



**T.C.
RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ**

**YÖNETİCİLERDE İŞE TUTKUNLUK İLE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Kenan AKTÜRK

**Danışman
Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK**

**RİZE
2024**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında, Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK danışmanlığında, Kenan AKTÜRK tarafından hazırlanan *Yöneticilerde İşe Tutkunluk ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* adlı bu tez çalışması, 01/07/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Ünvanı, Adı SOYADI

İmza

Başkan

:

Doç. Dr. İsmail KARSANTIK

Üye

:

Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK

Üye

:

Dr. Öğr. Üyesi Melike GÜNBEY

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Yöneticilerde işe Tutkunluk ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

01/07/2024

Kenan AKTÜRK

ÖN SÖZ

Yüksek lisans öğrenimim boyunca yol gösterici olan, tez yazım sürecinde olumlu tavrıyla ve cesaret verici sözleriyle yardımını daima yanımda hissettiğim değerli hocam Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK'e çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimimde derslerini ilgiyle takip ettiğim Prof. Dr. Cem TUNA, Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Hayri KUĞUOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ ve Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR hocalarıma katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

Yaptığı güzel çalışmalarla, gecesi ve gündüzüyle yeni nesillerin yetişmesi için tutkuyla çalışan, ‘‘Çaykara Modeli’’ eğitim anlayışı ile bir çok gencin geleceğinin şekillenmesine katkıda bulunan, bizlerin de eğitimin anlamlı bir neferi olmamıza vesile olan tez konumu belirlerken ilham aldığım Çaykara İlçe Milli Eğitim Müdürü Ahmet ÇAMURALI'ye, veri toplama sürecinde katkılarından dolayı Of İlçe Milli Eğitim Müdürü İdris KABAHASANOĞLU'na ve Çarşıbaşı eski İlçe Milli Eğitim Müdürü Ertan USTA'ya katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tez savunma sınavında jüri üyeliği yapan Doç. Dr. İsmail KARSANTIK ve Dr. Öğr. Üyesi Melike GÜNBEY'e tezin daha nitelikli olması yönündeki değerli görüşleri ve katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Kenan AKTÜRK
TRABZON/2024

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
ÖZET	VII
ABSTRACT.....	VIII
KISALTMALAR.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	9
1.1. İşe Tutkunluk	9
1.1.1. İşe Tutkunluk Kavramının Tanımı	9
1.1.2. İşe Tutkunluğa Yakın Kavramlar	10
1.1.3. İşe Tutkunluk Kavramının Gelişimi.....	11
1.1.4. İşe Tutkunluk Kavramına Yönelik Yaklaşımlar	12
1.1.4.1. İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı	13
1.1.4.2. Tükenmişliğin Karşıtı Yaklaşımı.....	13
1.1.4.3. Tatmin Bağlılık Yaklaşımı	13
1.1.4.4. Çok Boyutlu Yaklaşım	14
1.1.5. İşe Tutkunluğun Boyutları.....	14
1.1.5.1. Dinçlik	15
1.1.5.2. Adanmışlık.....	15
1.1.5.3. Yoğunlaşma	16
1.1.6. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler.....	17
1.1.6.1. Yapılan İşin Özellikleri	18
1.1.6.2. Ödüllendirme ve Geri Bildirim.....	18
1.1.6.3. Örgütsel Adalet.....	18
1.1.6.4. Bireysel Özellikler	19
1.1.7. İşe Tutkunlukla İlişkilendirilen Kavramlar	20
1.1.8. İşe Tutkunlukla İlgili Yapılan Çalışmalar	21
1.2. Örgütsel Özdeşleşme.....	23

1.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı	23
1.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	26
1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler.....	27
1.2.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	28
1.3. Psikolojik Dayanıklılık	30
1.3.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramının Tanımı	30
1.3.2. Psikolojik Dayanıklılık Boyutları.....	31
1.3.3. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Temel Faktörler	32
1.3.3.1. Risk Faktörleri	32
1.3.3.2. Koruyucu Faktörler.....	33
1.3.4. Psikolojik Dayanıklı Bireylerin Özellikleri.....	34
1.4. İşe Tutkunluk, Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki	35
2. YÖNTEM	39
2.1. Araştırmanın Deseni.....	39
2.2. Evren ve Örneklem	39
2.3. Veri Toplama Araçları	40
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu (KBF).....	40
2.3.2. İşe Tutkunluk Ölçeği (İTÖ).....	40
2.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ).....	41
2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ)	41
2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	42
3. BULGULAR.....	44
3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler.....	44
3.2. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeyleri ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	46
3.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılığın İşe Tutkunluğu Yordama Düzeyinin İncelenmesi.....	47
3.4. Demografik Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerine Etkisi	48
3.4.1. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	49

3.4.2. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	49
3.4.3. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi.....	50
3.4.4. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Yaptıkları Öğretim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi	51
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	52
4.1. İşe Tutkunluğun Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık ile İlişisine Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	52
4.2. İşe Tutkunluk Kavramına İlişkin Sonuç ve Tartışma	54
4.3. Öneriler	57
KAYNAKÇA.....	59
EKLER.....	69
ETİK KURUL KARARI	76

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi
Danışmanı : Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK
Hazırlayan : Kenan AKTÜRK
Yıl : 2024
Sayfa Sayısı : 76

ÖZET

YÖNETİCİLERDE İŞE TUTKUNLUK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma örneklemini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Trabzon'da bulunan resmi okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 309 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, İşe Tutkunluk Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonuçları, işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe tutkunluk ile psikolojik dayanıklılık arasında zayıf derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Okul yöneticilerinin işe tutkunlukları cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir. Müdürler, müdür yardımcılara kıyasla daha fazla işe tutkunluk göstermektedirler. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görev yaptığı öğretim kademesi işe tutkunluk düzeylerini değiştirmemektedir. Ancak, işe tutkunluk düzeylerinin görev süresine bağlı olarak değiştiği görülmektedir. LSD testi sonuçlarına göre, 11 yıl ve üzeri süreyle çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri, 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan yöneticilerinkinden daha yüksektir.

Okul yöneticilerine sürekli eğitim ve kişisel gelişim fırsatları sunularak, işlerine daha fazla tutkunluk göstermelerine olanak sağlanabilir. Stresi azaltmaya, iş tutkusunu ve motivasyonu yükseltmeye yardımcı olarak, sağlıklı ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: İşe Tutkunluk, Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Dayanıklılık, Okul Yöneticisi

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Department : Educational Sciences

Thesis Type : Master's Thesis

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK

Author : Kenan AKTÜRK

Year : 2024

Pages : 76

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB ATTENTION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN MANAGERS

The purpose of this study is to examine the relationship between school administrators' levels of work engagement, organizational identification and psychological resilience. Relational screening model was used in the research. The population consists of 309 school administrators working in public preschool, primary school, secondary school and high school levels in Trabzon in the 2022-2023 academic year. Demographic Information Form, Work Engagement Scale, Organizational Identification Scale and Psychological Resilience Scale for Adults were used as data collection tools. The data obtained from the research were analyzed using the SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences) package program.

The results show that there is a significant relationship between work engagement, organizational identification and psychological resilience. A moderately positive and significant relationship was found between work engagement and organizational identification. A weakly positive and significant relationship was found between work engagement and psychological resilience. It has been observed that organizational identification and psychological resilience significantly predict work engagement. School administrators' work engagement does not show a statistically significant difference in terms of their gender. Managers show more passion for their work than assistant managers. The school administrators education does not change their level of work engagement. However, it appears that work engagement levels vary depending on tenure. According to the LSD test results, the job engagement levels of school administrators who have been working for 11 years or more are higher than those of managers who have been working for 0-5 years and 6-10 years.

By providing continuous training and personal development opportunities to school administrators, they can be enabled to show more commitment to their jobs. By helping to reduce stress and increase work passion and motivation, a healthy and supportive work environment can be provided.

Keywords: Work Engagement, Organizational Identification, Psychological Resilience, School Administrator

KISALTMALAR

Akt.	:	Aktaran
Ark.	:	Arkadaşları
İTÖ	:	İşe Tutkunluk Ölçeği
KBF	:	Kişisel Bilgi Formu
LSD	:	Least Significant Difference (Çoklu Karşılaştırma Testi)
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖÖÖ	:	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği
PDÖ	:	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
vb.	:	Ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi
vd.	:	Ve devamı; ve diğerleri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	44
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Ortalaması	44
Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı	45
Tablo 4. Katılımcıların Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı	45
Tablo 5. Katılımcıların Kurumdaki Görevine Göre Dağılımı.....	45
Tablo 6. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı	46
Tablo 7. Katılımcıların Çalıştığı Öğretim Kademesine Göre Dağılımı	46
Tablo 8. İşe Tutkunluk ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki	47
Tablo 9. İşe Tutkunluğun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	48
Tablo 10. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız t-testi Sonuçları	49
Tablo 11. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız t-testi Sonuçları	50
Tablo 12. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA testi Sonuçları	50
Tablo 13. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Görev Yaptıkları Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA testi Sonuçları.....	51

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi, varsayımları, kapsamı, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan önemli kavramların tanımları yer almaktadır.

Araştırmanın Problem Durumu

Günümüzde örgütlerin ayakta kalabilmesi çağın koşullarına göre kendini yenileyebilmesi, işine sadık, liyakatli, özellikle işini hevesle yapan ve işine tutkuyla bağlı yöneticilere sahip olmalarıyla ilişkilendirilebilir. İşe tutkunluk; çalışanın iş sürecinde enerji dolu olması, işini keyifle yapması ve işten ayrılmakta zorlanması gibi olumlu ruh hallerini içeren hem bireylere psikolojik destek sağlayan hem de kurumların çalışan verimliliğini artıran bir kavramdır (Kaplanseren ve Örüçü, 2018).

İşe tutkunluk kavramı, çalışanların işlerine duygusal olarak bağlı olmalarını, işleriyle ilgili bilişsel olarak meşgul olmalarını ve işlerine karşı belirli davranışlar sergilemelerini içeren bir olgudur (Zigarmi vd., 2009). Zigarmi ve diğerleri (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre, işe duygusal olarak bağlılık, kişinin işine olan derin bağlılığını ifade eder; bu, kendini işe verme, işten memnuniyet, iş yapma isteği ve olumlu duygusal durumlar gibi unsurları içerir. Bilişsel boyutta, kişinin işini değerlendirme şekli ve işin kişisel ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığına dair düşünceleri ön plandadır. Bu bağlamda, işin bilişsel boyutu, işin kişisel tatmin ve gereksinimleri ne kadar karşıladığına dair bir değerlendirme içerir. Davranışsal boyut ise, kişinin işe yönelik davranışlarını ve eylemlerini içerir; bu, işe istekli bir şekilde katılma, işten memnuniyet, üretkenlik, olumlu sosyal etkileşimler ve proaktif davranışlar gibi unsurları içerir. İşe tutkunluğun temel bileşenleri, canlılık olarak adlandırılan fiziksel enerji, bağlılık olarak ifade edilen duygusal katılım ve konsantrasyon olarak bilinen zihinsel odaklanma arasında ortak bir noktaya sahiptir (Albrecht vd., 2015).

İşe tutkunluk, bir kişinin işine duyduğu derin sevgi, ilgi ve bağlılığı ifade eder. İşe tutkunluk hem bireye hem de örgüte birçok fayda sağlar. Bu fayda bireysel ve örgütsel ölçekte kıyaslandığında örgütsele düşen payın bireysele düşen paydan daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum ise örgütsel performansı artırır. İşe tutkun olan

kişiler, işlerine adanmışlıkları ve tutkuları sayesinde, yaratıcılıklarını artırır, daha iyi performans gösterirler ve genellikle daha iyi sonuçlar elde ederler. Ayrıca, işe tutkunluk, işlerinde daha fazla zaman ve enerji harcamalarına neden olabilir. Ancak bu onlar için daha fazla mutluluk ve tatmin sağlar. Örgüt içerisinde huzurlu iş ortamı önemlidir. Çalışanlar kendilerini desteklenmiş hissettiklerinde buna yüksek düzeyde iş tutkunluğu ile karşılık verdikleri yapılan çalışmalarla gözlemlenmiştir (Amor, Vazquez & Faina, 2020).

İşlerine tutkulu olan çalışanlar, işleri dışında da aktif bir sosyal yaşam sürdürmeye önem verirler (Bakker vd., 2007). İşlerine tutkuyla bağlı çalışanlar, iş yaşamları dışındaki sosyal hayatlarını ihmal etmezler; tam tersine, sosyal etkileşimlere zaman ayırır, hobilerle ilgilenir ve gönüllü faaliyetlerde bulunurlar (Schaufeli vd., 2008). Bu durum, işle ilgili tutkularının yanı sıra dengeli bir yaşam sürdürme isteğini de yansıtabilir. İş dışındaki etkinliklere katılım, çalışanların streslerini azaltırken sosyal ilişkilerini güçlendirebilir ve genel refahlarını artırdığı düşünülebilir. Böylelikle, işe tutkulu olmanın etkileri yalnızca iş performansı ile sınırlı kalmayabilir; aynı zamanda kişinin iş dışındaki yaşam kalitesini de olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılabilir.

İşe olan tutku, bir kuruluş için olumlu sonuçlar doğurabilecek önemli bir faktördür. Aslında, işe olan bu tutku, bir örgütün temel itici gücüdür. İşe tutkunluk üzerine yapılan araştırmalar; yüksek iş memnuniyeti, örgütsel sorumluluk duygusunun yüksek olması, sağlıklı bir durumun iyileşmesi, yüksek performans, çeşitli rol davranışlarının artması, devamsızlık oranlarının düşmesi, kişisel girişimlerin artması, öğrenme motivasyonunun yüksek olması ve önleyici önlemlerin alınması gibi sonuçların iş tutkunluğunun yüksek olduğu bireylerde ortaya çıktığını göstermektedir (Schaufeli & Salanova, 2007).

İşe tutkunluk düzeyi, bir kişinin işine karşı duyduğu tutku ve bağlılığı ifade eder. Bu, bir kişinin işe olan ilgisi, motivasyonu ve işteki performansı ile doğrudan ilişkilidir. İşe tutkun olan bir kişi, işinde başarılı olmak için çaba harcar ve işine yatırım yapar. İşe tutkunluk, birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. İş ortamında sunulan öğrenme fırsatları, çalışanların yeteneklerini geliştirme ve yeni beceriler kazanma fırsatları sağlar. Aynı şekilde, işlerinde ne kadar özerklikleri olduğu da önemlidir; çünkü bireylerin kendi işlerini yönetme yeteneğine sahip olmaları, işlerine

duydukları tutkuyu artırabilir. Performans geri bildirimi, çalışanların işlerini nasıl yaptıkları konusunda gerçekçi bir değerlendirme olarak motivasyonlarını artırabilir. Ayrıca, karar alma süreçlerine katılım da önemlidir çünkü çalışanların bu süreçte söz sahibi olmaları, işlerine duydukları bağlılığı ve tutkuyu artırabilir (Bakker vd., 2010). Ayrıca, işten eve döndüğünde huzurlu bir şekilde dinlenme ve işe yeniden odaklanma ya da zaman baskısı, artan iş yükü gibi iş taleplerinden etkilenme gibi faktörler de işe tutkunluğu etkiler (Sonnentag, 2003).

Çalışanların işe tutkun olmaları, kurumlarında kendilerini daha fazla motive hissetmelerine ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olabilir. Aynı şekilde, örgütsel özdeşleşme de çalışanların kurumla bütünleşmesine ve onun hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine yardımcı olabilir. Bu da çalışanların daha fazla tatmin ve işlerinde mutluluk hissetmelerini sağlayabilir. Örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın kendini örgütüne ait hissetmesi ve örgütün amaçlarına ve değerlerine bağlılık duymasıdır. Bu, çalışanın kurumun hedeflerine, kültürüne, amaçlarına ve iş süreçlerine uyum sağlama yeteneği ile ilişkilidir.

Özdeşleşme, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırabilir ve dolayısıyla örgütün performansının artmasına yol açar. Özdeşleşme, çalışanların örgütleri için daha fazla çaba sarf etmelerine, işlerini daha iyi yapmalarına, daha uzun süre çalışmalarına ve örgütleri hakkında daha olumlu konuşmalarına neden olabilir. Çalışanlar, kurumsal kimlikleriyle bütünleşerek, örgüt adına yaptıkları her faaliyeti kendi kişisel katkıları olarak görebilirler. Bunun sonucunda, kuruluşun hedefleri bireyin hedefleriyle örtüşür ve onların önceliklerinden biri haline gelir. Özellikle kuruma güçlü bir bağlılık duyan çalışanlar, bu ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi için her zaman daha fazla çaba göstermeye motive olurlar. Bu bağlamda, onların kişisel tatmin ve başarıları, kurumun başarısıyla doğrudan ilişkilendirilir. Bu nedenle, çalışanların örgüte duydukları bağlılık hem bireylerin hem de kurumun uzun vadeli başarısı için kritik bir öneme sahiptir (Edward, 2005).

Bir çalışanın örgütsel özdeşleşmesi, çalışanın kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uyum ve tutarlılığı gösterir. Bu nedenle, bir örgütün kültürü ve değerleri çalışanlarının özdeşleşmesi için önemlidir. Örgütsel özdeşleşme, aynı zamanda, iş tatmini, motivasyon, iş performansı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi pek çok farklı faktörle de ilişkilendirilmiştir.

Araştırmalar, örgütsel özdeşleşmenin bir dizi önemli örgütsel davranış değişkeniyle güçlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu değişkenler arasında; örgütsel performans (Carmeli vd., 2007), kişi-örgüt uyumu, örgütsel güven (Ertürk, 2010), örgütsel bağlılık (Gautam vd., 2004), örgütsel destek, örgütsel performans (Carmeli vd., 2007), psikolojik dayanıklılık (Bitmiş vd., 2014), yönetici etik davranışı (Sökmen vd., 2015), iş tatmini (Sökmen ve Bıyık, 2016), gibi örgütsel davranış değişkenleri bulunmaktadır.

İşe tutkun olan kişiler genellikle daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahiptirler ve psikolojik dayanıklılık seviyeleri de yüksek olabilir. Bu nedenle, işe tutkun olan bir çalışanın işyerine bağlılığı artar ve stresli iş koşullarına karşı daha dayanıklı hale gelir. Psikolojik dayanıklılık stresli, zorlayıcı ve zorlu koşullar altında çalışanların bireysel olarak zorluklarla başa çıkma kabiliyetlerini ifade eder. Maddi ve diğerleri (2006) psikolojik dayanıklılığı çevresel zorluklarla başa çıkma ve kişinin sağlığı, performansı ve zihinsel durumunu iyileştirme süreci olarak tanımlar. Bu kavram, bireyin hayatındaki stres kaynaklarına rağmen sağlığını ve refahını koruyabilme yeteneği üzerine odaklanır. Psikolojik dayanıklılık sadece stresli durumlarla başa çıkmakla kalmaz, aynı zamanda bu durumlardan güç ve ders çıkarmak için içsel kaynakları kullanma yeteneğini de içerir. Bu içsel kaynaklar arasında esneklik, direnç, değişime uyum sağlama, zorluklara karşı uyumlu tepkiler verme ve psikolojik baskılara karşı sağlıklı bir şekilde davranma becerisi bulunur (Keleş, 2011). Bu da psikolojik dayanıklılığın, bireyin zorluklarla dolu yaşamda kendini korumasını ve geliştirmesini sağlayan önemli bir kavram olduğunun göstergesidir.

