



Ayşenur Aktürk

<https://orcid.org/0000-0002-4966-8955>

KSU, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Programı, Kahramanmaraş / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/03gn5cg19>

Doç. Dr. Ömer Okan Fettahloğlu

<https://orcid.org/0000-0002-0621-1699>

KSU, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kahramanmaraş / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/03gn5cg19>

Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşe Tutkunluğun Aracılık Rolü: Gaziantep İlinde Bir Alan Çalışması¹

The Mediating Role of Work Engagement in The Effect of Organizational Identification on Job Satisfaction: A Field Study in Gaziantep Province

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşme algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü araştırmaya yöneliktir. Bu amaçla çalışma, tanımlayıcı tarama ve değişkenler arası ilişki ve etki ile aracılık modellemesi üzerine kurgulanmıştır. Çalışmada güvenilirlik düzeyleri ,980, ,977 ve ,971 olan üç adet ölçüm aracından yararlanılmıştır. Anket yöntemi ile amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak Gaziantep il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren 75 adet özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmakta olan 341 öğretmenden veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 27 ve Proccs Macro V3 programlarından yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, işe tutkunluk, aracılık rolü

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the mediating role of job passion in the effect of organizational identification perception on job satisfaction. For this purpose, the study is based on descriptive survey and mediation modeling with the relationship and effect between variables. Three measurement tools with reliability levels of .980, .977 and .971 were utilized in the study. Data were collected from 341 teachers working in 75 special education and rehabilitation centers operating under the Ministry of National Education in Gaziantep city center by using the purposive sampling method. SPSS 27 and Proccs Macro V3 programs were used to analyze the data obtained.

Keywords: Organizational identification, job satisfaction, work engagement, mediating role.

1. GİRİŞ

Eğitim düzeyi, bir ülkenin gelişimi ve geleceğinde önemli bir rol oynamaktadır. Kişilerin; kendisini ifade etmesinde, tanımlamasında ve kimliğini oluşturmasında eğitim faktörü önemli bir yere sahiptir. Eğitim, kişilerin yaşamlarına yön vererek, kişinin gelişmesine, tecrübe edinmesine ve toplumun kalkınmasına imkân sağlamaktadır. Eğitim düzeyi bir ülkenin ilerlemesinde, toplumların kalkınmasında ve varlıklarını sürdürebilmesinde önemli bir unsurdur. Özel eğitim, özel gereksinimi olan bireylerin gelişimlerinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu eğitim ile beraber bireyler, bilişsel ve zihinsel yönden becerilerini geliştirerek, topluma uyum sağlayarak yeni bakış açısı geliştirirler. Bu noktada bireylerin, kendilerini geliştirmesinde ve ifade etmesinde önemli bir rol oynayan öğretmenlerdir.

Özel eğitim için en önemli unsur, örgüt ile özdeşleşmiş, işinden memnuniyet sağlayan, işine karşı tutkun ve bağlı olan örgütün amaçlarına katkı sağlayan öğretmenlerdir. Kurumun amaçlarını kendi amaçları olarak gören ve bu amaçlar doğrultusunda hareket eden öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin olumlu şekilde yansıtacağını söylemek mümkündür. Aynı zamanda eğitimin kalitesi için öğretmenlerin iş

¹ Bu çalışma ikinci yazar danışmanlığında ilk yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

tatminlerinin sağlanması ve işe tutkunluklarının artması önemli faktörler arasında yer almaktadır. Eğitimin sürekliliği için öğretmenlerin; özdeşleşmiş olarak hissettiği, tatmin olduğu ve işine bağlı olan kurumlarda çalışması hem öğretmenlerin işlerine daha özenli ve motive olmuş bir şekilde çalışmalarını hem de örgütün etkinliğini ve verimliliğinin artması kaçınılmazdır.

Günümüz işletmelerinin sürdürülebilirliği ve rekabet avantajı sağlamaları için en önemli faktör bünyelerinde çalıştırdıkları eğitimli personelleridir. Çalışanların, yetenek ve becerilerine uygun görev aldıkları; tecrübe, bilgi, birikim ve performanslarını etkin bir şekilde kullanarak işletmeye katkı sağlamayı ve işletmenin rekabet avantajını arttırmayı amaçlamaktadırlar. İşletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmelerinde çalışanların kurumla özdeşleşmesi oldukça önemlidir. Örgütleriyle özdeşleşmiş çalışanlar, örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi görerek bilişsel ve duygusal olarak tüm enerjisini ve performansını ortaya koyarak örgütün amaçlarına ulaşmasına yoğunlaşmaktadır. Çalışanlar, örgütsel özdeşleşme ile birlikte hem iş tatminlerini hem de işe tutkunluklarını güçlendirerek daha fazla örgüte değer katmak istemektedirler. Dolayısıyla örgütün tüm olumlu ve olumsuz çalışmalarını kendi başarısı ya da başarısızlığı olarak görerek örgütün faydası için çaba sarf etmektedirler. Çalışanın örgüte olan güven ve uyumu ne kadar fazlaysa bu uyum çalışanın işine yansır ve daha verimli sonuçlar almasına katkı sağlar. Bu durum örgütün sürdürülebilirliği için de oldukça önemlidir.

Bu çalışma, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracı rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ile işe tutkunluk kavramları ile daha önce çalışılmamış olması konu seçiminde önemli bir rol oynamıştır. Çalışmanın literatüre kazandırılması ve daha sonraki yapılacak çalışmalara hem eğitim hem de işletme alanına fayda kazandıracığı umut edilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme kavramı, alan yazısında ilk olarak politik bilim alanında çalışmalar yapan Harold Lasswell tarafından 1935 yılında kullanılmıştır. Harold Lasswell bu kavramı, kişinin ve diğer bireyler arasında gelişen duygusal bağın öncülük ederek benzerlik algısını oluşturan bir süreç olarak ifade etmektedir. (Tokgöz & Seymen, 2013, 63). Örgütsel özdeşleşme kavramının bütün olarak ele alınması sosyal kimlik kuramının gelişiminden kaynaklanmaktadır (Tüzün & Çağlar, 2008, 1013). Sosyal kimlik teorisi, Ashforth ve Mael tarafından 1989 yılında örgütlere uygulanması ile örgütsel özdeşleşme kavramını farklı bir boyuta taşımıştır. O zamandan bugüne kadar yapılan çalışmalarda sayıca fazlalıkla sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşmenin temeli olarak varsayılmış ve örgütsel özdeşleşme kavramını sosyal kimlik teorisine dayandırılarak ortaya konmuştur (Köse, 2009, 6). Bireyler, kendisini üyesi olduğu sosyal grubu dikkate alarak tanımlamakta, değerlendirmekte ve sınıflandırma yapmaktadır. Bu sınıflandırmanın sonucunda da kişi kendisini yerleştirdiği grupla özdeşleşmiş olur. Böylelikle özdeşleşme sonucunda sosyal kimliklerinin oluştuğunu söylemek mümkündür (Demirtaş, 2003, 129). Dolayısıyla sosyal kimlik kuramı bireyin bir kuruma ait olma algısı olarak ifade edilebilmektedir.

Örgütsel özdeşleşme üyelik, sadakat ve benzerlik olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. İlk olarak Üyelik boyutu duygusal bağlılığı içerir. Böylelikle bireyin örgütüne karşı kendini ait hissetmesi hem duygusal olarak hem de bilişsel olarak bağ kurmaktadır. Duygusal ve bilişsel bileşenlerin, kişinin örgüt ortamındaki davranışlarını ve kendilerini örgütün üyesi olarak değerlendirmelerinin yönünü etkileyebilmektedir (Edwards, 2005, 227). Kişinin kendisini örgüte ait hissetmesi, kendini örgütün bir parçası olarak benimsemesi, kendini örgüt içerisinde önemli ve gurur duyulan hissiyatına sahip olması üyelik ve bağlılık düzeyini oldukça güçlendirmekte olduğunu söylemek mümkündür. Sadakat boyutu, sadakat boyutu, bireylerin örgütü ile duygusal bağ kurmasını, aidiyet duygusunun oluşmasını ve örgütte kalma isteklerini gösteren bir durum olarak açıklanabilir (Edwards & Peccei, 2007, 31). Benzerlik boyutu ise aynı örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgütsel hedef ve değerlerini benzer olarak algılayarak örgüt içindeki belirsizlikleri azaltmayı ifade eder. Böylelikle bireyler arasındaki hedef ve değerlere ilişkin oluşacak algıların azalmasına ve bireylerin etkinliklerinin artmasına fırsat sağlamaktadır (Miller vd., 2000, 628).

