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin düşük puan almaları, iş stresini erkeklere kıyasla daha fazla yaşadıkları sonucunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, erkek öğretmenlerin stresi daha etkin yönetebildikleri anlamına da gelmektedir. Olası bir başka yorum ise erkek öğretmenlerin iş yaşamlarını daha etkili bir şekilde dengeleyebildiği veya işleriyle ilgili daha az baskı hissettiği olabilir. Farklı cinsiyetler arasında iş stresi algısındaki bu

farklılık, işyerindeki deneyimlerin ve ihtiyaçların farklı olabileceğini düşündürmektedir. Bu sonuçlar, cinsiyet temelli farklılıkların anlaşılması ve bu farklılıklara uygun destek ve politikaların oluşturulması açısından önemlidir.

Mevcut araştırma bulguları değerlendirildiğinde kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyinin ölçek genel puanında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değişmediği görülmektedir. Bulguya göre mesleki kıdem değişse de öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısının değişmediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Öğretmenler, mesleki kıdemi arttıkça, daha deneyimli ve bilgili hale gelirler. Ancak bu deneyim artışının iş yaşam kalitesi algısında doğrudan bir etkisi olmayabilir. Diğer faktörler de (örneğin çalışma koşulları, yönetim politikaları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler) algılanan iş yaşam kalitesini etkileyebilir. Çalışma ortamının ve kurum kültürünün öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısında belirleyici bir rol oynadığı unutulmamalıdır. Eğer çalışma koşulları veya yönetim politikaları mesleki kıdeme bakılmaksızın aynı kalıyorsa, algılanan iş yaşam kalitesi de değişmeyebilir. Özetle mesleki kıdem artışının iş yaşam kalitesi algısını değiştirmemesi, deneyimlerin ve bilgi birikiminin tek başına yeterli olmadığını gösterebilir.

Alanyazın incelendiğinde araştırma sonucunun Yaman (2019) Soytürk ve Tepeköylü Öztürk (2017) ve Karataş (2021) araştırma sonuçlarıyla benzer olduğu görülmektedir. Tekrar eden bu sonuçlar, öğretmenlerdeki kıdem değişkeninin iş yaşam kalitesi düzeyinde doğrudan etkili olmadığına dair kanıt oluşturmaktadır.

İş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları yönüyle bulgular incelendiğinde ise yalnızca iş kariyer memnuniyeti alt boyutunda 11-15 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmen algılarında orta düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulguya göre farklılığın mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler lehine çıkmış olması, bu gruptaki öğretmenlerin iş yaşam kalitesini açıklayan etkenleri daha kolay belirleyebildikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Alanyazında araştırma sonucunu destekleyen sonucun Ulupınar (2023) ve Tepecik Yörük (2023) araştırmasında da ifade edildiği belirlenmiştir. İncelenen araştırmalarda mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin de yüksek olduğu sonucu ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarının birbirini destekler özellikte tekrar etmesi, mesleki kıdemi doğrudan olmasa da dolaylı bir şekilde iş yaşam kalitesi parametrelerinin algılanmasında etkisi olduğunu göstermektedir.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılamalarında istatistiksel açıdan bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bulgular gösteriyor ki farklı kademelerde görev yapmakta olan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algı düzeyleri değişmemektedir. Farklı kademelerde görev yapmak, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarına doğrudan etki etmeyebilir. Örneğin bir ilkokul öğretmenin çalışma koşullarıyla bir lise öğretmenin koşulları farklı olabilir, ancak her iki öğretmen de iş yaşam kalitesini benzer şekilde algılayabilir.

Öğretmenlerde iş yaşam kalitesini belirlemeye yönelik inceleme yapan araştırmalarda okul kademesi değişkenine göre farklılık testleri yapan araştırma sayısının sınırlı olması mevcut sonuçların kıyaslanmasında kısıtlılık oluşturmaktadır. İncelenen araştırmalarda ise araştırma sonucundan farklı sonuçların ifade edildiği belirlenmiştir.

Ulupınar (2023) araştırmasında okul kademesi değişkeninin iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu yönünde sonuç bildirilmiştir. Karataş (2021) araştırması sonucunda da iş yaşamında stres alt boyutunda ortaöğretimde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş yaşamında strese yönelik algılamalarının ilkokulda görev yapmakta olan öğretmenlerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Benzer şekilde Soytürk ve Tepeköylü Öztürk (2017) araştırmasında da okul kademesi değişkeninin iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu sonucu belirlenmiştir. Bu araştırma sonuçlarıyla mevcut araştırma sonucunun farklı olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısının okul kademesine göre değişmesi, farklı okul türlerindeki çalışma koşulları ve dinamiklerin farklı olabileceğini gösterebilir. Örneğin ilkokul, ortaokul ve lise seviyelerinde öğrencilerle olan etkileşim şekilleri ve iş yükleri farklılık gösterebilir. Eğer bu faktörler araştırma sonucunu etkileyen belirleyici faktörler değilse, bu sonucun tekrar etmemesi beklenebilir. Araştırma için seçilen örneklem grubunun farklı olması da mevcut araştırma sonucunun incelenen araştırma sonuçlarından farklı olması durumunu açıklayabilir.

5.1.3.Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç

Araştırmanın üçüncü alt amacı “Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri nedir?” şeklindedir. Bu soruyla ilgili bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puanlarının 3,60 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeyle ilgili algılarının ölçek puanlamasına göre “katılıyorum” seçeneğine denk geldiği ifade edilebilir. Bulgu gösteriyor ki öğretmenler, örgütsel özdeşleşmeyi tam olarak gerçekleştirememiş olsa da orta seviyenin üzerinde örgütsel özdeşleşme sağlamıştır. Öğretmenler, görev yapmakta oldukları okula ortalamanın biraz üzerinde bağlılık ve sadakat geliştirmişlerdir. Bu, öğretmenlerin işlerini önemli ve değerli bir şekilde gördüklerini ve organizasyonlarına katkıda bulunmaya istekli olduklarını gösterebilir. Bununla birlikte orta düzeyin üzerinde özdeşleşme algısı bulgulanmış olması, öğretmenlerin özdeşleşmelerinin geliştirilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır. Nitekim özdeşleşme ne kadar yüksek düzeyde gerçekleştirilirse okula bağlılık, motivasyon, mesleki anlamda profesyonel gelişim gerçekleştirme davranışlarının o ölçüde artacağı belirtilmektedir (Yaykırın, 2020).

Alanyazın incelendiğinde araştırma sonucuyla örtüşen sonuçlara rastlanmaktadır. Paksoy (2021) araştırmasında mevcut araştırma sonucuna göre kısmen düşük olmakla birlikte ifade edilen sonuç benzer niteliktedir. Başka araştırmalarda da mevcut araştırma sonucunun tekrar ettiği görülmektedir. Taş (2016), Yaşa (2018) ve Shamir ve Kark, (2004) araştırmalarında rapor edildiği üzere öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri kısmen düzeyindedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumun kültürü, değerleri ve misyonu, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen önemli faktörlerdir. Farklı araştırmalardaki öğretmenler benzer kurum kültürlerine ve değerlere sahiplerse, bu da benzer özdeşleşme düzeylerine yol açmış olabilir. Özdeşleşme düzeyine yönelik benzer sonuçların tekrar etmesinin nedeni, kurum içi yönetim politikaları, iletişim ve liderlik tarzları olarak da açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde mevcut araştırma sonucundan farklılık gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır. Aytekin (2020), Karakuş (2019) ve Koyuncu (2018) araştırmalarında öğretmenlerin özdeşleşmeyi yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri sonucu ifade edilmiştir. Van Dick ve diğerleri (2005) tarafından yapılan araştırmada mevcut araştırma sonucundan farklı olarak öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri yüksek düzeyde bildirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, çalıştıkları kurumun dinamiklerine, yönetim anlayışına ve çalışma koşullarına bağlı olarak farklılık gösterebilir. Öğretmenlerin sahip olduğu profesyonel deneyimler, eğitim seviyeleri,

eğitim aldıkları okullar gibi faktörler örgütsel özdeşleşmeyi etkileyebilir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarıyla mevcut araştırma sonucunun farklı olmasının birden çok faktöre bağlı olduğu ifade edilebilir.

5.1.4.Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuç

Araştırmanın dördüncü alt amacı “Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri; cinsiyet, kıdem, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarında düşük düzeyde anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bulgulara göre erkek öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puanlarının kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bulgular gösteriyor ki cinsiyet değişkeni az da olsa örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olabilmektedir. Toplumun cinsiyetle ilgili beklentileri, erkeklerin işyerlerine olan bağlılıklarını etkileyebilir. Eğer kültürel normlar, erkeklerin işlerine daha fazla bağlı olmalarını teşvik ediyorsa, bu durum örgütsel özdeşleşme puanlarının yüksek olmasına yol açabilir. Araştırma sonucunda erkekler lehine bulunan sonucun nedeni kültürel ve toplumsal faktörler olabilir. Bununla birlikte işe bağlılık, kariyer hedefleri ve yönetim tarzı gibi faktörlerin bir araya gelmesi de sonucu şekillendirmiş olabilir.

Araştırmada ortaya konulan sonucu destekler nitelikte başka sonuçlara da rastlanmaktadır. Araştırma sonucunu şekillendiren faktörler alandaki araştırma sonuçlarında da etkili olmuş olabilir (Alcan, 2018; Aytekin, 2020; Bassi ve DelleFave, 2004; Çanak ve Avcı, 2016). Bununla birlikte farklı sonuçların elde edildiğini ortaya koyan araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Kaplan, 2020; Özbaşı, 2020; Sezgin-Nartgün ve Demirer, 2016; Yaşı, 2018). Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algısında farklı sonuçlar ortaya çıkarmasının arkasında bir dizi faktör olabilir. Bu faktörler cinsiyet rolleri, çalışma ortamının dinamikleri, fırsat eşitliğine yaklaşım, işyerinde izlenen politikalar ve cinsiyet temsiliyeti gibi unsurları içerebilir. Bu nedenle, cinsiyet değişkeninin özdeşleşme algısına etkisini anlamak için bu faktörlerin dikkate alınması önemlidir.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Fark testleriyle ilgili bulgulara göre mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerde örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin puanlar yüksektir. Bulgular gösteriyor ki deneyim sahibi öğretmenlerin örgütün amaçlarını sahiplenmeye yönelik algıları daha yüksektir. Mesleki kıdem, genellikle deneyim ve uzmanlık seviyesini yansıtmaktadır. Deneyimli öğretmenler, daha fazla pratik bilgiye ve tecrübeye sahip olabilirler. Bu deneyim ve uzmanlık, işlerine daha derinden bağlı olmalarına ve organizasyona daha fazla aidiyet hissetmelerine katkıda bulunmuş olabilir.