Psikolojik dayanıklılık, zorluklarla karşılaştığımızda duygusal olarak sağlam kalabilme yeteneğidir. Bu yetenek, stresli veya travmatik olaylar karşısında dirençli olmayı ve hatta bu deneyimlerden büyümeyi mümkün kılar. Yüksek psikolojik düzeeye sahip bireyler, stresin getirdiği zorlukları sadece bir engel olarak değil, aynı zamanda önemli bir fırsat olarak da görebilirler. Onlar için stresli durumlar sadece hayatlarının bir parçası olarak değil, aynı zamanda kişisel gelişimleri için birer araç haline gelir. Bu bireyler, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmak için içsel kaynaklarını harekete geçirirler ve bu süreçte kendilerini daha da güçlendirirler. Williams (2001) tarafından yapılan araştırmaya göre yüksek psikolojik düzeeye sahip olanlar, stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkma eğilimindedir ve bu durumlar onların kişisel

gelişimlerine olumlu katkılar sağlar. Bu durumda, stresin bu bireyler için bir gelişim fırsatı olarak algılanması, onların hayatlarında daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerine ve daha sağlıklı bir şekilde büyümelerine yardımcı olabilir.

Psikolojik dayanıklılık, bir çalışanın işinde daha başarılı olmasına ve iş yerindeki olumsuz durumlarla daha iyi başa çıkmasına yardımcı olabilir. Çalışanlar, stresli durumlarda daha az kaygı hissederler ve daha hızlı toparlanırlar. Böylece iş yerindeki performanslarını koruyabilirler ve olumsuz durumlardan daha hızlı kurtulabilirler. Psikolojik dayanıklılığın faydaları arasında, daha iyi bir duygusal dengeli olma, daha iyi bir stres yönetimi, daha iyi bir iş performansı, daha iyi bir fiziksel sağlık, daha iyi ilişkiler ve daha yüksek yaşam tatmini yer alır. Psikolojik dayanıklılığın hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı olumlu yönde etkilediği ve aynı zamanda stresin negatif etkilerini azalttığı da belirlenmiştir (Kobasa, 1982).

İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık kavramları örgütteki çalışanların motivasyon, bağlılık ve performansını etkileyen önemli faktörlerdir. Çalışanların işe tutkun olmaları, örgütlerinde kendilerini daha fazla motive hissetmelerine ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olabilir. Aynı şekilde, örgütsel özdeşleşme de çalışanların örgütle bütünleşmesine ve onun hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine olanak sağlayabilir. Bu da çalışanların daha fazla tatmin ve mutluluk hissetmelerini sağlayabilir. Bu noktada, psikolojik dayanıklılık da önem kazanmaktadır. Çünkü çalışanların stresli ve zorlu iş koşullarında dayanıklılık göstermeleri, örgütün başarısı açısından son derece önemlidir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, stresli durumlarda daha az etkilenirler ve daha iyi performans gösterebilirler. İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Örgütler, çalışanların bu özelliklerini teşvik etmek için uygun ortamlar yaratarak; çalışanların daha mutlu, tatminli ve verimli olmalarını sağlayabilirler. Literatürde yapılan araştırmalar, ilgili değişkenleri içeren bir modelin henüz oluşturulmamış olmasını ve eğitim alanında böyle bir çalışmanın eksikliğini ortaya çıkarmıştır. Bu durum bu konuda araştırma yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmanın problem cümlesi “okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı, okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Okul yöneticilerin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Okul yöneticilerin işe tutkunluk düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık işe tutkunluğu anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
4. Yöneticilerin işe tutkunluk düzeyleri; cinsiyet, görev türü, kıdem ve görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

İşe tutkun olan insanlar, işlerinde sürekli olarak kendilerini geliştirme konusunda istekli olurlar ve bu da onların kariyerlerinde daha hızlı ilerlemelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, işe tutkun olan insanlar, işlerinde daha uzun süre kalma eğilimindedirler. Çünkü işlerini sevdikleri için işlerinden ayrılmak istemezler. İşe tutkulu olan insanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterirler, daha yüksek performans gösterirler ve işlerini daha iyi yapma konusunda daha çok çaba harcarlar. İşlerine karşı sürekli olarak gelişme ve ilerleme arzusu içindedirler ve genellikle yeniliklere açıktırlar. İşlerine olan tutkuları, onları başarıya götüren güçlü bir itici güç haline getirir.

Bireyin işe olan tutkusunun geliştirilmesi ve sağlıklı bir iş ilişkisinin kurulması için, iş ile birey arasında uyumun sağlanması son derece önemlidir. Bu uyumu sağlamak için bir dizi faktör önemlidir: Bireyin iş yükünün sürdürülebilir olması, kararlara katılma ve kontrol duygusunun sağlanması, işteki performansın etkili bir şekilde tanınması ve ödüllendirilmesi, çalışanların birlikte çalıştıkları ekibe aidiyet duygusu hissetmeleri, iş yerinde adalet ve eşitlik ilkelerinin uygulanması ve son olarak, bireylerin işlerinin anlamlı ve değerli olduğunu hissetmeleri gerekmektedir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Okullarda yöneticilerin işe tutkunluklarının sağlanabilmesinde kendilerini okulun bir parçası olarak görebilmesinin, işiyle

bütünleşmesinin etkisi büyüktür. Yöneticilerin işe tutkunlukları onların performanslarına doğrudan etki edebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin işe tutkunluklarına etki eden faktörleri belirlemek önem arz etmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin işe tutkunluklarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesinin, işe tutkunlukları ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinin faydalı olabileceği ve alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın başlıca varsayımları şunlardır:

- Araştırmanın örneklemini evreni temsil etmektedir.
- Katılımcıların uygulanan ölçeklere içtenlikle ve doğru yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

- Araştırma, Trabzon il merkezi ve ilçelerinde bulunan MEB'e bağlı resmi okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademelerindeki okullarda görev yapan okul yöneticilerin işe tutkunlukları ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu", "İşe Tutkunluk Ölçeği", "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" nin uygulanması ve elde edilen verilerin analiz edilmesi sürecini kapsamaktadır.
- Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Trabzon ili sınırları içinde MEB'e bağlı resmi okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademelerindeki okullar ve bu okullarda görev yapan okul yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır.
- Araştırma; Kişisel Bilgi Formu, İşe tutkunluk, Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık ölçeklerinde yer alan sorularla sınırlıdır.

Araştırmaya Ait Tanımlar

İşe Tutkunluk: Kişinin, işle ve diğer bireylerle bağlantısını ayarlayan; fiziksel, duygusal ve zihinsel varlığını belirten; aktif ve bütün performansını etkileyen bir durumdur (Kahn, 1990).

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın kendi amaç ve hedeflerini kurumun amaç ve hedefleriyle uyumlu hale getirerek, kendini kurumun

veya ekibin bir parçası, bir üyesi gibi hissettiği veya algıladığı durumdur (Sökmen vd., 2015).

Psikolojik Dayanıklılık: Risk altındaki bireylerin zorlu koşullarla başa çıkabilme yetenekleri, tüm zorluklara rağmen sağlam ve uyumlu bir şekilde devam etmeleridir (Masten, 2014).



1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde işe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık konularına ilişkin kuramsal çerçeveye yer verilmiştir.

1.1. İşe Tutkunluk

1.1.1. İşe Tutkunluk Kavramının Tanımı

İşe tutkunluk, bir kişinin işine karşı derin bir tutku ve güçlü bir bağlılık duyması durumunu ifade eder. Bu kavram, işi sadece bir geçim kaynağı olarak görmeyip ona duygusal bir bağlılık hissetmek ve iş yaparken içsel olarak motive olmakla ilişkilidir. İşe tutkun olan kişiler genellikle işlerine daha fazla zaman ayırır, daha yaratıcı ve verimli olabilirler ve işlerini başarıyla yapmak için daha fazla çaba harcarlar. Yabancı dilde “engagement” olarak ifade edilen işe tutkunluk kavramı, insan kaynakları alanında çalışan birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde yorumlanarak Türkçe'ye çevrilmiştir (Demir, 2009). Bal (2008) tarafından "işe gönülden adanma", Güneşer (2007) tarafından "işe angaje olma", Öner (2008) tarafından "işe kapılma", Dalay (2007) tarafından "işe cezbolma" ve Turgut (2011) tarafından "çalışmaya tutkunluk" olarak da ifade edilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Pozitif örgütsel davranışın bir parçası olan işe tutkunluk, esas olarak uzun vadeli bağlılık ve ilgiyi ifade eder. İşe tutkunluk, çalışanların işlerine olan tutkulu katılımını ve uzun vadeli bağlılığını yansıtır.

Tutkunluk, genellikle bir iş görenin işinde mükemmel bir performans sergileme ve verimliliğine inanma durumunu ifade eden bir kavramdır (Naudé & Rothmann, 2006). Başka bir açıklamaya göre işe tutkunluk sadece bir bireyin işine ne kadar adanmış veya bağlı olduğunu değil, aynı zamanda işiyle ilgili duyduğu derin tutkuyu da içerir. Bu tutku, sadece işin gerektirdiği görevleri yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda kişinin işiyle ilgili heyecanı, motivasyonu ve yaratıcılığı da kapsar. İşe tutkun biri, işini sadece bir görev olarak değil, aynı zamanda bir yaşam tarzı, bir amaç veya bir tutku olarak görür. Bu tutku, kişinin işini daha etkili bir şekilde yapmasına, sürekli olarak kendini geliştirmesine, yenilemesine ve işinden daha fazla tatmin ve mutluluk elde etmesine katkıda bulunur. Aslında, işini yaparken bireyin tamamen var

olduğu, kendisini işe ne kadar kattığı gibi faktörleri içerir (Özer vd., 2015). Bir kişinin seçtiği meslekle ilgili mutluluk veya heyecan gibi duyguları, işe olan tutkusunun bir göstergesi olarak kabul edilir. Bu tutku hem kuruma hem de işe karşı profesyonel ve bireysel bir bağlılık şeklinde ortaya çıkar (Schaufeli vd., 2002). İşe tutkunluğa literatürde genellikle "pozitif ve tatmin edici bir çalışma ruh halini" ifade eden bir tanım olarak sıkça atıfta bulunulur (Turgut, 2013).

Kahn'ın (1990) çalışmasına göre, işe tutku kavramı şu şekilde tanımlanmıştır: "Bir kişinin işle ve diğer insanlarla olan ilişkisini düzenleyen, zihinsel, fiziksel ve duygusal varlığını belirleyen, aktif ve tüm performansını etkileyen bir durum." Kahn'ın araştırması ayrıca, çalışanların kendilerini ifade etmelerinin mutluluklarına katkıda bulunduğuna da dikkat çekmektedir.

1.1.2. İşe Tutkunluğa Yakın Kavramlar

İşe tutkunluk kavramı, örgütsel psikolojide bulunan "iş tatmini", "örgütsel bağlılık", "akış" ve "işe bağlılık" kavramlarıyla ilişkilendirilse de bu kavramlardan farklı özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Ardıç vd., 2009).

İş tatmini, bireyin bir işte deneyim kazanması sonucunda işine karşı gelişen pozitif duygusal tepki olarak olarak tanımlanmaktadır. Bu tatminkarlık, bireyin işinden aldığı memnuniyet düzeyini ifade eder. Bir kişinin işinden hoşnut olup olmaması ve iş ortamında ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasıyla alakalıdır. Başka bir ifadeyle işe olan bağlılık; kişinin işe enerji harcama ve kendini işe adamada gösterdiği tutkuyla ilgiliyken, iş tatmini ise kişinin işinden aldığı hazın duygusal ifadesidir (Başoda, 2017).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütünün başarısı için gösterdiği ilgi ve işine karşı olan sadakatıyla alakalı bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma duyduğu bağlılık ve sadakati ifade eder. Örgütsel bağlılık, kurum kültürüne, değerlerine ve hedeflerine olan inanç ile bağlantılıdır. Örgütsel bağlılık ile işe tutkunluk arasında benzerlikler bulunmakla birlikte, bu kavramlar işe yönelik olumlu bir ilişki düzeyini içermektedir. Ancak işe tutkunlukta önemli olan işin kendisi iken, örgütsel bağlılıkta genellikle çalışılan kurumdur (Hallberg & Schaufeli, 2006).

Akış (flow), bireyin iş yaparken tamamen odaklanmış, zamanın nasıl geçtiğini fark etmediği, zihinsel olarak meşgul olduğu bir durumu ifade eder. Bu durumda, kişi

işiyi tamamen bütünleşmiş ve içsel bir uyum içinde hisseder. Akış, adeta bir zaman yolculuğu gibidir; kişi, yaptığı işin zorluklarına rağmen tamamen içine dalar ve sonunda işin bitmiş olmasına şaşırır. Bu kavram, işe tutkunluğa benzer bir şekilde, işin kendisiyle derin bağlantı içinde olduğunu gösterir. Akış, kişinin o anda yaptığı işten başka hiçbir şey düşünmeyecek kadar alakalı olmasıdır. Bu, bireyin mevcut görev veya aktiviteye odaklanma yeteneğini ve içsel motivasyonunu ifade eder. Ancak işe tutkunluk, genellikle sürekli ve devamlı olarak hissedilen psikolojik bir durumdur. Başoda (2017), işe tutkunluğun sadece belirli anlarda değil, genel olarak işe duyulan yoğun ve sürekli bir ilgiyi ifade ettiğini vurgular.

İşe tutkunluğa en yakın kavramlardan biri olan işe bağlılık, Kango'nun (1982) çalışmasında detaylıca ele alınmıştır. Bu kavram, çalışanın iş deneyimine yönelik derinlemesine bir bağlanmayı ifade eder. İşe bağlılık, çalışanın işin sunduğu tatmin edici yönler üzerine yaptığı zihinsel bir değerlendirmeyle belirlenir. Bu değerlendirme, işin getirdiği duygusal ve davranışsal etkileşimleri içerir (Oktuğ, 2014). İşe bağlılık sadece işin gerektirdiği görevlerin yerine getirilmesiyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda çalışanın işe duygusal olarak bağlı olmasını ve işe karşı olumlu bir tutum geliştirmesini içerir. İşe bağlılık kavramı, işe tutkunluğun bir yönü olarak düşünülebilir ancak işe tutkunluğun kapsamı daha geniştir. İşe tutkunluk enerji ve yeterlilik boyutlarını da içerirken (Maslach & Leiter, 2003), işe bağlılık daha çok işin duygusal ve psikolojik yönlerine odaklanır.

1.1.3. İşe Tutkunluk Kavramının Gelişimi

Literatürde yapılan araştırmalar, Goffman, Kahn, Maslach ve Leither gibi akademisyenlerin yaklaşımlarının işe tutkunluk kavramının temellerini oluşturduğunu göstermektedir. İlk olarak 1990 yılında işe tutkunluk kavramı William A. Kahn tarafından yapılan bir çalışmada gündeme gelmiştir. Kahn, işe tutkunluğun bireyin iş rolleri ile kişilik bütünleşmesi arasındaki ilişkiyi vurguladığı çalışmasında 1959 yılında Goffman'ın çalışmasının etkili olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla Goffman'ın rol benimseme ve rolden uzaklaşma kavramlarını tanımladığı çalışma işe tutkunluk kavramının temelini oluşturan çalışma olarak kabul edilmektedir. Kahn ayrıca, bireyin işini değerli görmesi, işin kendi imajına, kariyerine ve statüsüne zarar vermediğine inanması ve işi başarabilmek için gerekli kaynaklara sahip olması gerektiğini

vurgulamaktadır. Bu noktada, Kahn'ın çalışması, işe tutkunluğun kişinin işle olan derin bağının yanı sıra, işle bütünleşme ve işin kişisel kimlikle uyumu gibi kavramları da içerdiğini göstermektedir (Özkalp ve Meydan, 2015).

Kahn'ın işe tutkunlukla ilgili araştırmalarından sonra, literatürde oldukça sık rastlanan bir başka teorik yaklaşım, Maslach ve Leiter'e ait olan tükenmişlik sendromudur. Bu perspektife göre, işe duyulan tutku, tükenmişliğin olumlu bir karşıtı olarak kabul edilmiştir. Maslach ve Leiter'in (1997) savunduğu görüşe göre, işe tutkunluk ile tükenmişlik sendromu arasında tam ters bir ilişki vardır. Bu bakış açısına göre, bir iş görenin tükenmişlik düzeyini belirlemek, onun işe olan tutkusunu anlamak için yeterlidir. Yani düşük tükenmişlik seviyesi, yüksek işe tutkunluğunu işaret eder. Bu bakış açısı, tükenmişlik sendromunun üç alt boyutu olan işten yabancılaşma, bitkinlik ve düşük profesyonel yeterlilik seviyesi ile işe tutkunluk arasında tam bir zıtlık olduğunu öne sürer. Bu durumda, bir kişinin işe tutkunluğunu ölçmek için tükenmişlik düzeyini değerlendirmek yeterli olabilir (Çalışkan, 2014).

Mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalar esnasında Schaufeli ve Bakker (2003) işe tutkunluk kavramını, "enerji, adanma ve işe gömülme özelliklerini içeren işle ilgili olumlu ve tatminkâr bir zihinsel durum" olarak tanımlamışlardır. Uzun yıllar boyunca tükenmişlik üzerine çalışan araştırmacılar, giderek bu durumun aksine, tutkuya olan ilgiyi keşfetmeye başladılar (Maslach vd., 2001). Tükenmişlik durumunun aksine, işe tutkun olan bireylerin enerji seviyeleri yüksektir ve işin gerektirdiği beklentilere ve sorumluluklara kolaylıkla cevap verebilirler. Ancak tükenmişlik hissi yaşamamış bir kişinin işe tutkun olduğunu söylemek doğru değildir. Bu nedenle, bu iki kavramın bağımsız olarak ele alınmaması gerekmektedir (Schaufeli & Bakker, 2003).

1.1.4. İşe Tutkunluk Kavramına Yönelik Yaklaşımlar

Literatürde yapılan incelemelerde, işe tutkunluğun dört farklı yaklaşımla açıklandığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar şunlardır: (1) İhtiyaçları tatmin etme yaklaşımı, (2) Tükenmişliğin karşıtı yaklaşımı, (3) Tatmin bağıllık yaklaşımı ve (4) Çok boyutlu yaklaşım (Schaufeli, 2013).

1.1.4.1. İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı

İşe tutkunluk, bir iş veya kurumla olan ilişkisinde belirli duygusal gereksinimlerinin karşılanmasıyla ortaya çıkan, kişinin kendisi ve iş yeri arasında derin bir duygusal bağ kurduğu ve işe adanmışlıkla sonuçlanan güçlü bir oluşumdur (Christian vd., 2011; Truss vd., 2013). İş görenlerin işle ilgili ihtiyaçlarının karşılanmasıyla birlikte; işe duygusal, zihinsel ve psikolojik bir bağ geliştirmesi anlamına gelir. Bu tanıma göre işe tutkunluğun, gereksinimlerin ve motivasyonun işyeri ortamı ve sosyal organizasyon yapılarıyla etkileşimini içeren bir süreç olduğu söylenebilir. İşe tutkunluğu, bireyin zihinsel ve duygusal yapılarıyla işteki rolünün birleşimi sonucunda ortaya çıkar (Soane vd., 2012).

1.1.4.2. Tükenmişliğin Karşısı Yaklaşımı

Bu yaklaşımın temeli, iş kavramına dayanmaktadır (Schaufeli, 2002). İşe tutkunluğunu da içeren bir bakış açısıyla birlikte çalışma tükenmişliği; değerli, mantıklı ve yetenekleri doğru bir şekilde yönlendirerek başarıya ulaştırabilecek bir işi değersiz hale getirebilir. Bu bağlamda, enerji duygusal tükenmeye, bağlılık duyarsızlaşmaya ve yetkinlik kişisel başarı eksikliğine dönüşebilir. Söz konusu enerji, bağlılık ve yetkinlik, işe olan tutkuyu birleştiren unsurlardır. Tükenmişlik, işteki tutkunun kaybolması durumunda meydana gelir. Araştırmacılar, tükenmişliğin zıt kavramları olan enerji, bağlılık ve yetkinliği işe olan tutku olarak tanımlamaktadır. İş görenlerin, iş ve çalışma ortamıyla sürekli etkileşim içinde oldukları önemli unsurlara verdikleri olumlu bir tepki, duygusal enerji ve fiziksel gücün bir yansımasıdır.