Örgütsel özdeşleşme, örgüt ve çalışanlar arasında var olan psikolojik bir bağ olarak görülür ve işyerindeki pek çok önemli tutum ve davranışları açıklama da rol oynamaktadır (Edwards, 2005, 207). Ashforth ve Mael (1992)' e göre örgütsel özdeşleşme kavramı, kişinin kendisini bir örgüt ile bütünleşmiş olarak hissetmesi ve örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kendi başarısı ya da başarısızlığı olarak görerek kişinin o örgüte ait olma algısı olarak açıklamaktadır (Ashforth & Mael, 1992, 103). Dutton (1994)

örgütsel özdeşleşmeyi, kişinin örgütü tanımlarken benzer niteliklerden yararlanarak kendisini tanımlama derecesi olarak açıklamıştır (Dutton vd., 1994, 239). Bir başka ifade ile Hall (1970) örgütsel özdeşleşme için örgütün amaç ve hedefleri ile kişinin amaç ve hedeflerinin giderek bütünleşmesi ve uyumlaşma süreci haline gelmesi olarak ifade etmektedir (Hall vd., 1970, 176-177).

Çalışanın örgütsel özdeşleşme düzeyi onun benliğinin örgütüne ne düzeyde bağlı olduğunu göstermektedir ve örgüt; çalışanın benliğinde önemli yer edinmişse, çalışan diğer sosyal grup üyelerinden daha önemli bir statüye gelmişse çalışanın örgütüyle güçlü şekilde özdeşleşmiş olduğunu söylemek mümkündür (Karabey & İşcan, 2007, 232). Sonuç olarak çalışan örgütünü ne kadar benimserse ne kadar özdeşleşirse, o kadar örgütün amaçları ve hedefleri yönünde davranış gösterecektir. Bununla birlikte çalışan kendisini örgütüyle ortak bir payda da buluşturacaktır (Ünler Öz & Bulutlar, 2009, 37).

2.2. İş Tatmini

Örgütlerin en önem verdiği ve değişkenlik gösterdiği kaynaklardan biri çalışanlardır. Örgütlerin başarılarını etkileyen faktörlerinde başında çalışanların performansları gelmektedir. Çalışanların yüksek düzeyde performans göstermeleri, etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri, onların işlerine karşı tatmin olmalarına bağlıdır. Böylelikle çalışanların tatminin ne olduğunu ve nasıl tatmin edilebilecekleri konuları ön plana çıkmaktadır (Eren & Titizoğlu, 2014, 280-281). İş tatmin düzeyi yeterli seviyede bulunmayan çalışanların olduğu bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi çok güçtür. İş tatmin düzeyi; ücret, yönetim, çalışma arkadaşları, güven, başarı gibi içsel ve dışsal değişkenlere bağlıdır. Çalışanların iş tatmin düzeyleri işin bu yönlerindeki tatmin edilmelerine bağlılık göstermektedir (Yüksel, 2005, 306).

İş tatmini boyutları içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki şekilde incelenmektedir (Dirlik, 2020, 54). İçsel tatmin, çalışanların yeteneklerini göstermelerini, amaçlarına ulaşabilmeleri ile ilgili duyguları, diğer toplumlar üzerindeki etki düzeyi, iş ortamındaki bağımsızlıkları, örgüt ile etik değerlerin uyumu, görev ve sorumlulukları yerine getirebilme, güven duygusu, sosyal imkanları ve statü gibi unsurları kapsamaktadır (Gürkan vd., 2017, 135). Dışsal tatmin, çalışanın gerçekleştirdiği hizmet karşılığında kendisine verilen ücreti, aynı yardım avantajını ve işin devamlılığı gibi unsurları içermektedir (Gür, 2006, 78).

Çalışanların örgütleri ve iş ortamlarıyla ilgili memnuniyetleri iş tatmini veya iş doyumunu ile ifade edilmektedir (Pekdemir vd., 2016). Çalışanların gerçekleştirmek istedikleri amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedeflerinin uyumu, çalışanların örgütten beklediği ödüller ile kendi elde ettikleri ödüllerin kıyaslanması iş tatminini kapsamaktadır (İşcan & Timuroğlu, 2007, 124).

Pozitif iş tutumlarından olan iş tatmini kavramı bireyin iş ve iş şartlarına karşı geliştirdiği tutum ve davranışlardır (Çekmecelioğlu, 2006, 156). Bu tutum ve davranışlar pozitif ise çalışanların tatmin düzeylerinin güçlü, negatif ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak yöneticiler çalışanlarının tatmin düzeylerini öğrenmek istemektedirler (Eren & Titizoğlu, 2014, 281).

İş tatmini, işin özellikleri ile iş görenlerin beklentilerinin ve isteklerinin kesiştiği noktada ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle iş tatmin seviyesi, işin ve çalışanın istek ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılıdır. Çalışanların iş tatmin seviyeleri, yapmış oldukları işteki gereksinimlerinin ne kadarının doyurulduğuna bağlı olarak değişim göstermektedir (Akşit Aşık, 2010, 32).

2.3. İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk kavramı, Kahn'ın (1990) psikolojik koşullar kuramından ileri gelmektedir. İngilizce anlamı "work engagement" olarak bilinen bu kavram Türkçe kaynaklarda işe tutkunluk, çalışmaya cezbolmak, çalışmaya angaje olmak ve iş ile bütünleşmek olarak farklı isimlerle adlandırılmaktadır (Mansuroğlu & Turhal, 2023, 83). İşe tutkunluk tükenmişliğin zıttı olarak kabul edilmektedir. İşine tutkun olan iş görenler işlerinde enerjik, işin gerektirmiş olduğu sorumlulukları ve görevleri rahat bir şekilde yerine getirebilmeyi düşünen ve işini seven kişilerdir (Özsoy vd, 2013, 61).

İşe Tutkunluk ölçeği boyutları dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyut olarak incelenmektedir. Dinçlik boyutu, çalışanların işlerinde maksimum seviyede gösterdikleri enerjiyi, zihinsel dayanıklılığa sahip olduklarını ve çalışanların iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklara rağmen daha fazla çaba sarf ederek istikrarlı olmalarını ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2002, 74). Adanmışlık boyutu, işe kendini adayan bir kişi, yapmış olduğu için ilgi çekici olduğunu, uğraş gerektirdiğini, bir amaca yönelik hizmet ettiğini hissetmektedir. Yapmış olduğu işten ilham alarak işini hevesle ve istekli bir şekilde yapar bunun sonucunda da gurur duyarak motive olur (Topaloğlu vd., 2019, 61). Yoğunlaşma boyutu ise iş görenin kendisini işe yoğun bir şekilde kaptırmasını, işine tamamen odaklanmasını ve konsantre olmasını,

işinden mutlu olmasını, dolayısıyla iş görenin işinden kendini ayırmada zorlanmasını ve zamanın hızlı geçmesini ifade eder (Salanova vd., 2005, 1218).