Mevcut çalışmada ulaşılan sonucun birçok araştırma sonucuyla paralel olduğu tespit edilmiştir (Barmen, 2000; Cilasun, 2016; Koyuncu, 2018). Buna karşın araştırma sonucundan farklı olarak Yaykiran (2020) Bloom ve Skutnick-Hamley (2005), Basom ve Frase (2004) araştırmasında mesleki kıdem değişkeni öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarında anlamlı farklılık oluşturmadığı yönünde sonuçlara da rastlanmıştır. Buna göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarında mesleki kıdem değişkeninin bazı çalışmalarda anlamlı farklılık oluştururken bazılarında anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla mesleki kıdemin tek başına örgütsel özdeşleşme algısında belirleyici bir faktör olduğu söylenemez.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Fark testlerine yönelik oluşturulan bulgular incelendiğinde ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarının lisede görev yapan öğretmenlerden düşük olduğu görülmektedir. Bulguya göre lisede görev yapmakta olan öğretmenler daha fazla özdeşleşme algısına sahiptir sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmada elde edilen bu sonuca göre öğretmenler, lise dönemini meslek gruplarının belirlenmesi için ön hazırlık olarak algılamış olabilir ve bireylerin meslek sahibi olması yönünde okulun amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemiş olabilirler.

Araştırma sonucunu destekler nitelikte Gidiş (2017) çalışmasında da lise öğretmenleri lehine katılımcıların özdeşleşme algıları yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Araştırma sonucundan kısmen farklı olarak Koyuncu (2018) okul öncesi ve ilköğretim düzeyinde öğretmenlik yapan katılımcıların özdeşleşme düzeyini yüksek düzeyde belirlemişlerdir. Benzer şekilde Koptagel Çeltek (2021) ve Aytekin (2020)

araştırmalarında da lise öğretmenlerine kıyasla ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin özdeşleşme algıları yüksek düzeyde bildirilmiştir. Bu sonuçlardan farklı olarak okul kademesi değişkeninin öğretmenlerde özdeşleşme algılarını etkilemediği yönünde sonuç bildiren araştırmalar da mevcuttur (Paksoy, 2021; Sirke, 2016). Bu bağlamda okul kademesi değişkeninin farklı örneklem grupları üzerinde farklı sonuçlara neden olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla öğretmen algıları, görev yapılan çevrenin şartlarına göre şekillenmektedir denilebilir.

5.1.5.Beşinci Alt Amaca İlişkin Sonuç

Araştırmanın beşinci alt amacı “Öğretmenlerin işe gömülmüştük algı düzeyleri nedir?” şeklindedir. Bu soruya yönelik bulgular incelendiğinde öğretmenlerin işe gömülmüştük puanlarının 3.87 olduğu görülmektedir. Ölçek 5’li likert tipinde hazırlandığı için ulaşılan bu sonuç, “katılıyorum” seçeneğine denk gelmektedir. İşe gömülmüştük ölçeği alt boyutlarında da ölçek puanına yakın puanlar alındığı görülmektedir. Bulgular gösteriyor ki araştırmaya katılan öğretmenler, orta düzeyin üzerinde işe gömülmüştük algısına sahiptir. Orta düzeyin üzerinde gömülmüştük algısı, öğretmenler için işlerine gömülmelerini tam olarak sağlayacak faktörlerin yeterli olmadığına da işaret etmektedir.

Alanyazın incelendiğinde işe gömülmüştük ile ilgili çalışmaların daha çok işletmelerde çalışan bireylerle yürütüldüğü dikkat çekmektedir. İşe gömülmüştük teorisinin işten ayrılma teorisinde algılanan eksikliklere tepki olarak geliştirilmesi, bu değişkenin işletmelerdeki çalışanların sorunlarına bir çözüm niteliğinde algılanmasına neden olmuş olabilir. Bundan dolayı araştırmacılar, işe gömülmüştüğü işletme çalışanları üzerinden değerlendirmeye daha fazla ilgi duymuş olabilirler. Ancak eğitim örgütlerinde öğretmenlerin yapılan işle ilgili tüm unsurları anlamlandırması, iş ve iş dışı faktörlerin farkına vararak kendini işine gömmesi, eğitim ve öğretim sürecinde belirlenen hedef ve kazanımlara ulaşılmasında önem arz etmektedir. Nitekim işe gömülü birey, işine gömülü olmak için pozitif etkenlere odaklanmaktadır. Dolayısıyla pozitif bir bakış açısı geliştirmekte, olumsuz duygu ve düşünceleri kendinden uzaklaştırmakta ve işe daha fazla gömülmek için bağlantılarını geliştirmeye çalışmaktadır. Tüm bu süreçte benimsediği pozitif yaklaşım, birçok pozitif duygu ve davranışı da destekleyerek olumlu bir örüntü oluşturmaktadır.

Öğretmenler, yapmış oldukları meslek gereği strese maruz kalma, disiplin sorunları yaşama, kalabalık sınıflarda eğitim öğretim gerçekleştirmeye çalışma, farklı yöntem ve teknikleri kullanması gerektiğinde istediği materyallere ulaşamama gibi sorunlar yaşamaktadır. Bu tür sorunlar, öğretmenleri işten ayrılmaya sevk etmese de eğitim ve öğretim sürecinin etkililiğinde aksaklık oluşturabilmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin önüne çıkan engellerle mücadele ederek hedef ve kazanımları gerçekleştirmeye odaklanması için işe gömülmeye kalkana ihtiyacı vardır.

Alanyazın incelendiğinde Gökaslan (2018) dışında işe gömülmüşlüğü öğretmen örneklemini üzerinden inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için araştırma sonuçları ulusal düzeyde yalnızca bu araştırmasıyla kıyaslanmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunun mevcut araştırma sonucuyla benzer olduğu görülmektedir. Örneklem grubu olarak öğretmenlerin seçildiği çalışmada katılımcıların işe gömülmüşlük puanlarının 3,58 olduğu belirlenmekle birlikte bu sonucun mevcut araştırma sonucuna göre düşük olduğu yorumu yapılabilir.

Uluslararası araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerde işe gömülmüşlüğü ele alındığı çalışmaların ulusal araştırmalara kıyasla fazla olduğu görülmektedir. İncelenen araştırmalar, 5’li likert tipinde tasarlandığı için bu araştırma sonuçları mevcut sonuçlarla kıyaslanabilmiştir. İncelenen araştırmalardan Shibiti (2019) devlet okulu öğretmenlerinin işe gömülmüşlüğü ile ilgili olarak işte kalma faktörlerinden memnuniyeti incelediği araştırmasında işe gömülmüşlük düzeyini 3,33 olarak belirlemiş ve öğretmenlerin orta düzey işe gömülmüşlük algılarına sahip olduğunu belirtmiştir. Sudibjo (2020) araştırmasında öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeyleri 3,43 ortalama sahiptir. Rajappan ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada lise öğretmenlerinin işe gömülmüşlük puanları 4,04 ortalama sahiptir. Bu ortalama göre lise öğretmenlerinin işe gömülmüşlük algılarının “katılıyorum” seçeneğinde olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut araştırma sonuçlarıyla kıyaslandığında öğretmenlerin işe gömülmüşlük algılarının uluslararası araştırma sonuçlarıyla benzer olduğu belirlenmekle birlikte mevcut araştırma sonuçlarının görece daha iyi olduğu belirtilebilir. Buna karşın Rajappan ve diğerleri (2017) araştırmasına göre de ölçek puanının düşük olduğu belirtilebilir.

Rajappan ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçlarının mevcut araştırma sonucundan iyi düzeyde olmasının nedeni olarak işe gömülmüşlüğü teşvik

eden faktörlerin daha fazla desteklenmiş olabileceği gösterilebilir. Yerleşikliği iyileştirici çabaların fazla olması çalışanlarda işe gömülme düzeyini etkilemiş olabilir.

5.1.6.Altıncı Alt Amaca İlişkin Sonuç

Araştırmanın altıncı alt amacı “Öğretmenlerin işe gömülmüşlük algı düzeyleri; cinsiyet, kıdem, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işe gömülmüşlük algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bulguya göre kadın ve erkek öğretmenlerin işe gömülmüşlük algıları benzerdir sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin işe gömülmüşlük algısının cinsiyete göre farklılaşmaması, mesleğin doğası, profesyonellik, eğitim ve kişisel yetenekler gibi faktörlerin daha belirleyici olduğunu düşündürmektedir. Bu nedenle cinsiyetin öğretmenlerin işe gömülmüşlük algısını belirlemedeki etkisi sınırlıdır yorumu yapılabilir.

Mevcut araştırmada cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin işe gömülmüşlük algılarında anlamlı farklılık oluşturmadığı yönündeki sonuç farklı araştırmalarda ulaşılan sonuçla benzerlik göstermektedir. Ay (2020), Şanlı (2016) ve Yıldız (2018) işletme çalışanları ile yürütmüş oldukları araştırma sonucunda cinsiyet faktörünün çalışanların işe gömülmüşlük algısında farklılık oluşturmadığı yönünde sonuç bildirmişlerdir. Tekrar eden bu sonuçlara dayanarak cinsiyet faktörünün işe gömülmüşlük algısında etkili olmadığı söylenebilir ancak alanda yapılan başka araştırmalarda cinsiyet faktörünün işe gömülmüşlük algısında anlamlı farklılık oluşturduğu sonuçlarına rastlanmaktadır.

Kıran (2017) tarafından kamuya ait farklı meslek gruplarıyla yapılan araştırmada cinsiyet değişkeninin işe gömülmüşlük algısında anlamlı farklılık oluşturduğu; Gökaslan (2018) araştırmasında kadınlar lehine anlamlı farklılıklara ulaşıldığı; Birsell ve diğerleri (2012) araştırmasında ise erkek çalışanlar lehine işe gömülmüşlük algısının daha yüksek olduğu sonucu ifade edilmiştir. Cinsiyet değişkeninin işe gömülmüşlük algısıyla ilgili birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmış olması bu değişkenin işe gömülmüşlük algısında tek başına belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Mevcut araştırmada işe gömülmüşlüğün alt boyutlarına yönelik bulgular incelendiğinde ise yalnızca  evre boyutunda erkek öğretmenlerin puanlarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre erkek öğretmenler, görev yaptıkları çevrede iyi düzeyde sosyal ilişkiler geliştirmiş ve çevresel koşullara uyum sağlamış olabilirler. Dolayısıyla alıştıkları ve bildikleri bir çevrede yaşamak, onlar için pozitif bir bakış açısı oluşturmuş olabilir. Bundan dolayı erkek öğretmenler,  evre boyutundaki maddelere daha fazla katılım sağlamışlardır denilebilir.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde mesleki kıdem özelliğine göre öğretmenlerin işe gömülmüşlük algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bulguya göre deneyimli ve az deneyimli öğretmenlerin işe gömülmüşlük algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuç, araştırmaya katılan öğretmenler açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Nitekim  ğretmenlik mesleğinde işe gömülmüşlük, kritik bir faktör olarak ele alınır (Rajappan ve diğerleri, 2017) ve öğretmenlerin işe g m lmelerini iyileştirici stratejilerin geliştirilmesi gerektiği belirtilir

Mevcut araştırma sonucunda mesleki deneyimi az olan öğretmenler, deneyimli öğretmenlerle benzer işe gömülmüşlük algısına sahiptir. Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin işe gömülmüşlük yapısını oluşturan etkenleri bildikleri ve bu doğrultuda yüksek düzeyde işe gömülme algısına sahip oldukları belirtilebilir.

