

**İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI OLARAK ÇOK BOYUTLU ÖRGÜTSEL
KİMLİKLENME: İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ**

Evrım EMEKSİZ

HAZİRAN 2015

**İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI OLARAK ÇOK BOYUTLU ÖRGÜTSEL
KİMLİKLENME: İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜŐÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Evrım EMEKSİZ

**EĞTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA
YÜKSEK LİSANS DERECEŐİ İÇİN GREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE
GETİRİLMİŐTİR**

HAZİRAN 2015

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Yrd.Doç.Dr. Sinem VATANARTIRAN
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.

Yrd.Doç.Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

Yrd.Doç.Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Tez Danışmanı

Komite Üyeleri

Yrd.Doç.Dr. Sinem VATANARTIRAN (Jüri Başkanı) _____
Yrd.Doç.Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU (Üye) _____
Yrd.Doç.Dr. İpek Özer (Üye) _____

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad, Soyad : Evrim EMEKSİZ

İmza :

ÖZ

İŞ DOYUMUNUN YORDAYICISI OLARAK ÇOK BOYUTLU ÖRGÜTSEL KİMLİKLENME VE İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN ARACILIK ROLÜ

Emeksiz, Evrim

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi : Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

Haziran 2015, sayfa 73

Bu araştırmanın amacı çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin iş doyumunu üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkisini belirlemektir. İlişkisel tarama modelin kullanıldığı araştırmanın evrenini 2014-2015 akademik yılının güz yarı döneminde İstanbul ili sınırlarında bulunan devlet ve özel üniversitelerinin hazırlık birimlerinde çalışan İngilizce okutmanları oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli veriler 34 vakıf ve 9 devlet üniversitesi İngilizce okutmanlarından elde edilmiştir. Okutmanların iş doyumunu düzeylerini belirlemek için “Minnesota İş Doyumu Ölçeği”, çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeyini belirlemek için “Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği” ve işle bütünleşme düzeyini belirlemek için ise “İşle Bütünleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Bu araştırma için van Dick vd.(2004) tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel kimliklenme ölçeğinin dört boyutuna ve dört odağına bağlı kalınarak yeni bir ölçek hazırlanmıştır. Araştırmanın bulgular bölümü için verilerin analiz edilmesi aşamasında SPSS 20 ve hazırlanan Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeğinin doğrulayıcı factor analizi için AMOS programları kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve path analizi ile hesaplanmıştır. Bu araştırma için hazırlanan “Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği” için faktör analizi ve geçerlik güvenirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; iş doyumunu, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme incelendiğinde değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin pozitif yönde ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Değişkenler arası en güçlü ilişkinin işle bütünleşme ve iş doyumunu ilişkisinde olduğu belirlenmiş ve ayrıca okutmanların iş doyumunu, işle bütünleşme ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeylerinin ortalama ya da

ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin aracı rolünü tespit etmeye yönelik analizler sonucunda işle bütünleşmenin bu ilişkide kısmı aracı rolü üstlendiği sonucu elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş Doyumu, Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme, İşle Bütünleşme, Aracılık Rol, Kısmi Aracılık.

ABSTRACT

MULTIDIMENSIONAL ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AS THE PREDICTOR OF THE JOB SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF THE WORK ENGAGEMENT

Emeksiz, Evrim

Master's Thesis,

Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU

The purpose of this study is to determine the mediating role of work engagement on the relationship between multidimensional organizational identification and job satisfaction. In this very study where relational screening model was used, the sample of the study was the English language instructors who were working in the English Preparatory Schools of the state and private universities in İstanbul in the fall semester of 2014-2015 academic year. The data required for the study is gathered from the English language instructors who were currently working in those 9 state and 34 private universities. In order to determine the level of job satisfaction of the instructors, 'Minnesota Job Satisfaction Scale', to determine the multidimensional organizational identification, 'Multidimensional Organizational Identification Scale' and to determine the level of work engagement, 'Utrecht Work Engagement Scale' were used. For this study a new Multidimensional Organizational Identification Scale' was constructed while still depending on the four dimensions and four foci of the original scale which was prepared by van Dick et al.(2004) for their studies. SPSS 20 and AMOS programmes were used to analyse the data gathered from these three scales and the correlation and path analysis were used for the relations between variables. Besides, the explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis were done for the 'Multidimensional Organizational Identification Scale' which was prepared for this study. The results of the study revealed that all the relations between the three variables of the study are positively meaningful and the strongest relation is the relation between work engagement and job satisfaction. Moreover, the levels job satisfaction, work engagement and multidimensional organizational identification of the instructors are average or above average. One of the outstanding

result of the study is that work engagement has a partial mediating role on the relation between multidimensional organizational identification and job satisfaction.