1.1.4.3. Tatmin Bağlılık Yaklaşımı

Tatmin bağlılık yaklaşımı, özellikle kurumlarda çalışanların çalışma ortamına ve işlerine duydukları tatmin ve bağlılık düzeylerine odaklanan bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, kurumların çalışanlarının işleriyle ilgili duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlılıklarını artırarak, çalışanların daha mutlu, daha tatmin edici ve daha verimli bir iş ortamında çalışmalarını sağlamayı amaçlar.

Akademik literatürde diğer yaklaşımlara kıyasla daha az vurgu alan bir yaklaşım olarak Gallup Şirketler Grubu tarafından öncülük edilir (Başoda, 2017). Şirket yöneticileri, işe tutkunluğun iş tatmininden oluşan bir kavram olduğuna

inanmaktadır. Bu yaklaşım, işgörenin işine olan bağlılığını ve işinden aldığı memnuniyeti içsel bir motivasyon olarak tanımlar (Başoda, 2017).

Tatmin bağlılık yaklaşımı, çalışanların tatmin düzeylerini artırmak için kurumların farklı stratejiler kullanmasını önerir. Bu stratejiler arasında, çalışanların işlerinde daha fazla özerklik ve sorumluluk almasına izin vermek, çalışma saatlerini esnek hale getirmek, performanslarına göre ödüllendirme yapmak, takım çalışmasını teşvik etmek, çalışanların eğitim ve gelişimine yatırım yapmak gibi yöntemler yer alabilir.

Tatmin bağlılık yaklaşımı, çalışanların kuruma duydukları bağlılığı artırmayı hedeflerken aynı zamanda kurumların da faydalar sağlamasını amaçlar. Tatmin ve bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar, kurum içinde daha fazla motivasyona sahip olur, daha verimli çalışırlar, daha az devamsızlık yaparlar ve daha az işten ayrılırlar. Bu da kurumun karlılığına ve sürdürülebilirliğine olumlu bir etki yapar.

1.1.4.4. Çok Boyutlu Yaklaşım

Alan Saks, bu yaklaşımın öncüsü olarak kabul edilir. Bu yaklaşım, sosyal değişim teorisine dayanır ve işgörenlerin kurumlarından duygusal ve ekonomik kaynaklar elde ettiklerinde, karşılığında maddi olmayan varlıklar sunarlar. Bu durumda, kişinin işine olan bağlılığıyla ilişkilendirilen duygusal, fiziksel ve zihinsel kaynaklarının miktarı, çalıştığı kurumun sağladığı duygusal ve ekonomik kaynakların miktarıyla ilişkilendirilir (Saks, 2006). Kuruluşlar, başarılarını işgörenlerinin yenilikçi düşüncelerinden elde ederler (Jonathon, 2011). İşe tutkunluk kavramı, bir bireyin işine olan bağlılığını ifade eder ve bu durum, performansı artırır (May vd, 2004). İşe tutkunluğu arttıkça işten ayrılma oranları azalır. Bu nedenle, örgütlerin bu kavrama önem vermeleri gereklidir (Kaplanseren ve Örüçü, 2018).

1.1.5. İşe Tutkunluğun Boyutları

İşe tutkunluğunun unsurları; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olarak üçe ayrılır (Karadeniz, 2019; Ünal, 2019).

1.1.5.1. Dinçlik

İşe tutkunluğunun bir boyutu olarak dinçlik, çalışanların işe enerjik bir şekilde yaklaşmasını ifade eder. Bu, fiziksel olarak enerjik hissetme, işe istekli olma ve çaba harcamaya hazır olma durumunu içerir. Dinçlik aynı zamanda zorluklarla başa çıkma yeteneği ve işe karşı direnç gösterme kapasitesini de içerir. Fiziksel olarak enerjik hissetmeyi, duygusal olarak güçlü olmayı, çaba harcamaya istekli olmayı ve zorluklarla baş etmeyi ve bunlara karşı durmayı ifade eder (Özkalp ve Meydan, 2015). Birey, işini yaparken güçlü bir şekilde dinçlik hisseder ve zorluklarla karşılaşsa bile sabırla işini sürdürür (Çalışkan, 2014). Dinçlik, tükenmişlik alt boyutu olan bitkinlikle zıt olduğu öne sürülür. Enerjisi yüksek olan çalışanlar, işe daha fazla katkıda bulunmaya isteklidirler. Bu nedenle dinçlik, bitkin olmamakla sınırlı olmayıp aynı zamanda işe katkı sağlama isteğini de ifade eder (Xanthopoulou vd., 2007). Örgütler, yüksek dinçlik seviyesine sahip çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Enerjisi ve dinçliği yüksek olan bireyler, işi başarıma arzularını artırır. Başarıma isteği, yaratıcı fikirler sunmalarını ve iletişimlerini geliştirmelerini teşvik eder (Little vd., 2011).

1.1.5.2. Adanmışlık

Bağlılık düzeyinin yüksek olması, adanmışlık olarak adlandırılır ve değer verme, isteklilik, ilham kaynağı olma ve gurur duyma gibi duyguları içerir. Adanmış bireyler, işlerinin çekici ve mücadeleye değer olduğuna inanır, kutsal bir amaç için hizmet etmeye çalışır ve işlerinin anlamlı olduğunu düşünürler; bu nedenle, işlerinden ilham alır ve büyük bir istekle çalışırlar, bu yüzden onlar işlerinden büyük bir gurur duyarlar (Turgut, 2011). Adanmışlık gösteren kişiler işlerinden duygusal olarak memnun olurlar (Wefald & Downey, 2009). Adanmışlık, tükenmişliğin duyarsızlık boyutunun zıttı olarak görülür ve adanmışlık seviyesinin duyarsızlık boyutunun ölçümüyle belirlenebileceği öne sürülür. Ancak işe tutkunluk ölçeğinde adanmışlık boyutu, işi anlamlı ve amaç dolu bulma, işten heyecan duyma, ilham hissetme, yaptığı işten gurur duyma ve işini mücadeleye değer görme gibi ifadelerle değerlendirilir. Bu ölçüm sadece duyarsızlığın karşısı olmanın ötesinde bir anlam taşır ve bireyin işe olan içsel bağlılığını ve motivasyonunu ortaya koyar (Schaufeli & Bakker, 2004). Kişilerin iş performansları, adanmışlık seviyeleriyle yakından bağlantılıdır. Adanmışlık, bireyin işe yönelik tutumunu ve işte gösterdiği bağlılığı ifade eder ve bu durum iş sonuçlarına

doğrudan etki eder. Bireylerin işlerini yaparlarken gösterdikleri gayret ve çaba, adanmışlık düzeylerini belirleyen önemli bir etkidir ve bu gayret, iş tatmini ve verimlilikle de ilişkilidir (Turhan vd., 2012). Kendini işlerine adanmış bireyler, başarıma isteğiyle hareket ederler ve işlerini tamamlamak için daha istekli ve coşkuludurlar. Bu bireyler, sadece görevlerini yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda örgütün başarısına katkıda bulunmak için ekstra çaba sarf ederler (Harzer & Ruch, 2014). Adanmışlık, bireyin iş yerinde daha fazla sorumluluk almasını, yenilikçi çözümler üretmesini ve örgütün hedeflerine ulaşmasında aktif rol oynamasını sağlar. Bu nedenle işe olan adanmışlık hem bireysel hem de örgütsel başarı için kritik bir faktördür.

1.1.5.3. Yoğunlaşma

İşe tutkunluğun önemli bir bileşeni olan yoğunlaşma, bireyin zamanın nasıl geçtiğini fark etmediği, işine tamamen konsantre olduğu ve işten ayrılmadığı bir durumu ifade eder (Schaufeli vd., 2002). Bu durumda olan kişiler, işlerine o kadar derin bir şekilde odaklanmışlardır ki etraflarında olup bitenleri göz ardı ederler ve adeta zaman kavramını yitirirler. Yoğunlaşmış bir kişi, çalışma saatlerinin sona erdiğini bile fark etmeden çalışmaya devam edebilir ve bu durum, onun işine olan bağlılığının bir göstergesidir (Mainemelis, 2001). İşlerine odaklanmış bireyler, işlerine kendilerini o kadar kaptırırlar ki ara vermekte veya dinlenmekte zorlanabilirler. Bu kişilerin, işlerine duydukları bu derin bağlılık ve odaklanma, onları diğerlerinden ayıran önemli bir özelliktir (Turgut, 2013).

Farklı çalışmalar, yoğunlaşma boyutunun işe tutkunluğun bir parçası olmadığını öne sürmektedir. Örneğin, Schaufeli ve diğerleri, işe tutkunluk ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, yoğunlaşma boyutunun her iki kavram tarafından da ortak kullanıldığını belirterek yoğunlaşmanın işe tutkunluğun bir alt bileşeni olarak kabul edilmemesi gerektiğini vurgulamışlardır (Schaufeli vd., 2008). Bakker ve diğerleri ise işe tutkunluk kavramını ve bileşenlerini analiz ederek işe tutkunluğun iki ana bileşeninin dinçlik ve adanma olduğunu, yoğunlaşmanın ise tutkunluğun temel bir bileşeni olup olmadığı konusunda net bir sonuca ulaşamadıklarını belirtmişlerdir. Araştırmalarının sonucunda, yoğunlaşmanın işe tutkunluğun temel bir bileşeni mi yoksa dinçlik ve adanmanın bir sonucu mu

olduğunun daha fazla deneysel araştırmayla belirlenmesi gerektiğini önermişlerdir (Bakker vd., 2011).

1.1.6. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler

Literatürdeki çeşitli araştırmalar, işe tutkunluğu etkileyen bir dizi faktörün bulunduğunu göstermektedir. Daha önce yapılan çalışmalar, iş ve bireysel kaynakların işe tutkunluğunu artırmaya yardımcı olduğunu ortaya koymuştur (Bakker & Leiter, 2010).

İşe olan tutkunluğu etkileyen faktörlerin birçok kaynağı bulunmaktadır. İşin yapıldığı alandaki bilgi seviyesi, kişinin kendini tanıması, ihtiyaçlarını belirleme yeteneği, kişisel gelişime verdiği önem, zaman yönetimi becerisi ve kendi kapasitesinin farkında olması gibi bireysel faktörler önemlidir. Öte yandan, işi yapma ve gelişme için yeterli kaynakların sağlanması, adil bir ödül sisteminin oluşturulması, iş yükünün kontrol edilmesi, takım çalışmasının teşvik edilmesi, sürekli eğitim imkanlarının sunulması gibi örgütsel faktörler de etkilidir (Özer vd., 2015). İş yerindeki tutkunun devam edebilmesi için uyum, iş yükünün yönetimi, seçim ve kontrol duygusu, adil takdir ve ödüllendirme sistemi, destekleyici bir çalışma ortamı, adalet ve anlam taşıyan bir iş gereklidir. Ayrıca, işe duyulan tutkuyu etkileyen faktörler arasında, iyi çalışma koşulları, kurumsal kimlikle özdeşleşme, kariyer fırsatları, algılanan kurumsal destek ve işin doğası da bulunmaktadır. Yönetici desteği de işe olan tutkunluğu artırır; kişinin yöneticileri tarafından takdir edilmesi ve desteklenmesi önemli bir motivasyon kaynağıdır (Mengüç vd., 2013; Villotti vd., 2014). Çalışma imkanlarının çok fazla olduğu bir iş ortamında kişi, işine daha fazla odaklanır ve çabalarını, yeteneklerini daha fazla sergileme imkânı bulur. Bu ortamda yapılan işler, başarılı bir şekilde tamamlanır ve amaçlara ulaşılır. Geri bildirim almak, destekleyici bir danışmanlık ve başarıya ulaşma ihtimali de işe olan tutkuyu artırır (Bakker vd., 2011). Ayrıca, yönetici desteğinin iş-aile çatışmasını azalttığı ve dolayısıyla işe olan tutkuyu artırdığı da belirtilmektedir (Turgut, 2011). Uzun vadeli istihdam güvencesi, iş görenlerin sorumluluklarının artması ve olumlu bir iş ortamının oluşturulması da işe olan tutkuyu etkiler. Kişilerin manevi ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilen organizasyonlar, daha tutkulu çalışanlara sahiptirler (Özdipçiner ve Kalıncara, 2005).

İşe olan tutkuyu etkileyen faktörler arasında yapılan işin özelliği, ödüllendirme ve geri bildirim, örgütsel adalet ve kişisel özellikler de bulunmaktadır.

1.1.6.1. Yapılan İşin Özellikleri

Çalışanların tutkusunu etkileyen faktörlerden biri yapılan işin niteliği ve önemidir. İşin zorluk seviyesi, çalışanların bilgi ve becerilerinin artması, çalışma ile ilgili kararlara katılma hakkı, çalışanlara yetki ve sorumluluk verme, çalışanları motive etme çalışanların tutkunluklarını artıran etkenler arasında sayılabilir. Çalışanların motivasyonunu artırmak için birçok model ve yöntem bulunmaktadır. Hackman ve Oldham (1980) tarafından öne sürülen iş özellikleri modeli, motivasyonu yükseltmek için geliştirilmiş ve test edilmiştir. Bu model, işin niteliklerini, çalışanların performanslarını, kurumun kalitesini ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak işyerini yeniden düzenlemeyi hedefler (Kaşlı, 2007).

1.1.6.2. Ödüllendirme ve Geri Bildirim

Çalışanın faaliyetlerinin işin beklentilerine uygun şekilde değerlendirilmesi olarak tanımlanan geribildirim, işyerindeki iletişimi güçlendirirken, olumlu ve yapıcı bir şekilde sunulduğunda motivasyonu, performansı ve katkıyı artırır (Bal, 2009). Kahn'ın (1990) üç psikolojik koşulu bakış açısına göre, yıkıcı geribildirim alıcı olan çalışanın psikolojik güven duygusunu zedeler; bu da işe olan tutkunluğu azaltabilir ve iş memnuniyetsizliğine yol açabilir. Bakker ve Demerouti'nin (2007) modeline göre geribildirim, işe olan tutkunlukla ilişkili olan iş kaynaklarından biridir ve çalışanların işteki tutkularını ve bağlılıklarını artırabilir. Bu nedenle, yöneticilerin geribildirim verirken dikkatli ve yapıcı bir yaklaşım benimsemeleri önemlidir. Çünkü doğru bir şekilde sunulan geribildirim, çalışanların gelişimine katkıda bulunurken aynı zamanda iş memnuniyetini ve tutkuyu artırabilir.

1.1.6.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel faktörlerden biri olan örgütsel adalet, çalışanların işe tutkunluk düzeylerini etkileyebilir. Özdevecioğlu (2003) tarafından daha geniş bir anlamda tanımlandığında, örgütsel adalet, bir kişinin örgütünde gerçekleşen uygulamalarla ilgili adalet algısı olarak açıklanabilir.

Çalışanların sergilediği tutumlar ve davranışlar, işlem adaleti ve dağıtım adaleti olarak adlandırılan iki adalet türünden kaynaklanmaktadır. İşlem adaleti, örgütün karar alma süreçlerinin adil olduğu şeklinde algılanırken dağıtım adaleti ise, ödüller, terfiler, maaşlar ve sosyal haklar gibi uygulamaların adil olduğu şeklinde algılanır (Yalçıntaş, 2006). Saks (2006) yaptığı araştırmada, çalışanların işe olan tutkularının dağıtım adaleti algısı ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu göstererek işe tutkunluğunun öncüllerini ve sonuçlarını inceledi. Maslach (1981) ve diğerlerinin modeline göre örgütsel adalet, tükenmişliği olumsuz yönde etkilerken, işe tutkunluğunu olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak rol oynamaktadır.

1.1.6.4. Bireysel Özellikler

İş talepleri ve kaynakları modeline göre, genellikle kişisel özellikler bireyin kişisel kaynakları olarak kabul edilir. Bu kaynaklar genellikle kişiliğin özelliklerine odaklanır ve zorluklarla başa çıkma yeteneği ile çevresel faktörleri etkili bir şekilde kontrol etme yeteneğini içerir (Xanthopoulou, 2007). İşe karşı tutku duyan çalışanlar, sadece yaptıkları işi sevmekle kalmaz, aynı zamanda bu tutku sayesinde direnç, zorlukları aşma becerisi, iyimserlik, kendine güven ve kendine yeterlilik gibi pek çok kişisel kaynağa da sahip olurlar. Bu özellikler, onların karşılaştıkları zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlar ve iş yaşamındaki engelleri daha kolay aşmalarına yardımcı olur. İşlerine olan bu bağlılık, çevresel koşulları kontrol etmelerini ve olumsuz durumlar karşısında daha yapıcı çözümler bulmalarını sağlayabilir (Bakker & Demerouti, 2008). Buna karşın düşük direnç, düşük benlik saygısı, dış kontrol odaklılık, zorluklarla başa çıkma eğiliminden kaçınma ve stresle başa çıkma güçlüğü gibi özellikler, tükenmişlik düzeyini artırabilir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Bir bireyin kendi yeteneklerini gerçekleştirme algısı, öz-yeterlilik olarak adlandırılır (Xanthopoulou, 2007). Bal (2009) tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre, bireylerin öz-yeterlilik algıları ile işlerine olan tutkuları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırma, bireylerin kendilerine olan güven düzeyinin işlerine olan duygusal bağlılıklarını artırdığını ve bu bağlamda iş performansını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Bakker ve Demerouti (2008), kişisel kaynakların işe olan tutkuyu bağımsız olarak etkileyebileceğini öne

sürmüşlerdir ancak yüksek derecede iyimserlik, öz-yeterlilik, esenlik ve özgüvene sahip bireylerin, iş kaynaklarını ve kişisel kaynaklarını harekete geçirerek işe yönelik tutkuyu etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Bakker ve diğerleri (2007) tarafından yapılan çalışmada, kişisel kaynaklar üzerine derinlemesine bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada; iyimserlik, öz-yeterlilik ve öz saygı gibi çeşitli faktörlerin kişisel kaynaklarla nasıl ilişkilendirildiği detaylı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma, bu kişisel kaynakların çalışanların tutkusu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, çalışma ortamlarının sürdürülebilir bir tutku ve bağlılık seviyesi sağlamak için kişisel kaynakların değerini vurgulamaktadır.

1.1.7. İşe Tutkunlukla İlişkilendirilen Kavramlar

İşe tutkunluk kavramıyla ilişkilendirilen kavramlar arasında örgütsel vatandaşlık, işkoliklik, örgütsel bağlılık ve örgütsel destek gibi terimler bulunmaktadır. Bu kavramlar genellikle işe olan bağlılık, iş performansı ve iş tatmini gibi alanlarda incelenirken işe tutkunluk kavramı özellikle bireyin işine duyduğu derin ve içsel bir bağlılığı ifade etmektedir. İşkoliklik, işe aşırı derecede bağımlılığı ve işe karşı saplantılı bir tutumu ifade ederken örgütsel destek, çalışanların işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olmak amacıyla örgüt tarafından sağlanan destek ve kaynakları kapsar. Örgütsel vatandaşlık ise, çalışanların işyerinde ötesine geçerek ek katkılarda bulunmalarını ifade ederken örgütsel bağlılık, çalışanların işyerine ve örgüt amaçlarına duyduğu bağlılığı ifade eder. Bu kavramlar, işe tutkunluğun karmaşıklığını anlamak ve çalışanların iş deneyimlerini etkileyen faktörleri incelemek için önemli bir temel oluştururlar.