İşe tutkunluk kavramı, iş görenlerin kendilerini iş rollerine bağlanmalarını ifade etmektedir. İşe tutkun çalışanların, işlerini gerçekleştirirken fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak göstermiş oldukları performanslarını ortaya koymaktadır (Kahn, 1990, 694). Fiziksel olarak çalışanların, kendilerini işine vermesini, yoğun şekilde çalışmasını ve işinde güçlü performans göstermek için çaba sarf etmeyi ve enerji ayırmayı içermektedir. Duygusal olarak bakıldığında, çalışanların işlerine karşı ilgili ve istekli olmalarını, işlerini benimsemelerini ve işlerinden gurur duymalarını ifade etmektedir. Bilişsel yönden ise çalışanın tüm odağının işinde olmasını, işine dikkat ve özeni göstermesini içermektedir (Özyılmaz & Süner, 2015, 148).

İşe tutkunluk kavramı hem bireyi hem de örgütü birçok yönden etkilemektedir. Bireysel olarak işin kalitesine, işe karşı ilgi ve özen gösterme, deneyim, yaratıcılık ve sağlık unsurlarını barındırırken örgütsel olarak ise örgütün performans ve karlılığını içermektedir (Özgüleş, 2019, 76). Örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri için önemli pozitif örgütsel davranışlar arasında yer almaktadır. Çünkü işine tutkun olan iş görenler olumlu ruh hali içinde örgütsel görevlerini yerine getirmeye çabalayarak örgütün başarısına katkı sağlamayı amaçlamaktadırlar (Bektaş & Karagöz, 2018, 279).

3. HİPOTEZLER

3.1. Örgütsel Özdeşleşme ile İşe Tutkunluk İlişkisi

İşe tutkunluk kavramı, kişinin işi ile ilgili görevlerini yerine getirirken kendisini fazlasıyla işe vermesi durumu olarak açıklanabilir (Christian vd., 2011, 100).

Örgütsel özdeşleşme, örgütün hem başarılı hem de tüm başarısızlıklarına rağmen örgütüne karşı aidiyet duymayı, örgütün değerleri ile birlik ve bütünlük sağlanmasını aynı zamanda da örgütüyle gurur duymaları hissi olarak açıklanabilir (Ashforth & Mael, 1989, 34). Çalışanlar kendilerini örgüte ait hissettiklerinde ve örgütün bir parçası olarak gördüklerinde örgüt ile özdeşleşmiş olma düzeylerinde artış sağlanmaktadır. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme, bireyin benlik algısını genişletip bir örgüte aidiyet olma, güven ve diğer kişilerle ilişki kurma ihtiyacını karşılayarak belirsizlikleri en aza düşürmektedir (Cüce vd., 2013, 7).

İşe tutkunluk kavramında yer alan etkililik ve enerjik olma durumu örgütsel özdeşleşme kavramında bu olgular yer almamaktadır. Dolayısıyla işe tutkunluk kavramı örgütsel özdeşleşmeye kıyasla daha geniş bir kavram olarak düşünülmektedir (Maslach vd., 2001, 416). Örgütsel özdeşleşme ve işe tutkunluk kavramları aynı anlamları belirtmese de örgütsel özdeşleşme, işe tutkunluğun bir parçası olarak değerlendirilir (Macey & Schneider, 2008, 23).

Çalışma hayatında davranışları anlamak için en etkili kavramsal modellerden biri sosyal değişim teorisi (Bahar, 2019, 240). Bu teori çalışanların, sosyal ilişkilerinde karşılık vereceği taraf hakkında duygu ve inançlarını kapsayan bağlılık, sadakat ve güven gibi değişkenlerin güdülemesi olduğunu açıklamaktadır (Demir, 2009, 198). Bu teoriden yola çıkarak bireyler, örgütle özdeşleştiklerinde işe olan tutkuları, bağlılıkları ve motivasyon düzeyleri artış gösterebilmektedir. Dolayısıyla güçlü özdeşleşme düzeyine sahip olan çalışanlar; işlerine karşı daha enerjik, daha yüksek performans gösterme eğiliminde olmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık (Gautam vd., 2004, 301), örgütsel vatandaşlık davranışı (Van Dick vd., 2006, 283), örgütsel güven (Ertürk, 2010, 409), kişi-örgüt uyumu, iş tatmini (Sökmen & Bıyık, 2016, 221), psikolojik dayanıklılık (Bitmiş vd., 2014, 27), örgütsel performans (Carmeli vd., 2007, 972) gibi örgütsel davranış değişkenleriyle anlamlı ve güçlü bir ilişkisi olduğu belirtilmektedir (Sökmen, 2019, 981).

Literatür incelendiğinde, kuramsal bağlamda örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk kavramları arasındaki ilişkilere yönelik çeşitli çalışmaların olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar ışığında örgütsel özdeşleşme ve işe tutkunluk değişkenleri arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi ifade eden teorik literatür bilgilerinden hareketle bu araştırma için oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir;

H1: Örgütsel özdeşleşmenin işe tutkunluk üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Alanyazısı incelendiğinde bu hipotezi destekleyen birçok uygulamalı araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

Balcı & Ağ (2020) tarafından örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, örneklem olarak 138 İstanbul Ümraniye’de özel

hastanede görevli sağlık çalışanları seçilmiştir. Çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işe tutkunluk arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Korkmaz vd. (2018) tarafından babacan (paternalist) liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, örneklem olarak 518 çalışan kamu sektöründen, 514 çalışan özel sektörden, toplam 1032 çalışmandan seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öz (2016) tarafından örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, örneklem olarak 256 bankacılık sektöründe yer alan bir kamu bankası çalışanlarından seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşme ile işe tutkunluk arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3.2. İşe Tutkunluk ile İş Tatmini İlişkisi

İşe tutkunluk kavramı, iş görenlerin duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak işlerine karşı göstermiş olduğu bağlılıklarını ifade etmektedir. İşlerine tutkun olan çalışanların enerjileri daha yüksek ve kendilerini işin gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştirmeye adanmışlardır (Sezen & Özler, 2023, 1345).

İş tatmini, çalışanların iş hayatlarından duyduğu memnuniyetleri, hazzı ve memnuniyetsizlikleri içeren yani çalışanların işlerine karşı hissettikleri bütün duyguları ifade eden bir kavramdır (Karakuş, 2019, 93).

İşine tutkun olan çalışanlar işleri ile bütünleşerek iş tatmin düzeylerini arttırmaktadırlar. Böylelikle çalışanlar örgütlerine bağlılık duyarak inovatif fikirler ortaya koymaktadırlar. Dolayısıyla örgütsel yönden verimlilik ve performans artışı sağlarken çalışan yönünden ise tatmin artışı görülebilmektedir (Kaplanseren & Örucü 2018, 3). İş tatmini, iş görenlerin işleri ile ilgili tutumlarını ifade etmektedir. Bu tutumlar ise örgütsel faktörlerden ibarettir (Luthans, 1995'den Akt. Yumuşak & Özafşarlıoğlu & Yıldız, 2013, 58). Bu nedenle iş tatmin düzeyleri yüksek olan iş görenlerin işe tutkunluk düzeylerinde yüksek olacağı düşünülmektedir.

Kaynakların korunma teorisine göre işe tutkun olan bireylerde; iyimserlik, iş ve aile zenginleşmesi aynı zamanda da öz-yeterlilik gibi istenilen bireysel kaynakların iş tatmini olumlu yönde etkileyebildiğini söylemek mümkündür (Hakanen & Schaufeli, 2012, 416). Dolayısıyla bu teoriye dayanarak işe tutkunluğun iş tatminini pozitif şekilde etkileyebildiğini söyleyebiliriz.

Literatürdeki çalışmalar ışığında işe tutkunluk ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. İşe tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ifade eden teorik literatür bilgilerinden hareketle bu araştırma için oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir;

H2: İşe tutkunluğun iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Alanyazısı incelendiğinde bu hipotezi destekleyen birçok uygulamalı araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

Şahin & Çankır (2018) tarafından iş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, örneklem olarak 344 İstanbul'da satış ve pazarlama sektöründe çalışanlardan seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların iş tatmini ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönde ilişkisi bulunmuştur.