Key words: job satisfaction, multidimensional organizational identification, work engagement, mediating, partial mediating.

Annem ve Babam'a

TEŞEKKÜR

Bu tez sürecinde tez danıőmanlıđını yapan Yrd. Doç.Dr. Burçak Çağla Garipağaoğlu'na, bu dönem bana anlayıő gösterip işyerinde bir çok Şeyi benim için kolaylaőtıran ve fikirleriyle yol gösteren Elif Canan Onat'a, son günlerde bana yardımları için her zaman minnettar kalacağım Deniz Altun'a ve her zaman ve her durumda yanımda olan ve beni toparlayan, benimle saatlerce susabilen Özlem Gündüz'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İTHAF.....	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
1. Bölüm: Giriş.....	1
1.1 Genel Bakış.....	1
1.2 Problemin Tanımı.....	2
1.3 Araştırmanın Amacı.....	2
1.3.1 Araştırma Soruları.....	3
1.3.2 Araştırmanın Önemi.....	3
1.3.3 Sınırlılıklar.....	4
2. Bölüm: Alan Yazın Taraması.....	5
2.1 İş Doyumu.....	5
2.1.1 İş doyumunun kavramsal analizi.....	5
2.1.2 İş doyumunu boyutları.....	6
2.1.2.1 İş doyumunun içsel boyutları.....	6
2.1.2.2 İş doyumunun dışsal boyutları.....	7
2.1.3 İş doyumunu ile ilişkilendirilen kavramlar.....	7
2.1.3.1 İş doyumunu ve motivasyon ilişkisi.....	7
2.1.3.2 Kapsam teorileri.....	7
2.1.3.2.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.....	7
2.1.3.2.2 Herzberg ve çift faktör teorisi.....	8
2.1.3.2.3 Mc Clelland'ın gereksinim teorisi.....	8
2.1.3.2.4 Alferder'in erg teorisi.....	8
2.1.3.3 Süreç teorileri.....	9
2.1.3.3.1 Locke'ın hedef saptama teorisi.....	9
2.1.3.3.2 Vroom'un bekleyiş teorisi.....	9

2.1.3.3.3 Lawler ve Porter'ın beklenti teorisi.....	9
2.1.3.3.4 Adams'ın eşitlik kuramı.....	10
2.1.3.3.5 Skinner'in davranış şartlandırma teorisi.....	10
2.1.3.4 İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi.....	10
2.1.3.5 İş doyumu ve tükenmişlik ilişkisi.....	11
2.2 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme.....	12
2.2.1 Çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin kavramsal analizi.....	12
2.2.1.1 Kimlik ve kimliklenme.....	12
2.2.1.2 Örgütsel kimlik ve örgütsel kimliklenme.....	13
2.2.1.3 Örgütsel kimliklenmenin önemi.....	14
2.2.1.4 Örgütsel kimliklenme modelleri.....	14
2.2.1.4.1 Kreiner ve Ashforth'ın geliştirilmiş kimliklenme modeli.....	14
2.2.1.4.2 Scott, Corman ve Cheney'nin yapısal kimliklenme modeli.....	15
2.2.1.5 Çok boyutlu örgütsel kimliklenme.....	15
2.3 İşle Bütünleşme.....	18
2.3.1 İşle bütünleşmenin kavramsal analizi.....	18
2.3.2 İşle Bütünleşmenin bazı kavramlarla ilişkisi.....	20
2.3.2.1 İşle bütünleşme ve işkoliklik ilişkisi.....	20
2.3.2.2 İşle bütünleşme ve iş doyumu ilişkisi.....	21
3.Bölüm: Yöntem.....	23
3.1 Katılımcılar.....	23
3.2 Araştırmanın Modeli.....	23
3.3 Veri Toplama Araçları.....	24
3.3.1 Kişisel bilgi formu.....	24
3.3.2 Minnesota iş doyum ölçeği.....	24
3.3.3 Çok boyutlu örgütsel kimliklenme ölçeği.....	25
3.3.4 İşle bütünleşme ölçeği.....	26
3.4 Verilerin Toplanması.....	26
3.5 Verilerin Analizi.....	27
4.Bölüm: Bulgular.....	28
4.1.Örneklem grubunun genel yapısı ve özellikleri.....	28
4.2 Ölçekler ve Alt Ölçekler Güvenirlik Analizleri.....	30