İşkoliklik ve işe tutkunluk, davranış açısından bazı benzerlikler taşıdıkları için sıklıkla karıştırılabilir ancak aslında önemli farklara sahiptirler. İşe tutkulu bireyler, işlerinden içsel bir memnuniyet duyarlar, oysa işkolikler işlerine takıntılı bir şekilde bağlanırlar (Shimazu & Schaufeli, 2009). Bir başka fark, işe tutkulu bireylerin refahlarını ve yaşam tatminlerini artırdığı, ancak işkolikliğin işçilerin refahını olumsuz etkilediği şeklinde vurgulanmıştır (Wright, 2009). Özsoy ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmada işkoliklik ile işe tutkunluk arasında orta düzeyde bir ilişki bulmuş ve bu durumun değişkenlerin tam olarak anlaşılmamış olabileceği veya ifadelerin yeniden gözden geçirilmesi gerektiği sonucuna varmışlardır. Dahası, işkoliklik kavramının

henüz yeterince sağlam bir kavramsal temele oturmadığı da belirtilmiştir (Özsoy vd., 2013).

İşe tutkunluk ile örgütsel destek arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalarda, iş görenlerin işe tutkunluk düzeylerinin örgütsel destek algılarıyla güçlü bir bağlantı içinde olduğu gözlemlenmiştir. İnce'nin (2016) araştırmasında örgütsel destek ile işe tutkunluk arasındaki ilişki incelenmiş ve bulgular, çalışanların örgütsel destek algılarının yükseldikçe işe tutkunluk seviyelerinin de arttığını göstermektedir (İnce, 2016).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, işgörenlerin belirlenmiş görevlerinin ötesine geçerek, örgüte ek fayda sağlamak için isteyerek gerçekleştirdikleri davranışları ifade eder (Sezgin, 2005). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte ve iş arkadaşlarına katkı sağlamak amacıyla gönüllü ve resmi olmayan eylemleri kapsarken işe tutkunluk kavramı daha çok işgörenin resmi görev performansına odaklanmasıyla tanımlanır (Saks, 2006).

Örgütsel bağlılık ise, bir iş görenin örgütüne duyduğu bağlılık düzeyini ifade eder. Bu bağlılık, iş görenin örgütün hedeflerine, değerlerine ve amaçlarına katılımını, sadakatini ve bağlılığını içerir. Örgütsel bağlılığın işe tutkunluğa benzer yönleri; işgörenin örgüt hedeflerini benimsemesi, kurumda çalışmaya devam etme isteğinin olması ve kuruma karşı daha azimli olmasıdır (Meyer & Allen, 1991). Ancak bu iki kavram arasında önemli farklar mevcuttur. Öncelikle bağlılık örgüte yönelik bir durumken tutkunluk işin kendisiyle ilgilidir. Diğer bir fark ise bağlılık türüdür. Bireyin işe duygusal olarak bağlanması, paylaşılan değerler ve çıkarlar nedeniyle örgütsel bağlılık olarak değerlendirilebilir. Ancak bu bağlantı, işe tutkunluğun sadece bir yönünü yansıtabilir ve tutkunluk için duygusal bağlılığın tek başına yeterli olmadığı ifade edilmektedir (Macey & Schneider, 2008). Genel olarak, işe olan tutkunluk işin kendisine odaklanırken örgütsel bağlılığın odak noktası kuruluştur (Agyemang & Ofei, 2013).

1.1.8. İşe Tutkunlukla İlgili Yapılan Çalışmalar

İşe tutkunluk üzerine yapılan çalışmalar oldukça geniş bir alana yayılmıştır ve çeşitli disiplinlerden araştırmacılar tarafından incelenmiştir. İşe tutkunluk konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında; iş tatmini ve işe tutkunluk ilişkisi, liderlik ve işe

tutkunluk, iş gören sağlığı ve işe tutkunluk, iş stresi ve işe tutkunluk, örgüt kültürü ve işe tutkunluk gibi değişkenler üzerinde araştırmaların yapıldığı karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmaların hepsi, işe tutkunluğun kavramsal anlayışını derinleştirmek ve işgörenlerin tutkularını artırmak için önemlidir.

Tims ve diğerleri (2011) işe duyulan tutku ile yöneticinin liderlik tarzı arasındaki ilişkiyi ayrıntılı bir şekilde incelemişlerdir. Yaptıkları araştırma, iş talepleri-kaynakları modeli teorisi ve liderlik teorileri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamlı çalışma, iş yerindeki çalışanların tutku düzeyleri ile liderlerinin liderlik tarzları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye odaklanmıştır. Kırk iki iş görenin katılımıyla gerçekleştirilen ankete dayalı olarak yapılan araştırma, günlük işe tutkunluk ve iyimserlik düzeylerinin beş gün boyunca takip edilmesini içermiştir. Araştırma sonuçları, işe duyulan tutkunun ve liderlik tarzlarının; çalışanların motivasyonu, bağlılığı ve performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. İşe duyulan tutku, çalışanların işlerine olan bağlılığını artırarak motivasyonlarını yükseltmekte ve dolayısıyla performanslarını artırmaktadır. Benzer şekilde liderlik tarzı da çalışanların işlerine olan güvenlerini ve motivasyonlarını etkilemektedir. İyi bir liderlik tarzı, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak işlerine olan bağlılıklarını artırır ve performanslarını olumlu yönde etkiler. Araştırmalar ayrıca, iyimserliğin bu ilişkide tam bir aracı rolü oynadığını göstermektedir. İyimser bir bakış açısına sahip liderler, çalışanlara ilham verir ve olumlu bir iş ortamı yaratır, bu da motivasyonu artırır ve dolayısıyla performansı iyileştirir (Tims vd., 2011).

Öncel (2007) yaptığı araştırmada, bireylerin işe duyduğu tutku ile performansları arasındaki ilişkiyi ve işten ayrılma niyetleriyle olan ilişkilerini incelemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Bu araştırma kapsamında örneklem grubu olarak öğretmenler seçilmiş ve işe duyulan tutkunun performans üzerindeki etkisi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bulgular, işe duyulan tutkunun artmasının performansı olumlu yönde etkilediğini gösterirken işten ayrılma niyeti ile işe duyulan tutku arasında ters bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Saks (2006) ise çalışmasında işe tutkunluğun, işten ayrılma niyetiyle ters yönde ilişkili olduğunu bulmuştur (Saks, 2006).

Kartal ve diğerkleri (2015) tarafından yapılan araştırmada, işe tutkunluk, örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu alışma ağırı merkezinde çalışan yüz on iş görenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir bağılantı belirlenmemiştir.

Farklı araştırmacılar tarafından iş-aile çatışmaları ile işe tutkunluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Halbesleben ve diğerkleri (2009) yaptıkları çalışmada, işe tutkun olan çalışanların iş-aile çatışmasını azalttığını bulmuşlardır (Halbesleben vd., 2009). Aynı şekilde, Culbertson ve diğerklerinin (2012) araştırması, işe tutkun çalışanların aile hayatlarının olumlu yönde etkilendiğini göstermiştir. Elli iki büyük acente çalışanının katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, anketlerin sonuçlarına dayanılarak bu sonuca varılmıştır (Culbertson vd., 2012).

Literatürde işe tutkunluğun ve örgütsel bağıllığın ilişkisini inceleyen başka bir çalışma da mevcuttur. Bu araştırmanın bulguları, bu iki kavram arasında olumlu bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. İşe tutkun bireyler genellikle örgütlerine sadık kalmaktadırlar (Rothmann & Jordaan, 2006).

İşe tutkunluk ile ilgili yapılan çalışmalar, çalışanların işlerine duydukları bağıllık ve tutkunun hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli olumlu sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

1.2. Örgütsel Özdeşleşme

1.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Tanımı

Foote, 1951 yılında örgütsel bağlamda özdeşleşme terimini ilk kez kullanan kişidir. Ona göre, bireyler çalıştıkları kurumun bir parçası olarak kendilerini görürler ve bu kurumun hedeflerine ulaşması yönünde çaba gösterirler (Foote, 1951). Foote'un bu tanımı, çalışanların kurumsal kimlikleriyle bütünleşerek kurumları için duygusal bir bağıllık geliştirmelerini vurgular. Bartels (2006), Foote'un örgütsel özdeşleşmeyi, belirli bir kimlik veya kimlikler dizisiyle ilişkilendirilmiş bağıllık olarak açıkladığını belirtmektedir. Bu, alışanların kurumlarına olan bağıllıklarının, kurum kimliğine duydukları inanç ve bağıllıkla şekillendiğini gösterir. Bu anlamda, kurumsal kimlik ve

bağlılık, çalışanların örgütsel davranışlarını ve performanslarını etkileyen önemli faktörlerden biridir.

Örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın bir örgüte bağlılık duygusu geliştirmesi ve örgütün amaçlarını benimseyerek kendini örgüte ait hissetmesidir. Bu duygu, çalışanların örgütte daha uzun süre çalışmalarını, daha yüksek performans sergilemelerini ve örgütün başarısı için daha fazla çaba göstermelerini sağlar. Çalışanın kendi amaç ve hedeflerini kurumun amaç ve hedefleriyle uyumlu hale getirerek kendini kurumun veya ekibin bir parçası, bir üyesi olarak hissetmesi veya algılaması olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, bireyin kuruma aidiyet duygusuyla ilişkilendirilebilir (Sökmen vd., 2015). Örgütsel özdeşleşme, kişinin kurumla bütünleşmesi ve kurumun başarısını kendi başarısı olarak görmesi anlamına gelir (Mael & Ashforth, 1992).

Bazı araştırmacılara göre, örgütsel özdeşleme sadece bireyin örgüt ile bilişsel bir bağına değil, aynı zamanda duygusal bir bağına da ifade eder (Bergami & Bagozzi, 2000; Edwards & Peccei, 2007). Bu nedenle, özdeşleme kavramı, bireyin örgüt ile olan ilişkisini anlamak için hem zihinsel hem de duygusal boyutları içermelidir. Zihinsel bağlamda özdeşleme bireyin örgütünün değerleri, normları ve hedefleri ile özdeşleşmesini ifade ederken duygusal boyut ise bireyin örgütüne karşı derin duygusal bağlılık ve aidiyet hissiyatını yansıtır. Özdeşlemenin duygusallık boyutu, bireyin örgütle kurduğu duygusal ilişkiyi yansıtır. Bu bağlamda, bireyler örgütleriyle olan bağlarını değerler, amaçlar, hisler ve deneyimler aracılığıyla kurarlar. Ashforth ve diğerleri (2008), duygusal boyutun, bireyin örgütle duygusal bir bağ kurmasını ve örgütüne ait olma gururunu ifade ettiğini öne sürer. Bu durum, özdeşleme sürecinin sadece bir zihinsel uyum değil, aynı zamanda duygusal bir bağlılık da gerektirdiğini vurgular. Dolayısıyla örgütsel özdeşleme kavramı; bireyin örgütüyle kurduğu hem zihinsel hem de duygusal bağlarını içeren karmaşık bir süreçtir.

Örgütsel özdeşleşmenin üç temel unsuru mevcuttur ve bunlar örgüt ve çalışanlar arasındaki derin ilişkiyi yansıtır. İlk olarak özdeşleşmenin bir parçası olarak çalışanlar örgütün misyonuna, değerlerine ve hedeflerine tam bir bağlılık ve inanç sergilerler. Örgütün vizyonunu benimsemek ve onun değerlerini paylaşmak, çalışanların örgüt ile bütünleşmesinin bir göstergesidir. İkinci olarak bireylerin örgütteki rollerini isteyerek ve içtenlikle yerine getirmesi, örgütsel özdeşleşmenin bir

diğer önemli parametresi olarak öne çıkar. Bu, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerini ve örgüt için değer yaratma sürecine aktif olarak katılmalarını sağlar. Üçüncüsü ise çalışanların örgütte kalmayı arzulamalarıdır. Bu, örgüt ile olan ilişkinin sürdürülebilirliği ve derinliği açısından kritik öneme sahiptir. Çalışanların örgütte kalmaya istekli olmaları, örgütün onlara sağladığı değeri ve bağlılık hissini yansıtır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme hem bireylerin hem de örgütün başarısı için temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Tosun, 1981).

Örgütsel özdeşleşmenin, örgüt üyeleri için pek çok avantajı bulunmaktadır ve bu avantajlar örgütün başarısına önemli katkılar sağlar. Öncelikle bireylerin örgütün değerlerini benimsemesi ve örgüte uyum sağlaması, çalışanların örgütsel kültüre daha derinlemesine entegre olmalarını sağlar. Bu, örgüt içindeki iş birliğini artırır ve ortak amaçlara ulaşma yolunda daha etkin bir iş birliği ortamı yaratır (Knippenberg & Schie, 2000). Haslam ve Ellemers (2005) tarafından belirtildiği gibi, yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme hisseden kişiler, örgütün genel hedeflerine daha sağlam bir şekilde bağlanma eğilimindedir. Bu durum, çalışanların motivasyonunu artırır ve iş performanslarını olumlu yönde etkiler. Çalışanlar, kendilerini örgütle güçlü bir bağ olarak gördüklerinde genellikle örgütlerinin başarısı için daha fazla çaba harcamayı tercih ederler. Ayrıca, yüksek düzeyde örgüt bağlılığı olan bireyler, meslektaşlarına destek olmaya daha istekli olabilirler. Bu, iş birliğini teşvik eder, iletişimi güçlendirir ve örgüt içindeki uyumu artırır. Böylece, çalışanlar arasında dayanışma ve takım ruhu gelişir, iş birliği ve inovasyonu teşvik eden bir ortam oluşur. Özdeşleşmesi yüksek olan örgüt üyeleri, diğer örgüt üyelerine yardım ettiklerinde yüksek performans sergilemeye daha fazla azim gösterirler çünkü bu etkinin kendilerine de fayda sağlayacağını düşünürler.

Örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların örgütleriyle kurdukları duygusal bağın çeşitli iş sonuçlarıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Özellikle, örgütsel özdeşleşmenin motivasyon seviyelerini artırdığı, iş tatminini artırdığı ve çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, özdeşleşmenin bireylerin işle ilgili karar verme süreçlerini ve rol yönelimlerini etkilediği, böylece işte daha etkili bir şekilde rol almalarını sağladığı gözlemlenmiştir. Ancak, bazı durumlarda örgütsel özdeşleşme ile rol çatışması arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir, bu da özdeşleşmenin bazı durumlarda çalışanlar arasında tutarsızlık

veya çatışma yaratabileceğini göstermektedir. Son olarak, örgütsel özdeşleşmenin işgören ilişkilerini güçlendirdiği ve çalışanların örgütteki hizmet sürelerini uzattığı bulguları da vurgulanmaktadır (Cheney, 1983). Bu bulgular, örgütsel özdeşleşmenin kurumlar için önemli bir faktör olduğunu ve çalışanların iş sonuçlarını etkileyen bir dizi süreçle bağlantılı olduğunu göstermektedir.

1.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Alanyazında üç tür örgütsel özdeşleşme modelinden söz edilmiştir. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modelinde (2001), bireyin değer ve inancı ön planda tutulurken aynı zamanda örgütün değer ve inançları da ön planda tutulmuştur. Bu model, özdeşleşmeyi; bireyin ve örgütün değer ve inançlarının bir araya gelerek ortak bir noktada buluşmasıyla psikolojik bağlılığın doğduğu bir süreç olarak açıklamaktadır.

Scott, Corman ve Cheney'in (1998) Yapısal Örgütsel Özdeşleşme Modeli, örgütsel özdeşleşmenin kimlikle olan karmaşık ilişkisine odaklanır ve özdeşleşmeyi bir adanmışlık süreci olarak ifade etmektedir. Bu model, bireylerin örgütsel davranışlarını neyin şekillendirdiğini ve neden bazı bireylerin örgütsel bağlılığı artırma eğiliminde olduklarını açıklar. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin örgütleriyle ilişkilerini güçlendiren ve bu ilişkiyi güçlendirirken örgüte daha fazla bağlanmalarını sağlayan bir süreçtir. Bu süreçte bireyler örgütün misyonu, değerleri ve hedefleriyle özdeşleşirler ki bu da onların örgütü benimsemesine, korumasına ve geliştirmesine yol açar. Scott ve diğerlerinin modeli, bu özdeşleşmenin üç temel boyutunu ortaya koymaktadır: yapısal ikiliği, yapısal bölgeselliği ve durumsal eylemi. Yapısal ikilik, bireylerin örgütsel yapının parçalarını ve ilişkilerini algılama şeklini ifade ederken yapısal bölgesellik, bireylerin kendilerini örgüt içindeki belirli gruplarla özdeşleştirdiği süreci ifade eder. Durumsal eylem ise, bireylerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için karşılaştıkları durumlara yönelik tepkilerini içerir (Scott vd., 1998).

Kreiner ve Asforth'in Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli (2004), bireyin örgüt ile arasındaki bağı açıklamak için özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşme olmak üzere dört grup özdeşleşmeden bahsetmektedir. Özdeşleşme, bireyin örgüt ile derin bağlar kurduğu ve örgütün değerlerini, hedeflerini ve kimliğini benimsediği bir durumu ifade ederken özdeşleşmeme, bireyin örgüt ile herhangi bir duygusal bağ kurmadığı ve örgütün değerlerini benimsemediği bir

durumu ifade eder. Örgüt içinde olumsuz deneyimler yaşayan ve içinde bulunduğu sosyal gruba düşük seviyede özdeşleşen bireylerin tepkisi olarak kabul edilebilecek bir durum, özdeşleşmemenin bir boyutudur (Bulut, 2015). Kararsız özdeşleşme ise, karmaşık yapıya sahip ve belirli özelliklere sahip olmayan örgütlerin hedefleriyle güçlü bağlar kuramaları nedeniyle bireyin örgütle tamamen veya kısmen kopmasını ifade eder (Kreiner & Ashforth, 2004). Tarafsız özdeşleşme boyutunda çalışanlar, örgüte ne olumlu ne de olumsuz bir bağlılık kurmaktan bilinçli olarak kaçınabilirler. Bu çalışanlar, örgütleriyle kimlik birleşmesi yaşamazlar ve aynı zamanda kimlik ayrımı da hissetmezler (Kreiner & Ashforth, 2004).

1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler, geniş bir yelpazede incelenmiştir ve bu faktörler genellikle bireysel ve kurumsal olmak üzere iki ana kategori altında toplanmaktadır. Bireysel faktörler arasında cinsiyet ve yaş gibi kişisel özellikler yer alırken kurumsal faktörler ise rol çatışması, rol belirsizliği, örgütün amaç ve hedeflerini çalışanlarla ne ölçüde paylaştığı, maaş ve ücret gibi iş sonuçlarına dayalı faktörler gibi kurumsal etmenlerden oluşmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma, kadınların genellikle erkek meslektaşlarına kıyasla daha düşük bir örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (İşcan, 2006). Örneğin, cinsiyet temelli bir bakış açısıyla yapılan bir araştırmada, kadın çalışanların, erkek meslektaşlarına göre örgütsel özdeşleşme ve kimlik duygusu açısından daha düşük bir seviyede oldukları bulunmuştur. Bununla birlikte, öğretmenler üzerinde yapılan bir başka araştırmada, cinsiyete bağlı olarak örgütsel özdeşleşme düzeyinde belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir (Özdemir, 2010). Bu araştırma, cinsiyetin örgütsel özdeşleşme düzeyi üzerinde etkili olmayabileceğini veya etkisinin diğer faktörlerle etkileşim içinde olduğunu öne sürmektedir. Diğer bir araştırma ise yurtdışında 1998 yılında bir elektrik fabrikasında çalışan işçilerle yapılmıştır ve bu çalışma, erkek işçilerin, kadın işçilere kıyasla daha yüksek bir örgütsel özdeşleşme seviyesine sahip olduğunu göstermiştir (Huggins vd., 1998). Bu bulgu, cinsiyetin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin farklı endüstri veya sektörlerde farklılık gösterebileceğini öne sürmektedir.