Arıbaş (2023) tarafından iş becerikliliğinin, çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, örneklem olarak Türkiye'de Aksaray ilinde çeşitli meslek gruplarında görev yapan 412 çalışmandan seçilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların iş tatmini ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönde ilişkisi bulunmuştur.

Boz (2021) tarafından çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma verilerini elde edebilmek için 203 özel okullarda görev yapan öğretmenlerden seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların işe tutkunluk işe iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini İlişkisi

Örgütsel özdeşleşme kavramı, kişi ile örgüt arasında, kişinin örgütüyle sosyal bir varlık olarak kendini tanımlayan, zihinsel ve duygusal bir bağ hissettiği psikolojik bir bağlantı olarak ifade edilmektedir (Edwards & Peccei, 2007, 30).

İş tatmini, kişinin işini sevmesi, işine karşı bağlılık ve kendini işe adanarak işinden duyduğu bütün olumlu ve olumsuz hissettiği duyguları belirtmektedir (Çalışkan, 2005, 9).

İş tatmini kavramı, iş görenlerin işlerine yönelik olumlu duyguları ifade etmektedir. Örgütsel özdeşleşmesi daha güçlü olan iş görenler, örgütsel özdeşleşmesi daha düşük iş görenlere göre daha yüksek düzeyde iş tatmini sağlamaktadırlar. Bu sebeple, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki ne kadar artarsa iş görenlerin tatmin düzeylerinde ve performanslarında artış görülebilmektedir (Başar & Basım, 2015, 667).

Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre işgörenlerin, iş tatminlerinin güçlü olduğu durumlarda performanslarının artacağını ve bununla birlikte örgütün verimliliği ve etkinliği artış gösterebileceğini açıklamaktadır (Organ, 1977, 49). Örgütünü benimseyen, örgütle kendini bütünleştiren ve örgütünden memnuniyet duyan çalışanlar daha fazla performans göstererek örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına fayda sağladığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla bu teoriye dayanarak örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini pozitif şekilde etkileyebileceğini söyleyebiliriz.

Literatürdeki çalışmalar ışığında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ifade eden teorik literatür bilgilerinden hareketle bu araştırma için oluşturulan hipotez aşağıda belirtilmiştir;

H3: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Alanyazısı incelendiğinde bu hipotezi destekleyen birçok uygulamalı araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

Eren & Titizoğlu (2014) tarafından dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma verilerini elde edebilmek için 500 Bolu ilinde faaliyet gösteren beş işletmenin çalışanlarından seçilmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkisi bulunmuştur.

Battal (2020) tarafından iş yerindeki narsisizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, örneklem olarak 207 Erzurum ilinde faaliyette bulunan hastane çalışanlardan seçilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkisi bulunmuştur.

Yavan vd., (2018) tarafından karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma örneklemini olarak 195 kamu bankasının genel müdürlüğünde çalışanlardan seçilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönde ilişkisi vardır.

İş ile bütünleşen ve kendisini iş rollerine bağlayan bireylerde, örgütün amaç ve isteğine göre hareket ederek işin gerektirdiği rolleri üstlenmelerini ve işlerini örgütleriyle uyumlu bir şekilde yürütmelerini sağlar. Bu uyumlu davranışlar, iş tatmini algılarını artırabilir. İşe tutkunluğun aracı rolüne ilişkin yapılmış olan geçmiş çalışma bulguları da benzerlikle örneğin (Yalabik vd., 2013, 2799) tarafından duygusal bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe tutkunluğun aracı rolünün incelendiği araştırmada iş tatmininin iş performansı arasındaki ilişkide işe tutkunluğun kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Bir başka örnek ile (Li vd., 2012, 1059) tarafından çalışmada da lider-üye etkilişiminin iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracı rolünün incelendiği çalışmada işe tutkunluğun aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışmanın sonucu hipotezi şu şekildedir:

H4: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık etkisi vardır.

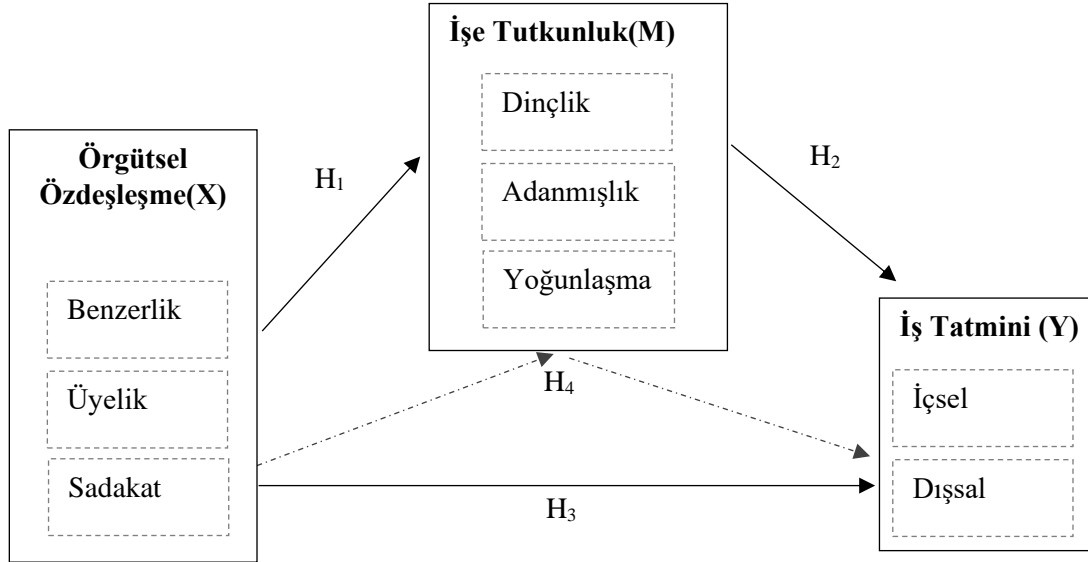
Alanyazısında şu ana kadar örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk arasındaki etki ve aracılık rolünü araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın konusu ile alan yazındaki boşluk doldurularak katkı sağlayacağı beklenilmektedir

Bu çalışmada Gaziantep ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerine örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk ile ilgili anket çalışması yapılmıştır. Literatür incelendiğinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk arasındaki etkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak üç konu birden fazla ortak noktada (örgütsel bağlılık, kişi-örgüt uyumu, performans, motivasyon) gibi birleşmektedir. Dolayısıyla özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü doğrudan belirlemeye yönelik olduğu düşünülmektedir.

4. YÖNTEM

Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisi olup olmayacağını, etkisi varsa ne yönlü bir etki ortaya çıkartacağını belirlemeye yöneliktir. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler anket formu ile toplanmıştır. Verilerin analizinde ölçeklerin faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 26 Process Macro V3 kullanılmıştır.

4.1. Araştırmanın Hipotezleri ve Çalışma Modeli



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

- H1 : Örgütsel özdeşleşme, işe tutkunluğu anlamlı ve pozitif yönde etkiler.
H2 : Örgütsel özdeşleşme, iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.
H3 : İşe tutkunluk, iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkiler.
H4 : Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü vardır.