İşe gömülmüşlüğün alt boyutlarıyla ilgili bulgular değerlendirildiğinde ise yalnızca uyum boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmektedir. Bulgulara göre mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin daha kıdemli öğretmenlere kıyasla uyum boyutundaki algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre mesleğe yeni başlayan ya da az deneyimi sahibi öğretmenlerin mesleği ile kendisi arasında uyum sağlama çabalarının daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım aynı zamanda az deneyim sahibi öğretmenin mesleği benimsemesi ve kendini geliştirmesi için bir strateji olarak da kabul edilebilir. Bu şekilde deneyim sahibi öğretmenin bilgi ve becerilerine ulaşmak için az deneyimli öğretmenlerin uyum bağlamında daha fazla yol almaya çalıştığı yorumu yapılabilir.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde okul kademesi özelliğine göre öğretmenlerin işe gömülmüşlük algılarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. Bulguya göre farklı okul kademesinde çalışan öğretmenlerin işe gömülme algılarının benzer olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Okulların ve eğitim

kurumlarının genel eğitim felsefesi ve misyonu, çalışan öğretmenlerin işe gömülme algısını etkileyebilir. Bu değerlerin okul kademesinden bağımsız olması mümkündür. Öğrenci başarısını artırmak, öğrenme ortamını iyileştirmek gibi hedefler, farklı okul kademelerinde çalışan öğretmenler için ortak olabilir.

Alt boyutlarla ilgili bulgular değerlendirildiğinde feda edilenler boyutunda okul öncesi öğretmenlerinin işe gömülmüşlük algılarının lisede görev yapan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bulgu gösteriyor ki okul öncesinde görev yapan öğretmenler, yapmış olduğu meslekten ayrılırsa nelerden vazgeçeceğini daha iyi tanımlamıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında okul öncesi öğretmenlerinin küçük yaş gruplarıyla çalışıyor olması etkili olmuş olabilir. Bu öğrenci grubunun ihtiyaçları ve öğretmenlerin bu ihtiyaçları karşılama amacı, işe gömülme algısını etkileyebilir. Okul öncesi eğitim, çocukların ilk eğitim deneyimi olduğu için bu dönemde çalışan öğretmenlerin işlerine olan gömülme algıları daha yüksek olabilir. Öğrencilere temel eğitim verme sürecinin bir parçası olma duygusu, işe gömülme algısını artırabilir.

Bulgular incelendiğinde çevre boyutu için ortaokul öğretmenlerinin işe gömülmüşlük algılarının ilkokulda görev yapan öğretmenlerin algılarından yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bulguya göre ortaokuldaki öğretmenler çevresel faktörlerin etkisiyle işlerine daha fazla gömülmektedir sonucuna ulaşılmaktadır. Ortaokul ve ilkokul seviyelerinde çalışan öğretmenlerin, çalışma ortamları ve koşulları farklı olabilir. Bu farklılıklar, öğretmenlerin işe gömülme algılarını farklılaştırmıştır yorumu yapılabilir. Bununla birlikte ortaokul öğretmenleri genellikle bir öğrenci grubuna birden fazla ders verirler. Bu, daha fazla hazırlık yapmayı ve farklı dersleri yönetmeyi gerektirebilir. Bu ek sorumluluklar, işe gömülme algısını artırmış olabilir.

İşe gömülmüşlük ile ilgili çalışmalarda okul kademesi ve mesleki kıdem değişkenleri incelenmediği için mevcut araştırma sonuçlarını kıyaslamak mümkün olmamıştır. Uluslararası araştırmalarda da demografik özellikler yönüyle ilgili fark testlerine yer veren araştırmalara rastlanmamıştır.

5.1.7.Yedinci Alt Amaca İlişkin Sonuç

Araştırmanın yedinci alt amacı “Öğretmenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesi, örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu soruya yönelik test edilecek ilk hipotez “Hipotez1: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.” şeklinde oluşturulmuştur. Bu hipotezle ilgili bulgular incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyinin işe gömülmüşlük düzeyini pozitif ve anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Bulgu gösteriyor ki iş yaşam kalitesinin artması işe gömülmüşlüğü de artmasını sağlamaktadır. Bulgu, H1 hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır. İş yaşam kalitesinin işe gömülmüşlüğü anlamlı bir yordayıcısı olması, iki değişken arasındaki pozitif ilişkiyi de açıklamaktadır. Dolayısıyla bu iki değişkenin birbirini besleyen yapıda oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Farklı sektörlerde çalışanlar ile yürütülen birçok araştırmada iş yaşam kalitesinin işe gömülmüşlük düzeyini pozitif ve anlamlı düzeyde etkilediğine dair sunulan kanıtlarla mevcut araştırmada ulaşılan sonucun örtüştüğü görülmektedir (Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2016; Donaldson ve diğerleri 2000; Gümüş ve diğerleri, 2013 ; Kanten, 2014; Nafei, 2015; Parveen ve diğerleri, 2017; Pedler ve diğerleri, 2001; Pfeffer, 2004; Tabassum ve diğerleri, 2011; Torlak, 2019). Bu sonuçlardan hareketle işteki memnuniyet düzeyi, çalışma koşulları, mesleki gelişim fırsatları gibi faktörlerin çalışanların işe gömülme algılarını olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. İş yaşam kalitesinin artması çalışanların işlerine karşı pozitif bakış açısına sahip olmasını sağladığı için çalışanlarda işe gömülme algısı artmış olabilir.

Araştırmacılar çalışanların iş yaşam kalitesiyle ilgili açıklayıcı faktörlerin (kariyer gelişimi fırsatları, sağlıklı bir organizasyon kültürü, adil ücretlendirme, iş-yaşam dengesi, performans yönetimi, işyerinde yönetici desteği ve bağımsızlık) aynı zamanda işe gömülü olmayı sağlayan faktörler olduğunu belirtmektedirler (Coetzee, Oosthuizen ve Stoltz, 2016; Van Dyk ve diğerleri, 2013). Dolayısıyla çalışanın iş yaşam kalitesini oluşturmak için gereken parametrelere odaklanmak aynı zamanda işe gömülmüşlük için ihtiyaç duyulan iyileştirmelerin yapılması anlamına da gelmektedir.

Araştırmanın yedinci alt amacına ilişkin test edilecek ikinci hipotez “Hipotez 2: Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.” şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif ve anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Bulguya göre H2 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma, öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Öğretmenlerin algılamış olduğu iş yaşam kalitesi düzeyi arttıkça kurumlarıyla özdeşleşme düzeyleri artmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde Soybalı ve Akerik (2022) araştırmasında da mevcut sonucu destekler nitelikte iş yaşam kalitesinin örgütsel özdeşleşmenin anlamlı yordayıcısı olduğuna dair kanıta rastlanmaktadır. Bu iki değişken arasındaki etkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma olması mevcut araştırma sonuçlarının yorumlanmasında kısıtlılık oluşturmaktadır.

Yedinci alt amacına yönelik test edilecek üçüncü hipotez “Hipotez 3: Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri işe gömülmüşlüklerini pozitif yönde ve anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.” şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin işe gömülmüşlük düzeylerini anlamlı bir düzeyde yordadığı görülmektedir. Bulguya göre H3 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bulgu gösteriyor ki birey, örgütüyle özdeşleşme gerçekleştirdiğinde işe gömülmüşlük de gerçekleştirmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin kendilerini kurumlarına aidiyet hissetmeleri ve bu bağlamda işlerine daha fazla sahip çıkarak gömülmeleri şeklinde açıklanabilir. Öğretmenlerin, kurumun misyon ve değerlerini benimsemesi, işe gömülmüşlüğü artırabilir. Eğer öğretmenler, kurumun hedefleriyle örtüşen değerlere sahipse, işlerine daha fazla odaklanabilirler.

Grup içi dinamikleri ve gruptaki ilişkileri esas alan özdeşleşme (Sökmen, 2019), belli bir kimliği, kimlikler dizgesini benimsemektedir (Bartels, 2006). Dolayısıyla çalışan, kendisi için seçtiği kimliğe dair tanımlamalarını örgüt için de ifade etmektedir. Bundan dolayı çalışan, hedef ve kazanımlara sahip çıkma, örgütüyle güçlü bir bağlılık geliştirme, örgütüne sadık olma, örgütü karalamama, örgütün başarılı olması için rol fazlası davranış geliştirme gibi olumlu davranışlara odaklanacağı için iş ve iş dışındaki unsurlarla ilgili olumlu örüntüleri artırma peşinde olacaktır. Nitekim örgütsel özdeşleşmenin çalışanda mevcut durumların yorumlanması olarak algılandığı ileri sürülmekte (Bagger ve diğerleri, 2008) ve mevcut durumu olumlu perspektiften değerlendiren çalışanların da örgütte kalmayı sağlayacak davranışları keşfetmeye

yöneldikleri ifade edilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004). Bu bağlamda çalışanları işte tutan iş ve iş dışı unsurlar olarak tanımlanan işe gömülmüslük yapısı doğrudan örgütsel özdeşleşmeden etkilenmektedir denilebilir.

Bu çıkarım Koyuncu (2018) araştırma sonucuyla daha net açıklanabilir. Koyuncu (2018) araştırmasında, örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleştikleri için öğretmenlerin davranışlarını düzenleyebildiklerini ve buna bağlı olarak da kendilerini işe verme düzeylerinin arttığını bildirmektedir. Yaykiran (2020) araştırmasında da öğretmenlerde yüksek özdeşleşme algısının mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirme konusunda teşvik edici olduğu ve öğrenme ve öğretme motivasyonu sağladığı belirtilmektedir. Literatür doğrultusunda örgütsel özdeşleşmenin öğretmenler açısından mevcut durumun belirlenmesini sağlama ve bu farkındalık ile yapılması gerekenlere odaklanma konusunda itici bir güç olduğu yorumu yapılabilir.