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen bireysel faktörlerin önemli bir kısmını oluşturan yaş, çalışanların örgütle kurduğu ilişkide belirleyici bir rol oynamaktadır. Yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelendiğinde genç çalışanların işe ve örgüte karşı gösterdikleri dinamizm ve değişkenlik, onları öne çıkaran nitelikler olarak öne çıkmaktadır. Öte yandan yaşlı çalışanlar, genellikle daha deneyimli ve geçmiş tecrübelerine dayanarak daha tutucu davranışlar sergilerler. Bu farklılıklar, yaş grubu arasında örgütsel bağlılığın ifadesinde çeşitlilik gösterir. Ayrıca yaşları diğer çalışanlara göre daha ileri olan bireylerin, örgütsel hedefler doğrultusunda daha fazla özveride bulunma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Bununla birlikte yaşlı çalışanların genç meslektaşlarına göre daha yüksek bir örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olmalarının nedenleri arasında deneyim, kurumsal bellek ve uzun vadeli hedeflere olan bağlılık gibi faktörler yer almaktadır (Polat, 2009).

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen örgütsel faktörlere bakıldığında örgüt içerisindeki rol belirsizlikleri ve rol çatışmasının örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği görülmektedir. Örgütlerde var olan çalışma pozisyonları, roller ve statüler yetki ve sorumluluk bakımından etkili bir şekilde tanımlanmazsa çalışma grupları arasında belirsizlikler oluşturacağından bu durum örgütsel anlamda özdeşleşmeyi azaltacaktır (Kalmaz, 2018). Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri de örgüt amaç ve hedeflerinin çalışanlarla paylaşım derecesidir. Çalışanların örgütün hedef ve amaçlarını kavraması ve benimsemesi, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyeceğinden örgüt yöneticilerinin bu hedef ve amaçları çalışanlarla paylaşım düzeyi, örgütsel özdeşleşmeyi arttıracaktır. Özdeşleşmeyi etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri de maaş veya ücret düzeyidir. Çalışanların örgütte üst düzeyde çalışması ve yüksek maaş alması, örgütün hedef ve değerlerini diğer çalışanlara kıyasla daha fazla benimseyeceğini gösterebilir, bu nedenle özdeşleşme ile maaş arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Polat, 2009).

1.2.4. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kurumlarına karşı duydukları bağlılık, sadakat ve bağlılık düzeylerini ifade eder. Çalışanlar örgütsel özdeşleşme yoluyla kurum kültürüne, amaçlarına, değerlerine ve hedeflerine kendilerini bağlı hissederler. Örgütsel özdeşleşme; çalışanlar, kurumlar ve toplum için önemlidir. Çalışanlar için,

işlerinde daha başarılı olmalarına yardımcı olurken kurumlar için daha yüksek bir başarı düzeyi ve toplum için daha fazla fayda sağlar. Çalışanlar, örgütsel özdeşleşme kavramı altında yaptıkları işleri özdeşleştirebilir ve bunları kendi kişisel işleri gibi algılayabilirler. Bireyin kendi hedefleri ile örgütün hedefleri arasında bir uyum olduğunda, güçlü bir şekilde örgütle özdeşleşmiş olan çalışanlar, bu hedeflerin başarılması için etkili bir şekilde çalışmaya motive olurlar (Edward, 2005).

Örgütsel özdeşleşme, kurum içindeki çalışanların kişisel ve örgütsel hedefleri arasında uyum sağlamasını sağlayan kritik bir unsurdur (Ashforth, Harrison & Corley, 2008). Kreiner ve Ashforth (2004) örgütsel özdeşleşmenin örgütsel ve bireysel ölçütte önemli ilişkileri etkilediğini tespit etmişlerdir. Örgütsel özdeşleşme; örgüt bakımından işbirliği, çaba, katılım, içsel motivasyon iş performansı ve işe uyumu artırmaktadır (Ashforth vd., 2008). Çalışanların örgüte duygusal ve bilişsel olarak bağlanması olarak tanımlanan örgütsel özdeşleşme, örgütün misyonu ve değerlerine uygun davranışları teşvik etmek için bir araç olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütün hedeflerine doğru yönlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (İşcan ve Karabey, 2009). Kramer, Brewer ve Hanna (1996) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin örgütün çalışanlarda güven duygusunu artırdığını ve çalışanlar arasında iş birliği anlayışını geliştirmekte ortam hazırladığını belirterek örgütsel özdeşleşmenin örgütün hedeflerine ulaşmada güdüleyici bir unsur olduğunu belirtmişlerdir.

Kreiner ve Ashforth (2004) tarafından yapılan araştırma örgütsel özdeşleşmenin iş yerindeki performans algısı üzerindeki etkisiyle ilgili önemli bulgular ortaya koymuştur. Araştırma, özdeşleşmenin sadece performans algısıyla değil aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla da yakından ilişkili olduğunu göstermiştir. Örgütsel özdeşleşmenin artmasıyla birlikte çalışanların performanslarının arttığı ve örgütlerine karşı daha olumlu davrandıkları gözlemlenmiştir. Ancak iş bırakma eğilimi ve çalışan devir oranı ile negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özdeşleşme örgütlerin rakiplerini geride bırakmasındaki en büyük etkiye sahip çalışanlarının örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma çabalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütü ile özdeşleşen, örgütün başarı ve başarısızlıklarında kendine çıkarımda bulunan çalışanların örgütlerine sağlayacakları katkının daha yüksek olacağına inanılmaktadır.

1.3. Psikolojik Dayanıklılık

1.3.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramının Tanımı

Psikolojik dayanıklılık kavramı, kökenini Latince'de 'resilire' kökünden alan ve bir maddenin elastik olması ve eski haline kolayca dönmesini ifade eden bir tanıma sahiptir (Greene, 2002). Bu kavramın ilk detaylı incelemesi, Suzanne C. Kobasa tarafından yapılmış ve "psychological hardiness" terimi kullanılarak açıklanmıştır. Kobasa (1979), stresli yaşam olaylarına maruz kaldığında bireyin direnç gösterme yeteneği olarak psikolojik dayanıklılığı tanımlamış ve bu konudaki araştırmasından elde ettiği bulgulara dayanarak bu tanımlı desteklemiştir. Psikolojik dayanıklılık kavramı, bireylerin zorluklarla başa çıkma ve olumsuz durumlardan güçlenerek çıkma yeteneğini yansıtan önemli bir psikolojik özellik olarak kabul edilmektedir.

Psikoloji literatüründe, dayanıklılık kavramı ilk kez ABD'de tanımlanmıştır (Rigsby, 1994). Dayanıklılık, bireyin içsel motivasyon, özgüven, olumlu bakış açısı ve etkili stres yönetimi gibi çeşitli faktörlerle ilişkilendirilir. Güçlü bir iç motivasyon, kişinin hedeflerine odaklanmasını ve zorluklarla karşılaştığında direnç göstermesini sağlar. Yüksek özgüven düzeyi, bireyin kendi yeteneklerine güvenmesini ve kararlı bir şekilde hareket etmesini teşvik eder. Olumlu bir bakış açısı, yaşanan zorlukları fırsatlara dönüştürme yeteneğiyle bireye daha iyi bir yaşam deneyimi sunar. Ayrıca, etkili stres yönetimi becerileri de bireyin duygusal dengeyi korumasına ve stresli durumlarda sağlıklı tepkiler geliştirmesine yardımcı olur. Block ve Kremen'in (1996) ifade ettiği gibi psikolojik dayanıklılık kavramı, bireylerin uyum gösterme yeteneklerini ifade eder. Bu kavram, insanların olumsuz durumlarla başa çıkma ve bu durumları aşma kapasitesini yansıtır. Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık sadece kişinin kendine güveniyle değil, aynı zamanda yaşamın zorluklarıyla başa çıkma yeteneğiyle de ilişkilidir.

Psikolojik dayanıklılık, bireyin yaşamın zorluklarıyla başa çıkma yeteneğini ifade eder ve bu, güçlük, kontrol ve bağlanma olmak üzere üç temel boyuttan oluşan bir kişilik özelliğidir (Crowley vd., 2003; Hanton, Evans & Neil, 2002; Lambert & Lambert, 1999; Lambert, Lambert & Yamase, 2003; Maddi vd., 2006; Maddi & Khoshiba, 1994; Morrissey & Hannah, 1986). Bağlanma, bireyin günlük olaylara içsel bir hedef ve anlam duygusuyla katılması olarak tanımlanabilir. Günlük yaşamın

akışına aktif bir şekilde katılmak, bireyin olayları anlamlandırma ve kişisel hedeflerine uygun hareket etme yeteneğini artırır. Kontrol, zorluklarla karşılaşıldığında üzüntü yerine olayların seyrini etkileme ve değiştirme eğilimidir. Birey, kendi yaşamının kontrolünü ele alarak olumsuz durumları aşmak ve daha olumlu sonuçlar elde etmek için çaba gösterir. Güçlük, değişimin yaşamın doğal bir parçası olduğuna ve güvenliği tehdit etmek yerine bireyin kişisel gelişimi için bir fırsat olduğuna dair bir inançtır (Maddi vd., 2006). Değişimler, bireyin esneklik kazanmasına ve yeni beceriler geliştirmesine olanak tanır, böylece kişi yaşamın zorluklarına daha etkili bir şekilde yanıt verebilir. Bu nedenle, psikolojik dayanıklılığın temel bileşenleri olan bağlanma, kontrol ve güçlük, bireyin duygusal ve zihinsel sağlığını güçlendirerek yaşamın iniş çıkışlarıyla daha etkin bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olur.

Masten ve diğerleri (1992), psikolojik dayanıklılığa sahip bireyleri, olumsuz yaşam koşullarıyla yüzleştiklerinde hızla iyileşebilen ve olumsuz etkilerden kurtulabilen kişiler olarak tanımlamıştır. Psikolojik dayanıklılık, stresli, zorlu ve kriz durumlarına karşı duygusal olarak sağlam kalabilme yeteneğidir. Bu yetenek, zorlu durumlarla başa çıkma becerisini geliştirerek, kişinin olumsuz etkilerden kurtulmasına yardımcı olur.

1.3.2. Psikolojik Dayanıklılık Boyutları

Masten ve diğerleri (1992), psikolojik dayanıklılığa sahip bireyleri olumsuz yaşam koşullarıyla başa çıkabilen ve bu olumsuz durumların etkisinden kurtulabilen bireyler olarak tanımlamıştır. Bu dayanıklılık, meydan okuma, kendini adama ve kontrol olmak üzere üç ayrı boyutta ortaya çıkar (Maddi & Khoshaba, 1994).

Meydan okuma, bireyin değişime uyum sağlayabilmesi ve değişim sürecini kişisel gelişim fırsatı olarak görebilmesi anlamına gelir (Kobasa, 1982). Meydan okuma boyutuna sahip olan bireyler, yeni deneyimlere açık, kendilerine güvenen ve olumlu düşünen kişilerdir (Terzi, 2005). Değişimin doğal bir süreç olduğuna inanırlar ve zorlukları fırsata çevirme eğilimindedirler. Kendini adama, bireyin aktif bir şekilde olaylara dahil olması ve bu olaylardan anlam ve amaç çıkarması olarak tanımlanır (Maddi vd., 2006). Bağlanma ise, bireyin yaşamının farklı alanlarında aktif bir şekilde yer alması ve çevresindeki olaylara ilgi göstermesi olarak açıklanır (Kobasa, 1982; Maddi & Khoshaba, 1994). Kontrol ise, bireyin yaşamındaki olayları

etkileyebileceğine inanması ve bu inanç doğrultusunda davranmasıdır (Holt, Fine & Tollefson, 1987). Kontrol yetisi yüksek olan bireyler, zorluklarla karşılaştıklarında sonuçları etkileyebileceklerine inanırlar ve pasif olmayı bir hata olarak görürler.

Friborg ve diğerleri (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, psikolojik dayanıklılığın altı boyuttan oluştuğu belirtilmiştir:

1. Kendilik Algısı: Bireyin kendini tanıma ve tehlikelerden korunma yeteneği.
2. Gelecek Algısı: Bireyin kendi geleceği hakkında olumlu öngörüye sahip olması.
3. Yapısal Stil: Bireyin kişisel özellikleri ve öz disiplini.
4. Sosyal Yeterlilik: Bireyin çevresinden gördüğü destek.
5. Aile Uyumu: Bireyin ailesiyle olan ilişkisi ve aldığı destek.
6. Sosyal Kaynaklar: Bireyin çevresi ve yakınlarıyla olan ilişkileri.

1.3.3. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Temel Faktörler

Bir birey, psikolojik dayanıklılık açısından, çeşitli risk faktörleriyle karşılaşsa bile koruyucu unsurların etkisiyle, risk oluşturan durumların olumsuz etkilerine karşı uyum sağlayarak normal tepkiler verebilmektedirler. Fraser ve John (2006) tarafından belirtildiği üzere, psikolojik dayanıklılığın anlaşılabilmesi için, risk faktörlerinin yanı sıra koruyucu faktörlerin de var olması ve bu faktörlerin olumsuz sonuçlarını azaltmaya yönelik etkisinin olması gerekmektedir.

1.3.3.1. Risk Faktörleri

Risk faktörleri, olumsuz sonuçlara veya problemlere neden olabilecek etkilere (Kılıç, 2004). Bu faktörler, çevresel, ailesel ve bireysel olmak üzere üç grupta incelenmiştir. Bunlar, bireylerin işlevselliğini olumsuz etkileyebilirler (Garmezy, 1991). Bireysel risk faktörleri arasında, hamilelik sırasında ilaç/alkol kullanımı, hastaneye yatışlar, kronik hastalıklar, ergenlik dönemindeki gebelikler, prematüre doğumlar, uyumsuz bir kişilik ya da çekingen bir karaktere sahip olma, düşük zeka düzeyi, ruhsal ya da kronik hastalıklar, madde kullanımı, hafif/ağır suçlar, akademik başarısızlık, etnik köken gibi faktörler bulunmaktadır (Gürkan, 2006; Öz ve Yılmaz, 2009). Ailevi risk faktörleri arasında en az dört çocuklu kalabalık ailelerde büyüme, anne veya babanın erken ölümü, ebeveynlerin bedensel ya da psikolojik

sorunları, ebeveynlerin ayrılması, boşanması veya tek ebeveynle yaşama, iki kardeş arasında kısa süreli yaş farkı, ruhsal/kronik hastalığı olan, madde kullanan veya suç işlemiş ebeveynler, evlatlık alınması, ebeveynlerin ölümü veya tek ebeveynin olması, aile içi şiddete maruz kalma, ihmal edici veya kötü ebeveynlik gibi durumlar yer almaktadır (Gürkan, 2006; Öz ve Yılmaz, 2009). Toplumsal risk faktörleri ise savaş ve doğal afetler, düşük sosyo-ekonomik statü, ekonomik zorluklar ve yoksulluk, fiziksel ve cinsel istismar, evsizlik, çocuk ihmali ve istismarı, yetersiz beslenme, olumsuz akran baskısı gibi yaşam olaylarını içerir (Gürkan, 2006; Öz ve Yılmaz, 2009).

1.3.3.2. Koruyucu Faktörler

Koruyucu faktörler, olumsuz yaşantıların engellenmesi ve bu yaşantıların etkisinin azaltılması için önemli unsurlardır (Kılıç, 2014). Bu faktörler, bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını güçlendirerek olumsuz durumlara karşı direnç kazanmasına yardımcı olur.

Koruyucu faktörler, bireylerin olumsuz sonuçlarla başa çıkma ve sağlıklı gelişimlerini destekleme potansiyeline sahip olan çeşitli faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel, ailesel ve çevresel düzeylerde bulunabilir ve kişinin direncini artırarak olumsuz etkileri azaltabilirler (Fraser vd., 1999; Garmezy, 1991). Bireysel koruyucu faktörler arasında bireyin zekası, akademik başarısı, algılanan akademik yeteneği pozitif yönde etkileyen faktörler, bilişsel yetenekler, olumlu ruh hali veya uyum, etkili problem çözme yetenekleri, içsel kontrol, öz-yeterlilik ve benlik saygısı, kişisel farkındalık ve kabul, özgürlük, yaşam hedefleri ve geleceğe dair olumlu beklentiler, iyimserlik ve umut, empati, sorumluluk ve yardımseverlik duyguları, sosyal beceriler, mizah anlayışı, sağlık durumu, cinsiyet ve yaş gibi faktörler yer almaktadır. Ailesel koruyucu faktörler arasında destekleyici ebeveynler veya aile üyeleriyle sağlam ilişkiler, ev kuralları ve etkili ebeveynlik, çocuk için yüksek ve gerçekçi beklentiler, ailenin çocuğun geleceğiyle ilgili olumlu umutları, aile içinde yaşama, sağlıklı anne-çocuk bağı, nitelikli ebeveynlerin varlığı öne çıkar. Sosyal çevredeki destekleyici yetişkinlerle olumlu ilişkiler, etkili toplumsal kaynaklar (okullar, gençlik merkezleri, organizasyonlar vb.), akran ve arkadaş desteği, olumlu rol modellerin varlığı gibi

faktörler ise çevresel koruyucu faktörler olarak sıralanır. Bu koruyucu faktörler, bireylerin sağlıklı gelişimini destekleyerek olumsuz sonuçlara karşı koruma sağlarlar.

1.3.4. Psikolojik Dayanıklı Bireylerin Özellikleri

Psikolojik olarak sağlam bireylerin belirli kişisel ve dışsal nitelikleri bulunmaktadır. Garmezy (1983), bu bireylerin kişisel özelliklerini olumlu akran ilişkileri, sosyal duyarlılık, empati, mizah yeteneği ve problem çözme becerisi olarak tanımlamıştır (Winfield, 1994). Dışsal faktörler açısından ise aile desteği, okul destekleri ve toplumun genel desteği önemlidir (Winfield, 1994).

Psikolojik açıdan sağlam bireylerin özellikleri; yüksek düzeyde empati, mizah anlayışı, yaşama karşı pozitif tutum, stresle başa çıkma yeteneği, yeniliklere açıklık, sorumluluk duygusu, iletişim becerileri ve geniş bir arkadaş çevresine sahip olma olarak tanımlanmıştır (Onat, 2010).

Psikolojik açıdan sağlam bireylerin doğuştan ve sonradan kazanılan kişisel özellikleri arasında; sakin bir karakter yapısı, olumlu geri bildirim alma kabiliyeti, empati ve sevgi gösterme yeteneği, etkili iletişim becerileri, esprî anlayışı, kimlik duygusu, bağımsızlık, sağlıklı çevrelerden uzak durabilme ve geleceğe dair bir amaç ve inanç sahibi olma yer almaktadır (Benard, 1991; Akt., Gürkan, 2006).

Psikolojik dayanıklı bireylerin psikolojik sağlıklarının ve fiziksel yapılarının genellikle iyi olduğu, stresli durumlardan daha çabuk bir şekilde kurtulabildikleri ifade edilmektedir. Psikolojik dayanıklılığı olan kişiler, kriz anlarında daha soğukkanlı ve odaklanmış kalabilirler. Ayrıca, kendilerine güvenleri sayesinde daha yaratıcı ve inovatif çözümler bulabilirler. Böylelikle, zorluklarla başa çıkmak için daha esnek ve adapte olabilirler.