4.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın ana evreni, Gaziantep il Merkezindeki özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde öğretmen olarak görev yapan çalışanlar olarak belirlenmiştir. Gaziantep ilinde yaklaşık 75 adet özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi faaliyet göstermekte ve söz konusu merkezlerde 1.141 öğretmen istihdam edilmektedir. Ana evrene göre %95 güven aralığı dikkate alınarak yapılan örneklem sayısı tespitine göre örneklem sayısının 325 kişi olması gerektiği tespit edilmiştir. Bu nedenle söz konusu öğretmenlere tesadüfi örnekleme yöntemi ile 400 adet anket formu dağıtılmıştır. Söz konusu çalışanlardan geri dönüş sağlanan sayı 364 olup, eksik doldurulan formlardan 23'ü analiz dışı bırakılmış ve toplamda 341 örneklem üzerinden analiz yapılmasına karar verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların 209'unun (%61, 2) kadın, 132'sinin (%38,8) erkeklerden oluştuğu, 228'inin (%66,8) evli, 113'ünün (%33,2) ise bekâr olduğu; yaş dağılımlarına göre en fazla 36-40 grubunda (%23,8), en az ise 25 ve altı yaş grubunda (%9,7) olduğu, eğitim durumlarına göre en fazla lisans (%59,0), en az yüksek lisans düzeyinde öğretmenlerin (% 3,2) olduğu, çalışma süresine göre en fazla (% 42,8), en az ise (%7,0) olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada özel eğitim ve rehabilitasyon öğretmenlerine yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada verilerin elde edilmesi adına anketten yararlanılmıştır. Öncelikle konu ile ilgili literatür incelenmiştir. Anketlerin uygulanması gönüllülük esasına uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Anketin ilk bölümü demografik özellikler, ikinci bölüm örgütsel özdeşleşme ölçeği, üçüncü bölüm işe tutkunluk ölçeği, dördüncü bölüm iş tatmini ölçeğinden oluşmaktadır. Uygulanan anket 5'li Likert ölçeğinden meydana gelmektedir. "1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum" şeklindedir.

4.3.1.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Cheney (1982) geliştirdiği Johson ve arkadaşları (1999) tarafından sadeleştirilen Kanten (2012) tarafından Türkçe formu uyarlanan 23 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek benzerlik (10 madde), üyelik (5 madde) ve sadakat (8 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Soru önermeleri; 1-10 benzerlik, 11-15 üyelik ve 16-23 sadakat şeklindedir.

Tablo 1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Bulguları

Cronbach's Alpha (α)		Mevcut Çalışma				Kanten (2012)	
Ölçek	Alt Bileşenler	(α)	Toplam (α)	Varyans	Toplam varyans	(α)	Toplam (α)
Örgütsel özdeşleşme	Benzerlik (1-10)	,952	,980	69,060	73,530	,862	,851
	Üyelik (11-15)	,919		2,313		,862	
	Sadakat (16-23)	,940		2,167		,670	
	Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği					,986	
	Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare					7695,972	
	Sd					753	
P Değeri					,000		

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin genel Cronbach's Alpha (α) değerine bakıldığında ,980 (KMO: ,986; KiKare: 7695,972; sd: 753; p:,000); alt bileşenlerin de sırası ile ,952; ,919 ve ,940 Cronbach's Alpha (α) değerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek toplam varyansın 73,530'unu açıklayabilmektedir. Benzerlik boyutunun sırası ile ,839; ,764; ,765; ,671; ,548; ,624; ,598; ,739; ,593 ve ,697; Üyelik alt boyutunun sırası ile ,579; ,515; ,586; ,644 ve ,560 ve son olarak sadakat boyutunun sırası ile ,598; ,712; ,625; ,592; ,594; ,546; ,590 ve ,568 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiş olup, her soru önermesinin yeterli faktör yükü almasından dolayı hiçbir soru önermesi analiz kapsamı dışında bırakılmamıştır.

4.3.2.İş Tatmini Ölçeği

Weiss, Dawis, England, Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini ölçeği kullanılmıştır. Baycan (1985) tarafından Türkçe formu uyarlanan 20 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek içsel motivasyon (12 madde) ve dışsal motivasyon (8 madde) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Soru önermeleri; 1-12 içsel tatmin ve 13-20 dışsal tatmin şeklindedir.

Tablo 2. İş Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Bulguları

Cronbach's Alpha (α)		Mevcut Çalışma				Baycan (1985)	
Ölçek	Alt Bileşenler	(α)	Toplam (α)	Varyans	Toplam varyans	(α)	Toplam (α)
İş Tatmini	İçsel (1-12)	,964	,977	69,804	72,326	,820	,900
	Dışsal (13-20)	,939		2,522		,850	
	Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği					,983	
	Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare					6673,688	
	Sd					190	
	P Değeri					,000	

İş tatmini ölçeğinin genel Cronbach's Alpha (α) değerine bakıldığında ,977 (KMO: ,983; KiKare: 6673,688; sd: 190; p: ,000); alt bileşenlerin de sırası ile ,964 ve ,939 Cronbach's Alpha (α) değerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek toplam varyansın 72,326'sını açıklayabilmektedir. İçsel boyutunun sırası ile ,618; ,648; ,602; ,774; ,698; ,604; ,643; ,660; ,718 ,681; ,592 ve ,672; Dışsal alt boyutunun sırası ile ,744; ,742; ,727; ,830; ,612; ,728; ,596 ve ,754 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiş olup, her soru önermesinin yeterli faktör yükü almasından dolayı hiçbir soru önermesi analiz kapsamı dışında bırakılmamıştır.

4.3.3.İşe Tutkunluk Ölçeği

İşe tutkunluk ölçeği; Schaufeli ve Bakker (2003)'ün 'Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeği kullanılmıştır. Turgut (2011) tarafından Türkçe formu uyarlanan 17 maddelik ölçek kullanılmıştır. Soru önermeleri; 1-6 dinçlik, 7-11 adanmışlık ve 12-17 yoğunlaşma şeklindedir.

Tablo 3. İşe Tutkunluk Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Bulguları

Cronbach's Alpha (α)		Mevcut Çalışma				Turgut (2011)	
Ölçek	Alt Bileşenler	(α)	Toplam (α)	Varyans	Toplam varyans	(α)	Toplam (α)
İşe Tutkunluk	Dinçlik (1-6)	,920	,971	69,060	73,530	,810	,890
	Adanmışlık (7-11)	,902		2,313		,870	
	Yoğunlaşma (12-17)	,918		2,167		,860	
	Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği					,977	
	Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare					5273,049	
	Sd					136	
P Değeri					,000		

İşe Tutkunluk Ölçeği'nin genel Cronbach's Alpha (α) değerine bakıldığında ,971 (KMO: ,977; KiKare: 5273,049; sd: 136; p:,000); alt bileşenlerin de sırası ile ,920; ,902 ve ,918 Cronbach's Alpha (α) değerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek toplam varyansın 73,530'unu açıklayabilmektedir. Dinçlik boyutunun sırası ile ,565; ,535; ,644; ,752; ,726; ve ,589; adanmışlık alt boyutunun sırası ile ,747; ,664; ,625; ,598 ve ,670 değerinde ve son olarak yoğunlaşma alt boyutunun sırası ile ,534; ,613; ,523; ,752; ,680 ve ,648 değerinde faktör yükü aldıkları tespit edilmiş olup, her soru önermesinin yeterli faktör yükü almasından dolayı hiçbir soru önermesi analiz kapsamı dışında bırakılmamıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk ölçeklerinin ilişkisini gösteren korelasyon analizi Tablo 4'te gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucu değişkenler arası korelasyon değerleri belirlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme ile İşe Tutkunluk Arası Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişkenler/Alt boyutlar		Mean	ss	1	2	3	4	5	6
Örgütsel Özdeşleşme	Benzerlik (1)	3,76	1,00	1					
	Üyelik (2)	3,78	1,05	,847**	1				
	Sadakat (3)	3,79	1,01	,861**	,837**	1			
İşe Tutkunluk	Dinçlik (4)	3,80	1,01	,746**	,724**	,741**	1		
	Adanmışlık (5)	3,78	1,01	,743**	,724**	,738**	,635**	1	
	Yoğunlaşma (6)	3,79	1,00	,741**	,726**	,733**	,636**	,632**	1

Korelasyon 0,01 düzeyde anlamlıdır (p < 0,01, * p < 0,05)

Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme algısı ile işe tutkunluk algısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir korelasyon ilişkisinin var olduğu sonucuna ulaşıldığını söylemek mümkündür. Elde edilen bulgulara göre; Örgütsel özdeşleşmenin kendi alt boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) arasında $r=,837$ ile $r=,861$ aralığında yüksek düzeyde pozitif yönlü, işe tutkunluğun kendi alt boyutları (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) arasında da $r=,632$ ile $r=,636$ aralığında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ($p<0,00$) korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme ile İş Tatmini Arası Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişkenler/Alt boyutlar		Mean	ss	1	2	3	4	5
Örgütsel Özdeşleşme	Benzerlik (1)	3,76	1,00	1				
	Üyelik (2)	3,78	1,05	,847**	1			
	Sadakat (3)	3,79	1,01	,861**	,837**	1		
İş Tatmini	İçsel (4)	3,77	1,03	,763**	,744**	,757**	1	
	Dışsal (5)	3,79	,99	,748**	,729**	,747**	,762**	1

Korelasyon 0,01 düzeyde anlamlıdır (p < 0,01, * p < 0,05)

Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme algısı ile iş tatmini algısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir korelasyon ilişkisinin var olduğu sonucuna ulaşıldığını söylemek mümkündür. Elde edilen bulgulara göre; Örgütsel özdeşleşmenin kendi alt boyutları (benzerlik, üyelik ve sadakat) arasında $r=,837$ ile $r=,861$ aralığında yüksek düzeyde pozitif yönlü, iş tatmininin kendi alt boyutları (içsel ve dışsal) arasında da $r=,762$ düzeyde pozitif yönlü anlamlı ($p<0,00$) korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. İşe Tutkunluk ile İş Tatmini Arası Korelasyon Analizine Ait Sonuçlar

Değişkenler/Alt boyutlar		Mean	ss	1	2	3	4	5
İşe Tutkunluk	Dinçlik (1)	3,80	1,01	1				
	Adanmışlık (2)	3,78	1,00	,635**	1			
	Yoğunlaşma (3)	3,79	1,00	,636**	,632**	1		
İşe Tatmini	İçsel (4)	3,77	1,03	,756**	,754**	,756**	1	
	Dışsal (5)	3,79	,99	,745**	,742**	,741**	,762**	1

Korelasyon 0,01 düzeyde anlamlıdır (p < 0,01, * p < 0,05)

Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına göre işe tutkunluk algısı ile iş tatmini algısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir korelasyon ilişkisinin var olduğu sonucuna ulaşıldığını söylemek mümkündür. Elde edilen bulgulara göre; işe tutkunluğun kendi alt boyutları (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) arasında da $r=,632$ ile $r=,636$ aralığında yüksek düzeyde pozitif yönlü, iş tatmininin kendi alt boyutları (içsel ve dışsal) arasında da $r=,762$ düzeyde pozitif yönlü anlamlı ($p<0,00$) korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Hipotez Test ve Model Aracılık Etki Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında araştırma amacı olan örgütsel özdeşleşmenin(X), iş tatmini(Y) üzerindeki etkisini ve bu etkide işe tutkunluğun (M) aracılık rolü üstlenip üstlenmeyeceği araştırılmıştır. Process makro programında Model 4 kullanılmıştır. Hipotez testlerinde bağımsız değişken örgütsel özdeşleşme model içinde X, aracı değişken işe tutkunluk M, bağımlı değişken iş tatmini ise Y olarak adlandırılmıştır.

H1: Örgütsel özdeşleşme, işe tutkunluğu anlamlı ve pozitif yönde etkiler. (a Yolu).

Tablo 7. Durumsal Etki Analiz Sonuçları

MODEL	Sonuç Değişkenleri											
	İşe Tutkunluk (M)					İş Tatmini (Y)						
	Yol	β	SH	%95 CI		Yol	β	SH	%95 CI			
			LLCI	ULCI				LLCI	ULCI			
Örgütsel Özdeşleşme (X)	a	.0570***	.0119	.9364	.9833	c'	.3743***	.0419	.2920	.4567		
İşe Tutkunluk (M)	-	-	-	-	-	b	.0681***	.0425	.5483	.7155		
Sabit	I_M	1709***	.0466	.792	.2626	I_Y	.0313***	.0372	.1044	.0419		
		R ² :.495, R: .22,24						R ² : .664, R: .25,76				
		F(1, 339)= 6473,87 p<.001						F(2, 338)= 9063,86 p<.001				
* : p<.05 LLCI: Alt güven aralığı, ULCI: Üst güven aralığı, Bootstrap yeniden örnekleme=5000.												
** : p<.001 β : Beta (Standardize edilmemiş beta (b) katsayıları raporlanmıştır)												
***: p<.001 SH: Standart Hata, F:												

Çalışma modeli kapsamında a yolu olarak kodlanmış olan örgütsel özdeşleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisi incelendiğinde (b:.0570, %95CI [.9363, .9833] p<.001) sonucuna ulaşılmıştır. Standardize olmayan (β) değeri kapsamında p değeri p<.001'den küçüktür. Güven aralıkları olan LLCI ve ULCI (GA) değerleri ise 0 değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlara göre örgütsel özdeşleşme ile işe tutkunluk arasında etkileşim olduğu ve bu etkileşimi yaklaşık R2 (Rsd) %66 düzeyinde açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ışığında test edilmek istenen Hipotez 1 desteklenmiştir.

Model içinde sonuç değişkeni olan iş tatmini (Y) üzerinde, aracı değişken olarak düşünülen işe tutkunluğun (M) etkisi b yolu olarak kurgulanmıştır. Bağımlı değişken olan iş tatmini üzerinde, bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşme (X) değişkeni ile birlikte işe tutkunluğun etkisi c yolu ile ifade edilmiştir.

H2: İşe tutkunluk, iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkiler. (b Yolu)

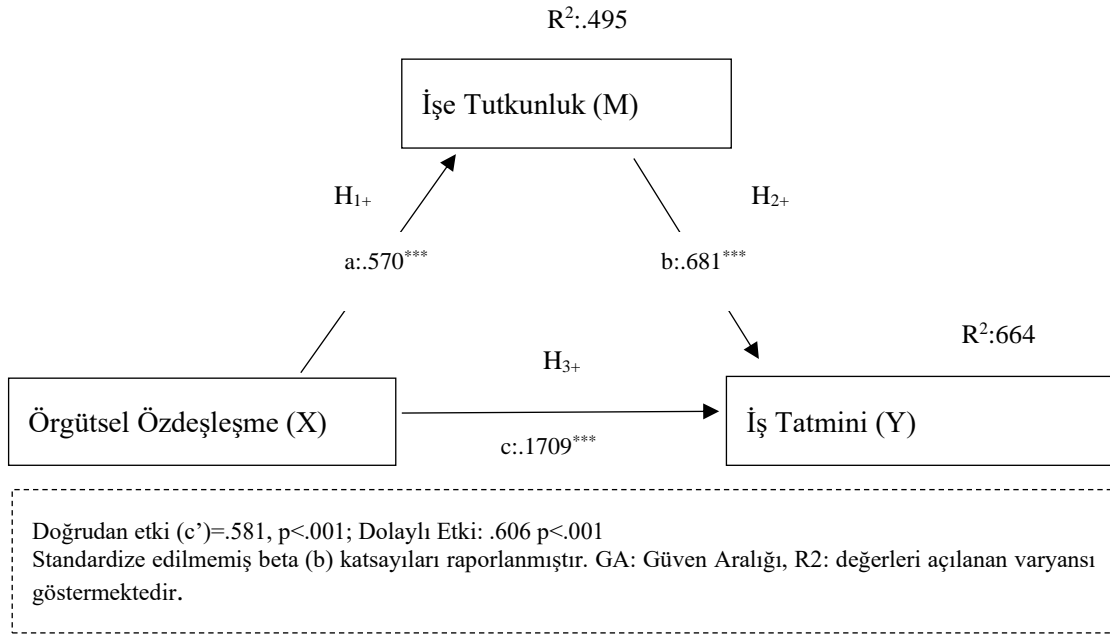
H3: Örgütsel özdeşleşme, iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkiler. (c' Yolu)

Elde edilen bulgulara göre işe tutkunluk (M), iş tatminini (Y) (b:.681, %95CI [.5483, .7155], p<.001) düzeyinde; örgütsel özdeşleşme (X), iş tatmini (Y) (b:.374, %95CI [.2920, .4567], p<.001) düzeyinde pozitif yönde olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre Örgütsel özdeşleşmenin (X), iş tatmini (Y) üzerindeki etkisinde (c yolu), aracı değişken olan işe tutkunluğun (M) yer almadığı bir modelde toplam etki incelemesine göre (b:.581, %95CI [.3628, .7697], p<.001) sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre araştırma modeli içerisinde kurgulanan H2 ve H3 hipotezlerinin desteklenmektedir.