Araştırmanın yedinci alt amacına yönelik test edilecek hipotezlerden dördüncüsü “Hipotez4: Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe gömülmüslük arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.” şeklinde oluşturulmuştur.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ve işe gömülmüslükleri üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rol üstlendiği görülmektedir. Bulguya göre H4 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Bulgular gösteriyor ki öğretmenler örgütsel özdeşleşme gerçekleştirdiğinde iş yaşam kalitesi ve işe gömülmüslük arasındaki ilişkiyi de olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin kuruma olan aidiyet duyguları arttıkça, işe gömülmüslük düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenler, kendilerini kurumlarına daha yakın hissettikçe, işleriyle ilgili yaşam kalitesini daha fazla algılayabilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme, sosyal kimlik teorisine göre çalışanların örgütte kim olduğunu tanımlayabilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışan kendini tanımladığında aynı zamanda örgütünü de tanımlamaktadır. Bu tanımlamadaki bütünleşme, ortaklıklara işaret etmektedir ki çalışan kendisi için istediği başarıyı örgütü için de istemektedir. Bu bakış açısıyla mesleğini yapmaya çalışan birey, hedeflerine ulaşmak için neye ihtiyaç olduğunu tanımlama motivasyonuna da sahiptir. İhtiyaç analizinin ardından yapılması gerekenlere odaklanarak eksiklerin giderilmesi yönünde

çaba sarf eden bireyde farkındalık geliştiği için iş yaşamına dair olumlu çıktıları algılama ve bu bağlamda da işine sıkı sıkıya tutunma gerçekleşmektedir.

5.2.Öneriler

5.2.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler

Araştırmanın sonuçlarından hareketle uygulayıcılara şu öneriler sunulabilir:

Araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarının çok yüksek olmadığı yönündeki bulgu, öğretmenlerde iş yaşam kalitesine yönelik beklentilerin tam olarak karşılanmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuca dayanarak öğretmenlerin iş yaşam kalitesi parametrelerini algılayabilmeleri için iş yaşam kalitesi yapısını oluşturan tüm alanlarda iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte iş yaşam kalitesi düzeyinin artırılması için şu öneriler sunulabilir;

- Öğretmenlere sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunulmalıdır. Mesleki gelişim programları, seminerler ve atölye çalışmaları düzenlenmelidir. Bu programların sonunda gerekirse mülakatlar yapılarak programa yönelik beklentilerin ne ölçüde karşılandığına dair görüş alınabilir. Sonraki programların planlanmasında bu eksikliklere ya da beklentilere cevap verecek nitelikte içerik oluşturulabilir.
- Yeni öğretmenlere deneyimli mentörler atanarak, tecrübelerini paylaşmaları ve rehberlik etmeleri sağlanmalıdır. Mentör eşliğinde işlenen dersler videoya alınarak ders bitiminde birlikte eksiklikler ve yeterlikler ılımlı bir atmosfer oluşturularak ele alınmalı ve geliştirici stratejiler öğretilmelidir.
- Öğretmenlerin fikirlerini paylaşabilecekleri bir platform oluşturulması etkili iletişim açısından faydalı olabilir. Bu platform “Öğretmen İletişim ve Fikir Paylaşım Forumu” olarak düzenlenebilir. Bu platformda; kategorize edilerek başlıklar oluşturulabilir. “Ders Planlama İdealleri”, “Sınıf Yönetimi Stratejileri”, “Teknoloji Kullanımı”, vb. Öğretmenler, istedikleri takdirde fikirlerini anonim olarak paylaşabilirler. Böylece herhangi bir endişe olmadan düşüncelerini ifade edebilirler. Forumun düzeni ve etkinliği için bir veya birkaç moderatör atanabilir. Moderatörler, tartışmaları yönlendirebilir, uygunsuz içerikleri engelleyebilir ve soruları yanıtlayabilirler. Forum, üyelerin gizliliğini koruyacak

güvenlik önlemleri almalıdır. Üyelerin kişisel bilgileri güvende olmalıdır. Üyeler, takip ettikleri konularda güncellemeler alabilmelidir. Bu, tartışmalara daha aktif katılımı teşvik edebilir. Öğretmenler, dökümanlar, sunumlar veya diğer medya türlerini paylaşabilecekleri bir alan olmalıdır. Öğretmenlerin belirli konularda oy kullanmalarını veya anketlere katılmalarını sağlayarak, grup dinamiklerini anlamak için araçlar sağlanmalıdır. Forum, eğitim seminerleri, atölye çalışmaları gibi etkinliklerin duyurularını yapabilecek bir takvime sahip olmalıdır.

- Rahat, temiz ve düzenli çalışma alanları oluşturulmalıdır. Öğretmenlere ayrılan kullanım alanlarının doğal ışık alabilmesi, temizliğinin düzenli olarak yapılması, öğretmenin kullanabileceği kendine özel dolabının olması, ortama bitkiler ve dekoratif unsurlar yerleştirilerek daha canlandırıcı bir çalışma ortamı oluşturulması, oturma ve mola vermek için konforlu oturma alanları oluşturulmalıdır.
- Gereksiz bürokratik işlemler azaltılarak öğretmenler için boş zaman oluşturulması önerilmektedir. Öğretmenlerin izin talepleri, raporlar veya diğer belgeleri online olarak doldurmalarına olanak sağlanmalıdır. Kağıt kullanımı ve fiziksel belge işlemlerinin en aza indirilmesi önerilmektedir.
- Okul yönetiminin eğitim ve seminerlerin zamanlamasını önceden duyurarak öğretmenlerin kişisel planlarını yapmalarına olanak tanınması önerilmektedir. Okul yönetimi, öğretmenlerin aileleriyle zaman geçirebilmeleri için düzenli olarak aile etkinlikleri veya etkinlikler organize edebilir.
- Başarıları ödüllendiren teşvik programlarının oluşturulması öğretmenlere katkı sağlayabilir. Öğretmenlerin gelişimini desteklemek amacıyla yetki paylaşımı önerilmektedir.
- Öğretmenlere psikolojik destek sağlamak için danışmanlık veya koçluk hizmetleri sunulabilir. Öğretmenlere, teknolojik gelişmelere ayak uydurmaları için eğitim ve kaynaklar sağlanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeye yönelik algılarının orta düzeyin üzerinde olması, özdeşleşme algılarının geliştirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerini geliştirmek için şu öneriler sunulabilir;

- Okul yönetiminin öğretmenlerin görüşlerine değer vererek onları karar süreçlerine dahil etmesi öğretmende özdeşleşme davranışını desteklemektedir. Dolayısıyla toplantılar düzenleyerek, geri bildirim olarak ve çeşitli platformlarda iletişimi teşvik ederek bu sağlanabilir.
- Başarıları ödüllendiren bir sistem oluşturarak, öğretmenlerin çalışmalarını takdir etmek ve değerlerini hissettirmek önem arz etmektedir. Dolayısıyla ödüller, sertifikalar, övgüler gibi yöntemler kullanılabilir. Bu şekilde hareket ederek bireysel başarının örgüt başarısı anlamına geldiği hissettirilebilir.
- Okul yönetiminin öğretmenlere sorunlarını iletmeleri için açık bir kapı politikası benimsemesi önem arz etmektedir. Öğretmenlerin sorunların çözümüne aktif katılımlarını teşvik etmek önerilmektedir.
- Öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik etmek için düzenli toplantılar, paylaşım oturumları veya çalışma grupları oluşturulmalıdır. Zümre etkinlikleri takip edilerek etkililiği belirlenebilir. Bu doğrultuda eksikliğin belirlendiği hususlara ilişkin geliştirici tedbirler alınabilir.
- Öğretmenlere düzenli olarak performans geri bildirimi sağlanmalıdır. Olumlu sonuçlar takdir edilmeli ve gelişim fırsatları sunulmalıdır.
- Öğretmenlere adil iş koşulları, haklar ve iş güvencesi sunulmalıdır. Bu, öğretmenlerin okul kurumlarına güvenlerini artırabilir.
- Okulun değerleri, vizyonu ve misyonu öğretmenlere açık ve net bir şekilde iletilmelidir. Öğretmenler, okulun amaçlarına bağlılıklarını hissetmelidir.
- Okul, öğretmenlerin sosyal ve kültürel etkinliklere katılmalarını teşvik edebilir. Bu, kurumsal bağları güçlendirebilir.

Öğretmenlerin işe gömülmüslük algılarının orta düzeyin üzerinde olması yönünde ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerde işe gömülmüslüğü teşvik edecek faktörlerin desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre şu öneriler sunulabilir;

- Öğretmenlerin aynı alanı paylaşan diğer öğretmenlerle tanışmak ve paylaşım yapmak amacıyla profesyonel gelişim faaliyetlerine katılmaları önerilmektedir. Örneğin eğitim konferanslarına katılmak veya öğretmenler arası çalışma gruplarına katılmak gibi. Bu şekilde sosyal bağlantıları artan öğretmenlerin işe gömülmeleri teşvik edilmiş olacaktır.

- Olumlu bir çalışma ortamı, öğretmenlerin işlerine daha kolay adapte olmalarına yardımcı olacağı için öğretmenlere destekleyici bir iş yeri kültürü oluşturulması önerilmektedir. Destekleyici iş yeri kültürü okul yöneticisi tarafından düzenlenebileceği gibi öğretmenler tarafından yapılabilir.
- Öğretmenler arasında iş birliğini teşvik etmek önerilmektedir. Ders planları, öğretim stratejileri veya kaynaklar konusunda bilgi paylaşımını teşvik ederek birbirlerinden öğrenmelerini sağlamak önem arz etmektedir.