Psikolojik dayanıklı bireyler, zorlu koşullarda bile olumlu düşüncelerini korurlar. Olumlu düşünmek, kişinin kendine olan güvenini artırır ve problem çözme becerilerini geliştirir. Değişen koşullara hızlı bir şekilde çözüm üretebilme, uyum sağlayabilme kabiliyetleri yüksektir. Esnek olmak, kişinin zorlu durumların üstesinden gelmesine yardımcı olur. Kendilerine güvenirlir ve kendi yeteneklerine inanırlar. Kendine güven, kişinin stresle başa çıkabilme ve zorlu durumlarda karar verme becerisini artırır. Güçlü sosyal destek ağlarına sahiptirler. Sosyal destek, kişinin stresle başa çıkabilmesine ve zorlu koşullarda psikolojik olarak güçlenmesine

yardımcı olur. Zorlu koşullarda problemleri çözme becerilerine sahiptirler. Problem çözme becerisi, kişinin stresli durumlarda daha az kaygı yaşamasına ve daha az strese maruz kalmasına yardımcı olur. Duygularını yönetme becerisine sahiptirler. Duyguları yönetme becerisi, kişinin stresli durumlarda daha az kaygı yaşamasına ve daha az strese maruz kalmasına yardımcı olur. Kendilerini motive edebilme becerisine sahiptirler. Kendini motive etmek, kişinin zorlu durumlarda başarılı olmasına ve stresle başa çıkmasına yardımcı olur. Zorlu durumlarda bile pozitif tutumlarını korurlar. Pozitif tutum, kişinin stresle başa çıkabilme ve zorlu durumlarda psikolojik olarak güçlü olmalarına yardımcı olur.

1.4. İşe Tutkunluk, Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki

İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık kavramları iş yerindeki çalışanların davranışları, motivasyon, bağlılık ve performansını etkileyen önemli faktörlerdir. İşe tutkunluk, bir kişinin işine karşı duyduğu yoğun bir duygusal bağlılık hissidir. Bu duygusal bağlılık, işle ilgili kişisel değerler ve hedeflerle uyumlu olduğunda artar. İşe tutkun olan kişiler, işlerini sadece bir görev olarak değil, kişisel bir değer olarak görürler. İşe tutkunluk, çalışanın işe olan duygusal bağlılığını artırabilir ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. İşe tutkunluk, bireyin çalışma hayatında kendi içsel ve dışsal kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak sosyal ve örgütsel bağlamda hissettiği ihtiyaçları tatmin etmesi ve işine duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak tam anlamıyla bağlanmasıyla ortaya çıkar. Bu bağlılık, kişinin işine olan tutkusuyla, kendini işe adanmışlık derecesiyle ve işe duyduğu derin bağlılıkla ölçülebilir. Başka bir deyişle işe bağlılık, bireyin işiyle olan ilişkisini derinlemesine hissettiği ve işine katkı sağlama konusunda motive olduğu bir durumu ifade eder. Bu durum, işyerindeki performansı artırabilir ve çalışanın iş memnuniyetini artırarak örgütün genel etkinliğini ve verimliliğini olumlu yönde etkileyebilir (Başoda, 2017). Örgütsel özdeşleşme ise, bir çalışanın işyerine ait hissetme düzeyidir. Bu his, çalışanın işyeri ile kendini özdeşleştirerek işyerinin başarısı için çalışmaya istekli olmasını sağlar. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüte aidiyet hissi, örgütün değerlerine benzerlik hissi ve örgütün hedeflerine olan bağlılığıyla ilişkilidir. Çalışanlar, ait olma ihtiyaçlarını karşılamak ve belirsizliği azaltmak amacıyla çalıştıkları kurumla

özdeşleşmeye çalışırken kurumlar da çalışanlarının kendileriyle daha güçlü bir bağ kurmasını amaçlarlar. Bunun, çalışanların performansını artıracığına inanılan bir durumdur (Ashforth & Mael, 1989; Dutton, vd., 1994). Örgütsel özdeşleşme, çalışanın işe olan bağlılığını artırabilir, işe tutkunluğu güçlendirebilir ve iş performansını etkileyebilir. Psikolojik dayanıklılık ise, stresli ve zorlu iş koşullarına karşı dayanıklı olma yeteneğidir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar, stresli çalışma ortamlarında bile daha iyi performans gösterebilirler ve işe olan bağlılıklarını sürdürebilirler. Psikolojik dayanıklılık, bir çalışanın işinde daha başarılı olmasına ve işyerindeki olumsuz durumlarla daha iyi başa çıkmasına yardımcı olabilir. Çalışanlar, stresli durumlarda daha az kaygı hissederler ve daha hızlı toparlanırlar. Böylece iş yerindeki performanslarını koruyabilirler ve olumsuz durumlardan daha hızlı kurtulabilirler. İş ortamında psikolojik direnç üzerine yapılan çeşitli araştırmalar, çalışanların karşılaştıkları stresli durumlar ve zorluklar karşısında gösterdikleri direnç ile bu bireylerin iş performansları arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde incelemiştir (Coutu, 2002; Sutcliffe & Vogus, 2003; Youssef & Luthans, 2005). Bu çalışmalar, psikolojik direncin performansla pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, hızla değişen iş dünyasında, yüksek düzeyde psikolojik dirence sahip olan bireylerin, değişime uyum sağlayabilen, yaratıcı ve engellerle karşılaştıklarında daha dirençli olmalarının, performanslarının artabileceği bulunmuştur (Coutu, 2002; Luthans vd., 2005; Waite & Richardson, 2004).

Çalışanların işe tutkun olmaları, kurumlarında kendilerini daha fazla motive hissetmelerine ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olabilir. Aynı şekilde, örgütsel özdeşleşme de çalışanların kurumla bütünleşmesine ve onun hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine yardımcı olabilir. Bu da çalışanların daha fazla tatmin ve mutluluk hissetmelerini sağlayabilir. Bu noktada, psikolojik dayanıklılık da önem kazanmaktadır. Çünkü çalışanların stresli ve zorlu iş koşullarında dayanıklılık göstermeleri, kurumun başarısı açısından son derece önemlidir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, stresli durumlarda daha az etkilenirler ve daha iyi performans gösterebilirler. Psikolojik dayanıklı bireyler iş yerinde yaşadığı sorunu çözebilir ve yapıcı davranabilir dolayısıyla iş yerinde herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmaz. Böylece kişinin kuruma olan bağlılığı artar, işine

duyduğu tutku yükselir ve daha mücadeleci bir tutum sergiler (Kavi ve Karakale, 2017).

İşe tutkun olan kişiler genellikle daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahiptirler ve psikolojik dayanıklılık seviyeleri de yüksek olabilir. Bu nedenle, işe tutkun olan bir çalışan, iş yerine bağlılığı artar ve stresli iş koşullarına karşı daha dayanıklı hale gelir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar da genellikle işe daha fazla tutkun olma eğilimindedirler. Sonuç olarak, işe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında karşılıklı etkileşimler bulunmaktadır. Bu faktörler birlikte çalışarak çalışanların işe olan bağlılığını, iş performansını ve kişisel memnuniyetlerini artırabilir. İşe tutkun olan bir çalışan, daha fazla örgütsel özdeşleşme gösterebilir ve iş karşısında daha yüksek bir psikolojik dayanıklılığa sahip olabilir. Öte yandan, daha yüksek bir örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığa sahip olmak da işe tutkunluğu artırabilir. Bu nedenle, iş yerinde bu kavramların teşvik edilmesi ve geliştirilmesi çalışanların performansını artırabilir ve iş yeri başarısını destekleyebilir.

İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişki, araştırmalarla desteklenmiştir. Örneğin, yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme gösteren çalışanların, işlerine karşı daha tutkulu, bağlı oldukları gözlemlenmiştir. Ashforth ve Mael (1989) örgütsel kimliklenme sürecinin, bir örgütte olumlu bir ortamın oluşmasına katkı sağlayacağını ve bu durumun da performansı artıracağını vurgulamıştır. Benzer şekilde, Mamatoğlu (2010), örgütsel kimliklenme ile ilişkilendirilen olumlu bir ortamın, çalışanların mutluluğunu ve verimliliğini artıracağını belirtmiştir. Robinson ve diğerleri (2004), işe tutkulu bireylerin özellikleri arasında örgüte bağlılık göstermeyi de vurgulamıştır. Tosun (1981) ise, örgütsel kimliklenme ile bağlantılı olan bireylerin işlerine tutkulu bir şekilde bağlanmalarının beklenebileceğini ifade etmiştir.

İşe tutkunluk (job engagement), örgütsel özdeşleşme (organizational identification) ve psikolojik dayanıklılık (psychological resilience) arasında anlamlı ve güçlü ilişkiler vardır. Bu kavramların birbirleriyle nasıl etkileştiğine dair yapılan araştırmalar hem çalışanların refahını hem de kurumların başarısını artırmak için önemli ipuçları sunmaktadır (Öztürk vd., 2024; Sezen ve Özler, 2023). Bu üç kavram arasındaki ilişkiler, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinin ve kurum içindeki

rollerinin bütüncül bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir. İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık, birlikte ele alındığında, çalışanların işlerinde daha mutlu, daha üretken ve daha sağlıklı oldukları öngörülebilir.



2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın deseni, katılımcıların belirlendiği evren ve örneklem, araştırma sürecinde kullanılan veri toplama araçları ve toplanan verilerin hangi yöntemler kullanılarak analiz edildiğine ilişkin bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, okul yöneticilerinin işe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini belirlemek amacıyla mevcut durumun belirlenmesini hedefleyen ve ilişkisel tarama modeli olarak bilinen bir tarama türüyle tasarlanmıştır. Karasar'ın (2011) belirttiğine göre, tarama türü araştırmaların amacı, geçmişteki ve günümüzdeki durumları olduğu haliyle ortaya koymaktır. Bu tür araştırmalar, bireylerin ve grupların tutumlarını ve davranışlarını anlamayı, bunları açıklamayı, karşılaştırmayı ve betimlemeyi hedefler. İlişkisel tarama modeli ise, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini tespit etmeyi hedefleyen bir araştırma modelidir. Bu model, araştırmacının müdahalesi olmadan, istenen verilerin elde edilmesi için gerekli araçların kullanılmasını gerektirir (Büyüköztürk vd., 2017). Bu araştırmada nicel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmanın odak değişkenleri; işe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıktır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Trabzon ili sınırları içinde MEB'e bağlı resmi eğitim kurumlarında çalışmakta olan okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademelerindeki okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, nicel araştırma yöntemlerinden tesadüfi olmayan kolayda örnekleme yöntemiyle çalışmaya katılan 41 (% 13,27) kadın ve 268 (% 86,73) erkek olmak üzere toplam 309 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme, araştırmacının kendi takdirine göre belirlediği örneklem kesiminin, ana kütleden seçildiği tesadüfi olmayan bir yöntemdir. Bu yöntemde, araştırmacılar, kolaylık sağlaması nedeniyle seçim yapmada en erişilebilir olan bireyleri veya birimleri örneklem olarak seçer. Kolayda örneklemede, bilgiler evrenden en basit, en hızlı ve en uygun maliyetle toplanır (Aaker vd., 2007; Malhotra, 2004; Zikmund, 1997).

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama amacıyla, okul yöneticilerinin demografik özelliklerini belirlemek için "Kişisel Bilgi Formu (KBF)", işe tutkunluk düzeylerini değerlendirmek için "İşe Tutkunluk Ölçeği (İTÖ)", örgütsel özdeşleşme seviyelerini ölçmek için "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ)" ve psikolojik dayanıklılık seviyelerini tespit etmek için "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ)" kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Araştırmada örnekleme oluşturan okul yöneticilerinin demografik özelliklerinin belirlenmesi için araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu formda araştırmaya katılacak yöneticilerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştığı kurumdaki görevi, yöneticilikteki hizmet yılı, çalışılan öğretim kademesi) demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan sorular yer almıştır.

2.3.2. İşe Tutkunluk Ölçeği (İTÖ)

Çalışanların işe olan tutkularını ölçmek için UWES, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen İşe Tutkunluk Ölçeği (İTO) kullanılmaktadır. Bu ölçek, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç ana boyutta değerlendirilir. İlk aşamada 24 madde içeren ölçek, daha sonra farklı eleme teknikleri kullanılarak 17 maddeye indirgenmiştir. Dinçlik boyutu altı madde; adanmışlık boyutu beş madde ve yoğunlaşma boyutu ise altı maddeden oluşmaktadır.

İş Tutkunluğu Ölçeği farklı dillere tercüme edilmiştir. Schaufeli'nin web sitesinde (<https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/>) Türkçe çevirisi bulunmaktadır. Bu çalışmada, Schaufeli ve Bakker tarafından 2003 yılında geliştirilen ve yazarların web sitesinde yer alan Türkçe versiyon kullanılmıştır.

Katılımcılardan her bir maddeyi 0'dan 6'ya kadar derecelendirmeleri istenmiştir (0=Hiç (Hiçbir Zaman), 1=Neredeyse Hiç (Yılda birkaç kez veya daha az), 2=Nadiren (Ayda bir kez veya daha az), 3=Bazen (Ayda birkaç kez), 4=Sıklıkla (Haftada bir kez), 5=Çok Sık (Haftada birkaç kez), 6=Her Zaman (Her gün). Yüksek puanlar, katılımcıların işe olan tutkularının yüksek olduğunu belirtmektedir. Toplam

17 maddeden oluşan bu ölçek, işe tutkunluğun temelini oluşturan üç özellik ve bu özelliklerin etkileşimlerini göz önünde bulundurarak hazırlanmıştır.

Türkiye'de İşe Tutkunluk Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliği Turgut (2011) tarafından değerlendirilmiştir. "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri" başlıklı araştırmada, ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir. Bir grup akademisyen tarafından yapılan incelemelerde, bazı maddelerin anlamlarının birbirine çok benzediği fark edilmiştir. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra ölçek 17 maddeye indirilmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,91 olarak bulunmuş ve bu da ölçeğin yüksek güvenilirlik seviyesine sahip olduğunu göstermektedir.

2.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ)

Cheney (1982) tarafından geliştirilen ve Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, yöneticilerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için kullanılmıştır. Bu ölçek, üç temel boyuttan (uyum, özdeşleşme ve içselleştirme) ve toplamda 18 maddeden oluşur. Değerlendirme, beşli Likert tipi ölçek kullanılarak yapılır (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Biraz Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Demirel (2014) tarafından gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında, ölçeğin genel Cronbach Alpha değeri 0,94; sosyal kimlik alt boyutunda 0,91; özdeşleşme alt boyutunda 0,89 ve içselleştirme alt boyutunda ise 0,90 olduğu belirlenmiştir.

2.3.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ)

Friborg ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, "kişisel güç", "yapısal stil", "sosyal yeterlilik", "aile uyumu" ve "sosyal kaynaklar" gibi boyutları içermektedir. Bu ölçek, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmıştır. Alt boyutlar şu şekildedir: yapısal stil (3,9,15,21); gelecek algısı (2,8,14,20); aile uyumu (5,11,17,23,26,32); kendilik algısı (1,7,13,19,28,31); sosyal yeterlilik (4,10,16,22,25,29); sosyal kaynaklar ise (6,12,18,24,27,30,33). Ölçekte, maddelerin ön yargılı değerlendirilmesini önlemek için olumlu ve olumsuz özelliklerin iki ayrı uçta yer aldığı beş farklı kutucuk formatı kullanılmaktadır. Yüksek puanlar alınması,

kişilerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yeterli olduğunu gösterir. Ölçeğin geçerliliği %57'lik bir varyansı açıklamıştır. Güvenilirlik değerleri "Kendilik Algısı" için 0.80, "Gelecek Algısı" için 0.75, "Sosyal Yeterlilik" için 0.82, "Aile Uyumu" için 0.86, "Sosyal Kaynaklar" için 0.84 ve "Yapısal Stil" için 0.76 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, Basım ve Çetin (2011) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının 0.66 ile 0.81 arasında, test-tekrar test güvenilirliklerinin ise 0.68 ile 0.81 arasında olduğu belirtilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin izinleri ilgili kişilerden e- posta yoluyla alındıktan sonra etik kurul onayı için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Etik Kurulu Değerlendirme kuruluna başvuru yapıldı. Etik Kurul iziniyle beraber anketin uygulanacağı Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Araştırma için gerekli tüm izinler alındıktan sonra araştırmanın uygulanacağı Trabzon ili ve ilçelerindeki tüm okul yöneticilerine Google Forms üzerinden ölçekler ulaştırılmaya çalışılmış ve katılımcıların ölçekleri gönüllü olarak doldurmaları istenmiştir. Online olarak yeterli sayıya ulaşamadığı düşünüldüğünden onaylı formların çıktıları alınıp yüz yüze okul yöneticilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada toplanan veriler, SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Tanımlayıcı ve çıkarımlı analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. İlk olarak verilerde kayıp değer, uc değer olup olmadığına ve normallik dağılımına bakılmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler için frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılımlarını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri göz önünde bulundurulmuştur. Jondeau ve Rockinger (2003), bir dağılımın normal olarak kabul edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında olması gerektiğini belirtmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ arasında olması, dağılımın normal olduğu anlamına gelmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çalışmada, çarpıklık ve basıklık değerleri $\pm 1,5$ aralığında olduğundan dolayı parametrik analizler tercih edilmiştir. Parametrik analizler arasında bağımsız testler (bağımsız t-testi, tek yönlü varyans analizi ANOVA) kullanılmıştır.

Nicel değişkenlerin iki farklı örneklemde elde edilen puanlarının arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için bağımsız t testi kullanılmıştır. İki veya daha fazla ilişkisiz örneklemde ortalamalarının birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson Momentler arpım Korelasyon Katsayısı analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene etkisini incelemek içinse çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği güvenirlik katsayısı ile değerlendirilmiştir. Tüm testlerde hata oranı belirlenmiş ve $p < 0.05$ olduğunda, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.



3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı doğrultusunda ulaşılan araştırma bulguları yer almaktadır. Bu bölümde öncelikle araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik özelliklerine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Ardından okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizine bakılmıştır. Sonrasında, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu yordama düzeyinin belirlenebilmesi amacıyla doğrusal regresyon analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerine ait puanların cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları öğretim kademesi, çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine dair bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Veriler

Araştırma örnekleminde yer alan 309 okul yöneticisine ait demografik özelliklerle ilgili frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	41	13.27
Erkek	268	86.73
Toplam	309	100.0

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinden 41’i (%13,27) kadın, 268’i (%86,73) erkek olduğu görülmüştür.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Ortalaması

N	En küçük	En büyük	Ortalama	Standart sapma
Yaş	24	63	45.91	7.430

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan en küçük yaşta olan 24, en büyük yaşta olan 63 olup, yaş ortalamaları ise 45.91 bulunmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Bekar	21	6.8
Evli	288	93.2
Toplam	309	100.0

Tablo 3’ görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 21’ini (%6.8) bekar okul yöneticileri, 288’ini (%93.2) evli okul yöneticileri oluşturmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Öğrenim Düzeyine Göre Dağılımı

Öğrenim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Lisans	180	58.2
Lisansüstü	129	41.8
Toplam	309	100.0

Tablo 4’e göre araştırmaya katılan okul yöneticilerin öğrenim düzeyine bakıldığında 108’i (% 58.2) lisans mezunu, 129’u (%41.8) lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Katılımcıların Kurumdaki Görevine Göre Dağılımı

Görev Türü	Frekans (f)	Yüzde (%)
Müdür Yardımcısı	125	40.5
Müdür	184	59.5
Toplam	309	100.0

Tablo 5’e göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinden 125’i (% 40.5) müdür yardımcısı, 184’ü (%59.5) müdür olarak görev yapmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Yılı	Frekans (f)	Yüzde (%)
0-5 yıl	62	20.1
6-10 yıl	69	22.3
11 yıl ve üstü	178	57.6
Toplam	309	100.0

Tablo 6' ya göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 62'si (%20.1) 0-5 yıl arası, 69'u (%22.3) 6-10 yıl arası, 178'i (%57.6) 11 yıl ve üstü yöneticilerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Çalıştığı Öğretim Kademesine Göre Dağılımı

Okul Türü	Frekans (f)	Yüzde (%)
İlkokul	88	28.5
Ortaokul	81	26.2
Lise	140	45.3
Toplam	309	100.0

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 88'i (% 28.5) ilkokul, 81'i (% 26.2) ortaokul, 140'ı (%45.3) lise kademelerinde görev yaptığı görülmüştür.