H4: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü vardır.

Araştırmanın asıl amacı olarak kurgulanan bu hipotez testi için Bootstrap tekniği ile Hayes (2018) tarafından geliştirilen ve 5000 yeniden örnekleme seçeneği ile IBM SPSS process makro uygulaması üzerinden regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz çerçevesinde örgütsel özdeşleşmenin (X) aracı değişken olan işe tutkunluk (M) vasıtası ile, iş tatmini (Y) üzerinde dolaylı ve doğrudan etkisi olup olmadığına bakılmıştır.



Dolaysız etki değerlerine göre işe tutkunluk algısı, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkide aracılık rolü üstlenebileceği (b:.374, %95CI [.3628, .7697]; tam standardize etki büyüklüğünün .560, kısmi standardize etki büyüklüğünün .616 düzeyi ile etkisellik değerinin orta düzeylerde olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar örgütsel özdeşleşme algısında ortaya çıkabilecek bir birimlik bir artışın söz konusu olması durumunda, olası bu artışın işe tutkunluk algısında da belirli düzeyde bir artışa neden olabileceği ve dolaylı olarak da olsa iş tatmini algısında ,374 birim artış ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Analiz sonucunda elde edilen bu bulgunun da Hipotez 4'ü desteklediğini ifade etmek mümkündür.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk konuları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışmakta olan öğretmenlerin; örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolünü araştırmaktır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk ile ilgili durumlarının belirlenmesi ve değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konmasını sağlamaktadır.

Araştırma ana evreni Gaziantep ilinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki öğretmenler yaklaşık 1.141 öğretmen, örnekleme ise 341 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlikleri α : ,980, α : ,971 ve α : ,977 düzeyindedir. Veri analizleri SPSS 26 Process Macro V3 kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri regresyon analizi sonuçları şu şekildedir;

H1 “Örgütsel özdeşleşme, işe tutkunluğu anlamlı ve pozitif yönde etkiler” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşmenin, bağımlı değişken olan işe tutkunluk algısına yönelik varyansın %49,5 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin, işe tutkunluk algısını $[(\beta=0,575), (p<0,05)]$ ($R^2 : 0,495$; $p<,000$) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla araştırmanın H1 hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkündür.

H2 “Örgütsel özdeşleşme, iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkiler” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşmenin, bağımlı değişken olan iş tatmini algısına yönelik varyansın %58,1 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin, iş tatmini algısını $[(\beta=0,676), (p<0,05)]$ ($R^2 : 0,581$; $p<,000$) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla araştırmanın H2 hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkündür.

H3 “İşe tutkunluk, iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkiler” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan işe tutkunluk, bağımlı değişken olan iş tatmini algısına yönelik varyansın %66,4 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda işe

tutkunluğun, iş tatmini algısını $[(\beta=0,681), (p<0,05)]$ ($R^2: 0,664; p: ,000$) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla araştırmamızın H3 hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkündür.

H4 “ Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracılık rolü vardır” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde aracılık rolü üstlenebileceği ($b: .374, \%95CI [.3628, .7697]$); tam standardize etki büyüklüğünün .560, kısmi standardize etki büyüklüğünün .616 düzeyi ile etkisellik değerinin orta düzeylerde olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler sonucunda H4 hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkündür.

Bu çalışmada test edilen son hipotez işe tutkunluğun örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini üzerindeki etkisinde aracı rolünün bulunacağını öne sürülerek kurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, bulgular bu hipotezi desteklemiş ve işe tutkunluğun örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında kısmi aracı rolünün bulunduğu saptanmıştır. Buna göre, örgütsel özdeşleşme, işe tutkunluğu arttırarak iş tatminini pozitif etkilediğini söylemek mümkündür.

Örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk konuları bir araya geldiğinde olumlu olarak karşımıza çıkan kavramlardır. Literatürde de örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk çalışanların işlerine karşı duygu ve düşüncelerini kapsayan, birey örgüt arasında psikolojik bir ilişkinin kurulması, örgüt değerleri ile bütünleşmeyi ve birey örgüt uyumunu incelemektedir. Bu perspektiften bakıldığında öğretmenlerin, örgütsel özdeşleşme algısının artması iş tatmininin artması ile örgütsel özdeşleşme algısının artması işe tutkunluğun artması ile işe tutkunluk algısının artması iş tatmininin artması ile ilişkilendirilebilmektedir.

Anketlere verilen cevaplar doğrultusunda çıkarılacak sonuç özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme algısının iş tatmini etkilerken işe tutkunluğun bu etkide aracı bir rolü olduğu ortaya konmuştur.

Çalışmanın teorik katkıları, bu çalışma literatürde göz ardı edilen bu modeli araştırarak örgütsel özdeşleşme literatürüne önemli katkılar sunmaktadır. Diğer taraftan bu araştırma, örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik iş tatmini literatürüne de önemli katkıları olmaktadır. Araştırmanın teorik olarak son katkısı da işe tutkunluğun aracılık rolünü ortaya koyan bu çalışma işe tutkunluk literatürüne de katkıda bulunmaktadır. Araştırmanın pratik katkıları ise, Örgütler; becerikli, yetenekli ve kuruma katkı sağlayan öğretmenlerini kaybetmemeleri için örgütsel özdeşleşme düzeylerini yükseltecek birtakım adımlar atmaları gerekebilir. Yöneticilerin adil, destekleyici olması, güçlü iletişimin kurulması, eğitime ve gelişime fırsat tanınması, takım çalışmasına teşvik etmeleri ve ödüllendirme sisteminin olduğu bir kurumda öğretmenlerin işletmeye bağlılığı artarak örgütsel özdeşleşme düzeyleri güçlenebilir. Bu durumda hem çalışanın memnuniyetine, bağlılığına hem de işletmenin performansına ve rekabet gücüne katkı sağlayabilir. Çünkü öğretmenlerin güçlü örgütsel özdeşleşme düzeyleri onların iş tatminlerinin artmasına aynı zamanda da işe tutkunluklarına katkı sağlayacaktır. Bu durum işletmelerin temel amacına, varlık nedenine, işletmenin rakiplerine ve faaliyet gösterdiği çevreye karşı imaj yaratmasına ve rekabet gücüne karşı avantaj sağlayabilir. Bu avantajı sağlamak ise işletmenin bünyesinde çalıştırdığı işgörene bağlıdır. İşgörenin işletmeye bağlı olması, ait hissetmesi, işinden memnuniyet duyması işletmenin belirlediği hedeflere ulaşmasına katkı sağlayabilir. Yöneticilere daha etkili ve verimli iş gücü yönetimi için rehberlik edebilir. Aynı zamanda da iş yerlerindeki yönetim uygulamalarını iyileştirmeye yönelik pratik öneriler sunabilir.

Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işe tutkunluk arasındaki etki ve aracılık üzerinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla yapılan bu araştırmanın bulguları önceki çalışmalar ile karşılaştırılamamıştır. Araştırmada sadece Gaziantep’te ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde yapılmış olması çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Çalışmanın belirli bir zaman diliminde yapılması sonraki çalışmalara göre sonucunun etkilenecek olması diğer bir sınırlılığını göstermektedir. Araştırmanın sınırlılıkları arasında özdeşleşmenin yalnızca iki çıktı değişkenini nasıl etkilediği araştırılması gösterilebilir. Üç değişkenin çalışma yapacak araştırmacılara yol gösterici olması beklenmektedir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini arttırabilmek için şu önerilerde bulunabilir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin bilgilerini güncelleştirmek ve yeni bakış açılarının sağlanabilmesi için seminer gibi çalışmaların sayısının arttırılması önerilebilir. Öğretmenlerin işlerini yaparken kendi yöntemlerinin ve eğitim metotlarının kullanılmasına olanak tanınması işletmelere önerilebilir. Tatmin edici maaş, düzenli haftalık çalışma programı, kurum içerisinde etkileşim ve iletişim arttırmak için ek eğitim veya etkinlikler,

dinlenme saatlerinin artması gibi öneriler sunulabilir. Aynı zamanda da görevlendirmenin kişinin tecrübesine saygı duyarak yapılması, personelin dilek ve istekleri üzerine aylık bireysel toplantılar düzenlenmesi, grup ders öğrenci sayısının azaltılması, psikolojik baskının az olduğu ve maaş olarak alt üst kavramının olmaması, ücretsiz bireysel terapi gibi desteklerde bulunulması ve yöneticilerin, öğretmenlere olumlu geribildirimlerini paylaşarak motivasyonlarının sağlanması önerilebilir. Alınacak kararlarda öğretmenlerin görüşlerine de başvurulması ve bununla birlikte destekleyici nitelikte çalışma ortamının oluşturulması önerilebilir. İşe alım basamağında insan kaynakları seçme aşamasında bir farklılaşmanın yapılması gibi daha farklı bir seçme politikası izlenmesi önerilebilir. Devletin her öğretmene eşit imkânlar sağlaması ve sadece rakamsal denetimden ziyade öğretmenlerin kurumdaki sürekliliği için grup ders öğrenci sayısının azaltılarak iş yükünün hafifletilmesi ve daha fazla öğretmenin istihdam edilmesi önerilmektedir. Elde edilen araştırmada üç değişkenin gelecekte araştırmacılar tarafından örneklemim daha farklı sektörlerde ve geniş kitleleri kapsayacak şekilde seçilerek çalışmanın tekrarlanması önerilmektedir. Özdeşleşmenin diğer iş çıktıları ile araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Arıbaş, A.N. (2023). İş becerikliliğinin, çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 1066-1083. <https://doi.org/10.11616/asbi.1267426>
- Ashforth, B.E., & Mael F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Bahar, B. (2019). Sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı perspektifinden etik liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242.
- Balcı, O., & Ağ, C. (2020). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Turkish Studies Economy*, 15(3), 1195-1213. <http://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.40439>
- Başar, U., & Basım, N. (2015). Effects of organizational identification on job satisfaction: moderating role of organizational politics. *Journal of Management and Economics*, 22 (2), 663-683. <https://doi.org/10.18657/yecbu.61175>
- Battal, F. (2020). İş yerindeki narsisizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 565-592.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Tez No. 369653) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Boğaziçi Üniversitesi.
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2018). İzlenim yönetimi davranışının işe tutkunluğa etkisinde sosyal görünüş kaygısının aracılık rolü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 275-299.
- Bitmiş, M.G., & Sökmen, A., & Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Boz, H. (2021). Çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 343-358. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1138>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>
- Cheney, G., & Tompkins, P. K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/10510978709368225>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>

- Cüce, H., & Güney, S. & Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30. <https://doi.org/10.17065/huniibf.103652>
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *DAUM Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(8), 154-168.
- Demir, N. (2009). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve güvenin ılımlatıcı etkisi. *Öneri Dergisi*, 8(31), 197-208. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.677595>
- Demirtaş, H.A. (2003). Sosyal kimlik temel kavram ve kuramı, varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- Dirlik, İ. (2020). *Duygusal emeğin alt boyutlarının (yüzeysel davranış, derin davranış ve samimi davranış) iş tatmini alt boyutları (içsel tatmin ve dışsal tatmin) ile ilişkisi-çağrı merkezleri üzerine bir araştırma* (Tez No. 644446) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi,]. Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
- Dutton, J.E., & Dukerich, J.M., & Harquail C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. <http://dx.doi.org/10.2307/2393235>
- 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. <https://doi.org/10.1080/13594320601088195>
- Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*. 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- 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. <https://doi.org/10.1080/13594320601088195>
- Eren, M.Ş., & Titizoğlu, Ö.Ç. (2014). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,(27), 275-303. <https://doi.org/10.30976/susead.302228>
- 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. <https://doi.org/10.1080/13594320902834149>
- 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 <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
- Gür, D. (2006). *Özelleştirmenin iş tatmini üzerine etkisi Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. uygulaması* (Tez No. 189998) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Gürkan, H., & Barut, C., & Ünsel, O., & Aybay, E. (2017). Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 130-157.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hall, D.T., & Schneider, B., & Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190. <https://doi.org/10.2307/2391488>
- İşcan, Ö.F., & Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 120-135.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>

- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Tez No. 321843) [Yayımlanmamış doktora tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kaplanseren, S. & Örucü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1- 19.
- Karabey, C.N., & İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Korkmaz, F., & Gökdeniz, İ., & Zorlu, K. (2018). Paternalist liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 950-973.
- Köse, C.G. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: bir araştırma* (Tez No. 261706) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Li, X., & Sanders, K. & Frenkel, S. (2012), How leader–member exchange, work engagement and hrm consistency explain chinese luxury hotel employees' job performance. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1059-1066. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.01.002>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- 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), 103-23. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mansuroğlu, C.N., & Turhal, E. (2023). Müzik öğretmenlerinin çalışmaya tutkunluk durumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *BAİBÜEFD*, 23(1), 81-97. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1134860>
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews Psychology*, (52), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Miller, V.D., & Allen, M., & Casey, M.K. & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658. <https://doi.org/10.1177/0893318900134003>
- Organ D.W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction – causes – performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1), 46–53. <https://doi.org/10.2307/257604>
- Öz, K. (2016). *Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: bankacılık sektöründe bir uygulama* (Tez No. 441658) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Özgüleş, B. (2019). İşe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramlarının epistemik olarak incelenmesi. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(14), 72-83.
- Özsoy, E., & Filiz, B., & Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Özyılmaz, A. & Süner, Z. (2015). İşe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisi: hatay'daki 9 işletmede yapılan ampirik araştırmanın sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10 (3), 143- 164.
- Pekdemir, I., & Özçelik, O., & Karabulut, E., & Arslantaş, C. C. (2006). Personel güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 0-0.
- Salanova, M., & Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217-1223. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sezen, E., & Ergun Ö. N. D. (2023). Psikolojik sahiplenmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 1344-1366. <https://doi.org/10.17755/esosder.1290388>

- Schaufeli, W. B., & Salanova, M., & Gonzalez-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*,7(2), 980–990. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.403>
- Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Informatics Technologies*, 9(2), 221-227.
- Şahin, S., & Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 17.UİK Özel Sayısı, 389-402. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>
- Tokgöz, E., & Seymen, O.A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Topaloğlu, E., & Ö., Sönmez, R., & Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerine. *Bddk Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 59-76.
- 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.
- Tüzün, İ.K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Ünler ÖZ, E., & Bulutlar, F. (2009). Algılanan kurumsal itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 35-52.
- Van Dick, R., & Grojean, M. W., & Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>
- Yalabik, Z.Y., & Popaitoon, P., & Chowne, J.A. & Rayton, B.A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763844>
- Yavan, A.A., & Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2018). Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898-913. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.402>
- Yumuşak, S., & Özafşarlıoğlu, Ö. G. S., & Yıldız, H. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79. <https://doi.org/10.18354/esam.81724>
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 302-314.