5.2.2.Araştırmacılar İçin Öneriler

- Öğretmenlerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak için esnek çalışma modelleri ve politikalarının etkisini inceleyebilirler. Bu bağlamda öğretmenlerde esnek çalışma modellerinin iş yaşam kalitesine etkisini açıklayan araştırmalar tasarlanabilir.
- Öğretmenlerin iş stresiyle başa çıkma mekanizmalarını, stresin mesleki performanslarına etkilerini ve stresi azaltıcı yöntemleri araştırabilirler. İş stresinin iş yaşam kalitesine etkisi, bir meta-analiz çalışmasıyla tasarlanabilir.
- Okul yönetiminin öğretmenlerin iş memnuniyeti ve yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini inceleyen bir araştırma yapılabilir. İyi liderlik uygulamalarının olumlu sonuçları araştırılabilir.
- Teknolojinin eğitim süreçlerinde etkilerini araştırarak, öğretmenlerin teknoloji kullanımının iş yaşam kalitesi üzerindeki etkileri araştırılabilir.
- Okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine etkisini incelemesi önerilmektedir.
- Okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerine nasıl etki ettiğini incelemek önem arz etmektedir.
- Eğitim örgütlerinde okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik işe gömülmürlük algılarının incelendiği araştırmalar yapılması önerilmektedir.
- Öğretmenlerde işe gömülmürlük algısını çeşitli demografik özellikler yönünden inceleyen başka araştırmalar tasarlanabilir.
- İş yaşam dengesi ile işe gömülmürlük ilişkisini öğretmen örneklemini üzerinde inceleyen araştırmaların tasarlanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aamodt, M. (2008). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. California: Wadsworth.
- Abookaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2018). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: a multi-group analysis of teachers career choice. *International Journal of Educational Management*, 1-22.
- Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. I. (2018). Frontline employees high-performance work practices, trust in supervisor, job-embeddedness and turnover intentions in hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1436-1452, <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2016-0633>
- Ak, A., Karaçolak, H., Akyol, N. A., İçöz, E., Özcan, E., & Demirağ, M. (2023). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri. *Premium e-Journal of Social Science (PEJOSS)*, 7(33), 926-938.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). Turkish adaptation of work-related quality of life scale: validity and reliability studies. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(2), 159-176. 10.17679/inuefd.302675
- Akdeniz, C. (2018). *Work-life balance*. IntroBooks.
- Akgündüz, Y., Güzel, T., & Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler?. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), 351-362.
- Akın, Ö., Reyhanoğlu, M. (2018). "İşe Gömülü Olma Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenirliğinin Türkiye’de Test Edilmesi", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 33, Denizli, s. 313-327.
- Aksoy, A., ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 457-486.
- Alcan, E.E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alferaih, A. (2017). Developing a conceptual model to measure talents turnover intention in tourism organisations of Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(1), 2–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2014-0803>
- Allen, D.G. (2006). Do organisational socialisation tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32(2), 237-256. doi.org/10.1177/0149206305280103.

- Allen, L. Q. (2018). Teacher leadership and the advancement of teacher agency. *Foreign Language Annals*, 51(1), 240-250.
- Almeda, D. C. (2009). Investmentor identification: The decision to exercise stock options as an indicator of organizational identificational. Unpublished Doctoral Dissertation, www.proquest.com/libraries/academic/dissertations-theses.
- Alqarni S (2016) Linking organizational health in jeddah secondary schools to students academic achievement. *Educational Research and Reviews* 11(7), 328-338.
- Amoah, V.S., Annor, F., & Asumeng, M. (2021). Psychological contract breach and teachers' organizational commitment: The mediating roles of job embeddedness and leader-member exchange. *Journal of Educational Management*, 5(5), 634-649, 5(5), 634-649.
- Andreassen, C. S. (2013). Work addiction. In P. Miller (Ed.). *Principles of addiction: Comprehensive addictive behaviors and disorders* (pp. 837–845). San Diego, CA: Elsevier.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions* 3(1), 1–11.
- Arif, S., Iqbal, S., & Deebe, F. (2020). Quality of work life, work life balance and career satisfaction: faculty perceptions in Pakistan. *Higher Education Governance & Policy*, 1(2), 126-137.
- Ashforth, B.E., & Mael, F. A., (1989). Social identity and the organization. *The Academy of Management Review*, 1, 20-39.
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H., & Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325-374.
- Atıcı, E. (2022). *Elazığ ruh sağlığı hastalıkları hastanesinde görev yapan hemşirelerde iş yaşam kalitesinin irdelenmesi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Ay, P. (2020). *Banka çalışanlarının işe gömülmüşlükleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişki: karaman ilinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Aytekin, M. (2020). *Öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelemesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Babbie, E. (2010). *The Basics of Social Research*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interference-with-work, and gender. *Human Relations*, 61, 187-211.

- Bağ, V. (2012). *Gazetecilerde iş stresi: Balıkesir ili yerel basınında çalışan gazetecilerin iş stresi kaynaklarına ilişkin bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bambacas, M., & Kulik, T. C. (2013). Job embeddedness in China: how HR practices impact turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1933-1952, 10.1080/09585192.2012.725074.
- Barmen E. (2000). *A short guide to evaluating teaching*. USA: University Of Arizona.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive*. A thirtieth anniversary edition with an introduction by Kenneth R. Andrews was published in. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*. Journal of personality and social psychology, 51(6), 1173.
- Bartels, J. (2006). *Organizational identification and communication: employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels*. Unpublished Doctoral Dissertation, Twente University, Enschede, Netherland.
- Basom, M.R., & Frase, L. (2004). Creating optimal work environments: exploring teacher flow experiences. *Mentoring And Tutoring*, 12(2), 241-258.
- Bassi, M., & Dellefave, A. (2004). Adolescence and the changing context of optimal experience in time. *Italy: Journal Of Happiness Studies* 5, 155-179
- Başol, G., ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Examining occupational burnout levels of educational administrators and teachers). *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(58), 191-216.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 111-130.
- Biesta, G., Priestley, M., & Robinson, S. (2015). The role of beliefs in teacher agency. *Teachers and Teaching*, 21(6), 624-640.
- Bindu, Y., & Yashika, M. (2014). Quality of work life with special reference to academic sector. *Research Journal of Management Sciences*, 3(1), 14-17.
- Birsel, M., Börü, D., İslamoğlu, G. ve Yurtkoru, E. S. (2012). Job embeddedness in relation with different socio demographic characteristics. *Öneri*, 10(37), 51-61.
- Bloom, A.J., & Skutnick-Henley, P. (2005). Facilitating flow experiences among musicians. *American Music Teacher*, 7, 24-28.

- Boen, F., N. K. Vanbeselaere & Cool, M. (2006). Group status as a determinant of organizational identification after a takeover: A social identity perspective. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(4), 547–560.
- Bondebjerg, I. (2017). The creative mind: cognition, society and culture. Palgrave Commun 3, 19 . <https://doi.org/10.1057/s41599-017-0024-1>
- Borman, G., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367–409. 10.3102/0034654308321455
- Boztuğ, Ö., ve Akyol, B. (2017). İlkokullarda yönetici ve öğretmen görüşlerine göre okul güvenliği (Aydın ili Efeler ilçesi örneği). *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 74-95.
- Brown, M.E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Burton, J.P., Holtom B.C., Sablinski C.J., Mitchell T.R., & Lee T.W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *J. Vocat. Davran*, 76(1), 42-51.
- Büyükbeşe, T., ve Gökaslan, M. O. (2018). *İşe gömülmüslük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, Bir alan çalışması. Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Kahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). *The validity and reliability study of the Turkish version of the motivated strategies for learning questionnaire. Educational Sciences: Theory & Practice*, 4(2), 207-239.
- Büyüköztürk, Ş.(2016). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.
- Can,A (2013) SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459–1486.
- Carmel, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The Role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992. , 10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Ceylan, A., ve Ulutürk, Y.H. (2006). Rol belirsizliği. rol çatışması. iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chan, W. L., Ho, J. A., Sambasivan, M., & Ng, S. I. (2019). Antecedents and outcome of job embeddedness: Evidence from four and five-star hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.011>
- Chen, B.T. (2017), Service innovation performance in the hospitality industry: the role of organizational training, personal-job fit and work schedule flexibility, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(5), 474-488.
- Cheney, G (1983) The rhetoric of identification and the study of organizational communication, *Quarterly Journal of Speech*, 69:2, 143-158, DOI: 10.1080/00335638309383643
- Cheney, G., & Tompkins. P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Communication Studies*, 38(1), 1-15.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement, a quantitative review and test of its relation with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim kurumlarında pozitif psikoloji ve örgütsel özdeşleşmenin performans yönetimine etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Coetzee, M., Oosthuizen, R. M., & Stoltz, E. (2016). Psychosocial employability attributes as predictors of staff satisfaction with retention factors. *South African Journal Of Psychology*, 46(2), 232–243. <https://doi.org/10.1177/0081246315595971>
- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., & Standing, C. (2019). Does job embeddedness predict turnover intentions in SMES?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 340-361.
- Coetzer, A., Inma, C., Poisat, P., Redmond, J., & Standing, C. (2018). Job embeddedness and employee enactment of innovation-related work behaviours. *International Journal of Manpower*, 39(2), 222–239. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0095>.
- Cohen, L., Manion, L.(1994). *Research Methods In Education* (Fourth Edition), Routledge
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., & Wesson, M.J. (2015). *Organisational behavior: improving performance and commitment in the workplace (4th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031-1042.

- Çanak, M. ve Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 91-110.
- Çevik, Ö.A. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği kapsamında karşılaştıkları risk ve tehlikelerin iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyum ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çiçek, M.S. (2021). *Okulların mekân kalitesi ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde tükenmişlik. C. Elma ve K. Demir (Editörler). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar* İçinde. Ankara: Anı Yayıncılık. ss. 109-111.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2012). Work-life Balance for Working Parents: Perspectives and Strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 45-52.
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Examining the relationships between hr practices, organisational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: evidence from thai accountants. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1-20.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., ve Oflazer, S. (2016). Örgütlerde işe gömülmüşlüğü çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi, iyimserliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 135-146.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Deniz, Y. (2022). *Mükemmeliyetçilik ve duyguların işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.

- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dhanpat, N., Modau, F. D., Lugisani, P., MaboJane, R., & Phiri, M. (2018). Exploring employee retention and intention to leave within a call centre. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(0), a905. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.905>.
- Donalson, S., Sussman, S., Dent, C., Severson, H. Stoddard, J. (2000). Health behavior, quality of work life, and organizational effectiveness in the lumber industry California: SAGE Publication.
- Dutton J.E., Dukerich J.M. ve Harquail C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). *Work-life conflict in Canada in the new millennium: a status report*, Ottawa: Health Canada.
- Easton, S. and Van Laar, D.L (2012). User manual for the work-related quality of life (WRQoL) scale. Portsmouth, UK: University of Portsmouth.
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur, J.W., & Decuir, A. D. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied Psychology*, 57(3), 441-465.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relation between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the national rifle association. *Organization Science*, 12, 393-413.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C., Harman, W. S. (2009). "Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness and Job Search Behaviors Influence Quitting", *Academy of Management Journal*, 52/3, 545-561.
- Feng, L. (2005). *Hire today, gone tomorrow: The determinants of attrition among public school teachers*. Unpublished Doctoral Dissertation, Retrieved from

Munich Personal RePEc Archive (No. 589). <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/589/>

- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299–307.
- Ferreira, N., & Coetzee, M. (2013). The influence of job embeddedness on black employees organisational commitment. *Southern African Business Review*, 17(3), 239–255.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. (6. Baskı). Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18, 233–239
- Folsom, W. D., & Boulware, R. (2011). *Encyclopedia of American business*. New York: Facts on File, Inc.
- Foot, E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16, 14–21.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). How to design and evaluate research in education. (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301–315.
- Gidiş, Y. (2017). *Öğretmenlerin liderlik kapasitesi algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Glass, J. L., & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12, 313–337
- Gong, Y., Chow, I. H., & Ahlstrom, D. (2011). Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness. and turnover. *Asia Pacific Journal of Management*, 28(2), 221–238.
- Gopinath, R. (2019). Quality of Work Life (QWL) Among the employees of LIC. *International Journal of Scientific Research and Review*, 8(5), 373–377.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25–46.

- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://Journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/014920630002600305>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G., (2013). *Organizational behavior: managing people and organizations*, OH: South-Western, Cengage Learning.
- Griffiths, M. D. (2011). Workaholism, A 21st century addiction. *The Psychologist, Bulletin of the British Psychological Society*, 24, 740–744.
- Gupta, M., & Sharma, P. (2011). Factor credentials boosting quality of work life of BSNL employees in Jammu Region. *Sri Krishna International Research & Educational Consortium*, (1), 79-89.
- Gümüş, S., Öngür, N., ve Bilim H.G.G. (2013). *Sağlık işletmelerindeki çatışmaların hizmetlerin pazarlanmasına etkileri*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. (2019). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Ha, D.H., & Kim, S.M. (2010). Effects of job embeddedness on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention-focused on employees of hotel F & B division. *Korean J. Food Cook. Sci.*, 26, 1–12
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). the job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, 22, 242–256.
- Halbesleben, J.R.B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S.C., & Westman, M. (2014). Getting to the COR: understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nygren H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Hamilton, D. (1981). *Stereotyping and intergroup behavior: some thoughts on the cognitive approach*. Cognitive Progress in Stereotyping and Intergroup Behavior. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

- Hans, A., Mobeen, S. A., Mishra, N., & Al-Badi, A. H. (2015). A study on occupational stress and quality of work life (QWL) in Private Colleges of Oman (Muscat). *Global Business and Management Research*, 7(3), 55-68.
- Harris, K. J., Wheeler A. R., & Kacmar K. M. (2011), The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX–outcomes relationships, *The Leadership Quarterly*, 22, 271–281.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: the social identity approach*. London: Sage.
- Haslam, S. A., Eggins, R.A., & Reynolds, K.J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 83-113.
- Hassan, N., Maamor, H., Razak, A. N., & Lapok, F. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations*, 30(3), 469-479.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 225-269.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006a). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 18, 435-452.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2, 231–274.
- Holtom, B.C., & O'Neill, B.S. (2004) Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration*, 34, 216–227.

- Holtom, B.C., Mitchell T.R., & Lee T.W. (2006b). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theor. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Hong, K., Tan, K., & Bujang, S. (2010) Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: a study in kuching, sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*, 52, 1-15.
- Hortaçsu, N. (2007). *Ben biz siz hepimiz: toplumsal kimlik ve gruplararası ilişkiler*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Hoyle, R. H. (1995). Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications. Sage.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management a strategy for improving employee re-cruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743-757.
- Hussain, T., & Deery, S. (2018). Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions. *International Business Review*, 27(1), 281-288. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.08.002>
- Huzzard T. (2003). *The convergence of the quality of working life and competitiveness*, Stockholm: National Institute for Working Life.
- Ilgan, A., Özü-Cengiz Ö., Ata A., ve Akram, M. (2015). The relationship between teacher's psychological well-being and their quality of schoolwork life. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 3(2), 159- 181
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 160-177.
- Johnson, A., Sachau D., & Englert D., (2010), Organizational and occupational embeddedness of federal law enforcement personnel. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 25(2), 75-89.
- Judge, T.A., Daniel M. C., Bourdreau, J. M., & Bretz, R.. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 458-519.

- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychol. Bull.*, 127, 376-407.
- Kanten, (2014). Effect of quality of work life (Qwl) on proactive and prosocial organizational behaviors, a research on health sector employees. *Suleyman Demirel University, the Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 19(1), 251-274.
- Kanten, P., Kanten, S., & Dündar, G. (2016). Ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 64-88.
- Kaplan, G. (2020). *Örgüt iklimi örgütsel özdeşleşme ve algılanan liderlik davranışları ilişkisi: beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Karakuş, K. H. (2019). *Okul yöneticilerin koçluk rolleri ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Karalar, S. (2015), *ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Karasar, N. (2016). Bilimsel İrade Algı Çerçevesi ile Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler, 35. Bsk., Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, İ. (2021). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bayburt ve Erzurum illeri örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 480-499.
- Karatepe, O.M. (2016). Does job embeddedness mediate the effects of coworker and family support on creative performance? An empirical study in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(2), 119-132.
- Kaya, T. (2020). *Genel lise müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kayri, M. (2009) Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 19, Sayı: 1, Sayfa: 51-64,
- Keleş Tayşir, N., Ülgen, B. ve Yavuz, N. (2018). “Örgütsel Davranış Yazınında Ölçek Geliştirme: Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirilerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018/30, 283-295.

- Kelly, S. (2004). An event history analysis of teacher attrition: Salary, teacher tracking, and socially disadvantaged schools. *Journal of Experimental Education*, 72(3), 195–220.
- Keser, A., ve Kümbül Güler, B., (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kıran, E. (2017). *Örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık rolü: kamu çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü., ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması [A study on teacher burnout with a group of primary school teachers] *İlköğretim-Online*, 2(1), 2-9. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1/v02s01a.pdf>.
- Kim, G., & Lee, Y. (2015). Towards high performance organization, the impacts of job characteristics and job crafting, *Advanced Science and Technology Letters*, 114, 26-32.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Green or benevolence regarding workers time? C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds). *Trends in organizational behavior* In. Chichester, England: Wiley. pp. 79-93.
- Koç, E. S. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen ve öğretmenlik mesleği kavramlarına ilişkin metaforik algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 47-72.
- Koptagel Çeltek, M. (2021). *Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Koyuncu, D. (2021). *Yükseköğretim kurumlarında iş yaşam kalitesi, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Koyuncu, Y. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesi ve kendilerini işe vermeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: çanakkale ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kösterelioğlu, M.A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Krause, A., Schüpbach, H., Ulich, E., & Wülser, M. (2007). *Arbeitsort schule: organisations- und arbeitspsychologische perspektiven*.

- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Lai, S. L., Chang, J., & Hsu, L. Y. (2012). Does effect of workload on quality of work life vary with generations?. *Asia Pacific Management Review*, 17(4), 437-451.
- Lau, R.S.M. (2000). Quality of work life and performance – An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.
- Lee, S.M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., & Burton, J. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
- Lehr, D., Koch, S. & Hillert, A. (2010). Where is (im)balance? Necessity and construction of evaluated cut-off points for effort-reward imbalance and overcommitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 251-261.
- Lev S., & Koslowsky M. (2012). On-the-job embeddedness as a mediator between conscientiousness and school teachers contextual performance. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 21(1), 57-83.
- Levine, M.F., Taylor, J.C., & Davis, L.E. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 81-104.
- Levine, R. M., Prosser, A., Evans, D., & Reicher, S.D. (2005). Identity and emergency intervention: How social group membership and inclusiveness of group boundaries shapes helping behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 443-453.
- Loeb, S., Darling-Hammond, L., & Luczak, J. (2005). How teaching conditions predict teacher turnover in California schools. *Peabody Journal of Education*, 80(3), 44-70.
- Long, C.S., Thean, L.Y., Khairuzzaman, W., Ismail, W., & Jusoh, A. (2012). Leadership styles and employees' turnover intention, exploratory study of academic staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575-581.
- 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 Behaviour*, 13(2), 103-123.
- Mallol, C.M., Holtom, B.C., & Lee, T.W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 22(1), 35-44. 10.1007/s10869-007-9045-x

- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri [Burnout level of high school teachers]. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23, 27-33.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- March, R., & Mannari, H. (1977). Organisational commitment and turnover: A predictive study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.
- Marta, J. K. M., Singhapakdi, A., Lee, D. J., Sirgy, M. J., Koonmee, K., & Virakul, B. (2011). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.
- Martdianty, F., Coetzer, A., & Susomrith, P. (2016). The job embeddedness of employees in manufacturing SMES in Central Java. *ECU Business Doctoral and Emerging Scholars Colloquium In. Indonesia*. p. 86.
- Martel, J.P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, (10.1007/s11205-004-5368-4).
- Mazıoğlu, V., ve Kanbur, E. (2020). Algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkisi, kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1639-1654.
- Mael F, Ashforth BE (2001) Identification in work, war, sports, and religion: contrasting the benefits and risks. *Journal for The Theory of Social Behavior* 31(2): 197 – 222.
- Meydan, C.H. ve Şeşen H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mihci, H., & Uzun, T. (2020). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational justice and organizational identification in schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 29-39.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2018). *Güçlü yarınlar için 2023 eğitim vizyonu*. Ankara: MEB http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf

- Mirvis, P.H., & Lawler, E.E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 197-212.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). 5. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay, Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Morrow, P. C. (1993). The theory and measurement of work commitment. Greenwich, CT: JAI, Celep.
- Moses, A. R. (2012). *Understanding the relationship of job embeddedness with social and human capital: the importance of organizational identification*. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of the Graduate School of The University of Texas.
- Muhoho, J. M. E. (2014). Assessment of factors influencing employee retention in Tanzanias work organisations. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(2), 687–697.
- Murphy, W.M., Burton, J.P., Henagan, S.C., & Briscoe, J.P. (2013). Employee reactions to job insecurity in a declining economy, a longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management*, 38(4), 512-537.
- Nafei, W. (2015). The effects of job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: a study on sadat city university. *International Journal of Business Administration*, 6(1), 8-25.
- Nafei, W. (2015). The role of job embeddedness on quality of work life and organizational citizenship behavior, a study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(4), 215.
- Naidoo, V., Abarantyne, I., & Rugimbana, R. (2019). The impact of psychological contracts on employee engagement at a university of technology. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(0), a1039. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1039>
- Nair, G. S. S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organisational citizenship behaviour (OCB). *Integral Review A Journal of Management*, 6(1), 34-46.
- Nartgün, S.S., ve Taşkın, S. (2017). Örgütsel destek düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri - örgütsel özdeşleşme ve girişim iklimi arasındaki ilişki. *Evrensel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(11), 1940-1954. DOI: 10.13189/ujer.2017.051110

- Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeylerinin birlikte çalışma yeterliklerine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 474-503
- Nauta, A., Annelies, V., Heijden, B., Dam, K., Willemsen, M. (2009). Understanding The factors that promote employability orientation: the moderating impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The Impact of job embeddedness on innovation-related behaviors. *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism, A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2009). Occupational embeddedness and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 863-891.
- Oktar, Ç. (2019). *Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Onay, M., ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363.
- Oyler, J. D. (2007). *Core self-evaluations and job satisfaction: the role of organizational and community embeddedness*. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Özbaş, Y. E. (2020). *Ortaokullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algıları ile örgütsel etkililik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E., ve Kirel Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Paksoy, D. (2021). *Öğretmenlerin eğitime inanmaları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual (3rd Edition)*, McGraw-Hill: New York.
- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (Case Study, OICO Company).