3.2. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeyleri ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesi için elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik bir test olan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak korelasyon hesaplanmıştır. İşe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelendiği korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. İşe Tutkunluk ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki

	İşe Tutkunluk	Örgütsel Özdeşleşme	Psikolojik Dayanıklılık
İşe Tutkunluk	1		
Örgütsel Özdeşleşme	.323**	1	
Psikolojik Dayanıklılık	.245**	.197**	1

* $p < 0.01$

Tablo 8’de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde, pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = .323$; $p < 0.01$). Ayrıca okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile psikolojik dayanıklılık arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = .245$; $p < 0.01$).

3.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılığın İşe Tutkunluğu Yordama Düzeyinin İncelenmesi

Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinde sadece bir bağımlı (yordanan) değişkenle ilişkilendirilen ve bu değişkene olan etkileri araştıran birden fazla bağımsız (yordayıcı) değişken yer alır (Orçan, 2020). Çoklu doğrusal regresyon analizini gerçekleştirebilmek için gerekli şartlar sağlandığından çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. İşe Tutkunluğun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart hata	β	t	p
	Sabit	47.709	4.941		9.657	.000
İşe Tutkunluk	Örgütsel Özdeşleşme	.296	.056	.285	5.272	.000
	Psikolojik Dayanıklılık	.109	.031	.188	3.480	.001
R= .372	R ² =.138	F= 24.523		p=.000		

Tablo 9’da görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık işe tutkunluğu .138 düzeyinde yordamaktadır ($R=.372$; $R^2=.138$; $p<0.05$). Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık işe tutkunluktaki toplam varyansın %13.8’ini açıklamaktadır. Okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri 1 birim arttığında işe tutkunlukları .296 birim artmaktadır ($B=.296$). Okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılıkları 1 birim arttığında işe tutkunlukları ,109 birim artmaktadır ($B=.109$). Örgütsel özdeşleşmenin yordama gücünün ($\beta=.285$) psikolojik dayanıklılığın yordama gücünden ($\beta=.188$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ($t= 5.272$; $p<0.05$) ve psikolojik dayanıklılığın ($t= 3.480$; $p<0.05$) işe tutkunluğu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde yordadığı görülmektedir.

3.4. Demografik Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerine Etkisi

Bu bölümde okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerine ait puanların cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları öğretim kademesi, çalıştığı okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine dair bulgulara yer verilmiştir.

3.4.1. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız grup t-testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız t-testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	SS	t	Sd	p
İşe	Kadın	41	79.18	13.45	-1.157	307	.248
Tutkunluk	Erkek	268	81.63	12.50			

p<.05

Tablo 10 incelendiğinde okul yöneticilerin işe tutkunluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma olup olmadığını gösteren bağımsız grup t testi sonuçlarına göre ($t = -1.157$; $p > 0.05$) okul yöneticilerinin işe tutkunlukları cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Erkek yöneticilerin işe tutkunlukları ($X = 81.63$), kadın yöneticilerin işe tutkunluklarından ($X = 79.18$) daha yüksektir.

3.4.2. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin görev türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız grup t-testi yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız t-testi Sonuçları

	Görev Türü	N	X	SS	t	Sd	p
İşe Tutkunluk	Müdür	125	78.69	13.09	-3.021	307	.003
	Yardımcısı						
	Müdür	184	83.06	12.03			

$p < .05$

Tablo 11 incelendiğinde okul yöneticilerin işe tutkunlukları görev türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t = -3.021$; $p < 0.05$). Müdür olarak çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ($X = 83.06$), müdür yardımcısı olarak çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunluklarından ($X = 78.69$) daha fazladır.

3.4.3. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA testi Sonuçları

	Görev Süresi	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İşe Tutkunluk	0-5 yıl	62	4.49	.83	G. Arası	5.594	2	2.797	5.180	.006
	6-10 yıl	69	4.76	.77	Grup İçi	165.224	306	.540		
	11 yıl ve üstü	178	4.84	.67	Toplam	170.819	308			
	Toplam	309	4.75	.74						

* $p < 0.05$

Tablo 12 incelendiğinde okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin görev yaptığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($F_{(2, 306)} = 5.180$; $p < 0,05$). Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri hangi görev süresi

arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre 11 yıl ve üstü süre çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ($\bar{x}$ = 4.84), 0-5 yıl ($\bar{x}$ = 4.49) ve 6-10 yıl ($\bar{x}$ = 4.76) yıl çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.4.4. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluk Düzeylerinin Görev Yaptıkları Öğretim Kademesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin görev yaptıkları öğretim kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış, elde edilen sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Okul Yöneticilerinin İşe Tutkunluklarının Görev Yaptıkları Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA testi Sonuçları

	Öğretim Kademesi	N	X	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
İşe Tutkunluk	İlkokul	88	4.62	.77	G. Arası	28.786	53	.543	.727	.918
	Ortaokul	81	4.79	.68	Grup İçi	190.463	255	.747		
	Lise	140	4.82	.75	Toplam	219.249	308			
	Toplam	309	4.75	.74						

*p<0.05

Tablo 13 incelendiğinde okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin görev yaptığı öğretim kademesi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren analiz sonuçlarına göre ($F_{(53, 255)} = .727$; $p>0,05$) okul yöneticilerinin işe tutkunlukları görev yaptıkları öğretim kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluk ile ilişkisi, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu yordayıp yordamadığına ilişkin elde edilen sonuçlar ve okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, öğretim kademesi, görev türü ve kıdem) göre farklılık gösterip göstermediğine dair sonuçlar tartışılmış ve yorumlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar farklı araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmış, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

4.1. İşe Tutkunluğun Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık ile İlişkisine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın amacı doğrultusunda okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda; işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre okul yöneticinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça işe tutkunlukları da artmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Aktaş ve Akdemir, 2019; Başaran, 2016; Ercan, 2019; Mingmei & Pek, 2024; Ötken ve Erben, 2010; Türkoğlu, 2019).

İşe tutkun bireyler işlerine derin bir duygusal bağlılık hissederler ve işlerini bir yaşam tarzı olarak görürler. Bu tutkulu bağlılık genellikle örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilir. Bir kişinin kendini kurumun bir parçası olarak algılaması ve kurumun amaçlarına, değerlerine ve kültürüne bağlılık duyması, örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilmektedir (Foote, 1951). Dolayısıyla işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki bireyin işe olan bağlılığını ve örgüte olan bağlılığını güçlendirebilir. Bu da çalışanların daha motive olmalarını, daha yüksek performans sergilemelerini ve örgütün hedeflerini daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayabilir. Bilindiği üzere, örgütsel özdeşleşme sürecinde meydana gelen olumlu bir değişimin, bireylerin işe olan tutkularını artırdığı gözlemlenmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların işe

olan tutkularını destekleyen psikolojik koşulların oluşmasına yardımcı olur. Örgütsel özdeşleşmenin, işe olan tutkunluğun gelişiminde işin anlamı, işe duyulan güven ve bireyin değerlerine uygunluk gibi unsurlara katkı sağlayarak, bireylerin işe olan tutkularını olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir.

İşe tutkunluk ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; işe tutkunluk ile psikolojik dayanıklılık arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda, okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri yükseldikçe işe tutkunluk düzeyleri de benzer oranda artacaktır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Zor ve Özsoy, 2019). Psikolojik dayanıklılık, stresle başa çıkma ve zorlukların üstesinden gelme kapasitesini ifade eder (Kobasa, 1979). İşteki zorluklarla daha iyi başa çıkan bireyler genellikle işlerine daha tutkulu ve bağlı olma eğilimindedirler (Villavicencio-Ayub vd., 2014). Bu nedenle, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin işe tutkusu genellikle daha güçlü olabilir. Psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler zorluklarla başa çıkma becerisine sahiptirler ve iş stresiyle daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler. Bu da işlerine olan tutkularını sürdürmelerine yardımcı olabilir. Aynı şekilde işe tutkun bireyler, zorluklarla karşılaştıklarında daha az vazgeçme eğilimindedirler ve bu da onların psikolojik dayanıklılıklarını artırabilir. Bu nedenle psikolojik dayanıklılık ve işe tutkunluk arasındaki ilişki bireylerin performansını, memnuniyetini ve uzun vadeli başarısını etkileyebilir.

Araştırma amacı doğrultusunda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu yordama düzeyi çoklu regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde yordadığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri 1 birim arttığında işe tutkunlukları .296 birim artmaktadır. Okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılıkları 1 birim arttığında işe tutkunlukları .109 birim artmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin yordama gücünün psikolojik dayanıklılığın yordama gücünden daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık işe tutkunluktaki toplam varyansın %13.8'ini açıklamaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde görece olarak örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu yordama düzeyini inceleyen araştırma sonuçlarına

rastlanmamıştır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini kurumun bir parçası olarak hissetme derecesini ifade eder (Sökmen vd., 2015). Örgütsel özdeşleşmesi yüksek çalışanlar işyerine aidiyet duygusuyla daha güçlü bir şekilde bağlanabildiğinden işe tutkunlukları artar (Bakker & Demerouti 2008). Bir çalışanın kurumun değerlerini, hedeflerini ve kültürünü benimsemesi durumunda örgütsel özdeşleşme artar. Bu durumda çalışanın işe tutkunluğu da artar. Çünkü kendini kurumla bütünleşmiş hisseder ve kurumun başarısı için daha fazla çaba sarf eder. Psikolojik dayanıklılık ise zorluklarla başa çıkma yeteneği, stresle baş etme becerisi ve olumsuz durumlarla başa çıkabilme gücünü ifade eder. Yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler, stresli durumlarla daha iyi başa çıkabilir ve işlerine daha tutkulu bir şekilde bağlanabilirler. Bu özelliklere sahip olan bireyler işlerinde karşılaştıkları zorluklara daha etkili bir şekilde yanıt verebilirler daha uzun süre işlerine bağlı kalabilirler. Psikolojik dayanıklılığın yüksek olduğu durumlarda bireyler işlerine daha fazla bağlanacağından işe tutkunluğun da artması muhtemeldir. Çalışanlar işyerine daha fazla bağlı hissettikçe ve stresle başa çıkma yetenekleri arttıkça, işe olan tutkunlukları da artabilir. Dolayısıyla işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

4.2. İşe Tutkunluk Kavramına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işe tutkunlukları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Literatüre bakıldığında araştırma sonucunu destekleyici çalışmalara rastlanmıştır. Öztürk (2019), öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre işe olan tutkuları açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Erkek okul yöneticilerinin işe tutkunlukları, kadın okul yöneticilerinin işe tutkunluklarından daha yüksektir. Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda benzer sonuçlara rastlanılmıştır (Arslantaş ve Şahin, 2019; Bostancı, 2020; Sarıca, 2019; Öztürk, 2019; Köse, 2016). Literatüre bakıldığında farklı sonuçların olduğu da görülmüştür (Atcıoğlu ve Köse, 2018). Sarıca (2019) araştırmasında, kadın öğretmenlerin işe olan tutkularının, erkek meslektaşlarına kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Bu durumun ortaya çıkmasında toplumsal cinsiyet rolleri, kültürel normlar ve işyeri deneyimleri gibi birçok faktör etkili olabilir. Kadınların işe tutkunluklarının

erkeklerinkinden daha az olmasının arkasında cinsiyet eşitsizliği, aile beklentileri, işyerindeki fırsat eşitsizlikleri gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülebilir. Kadın yöneticilerin aksine erkek yöneticilerden toplumsal beklentiler, erkeklerin iş dünyasında daha fazla rekabetçi olmaya teşvik edilmesi, kariyer odaklı sosyal normlar ve erkeklerin iş yaşamında daha fazla güç ve statü elde etme eğilimi gibi etkenler bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuş olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre müdür göreviyle çalışan okul yöneticilerinin müdür yardımcısı göreviyle çalışan okul yöneticilerine göre daha fazla işe tutkun oldukları görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde okul yöneticilerinin görev türü değişkenine göre işe tutkunluk düzeyini inceleyen görece olarak sınırlı sayıda araştırma sonuçlarına rastlanmıştır (Atcıoğlu ve Köse, 2018). Müdür göreviyle çalışanlar daha fazla sorumluluk ve liderlik rolü üstlenirler. Bu durumda işlerini daha büyük bir perspektiften yönetme ve ekibinin performansını artırma sorumluluğu taşıdıkları için işe daha fazla tutkuyla bağlanabilirler. Ayrıca kendi performanslarının ve ekibin başarısının doğrudan sonuçlarına etki edebilecekleri için işlerine daha fazla bağlılık gösterebilirler. Okul müdürlerinin sorumlulukları, okulun genel yönetimi ve öğrencilerin başarısıyla doğrudan ilişkili olduğundan daha büyük bir etki yaratma ve okulun başarısını artırma amacıyla çalışma isteği daha yüksek olabilir. Müdürler genellikle daha fazla özgürlük ve karar alma yetkisine sahip oldukları için işlerini daha fazla sahiplenme eğiliminde olabilirler. Müdür yardımcılarının müdürlere göre daha az yetki ve sorumluluk almaları, daha az karar alma yetkisine sahip olmaları, kendi liderlik rollerini tam anlamıyla hissetmemeleri bu sonuca etki etmiş olabilir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinin görev yaptığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri hangi görev süresi arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre 11 yıl ve üstü süre çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunlukları, 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çalışma sürelerine paralel olarak işe tutkunluk düzeylerinin anlamlı bir şekilde arttığı sonucuna varılmıştır. Literatüre bakıldığında araştırma sonucunu destekleyici çalışmalara rastlanmıştır. Sarıca (2019) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada 11 yıl ve daha fazla deneyime sahip

öğretmenlerin, 0-5 yıl deneyime sahip olanlardan daha büyük bir iş tutkusu sergiledikleri bulunmuştur. Benzer şekilde, Köse (2016) tarafından yapılan bir çalışma da öğretmenlerin deneyimleri arttıkça iş tutkusunun arttığını desteklemiştir. Ancak, Öztürk (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu'nun (2015) çalışmalarının sonuçlarına karşı olarak, okuldaki görev süresinin iş tutkusu düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada bu sonucun ortaya çıkmasında aynı kurumda uzun süre çalışmanın zamanla işteki deneyim ve becerileri artırması böylece işe bağlılığın artarak okul yöneticilerinin daha yetenekli ve etkili hale gelmesinde etkili olabilir. Ayrıca uzun süre aynı kurumda çalışmak iş arkadaşlarıyla sağlam ilişkiler kurmaya ve iş kültürüyle daha fazla bütünleşmeye olanak tanır. Aynı kurumda daha uzun süreli çalışan, kurumun kültürüne, değerlerine ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerine daha fazla aşina olabilir ve bu da işe tutkunluğunu artırabilir. Ayrıca aynı kurumda uzun süreli çalışan bir yönetici genellikle kariyer gelişimine ve iş yerindeki sorumluluklarına daha fazla eğilim yaptığı görülebilir. Bu da işe olan tutkusunu ve bağlılığını artırabilir. Daha uzun süre aynı eğitim kurumunda çalışan okul yöneticilerinin işe tutkunluklarının daha yüksek olmasının arkasında kuruma bağlılık, deneyim ve yetkinlik, işyeri ilişkileri ve işyeri kültürü gibi faktörler yer alabilir.

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işe tutkunlukları görev yaptıkları öğretim kademesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen verilere göre görev yaptıkları öğretim kademesi değişkeninin okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerini etkilemediği görülmüştür. Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan çalışmalar incelendiğinde görece olarak okul yöneticilerinin görev yaptıkları öğretim kademesi değişkenine göre işe tutkunluk düzeyini inceleyen araştırma sonuçlarına rastlanmamıştır. Her öğretim kademesinde eğitim ve öğretimin güçlü bir misyonu, öğrencilerin başarısıyla ilgili duygusal bağlılık ve yöneticilik rolünün getirdiği sorumluluklar gibi ortak faktörlerin bulunması öğretim kademelerinde yöneticiler arasında işe tutkunluk düzeyi arasında fark çıkmaması nedenleri arasında sayılabilir. Bu durum eğitim yöneticilerinin genel olarak benzer motivasyon ve tutkulara sahip olabileceğini gösterebilir. Farklı kademelerdeki yöneticilerin ortak hedeflere, öğrencilerin başarısına odaklanmış olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca okul yöneticilerinin benzer eğitim ve deneyime sahip olmaları

da bu durumun arkasında yatan nedenlerden biri olabilir. Okul yöneticilerinin topluma katkıda bulunma, öğrenci başarısını artırma, onların yaşamlarına olumlu etkiler sağlamak gibi ortak misyon yüklenmeleri hangi öğretim kademesinde olursa olsun motivasyonlarını ve işe tutkunluklarını artırabilir.

4.3. Öneriler

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara göre uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler;

- ✓ Araştırma sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık, işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir. Okul yöneticilerinin başarılarının taktir edilmesi ve ödüllendirilmesi, iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olacak çalışma düzeni ve destekleyici bir çalışma ortamı sunulması, stresle başa çıkma teknikleri konusunda eğitimler düzenlenmesi, okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeylerini artırabilir.
- ✓ Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Okul yöneticilerinin öğretmenler ve okulun diğer çalışanlarıyla düzenli, açık ve etkili iletişim kurmaları, personelin okul hakkındaki düşüncelerini ve fikirlerini paylaşımlarını teşvik etmeleri, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemesi örgütsel özdeşleşmeyi artırabilir. Adaletli ve şeffaf bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanların örgüte güven duymasını ve ona bağlılık göstermesini sağlayabilir. Ekip çalışması ve işbirliği kültürünü teşvik etmek, çalışanların örgüte aidiyet duygusunu güçlendirebilir.
- ✓ Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile psikolojik dayanıklılıkları arasında düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Okul yöneticilerinin olumsuz durumlarla başa çıkmak için pozitif bir bakış açısı geliştirmesi sağlanmalı, sorunları çözme ve karar alma becerileri geliştirilmeli, stresle başa çıkma tekniklerini öğrenmesi ve uygulaması sağlanmalıdır. Zor zamanlarda aile, arkadaşlar ve meslektaşlar gibi destek ağları ile iletişimi güçlendirmek ve duygusal destek almaları sağlanabilir. Ayrıca başkalarının

duygularını anlama ve kendi duygularını yönetme becerisi geliştirilerek sosyal ilişkileri güçlendirilebilir ve psikolojik dayanıklılıkları artırılabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

- ✓ Araştırma evren ve örneklemini Trabzon ili ve ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık kavramları üzerine farklı bölgelerde ve çalışma grupları üzerinde çalışmalar yapılabilir. Okul yöneticilerinin işe tutkunluklarını etkileyebilecek farklı değişkenler kullanılarak araştırma yapılabilir.
- ✓ Bu araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin işe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları hakkında daha ayrıntılı bilgi edinilebilmek için nitel ve karma araştırma yöntemleri ile tasarlanmış çalışmalar yürütülebilir.
- ✓ Araştırmada MEB'e bağlı resmi okulöncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerine ulaşılmıştır. Özel okullarda okul yöneticisi olarak çalışanların işe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları üzerinde bir araştırma yapılarak sonuçlar üzerinde karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2013). Employee work engagement and organizational commitment: A comparative study of private and public sector organizations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research*, 1(4), 20-33.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Acar, O. K. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 395-419.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisi üzerine bir araştırma. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 77, pp. 307-348). Istanbul University.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
- Amor-Monje, A., Vázquez, J. P. A. & Faíña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Atcioğlu, E. ve Köse, A. (2018). The Relationship Between The Levels Of Teachers' And Administrators' Work Engagement And The Effectiveness Of The Schools. *International Journal Of Eurasia Social Sciences/Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 915-947.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bartels, J. (2006). *Organizational identification and communication: employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels*. (Doctoral thesis). <https://ris.utwente.nl/adresinden edinilmiştir>.

- Basim, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme, *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349.
- Bostancı, A. B. (2020). The relationship between teachers' political skills and work engagement. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 8(4), 53-63.
- Bulut, E. (2015). *Personel güçlendirme örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Katılım bankalarında araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carmeli, 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.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communications Monographs*, 50(4), 342-362.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). Work engagement and work-family facilitation: Making homes happier through positive affective spillover. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- Çalışkan, S. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet

algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

- Bakker, E. (2007). Integrity and cynicism: Possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20(1), 119-136.
- Dutton, J., Dukerich, J. & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M. R. & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441.
- Eser, G. ve Demir, H. (2019). Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 159-176.
- Foot, E. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American Sociological Review*, 16(1), 14-21.
- Fraser, M. W., Galinsky, M. J. & Richman, J. M. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, 23(3), 131-143.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment?. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.
- Garmezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*, 20(9), 459-466.
- 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.
- Greene, R. R. (2002). Holocaust survivors: A study in resilience. *Journal of Gerontological Social Work*, 37(1), 3-18.
- Gürkan, U. (2006). *Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeyine etkisi*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/adresinden edinilmiştir>.

- Halbesleben, J. R., Harvey, J. & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452.
- Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Harzer, C. & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.
- Haslam, S. A. & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 39-118.
- Holt, P., Fine, M. J. & Tollefson, N. (1987). Mediating stress: Survival of the hardy. *Psychology in the Schools*, 24(1), 51-58.
- İnce, A. R. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57).
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 6(11), 160-177.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Jondeau E., & Rockinger M. (2003). Conditional volatility, skewness, and kurtosis: existence, persistence, and comovements. *Journal of Economic Dynamics & Control*, 27(10), 1699 -1737.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1.
- Kobasa, S. C. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. In *Social Psychology of Health and Illness* (pp. 3-32). Psychology Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalmaz, P. E. (2018). *Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme ve mesleki özdeşleşme üzerine etkileri hakkında bir araştırma*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kaplanseren, S. ve Örücü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(1), 1-19.
- Karadeniz, M. (2019). *İşe tutkunluk ve işkolikliğin iş yükü, iş otonomisi ve iş-aile dengesi değişkenleri ile ilişkileri üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Kartal, H., İşler, L. ve Bilişli, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ve işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi: Çağrı merkezi örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 325-338.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kılıç, Ş D. (2014). *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık ve psikolojik dayanıklılıklarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Köse, A. (2016). The impact of demographic features on teachers' work engagement. *Turkish Journal of Education*, 5(4), 255-264.
- Kramer, R. M., Brewer, M. B. & Hanna, B. A. (1996). *Collective Trust and Collective Action. Trust in Organizations*. London: Frontiers of Theory and Research.
- Kreiner, G. E. & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In Emotional and physiological processes and positive intervention strategies. *Emerald Group Publishing Limited*, 91-134.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mainemelis, C. (2001). When the muse takes it all: A model for the experience of timelessness in organizations. *Academy of Management Review*, 26(4), 548-565.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

- Maddi, S. R. & Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment*, 63(2), 265-274.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M. & Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598.
- Mamatoğlu, N. (2010). Lider davranışları algıları ve örgütsel kimliklenme boyutları arasında çalışanin kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(65), 82.
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation*. New Jersey: Global Edition.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Masten, A. S. (2014). Global perspectives on resilience in children and youth. *Child Development*, 85(1), 6-20.
- Masten, A. S., Morison, P., Pellegrini, D. & Tellegen, A. (1992). *11 Competence under stress: Risk and protective factors. Risk and Protective Factors in the Development of Psychopathology*. New York: Cambridge University Press.
- Mengüç, B., Auh, S., Fisher, M. & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163-2170.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mingmei, Y., & Pek, L. S. (2024). The Relationship Between Psychological Capital, Organizational Identification And Job Satisfaction Among Preschool Teachers. *Quantum Journal Of Social Sciences And Humanities*, 5(3), 135-143.
- Naudé, J. L. & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being of emergency workers in Gauteng. *South African Journal of Psychology*, 36(1), 63-81.
- Oktuğ, Z., (2014). *Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutkunluk: Çalışanı Güçlendirmenin Etkileri*. İstanbul: Galata Yayıncılık.
- Onat, G. (2010). *Demokratik ve otoriter olarak algılanan ana-baba tutumlarının lise birinci sınıf öğrencilerinin yılmazlık düzeyine etkilerinin araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.

- Öz, P. D. F. ve Yılmaz, U. H. E. B. (2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlamlık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 16(3), 82-89.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 237-250.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Öztürk, F., Eryürek, A. ve Çiçek, H. (2024). Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin İşe Adanmışlıklarına Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 412-428.
- Öztürk, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Polat, H. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *Education Sciences*, 4(3), 1150-1159.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Rigsby, L. C. (1994). The Americanization of resilience: Deconstructing research practice. In *Educational resilience in inner-city America* (pp. 85-94). Routledge.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies (IES) Report 408.
- Rothmann, 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.

- Saks, Alan. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Sarıca, H. (2019). Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit*, 26(1), 64-100.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Sezen, E. ve Özler, N. D. E. (2023). Psikolojik Sahiplenmenin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 1344-1366.
- Sutcliffe, K. M. & Vogus, T. J. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Khoeler.
- 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.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C. & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518.
- Sökmen, Bıyık, Y. ve Sökmen, A. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.

- 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.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston, Pearson Education.
- Terzi, Ş. (2005). *Öznel iyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modeli*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Tims, M., Bakker, A. B. & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement?. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 121-131.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkililik*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ., ve Şahin, G. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin çalışmaya tutkunlukları üzerine etkisi. *Kastamonu Education Journal*, 27(3), 1073-1079.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elâzığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), s.179-192.
- Türkoğlu, G. (2019). *Relationship between organizational identification and work engagement, job satisfaction and turnover intention in family firm*. (Master Thesis). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Ünal, B. (2019). İş-aile çatışması ve işe tutkunluk ilişkisinde iş özerkliğinin düzenleyici rolü. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work Engagement And Occupational Burnout: Its Relation To Organizational Socialization And Psychological Resilience. *Journal Of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.
- Villotti, P., Balducci, C., Zaniboni, S., Corbiere, M. & Fraccaroli, F. (2014). An analysis of work engagement among workers with mental disorders recently integrated to work. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 18-27.
- Waite, P. J. & Richardson, G. E. (2004). Determining the efficacy of resiliency training in the work site. *Journal of Allied Health*, 33(3), 178-183.

- Winfield, L. F. (1994). Developing Resilience in Urban Youth. Urban Monograph Series.
- Wefald, A. J. & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143(1), 91-112.
- Wright, J. (2009). *Role Stressors, Coworker Support, and Work Engagement: A Longitudinal Study*. (Master Thesis). <https://www.proquest.com/docview/adresinden edinilmiştir>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2005). Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building for sustained performance. *Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development*, 3(1), 303-343.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.
- Zor, M. ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik Sağlamlığın ve Genel Öz-Yeterliliğin Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinin Karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu ve Ölçekler

Sayın Katılımcı;

Aşağıdaki ölçme aracının amacı, Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK danışmanlığında hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel veri toplamaktır. Ölçme aracı dört bölümden oluşmaktadır. Ölçme aracına vereceğiniz yanıtlar bilimsel amaçlar doğrultusunda yalnızca bu araştırma için kullanılacaktır. Ölçme aracına isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın doğru sonuçlara ulaşması ölçme aracında yer alan ifadelere vereceğiniz yanıtlara bağlı olacağından, yanıtlarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtması çok önemlidir. Ölçme aracında yer alan maddelerin tümünü içtenlikle yanıtlamanızı dilerim. İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mail:

Kenan AKTÜRK

Cep telefonu:

R.T.E.Ü. Eğitim Yönetimi Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1 ANKET FORMU

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak sizin için en uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz.

1. CİNSİYETİNİZ	Kadın () Erkek ()					
2. YAŞINIZ	25 ve altı ()	26-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41-45 ()	46 ve üzeri ()
3. MEDENİ DURUMUNUZ	Evli () Bekâr ()					
4. ÖĞRENİM DURUMUNUZ	Lisans ()		Yüksek Lisans ()		Doktora ()	
5. GÖREVİNİZ	Müdür Yrd. ()			Müdür Başyrd. ()		Müdür ()
6. YÖNETİCİLİKTEKİ HİZMET SÜRENİZ	0-5 Yıl ()			6-10 Yıl ()		11 Yıl ve Üstü ()
7. ÇALIŞTIĞINIZ ÖĞRENİM KADEMESİ	Okul Öncesi ()		İlkokul ()	Ortaokul ()		Lise ()

BÖLÜM 2

İŞE TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan 17 ifade işinizde nasıl hissettiğinizle ilgilidir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyun ve işinizle ilgili şimdiye kadar hiç böyle hissedip hissetmediğinize karar verin. Eğer hiç böyle hissetmediyseniz önündeki boşluğa “0” yazın. Eğer böyle hissettiyseniz, ne sıklıkta böyle hissettiğinizi en iyi tanımlayan (1 ile 6 arasında) sayıyı belirleyiniz.

Hiç	Nerdeyse hiç	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Çok sık	Her zaman
0	1	2	3	4	5	6
Hiçbir zaman	Yılda birkaç ya da daha az	Ayda bir ya da daha az	Ayda birkaç	Haftada bir birkaç	Haftada	Her gün

1. Çalışırken kendimi enerji dolu hissedirim.
2. Yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum.
3. Çalışırken zaman akıp gider, nasıl geçtiğini anlamam.
4. İsteyken güçlü ve dinç hissediyorum.
5. İşimle ilgili konularda şevk duyarım, çok hevesliyimdir.
6. Çalışırken işimden başka her şeyi unuturum.
7. İşim bana ilham verir.
8. Sabahları kalktığımda işe seerek giderim.
9. Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.
10. Yaptığım işle gurur duyuyorum.
11. Kendimi işime kaptırırm.
12. Uzun zaman süreleri boyunca aralıksız çalışmaya devam edebilirim.
13. Benim için işim kapasitemi gelişmeye zorlayan büyük bir uğraştır.
14. Çalışırken kendimden geçerim.
15. İşimde zihnimi çabuk ve güçlü bir şekilde toparlarım.
16. Kendimi işimden ayırmam zordur.
17. İşimde bazı şeyler yolunda gitmediğinde bile sebatkarımdır-yılmam.

© Schaufeli ve Bakker (2003) UBES, ticari olmayan bilimsel amaçlar için serbestçe kullanılabilir. Önceden yazarın yazılı izni olmaksızın bilimsel olmayan ve/veya ticari amaçlar için kullanılması yasaktır.

BÖLÜM 3

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, örgütsel özdeşleşmeye ilişkin maddeler yer almaktadır. Lütfen, bu maddelere katılma düzeyinizi ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Örgütsel Özdeşleme Ölçeği						
Aşağıdaki ifadelerle katılım düzeyinizi çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Uyum						
1	Ebeveynler çocuklarının diğer okullardansa bu okulda olmalarını tercih ederler.					
2	Bu okulun öğrencileri burada olmaktan gurur duyar.					
3	Bu okulun, diğer okullara göre ayırt edici şekilde farklı olduğunu düşünüyorum.					
4	Bu okul, öğrencilerin eğitim aldığı yer olmaktan çok daha fazla bir şeydir.					
5	Diğerleri bu okulu eğitimde mükemmelliğin bir örneği olarak görür.					
6	Diğer okullarla karşılaştırdığımda, bana göre bu okul, eğitimde mükemmelliğin bir örneğidir.					
7	Beni bu okula çeken çok şey var.					
8	Bu okulun başarılarından gurur duyuyorum.					
9	Okulum hakkında konuştuğumda “onlar” kelimesinden ziyade “biz” kelimesini kullanırım.					
10	Çalıştığım yeri insanlara söylemekten gurur duyuyorum.					
2. Özdeşleşme						
1	Okulumun başarısı benim başarımdır.					
2	Kendimi okulun sahibi gibi hissederim.					
3	Birisi okulum hakkında övgüde bulunduğunda, kişisel bir iltifat olarak algıları.					
4	Okulun değerleri farklıysa, kendimi okulumla ait değilmiş gibi hissederim.					
5	Birisi okulumu eleştirdiğinde, ben savunmaya başlarım.					
3. İçselleştirme						
1	Bu işe başladığımda, benim kişisel değerlerim ve okulun değerleri çok benzerdi.					
2	Bu okula bağlılığım, hem benim hem de okulun temsil ettiği değerlerin benzerliği üzerine kuruludur.					
3	Diğer okullara göre bu okulu tercih etmemin sebebi, bu okulun değer yargılarının oturmuş olmasıdır.					

BÖLÜM 4

YETİŞKİNLER İÇİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda doldurulmalı gruplar halinde cümleler verilmektedir ve yanlarında 5 kutucuk bulunmaktadır. Bu cümlelerden kendinizi hangi boyuta yakın olarak görüyorsanız, yakınlık derecesine göre cevapların yanındaki kutulara yalnızca "x" işareti koyunuz.					
1. Beklenmedik bir olay olduğunda...	Her zaman bir çözüm bulurum				Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem
2. Gelecek için yaptığım planların...	Başarılması zordur				Başarılması mümkündür
3. En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...	Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda				Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda
4. ...olmaktan hoşlanıyorum	Diğer kişilerle birlikte				Kendi başıma
5. Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...	Benimkinden farklıdır				Benimkiyle aynıdır
6. Kişisel konuları ...	Hiç kimseyle tartışmam				Arkadaşlarımla/Aile-üyeleriyle tartışabilirim
7. Kişisel problemlerimi...	Çözemem				Nasıl çözebileceğimi bilirim
8. Gelecekteki hedeflerimi...	Nasıl başaracağımı bilirim				Nasıl başaracağımdan emin değilim
9. Yeni bir iş/projeye başladığımda ...	İleriye dönük planlama yapmam, derhal işe başlarım				Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim
10. Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak	Önemli değildir				Çok önemlidir
11. Ailemle birlikteyken kendimi ...hissederim	Çok mutlu				Çok mutsuz
12. Beni ...	Bazı yakın arkadaşlarım/aile üyelerim cesaretlendirebilir				Hiç kimse cesaretlendiremez
13. Yeteneklerim...	Olduğuna çok inanırım				Konusunda emin değilim
14. Geleceğimin ...olduğunu hissediyorum	Ümit verici				Belirsiz
15. Şu konuda iyiyimdir...	Zamanımı planlama				Zamanımı harcama
16. Yeni arkadaşlık konusu ...bir şeydir	Kolayca yapabildiğim				Yapmakta zorlandığım
17. Ailem şöyle tanımlanabilir ...	Birbirinden bağımsız				Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18. Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler ...	Zayıftır				Güçlüdür
19. Yargılarıma ve kararlarıma ...	Çok fazla güvenmem				Tamamen güvenirim
20. Geleceğe dönük amaçlarım ...	Belirsizdir				İyi düşünülmüştür
21. Kurallar ve düzenli alışkanlıklar ...	Günlük yaşamımda yoktur				Günlük yaşamımı kolaylaştırır
22. Yeni insanlarla tanışmak ...	Benim için zordur				Benim iyi olduğum bir konudur
23. Zor zamanlarda, ailem ...	Geleceğe pozitif bakar				Geleceği umutsuz görür
24. Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında...	Bana hemen haber verilir				Bana söylenmesi bir hayli zaman alır
25. Diğerleriyle beraberken	Kolayca gülerim				Nadiren gülerim
26. Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır:	Birbirlerini desteklemez biçimde				Birbirlerine bağlı biçimde
27. Destek alırım	Arkadaşlarımdan/aile üyelerinden				Hiç kimseden
28. Zor zamanlarda ...eğilimim vardır	Her şeyi umutsuzca gören bir				Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma
29. Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için ...	Zordur				Kolaydır
30. İhtiyacım olduğunda ...	Bana yardım edebilecek kimse yoktur				Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır
31. Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...	Başa çıkmaya çalışırım				Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır
32. Ailemde şunu severiz ...	İşleri bağımsız olarak yapmayı				İşleri hep beraber yapmayı
33. Yakın arkadaşlarımla/aile üyeleri ...	Yeteneklerimi beğenirler				Yeteneklerimi beğenmezler

Ek 2: Ölçek Kullanım İzni

"Örgütsel Özdeşleşme" Ölçme Aracı İzin Talebi

Harici



Gelen Kutusu



KENAN AKTÜRK 11:22

Sayın hocam merhaba. Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi tezli



Prof. Dr. Erkan Tura... 12:40

Alıcılar: ben



Kenan Bey, merhaba.

Ölçeği kullanmanızda benim açımdan sakınca yok, kullanabilirsiniz. Ancak, ölçeğin yayınlandığı çalışmada benim dışımda iki yazar arkadaşım daha vardı.

Bu hocalardan da izin istemeyi unutmayın. Sağlık ve başarı dilerim.

KENAN AKTÜRK <[redacted]>, 4 Eki 2022 Sal, 11:22 tarihinde şunu yazdı:

Sayın hocam merhaba. Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans öğrencisi Kenan AKTÜRK. Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK hocam danışmanlığında tezimde tarafınızdan Türkçeye çevrilmiş olan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Saygılarımı sunarım.

Önemli Duyuru: Bu elektronik postadaki bilgiler ve ektaki dosyalar sadece ilgili alıcılar

Ek 2 - devam

"Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" İzin Talebi Harici Gelen Kutusu x

 **KENAN AKTÜRK** 4 Ekim Sal 11:53 (1 gün önce) ☆

Sayın hocam merhaba. Ben Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans öğrencisi Kenan AKTÜRK. Doç. Dr. Çiğdem BERBER ÇELİK danışmanlığı

 **Fatih Çetin** 12:27 (12 dakika önce) ☆ ↩ ⋮

Alici: ben ▼

Kemal merhabalar,

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Ölçeğin yer aldığı makaleyi, makalenin sonunda yer alan ölçeğin word ortamındaki halini ve değerlendirme esaslarını içeren bilgi notunu ekte gönderiyorum.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Fatih Çetin

Prof.
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon ABD

Prof.
Nigde Omer Halisdemir University
Department of Management and Organization



Ek 3: Trabzon Valiliği Araştırma İzni



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-82438636-605.99-62469607
Konu : Bilimsel Araştırma İzni
(Kenan AKTÜRK)

01/11/2022

VALİLİK MAKAMINA

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi 212907005-Kenan AKTÜRK'ün yürütmekte olduğu bitirme projesi "**Yöneticilerde İşe Tutkunluk ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" isimli çalışması kapsamında İlimize bağlı resmi/özel okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerle çalışma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmanın eğitim öğretimi aksatmayarak yaz tatilinden 3 hafta öncesine kadar bitecek şekilde; 2022–2023 eğitim öğretim yılında yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2020/2 sayılı genelge doğrultusunda hareket etmesi, **izinsiz herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmemesi**, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması, **mühürlü anket ve ölçeklerin kullanılması** ve sonuçların bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın okul müdürlerinin de uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hüseyin Burak FETTAHOĞLU
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

Ömer ŞAHİN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Strateji Geliştirme Şubesi (Ar-Ge Birimi)
Telefon No : 0 (462) 223 55 52
E-Posta: argetrabzon@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: YUSUF CEBİ
Unvan : Öğretmen
Faks:4622302096
İnternet Adresi: trabzonarge.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden Ofd7-e247-32de-95ca-01fc kodu ile teyit edilebilir.

ETİK KURUL KARARI



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 07/10/2022
Toplantı K. Sayısı : 2022/188

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Kenan AKTÜRK “Yöneticilerde İşe Tutkunluk ile Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Nebi GÜMÜŞ
Başkan