International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(10), 135-144. DOI: 10.6007/IJARBS/v3-i10/285

- Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N.M. (2017). Quality of work life, the determinants of job satisfaction and job retention among registered nurses (RNS) and other health care professionals (OHPs). *International Journal for Quality Research*, 18(2), 742-752.
- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement and involvement on the job*. NJ: Prentice Hall
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (2001). *The learning company: A strategy for sustainable development*. London: McGraw-Hill.
- Pfeffer, J. (2004). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the workforce*. Boston, MA: HBS Press.
- Pheng, L.S., & Chua, B.K.Q. (2018) *Work-life balance in construction: millenials in singapore and south korea*. Singapore: Springer.
- Pillay, H., Goddard, R., & Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence : implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30(2), 22-33.
- Potgieter, I. L., & Ferreira, N. (2018). Female human resource professionals job embeddedness in relation to commitment foci: An exploratory study. *ActaCommerci*, 18(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/ac.v18i1.493>
- Poussard, J., Roy, J., & Erkmén, T. (2017). The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment. *Personnel Review*, 30(3), 725-748.
- Prati, G., & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851-866.
- Preacher, K. J & Selig, J. P.; (2012) Advantages of Monte Carlo confidence intervals for indirect effects. *Communication Methods and Measures*, 6:2, 77-98, DOI: 10.1080/19312458.2012.679848
- Qureshi, J.A., Shahjehan, A., Zeb, F., & Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistan ipublicsector universit. *African Journal of Business Management*, 5, 3448-3456.
- Rahimnia, F., Eslami, G., & Nosrati, S. (2019). Investigating the mediating role of job embeddedness: evidence of Iranian context. *Personnel Review*, 48(3), 614-630.
- Rajappan, S., Nair, R.S., Kirupa Priyadarshini, M., & Sivakumar, V. (2017) Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district, *Cogent Business & Management*, 4(1), 1334419, 10.1080/23311975.2017.1334419

- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal Of Human Resource Management*, 22(8), 1269-1291. 10.1080/09585190110083794
- Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: a perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58-70.
- Rhodewalt, F. (2008). *Frontiers of social psychology: personality and social behavior*. USA: Psychology Press, Taylor ve Francis Group
- Richman, A.L., Civian, J.T., Shannon, L.L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R.T. (2008), The relationship of perceived flexibility, supportive work–life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention, *Community, Work and Family*, 11 (2), 183-197.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification, A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358 – 384. , 10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Ringl, R. W. (2013). *The relationship between job embeddedness and work engagement*. Unpublished Master's Theses. 4361. http://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/4361
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış*. (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S.P. (1989). *Organizational behaviour: concepts, controversies, applications*. NJ: Prentice Hall.
- Rochkind, J., Ott, A., Immerwahr, J., Doble, J., & Johnson, J. (2007). *Lessons learned: New teachers talk about their jobs, challenges and long-range plans*, Issue No. 1. Retrieved from National Comprehensive Center for Teacher Quality and Public Agend,a <http://publicagenda.org>
- Rothbard, N. P., & Shefali V. P. (2011). Being there: Work engagement and positive organizational scholarship. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 56-69.
- Rothman, S., & Jordaan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 87-96.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Kitabevi

- Saragih, S. (2011). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203–215.
- Saraji, G.N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14.
- Sarı, M., ve Cenkseven, F. (2008). İlköğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi ve benlik kavramı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement, Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology, An International Review*, 57, 173–203.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. S. W. Gilliland, D.D. Steiner, D.P. Skarlicki (Eds). *Managing social and ethical issues in organizations* In Charlotte, NC: Information Age Publishing. (pp. 135-177).
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Secapramana, L. V. H. (2017). Quality of work –life dosen dan tenaga administrasi. In: *Temu Ilmiah Nasinal Psikologi Industri Dan Organisasi (Tina)*, 18-19 May 2017, Yogyakarta. (In Press)
- Seyrek, İ. H., ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Shah, I.A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2020). The multifaceted role of job embeddedness in organizations: development of a sustainable approach to reducing turnover intention. *SAGE Open*, 10 (2), 2158244020934876.
- Shamir, B., & Kark, R. (2004). A Single item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 77, 115-123.
- Shehawy, Y. M., Elbaz, A., & Agag, G. M. (2018). Factors affecting employees job embeddedness in the Egyptian airline industry. *Tourism Review*, 73(4), 548–571. <https://doi.org/10.1108/TR-03-2018-0036>
- Shibiti, R. (2019). Satisfaction with retention factors in relation to job embeddedness of public school teachers. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif*

vir Menslikehulpbronbestuur, 17(0), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1161>

- Silah, M. (2001). Eğitim örgütlerinde hizmetin niteliğini arttırmak için personelin ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 95–109.
- Simpson, M. R. (2008). Engagement a work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 1012-1024.
- Singh, B., Shaffer M. A., & Selvarajan T. T. (2018), Antecedents of organizational and community embeddedness: The roles of support, psychological safety, and need to belong. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 339–354.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.
- Sipahioğlu, M., Toprak, E., Coşkun, B. ve Güçlü, M. (2020). Okul yönetiminde algılanan okul yaşam kalitesinin sınıflanması üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 822-834.
- Sirgy, M. J., Michalos, A. C., Ferriss, A. L., Easterlin, R. A., Patrick, D., & Pavot, W. (2006). The quality of life (QOL) research movement: past, present and future. *Social Indicator Research*, 343–466.
- Sirgy, M. J., Nora R., Jiyun W., & David E. (2008). A work-life identity model of wellbeing: towards a research agenda linking quality-of-work-life (QWL) programs with quality of Life (QOL). *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 181-202.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Sirke, Ç. (2016). Özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Soybalı, H. H. ve Akerik, M. (2022). Psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Afyonkarahisar'daki otel işletmeleri örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 1199-1221.
- Soytürk, M. ve Tepeköylü Öztürk, Ö. (2017). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(2), 12-23.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi, Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990. , 10.21325/jotags.2019.403.

- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., ve Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi, araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1),125-144.
- Stolk, C. V., Staetsky, L., Hassan, E., & Kim, C.W. (2012). Management of Psychosocial Risks at Work: An analysis of the findings of the european survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER). *European risk observatory report*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M.N.B. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 11(8), 311-331.
- Sun, X., & Huang, A. (2020). Development of Chinese primary school teachers' job embeddedness scale. *Palgrave İletişim*, 6(1), 1-7.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research and Theory*, S6. doi:10.4172/2155-6105.S6-001.
- Swathi, V., & Reddy, M. (2016). Implications of stress on quality of work life among teachers : an empirical study. *IPE Journal of Management*, 6(1), 46-52.
- Şanlı, S. C. (2016). *İşgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2011). A comparative analysis of quality of work life among the employees of local private and foreign commercial banks in Bangladesh. *World Journal of Social Sciences*, 1(1), 17-33.
- Taghavi, S., Ebrahimzadeh, F., Bhramzadh, H. & Masoumeh, H. (2016). A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1), 295-301.
- Tajfel, H. (1972). Some developments in European social psychology. *European Journal of Social Psychology*.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups study in social*. Psychology Of Intergroup Relations. London: Academic Press.
- Taş, A. (2016). *İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Antalya ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Taşdan, M. (2015). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme algıları. *Eğitim ve Bilim*, 40(180), 327-342.

- Tepecik Yörük, Ç. (2023). *Öğretmenlerin psikolojik sağlamlık algıları ile yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altın, F., Çelik, F., Dalkiran, M., Yulcu, N. T.,..., & Deniz, Ü. (2017). An analysis of organizational justice and organizational identification relation based on teachers perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495.
- Thakur, S. J., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of job embeddedness: relationship between work-life balance practices and turnover intentions. *Employee Relations: The International Journal*, 1-23.
- Toker, B., ve Kalıpçı, M. B. (2020). İş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinde işe gömülmüşlüğüün aracılık rolü: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 888.-901
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tokgöz, E., ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tolman. E. C. (1943). Identification and the post war world. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(2), 141-148.
- Toom, A., Pyhältö, K., & Rust, F.O. (2015). Teachers professional agency in contradictory times. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 21(6), 615–623.
- Torlak, K. (2019). *Hemşirelik çalışma ortamının hemşirelerin iş yaşam kalitesine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Toulabi, Z.,Raoufi, M., & Allahpourashraf, Y. (2013). The relationship between teachers' happinessand quality of working life. *Social and Behavioral Sciences* (84), 691-695.
- Trepte, S., & Laura, S. L. (2017). Social identity theory and self- categorization theory. *The International Encyclopaedia of Media Effects*, 1, 1–13.
- Turan, S. (2014). *Psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Turner, C., & Rupert, J. B. (1978). Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. H.Tajfel (Ed). *Differentiation between social groups* In. London: Academic Pres.

- Turner, J. C. (2010). Social categorization and the self-concept: a social cognitive theory of group behavior. T. Postmes & N. R. Branscombe (Eds.), *Rediscovering social identity* In. Psychology Press. pp. 243–272.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi;uygulamalı bir çalışma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K., ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Ulupınar, H. (2023). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile sabır düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Ünlü, Z. (2015). *Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünlü, Z., ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 29-66.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L. & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289–312.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W., (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.
- Van der Lippe, T. (2007). Dutch workers and time pressure: Household and workplace characteristics. *Work, Employment and Society*, 21(4), 693–711.
- Van der Nest, A., Long, C., & Engelbrecht, J. (2018). The impact of formative assessment activities on the development of teacher agency in mathematics teachers. *South African Journal of Education*, 38(1), 1-10.
- Van Dick, R. (2003). Identification in organizational context: linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal Of Management Reviews*, 3, 265-283.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O., & Tissington, P. (2005). To be (long) or not be (long), Social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3), 189 – 218.
- Van Dyk, J., Coetzee, M., & Takawira, N. (2013). Satisfaction with retention factors as predictors of the job embeddedness of medical and information technology services staff. *Southern African Business Review*, 17(1), 57–75.

- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Watson, J., & Buchanan, J.O. (2016). Using job embeddedness to explain new teacher retention. *NCPEA Education Leadership Review*, 17(1), 1-16.
- Watson, J.M. (2018). Job embeddedness may hold the key to the retention of novice talent in schools. *Educational Leadership Administration: Teaching and Program Development*, 29(1), 26-43.
- Williams, J., & MacKinnon, D. P. (2008). Resampling and distribution of the product methods for testing indirect effects in complex models. *Structural Equation Modeling*, 15, 23-51
- Wheeler, A.R., Harris, K.J., & Harvey, P. (2010). Moderating and mediating the HRM effectiveness - Intent to turnover relationship: The roles of supervisors and job embeddedness(Article). *Journal of Managerial Issues*, 22(2), 182-196.
- Wicker, D. (2011). *Job satisfaction: fact or fiction: are you satisfied with your job?* USA: AuthorHouse.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 3(2), 141-160.
- Yalçın, (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yaman, Z.B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yao, X., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2004). Job Embeddedness: Current research and future directions. In R. Griffeth & P. Hom (Eds.), *understanding employee retention and turnover* Greenwich, CT: Information Age. pp. 153-187.
- Yaşa, R. (2018). *Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaykırın, Z. (2020). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yıldız, K. (2018). The relationship between teachers job embeddedness and vocational belonging perceptions. *Universal Journal of Educational Research* 6(7), 1454-1466, 10.13189/ujer.2018.060706
- Yıldız, M. S. (2013). Spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(3), 317-324.
- Yılmaz, Y.R. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi. işe bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkinin analizi. teknisyenlere yönelik bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-224.
- Zengin, A. A. (2018). *Algılanan liderlik stiline iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: x ve y kuşakları arası karşılaştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L., & Liu, Y. (2012). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 780–788.
- Zorlu, Ö. (2016). İşe Gömülmüslük. P. Kanten ve S. Kanten (Editörler). *Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüz içinde*. Ankara: Nobel Yayıncılık. pp. 165-197.

Ek1 Veri Toplama Formu

Değerli Öğretmenim,

Bu çalışma İnönü Üniversitesinde yürütülmekte olan “Öğretmenlerin İş yaşam kalitesi, Örgütsel özdeşleşme ve İşe gömülmüslük düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi” konulu doktora tezi kapsamında sizden bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Elinizdeki veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel, ikinci bölümde ise araştırmanın amacı doğrultusunda bilgi almayı amaçlayan sorular yer almaktadır. Sizden istenen, her bir maddeyi dikkatlice okuyarak o maddeyle ilişkin katılma derecenizi karşılayan seçeneği işaretlemenizdir.

Bu veri toplama aracı ile toplanacak olan veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. İsim belirtmenize gerek yoktur.

Kıymetli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim..

Kıymetli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Erdal YILDIZ

İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetim Bilim Dalı

Doktora Öğrencisi ve Matematik Öğretmeni

1. Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Medeni Durumunuz ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Diğer
3. Görev yaptığınız okul kademesi: ☐ Okulöncesi ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise
4. Görev Yaptığınız Yerleşim Yeri: ☐ Köy ☐ Kasaba ☐ İlçe ☐ İl Merkezi
5. Branşınız(Lütfen Belirtiniz)
6. Öğrenim Durumunuz: ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
7. Meslekteki Toplam Süreniz : (Lütfen Belirtiniz)

İşe Gömülmüşlük Ölçeği (Öğretmenler İçin)

Madde No	Açıklama: Aşağıdaki her bir ifadeyi okuyarak lütfen sizin için en uygun olanı işaretleyiniz.	Sıklık Derecesi				
		Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orta düzeyde Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Kişilik özelliklerim öğretmenlik mesleği için uygundur.	1	2	3	4	5
2	Beceri ve yeteneklerimi eğitim- öğretim süreci için en iyi şekilde kullanırım.	1	2	3	4	5
3	Öğretmenlik yaparken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5
4	Öğretmenlik mesleğini yaparken zihnim daha kıvrak ve aktiftir.	1	2	3	4	5
5	Yaşam tarzım öğretmenlik mesleği için uygundur.	1	2	3	4	5
6	Hedeflerime öğretmenlik mesleği ile ulaşabilirim.	1	2	3	4	5
7	Öğretmenlik mesleği yeni şeyler öğrenme ve kendimi geliştirme imkanı sağlar.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenlik yaparken kendimi çok mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	Meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
10	Öğrencilerim ile ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
11	Velilerim ile ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
12	Okula yeni gelen meslektaşlarıma oryantasyon sürecinde yardımcı olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
13	Okuldaki tüm paydaşlarla iletişim içerisinde olmak beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
14	Öğretmenlikten ayrılırsam daha çok para kazanabileceğim bir iş bulamam.	1	2	3	4	5
15	Öğretmenlikten ayrılırsam daha prestijli bir iş bulamam.	1	2	3	4	5
16	Öğretmenlikten ayrılırsam kendimi daha özgür hissedebileceğim bir iş bulamam.	1	2	3	4	5
17	Yaşadığım yer bir çok faaliyet (gezi, spor,sanat vb) yapmama olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
18	Yaşadığım yeri birçok açıdan severim.	1	2	3	4	5
19	Yaşadığım yer, eşim ve ailem için uygun bir yerdir.	1	2	3	4	5
20	Yaşadığım yerden ayrılırsam, burayı birçok açıdan özlerim.	1	2	3	4	5
21	Öğretmenlikten ayrılısam bile yaşadığım yerde yaşamaya devam ederim.	1	2	3	4	5

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Madde No	Açıklama: Aşağıdaki her bir ifadeyi okuyarak lütfen sizin için en uygun olanı işaretleyiniz.	Sıklık Derecesi				
		Hiç Bir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Başka biri çalıştığım okulu eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm	1	2	3	4	5
2	Diğer insanların çalıştığım okul hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım okul hakkında konuştuğumda, “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım okulun başarısı benim başarımdır	1	2	3	4	5
5	Birisi çalıştığım okulu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
6	Medyada çalıştığım okulla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	1	2	3	4	5

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Madde No	Açıklama: Aşağıdaki her bir ifadeyi okuyarak lütfen sizin için en uygun olanı işaretleyiniz.	Sıklık Derecesi				
		Hiç Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta düzeyde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır	1	2	3	4	5
2	Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3	Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.	1	2	3	4	5
4	Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	1	2	3	4	5
6	Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim	1	2	3	4	5
8	Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.	1	2	3	4	5
9	Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
11	Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.	1	2	3	4	5
13	Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar..	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	1	2	3	4	5
15	Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	1	2	3	4	5
16	Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	1	2	3	4	5
17	İşlerim genellikle yolunda gider.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.	1	2	3	4	5
19	Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.	1	2	3	4	5
20	Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum	1	2	3	4	5
21	Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum	1	2	3	4	5
22	Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir. Bu okulda velilerin görüşleri dikkate alınmaktadır.	1	2	3	4	5
23	Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim	1	2	3	4	5

EK 2 İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Etik Kurulu Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 27/10/2022-E.241252

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE ETİK KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu		
Oturum Tarihi : 26/10/2022	Oturum Sayısı : 20	Karar Sayısı : 2022/20-13
Etik Açından Uygun		
Çalışma Adı	ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ	
Araştırmacılar	Doktora Öğrencisi ERDAL YILDIZ (Yürütücü) Doç.Dr. ALİ KIŞ (Danışman)	
Başkan Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet ÜSTÜNER Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet GÜNGÖR Kurul Üyesi Prof.Dr. Süleyman ÇALDAK Kurul Üyesi Prof.Dr. Nesrin SİS Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet ÖNAL Kurul Üyesi Prof.Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Kurul Üyesi Prof.Dr. Yusuf BATAR Sekreter Hatice CİHAN		

E-İmzalıdır.
Etik Kurul Başkanı
Mehmet ÜSTÜNER

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak doğrulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BSA6J3ZJPL&eS=241252> adresinden yapılabilir.

EK 3 Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 07/12/2022-257502



T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-50235129-605.01--257502
Konu : Araştırma İzni (Erdal YILDIZ)

07/12/2022

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 05/12/2022 tarihli ve E-92255297-605.01-65018291 sayılı yazı,

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora öğrencisi Erdal YILDIZ'ın, "Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Özdeşleşme ve İşe Gömülmüşlük Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına ilişkin Sivas Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğünün ilgi yazısı ekte sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Nusret AKPOLAT
Rektör Yardımcısı

Ek:Yazı ve ekleri.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSVN47NNLV Pin Kodu :65692

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BSVN47NNLV&eS=257502>

Adres: İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Öğrenci Merkezi
Telefon:04223773090 Faks:04223410053
e-Posta:ogrenci@inonu.edu.tr Web:http://www.inonu.edu.tr/ogrencidb
Kep Adresi:inonuuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi için: Nuray KOMI
Unvanı: Memur
Tel No: 4223773059



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 3 Devam

Evrak Tarih ve Sayısı: 06/12/2022-E.66101



T.C.
S VAS VAL L
I Millî E itim Müdürlü ü

Sayı : E-92255297-605.01-65018291
Konu : Ara tırma zni (Erdal YILDIZ)

05.12.2022

DA ITIM YERLER NE

İgi : a) nönü Üniversitesi Rektörlü ünün (Ö renci leri Daire Ba kanlı ı) 30.11.2022 tarihli ve E-50235129-300-254296 sayılı yazısı.

b) Valilik Makamının 02.12.2022 tarihli ve E-92255297-605.01-64937440 sayılı onayı.

c) Millî E itim Bakanlı ının (Yenilik ve E itim Teknolojileri Genel Müdürlü ü) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no'lu genelgesi.

nönü Üniversitesi E itim Bilimleri Enstitüsü E itim Bilimleri Ana Bilim Dalı E itim Yönetimi Bilim Dalı doktora ö rencisi Erdal YILDIZ'ın, "Ö retmenlerin Ya am Kalitesi, Örgütsel Özde le me ve e Gömülmü lük Düzeyleri Arasındaki li kinin ncelenmesi" konulu tez çalı ması kapsamında, onaylı bir örne i müdürlü ümüzde muhafaza edilen veri toplama araçlarının, gönüllülük esas olmak kaydıyla ilimiz merkezinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde uygulanması valilik makamının ilgi (b) onayı ile uygun görülmü olup onay örne i yazımız ekinde gönderilmi tir.

Söz konusu ara tırma çalı masının bitiminde, ara tırma yapan ki i tarafından sonuç raporunun bir örne inin CD ortamında müdürlü ümüze gönderilmesi hususunda;

Gere ini bilgilerinize arz ve rica ederim.

Ergüven ASLAN
Millî E itim Müdürü

Ek:

1- İgi (b) Onay Örne i (1 Sayfa)

2-Veri Toplama Araçları (5 sayfa)

Da itım:

Gere i:

-Malatya nönü Üniversitesi Rektörlü üne
(Ö renci leri Daire Ba kanlı ı)

Bilgi:

-Mrk. lkokul, Ortaokul, Lise Müd.

Adres : Muhsin Yazıcıo lu Bulvarı No:17 S VAS

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Do rulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (346) 280 58 00

Bilgi için: L.DEN Z

E-Posta: arge58@meb.gov.tr; istatistik58@meb.gov.tr