4.3 Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arası İlişkiler	30
4.4 Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular	31
4.5 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular.....	31
4.5.1 Katılımcıların çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeyi ile ilgili bulgular.	32
4.5.2 Çok boyutlu örgütsel kimliklenme açıklayıcı faktör analizi sonuçları.	32
4.6 Katılımcıların İşle Bütünleşme Düzeyleri İle İlgili Bulgular	33
4.7 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ve İş Doyumu İlişkisinde İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolüne Yönelik Bulgular	34
5.Bölüm: Tartışma	38
5.1 Sonuç	41
5.2 Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler	44
KAYNAKÇA	45
EKLER	
A. Minnesota İş Doyum Ölçeği	56
B. Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği	57
C. İşle Bütünleşme Ölçeği.....	59
D. Kişisel Bilgi Formu	60
E. Özgeçmiş.....	61
F. İngilizce Özet.....	63

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 Örneklem Grubunun Genel Yapısı ve Özellikleri	29
Tablo 2 Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Dair Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri	30
Tablo 3 Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arası İlişkiler.....	31
Tablo 4 İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan ve Alt Ölçek Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	31
Tablo 5 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği Toplam Puan ve Alt Ölçekler Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler	32
Tablo 7 İşle Bütünleşme Ölçeğine Ait Betimsel Analizler	34
Tablo 8 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ve İşle Bütünleşmenin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları	35
Tablo 9 İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	36

ŞEKİL LİSTESİ

<i>Şekil 1</i> Araştırma Modeli	23
<i>Şekil 2</i> Araştırmada Önerilen Model	35

1. Bölüm: Giriş

Bu bölümde genel bakış, problemin tanımı, araştırmanın amacı, araştırma soruları ve tez çalışmasının önemi başlıklarına değinilecektir.

1.1 Genel Bakış

Herhangi bir kurumda çalışanların işlerinden doyum sağlaması sadece işgörenler için değil işverenler ve kurumda yapılan işten etkilenen herkes için büyük önem taşımaktadır. Bir kurumun sağlıklı ve verimli işleyebilmesinde kurumda çalışan bireylerin işlerinden duydukları tatminin rolü yadsınamaz. Söz konusu kurum bir eğitim kurumu olduğunda iş doyumunu öğretmenler, yöneticiler ve öğrenciler için hayati önem taşımaktadır. Dahası öğretmenlerin işlerinden duyduğu tatmin, verilen hizmetin eğitim olması sebebiyle daha da büyük bir önem taşımaktadır. Bu yüzden de herhangi bir düzeydeki eğitim kurumu için öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin yöneticilerin önceliklerinden biri olmalıdır. Kaldı ki öğretmenlerin işlerinden tatmin olma düzeyleri sadece öğrencileri, yöneticilerini ve içinde buldukları kurumları değil aynı zamanda bir ülkeyi ilgilendirmektedir. Öğretmenlerde iş doyumunu, öğretmenin işine ya da öğretme rolüne verdiği duygusal tepkidir (Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S., 2010; Zembylas ve Papanastasiou, 2004). Vural (2004), iş doyumunu kavramının öğretmenlerin eğitim verdikleri öğrencilerine ve çalıştıkları okullara karşı tutumları ya da öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir. Varış (1973) ise öğretmenlik mesleğinin sadece bilgi vermekle sınırlı olmayıp öğrencilerin çokça öğretmenlerinin tutum ve tavırlarından, duygusal tepkilerinden ve alışkanlıklarından etkilendiklerini belirtmiştir.

Diğer mesleklere sahip işgörenlerle benzer şekilde öğretmenler de çoğu zaman iş yaşantılarını yaşamlarının diğer alanlarından çok uzakta düşünmezler. Bundan dolayı bir öğretmenin işinden aldığı doyum ya da doyumsuzluk yaşamının diğer alanlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer bir deyişle bir öğretmenin iş doyumunu ya da doyumsuzluğu sadece mesleki değil aynı zamanda özel hayatını da etkileyen bir etmendir. Bektaş (2003), öğretmenlerin işlerinden doyum sağlaması durumunda psikolojik sağlıklarının da olumlu yönde etkileneceğini ve eğer

psikolojik durumları iyi ise bunu işlerine yansıtıp işlerini daha isteyerek ve en güzel şekilde yapacaklarını belirtmiştir. Bunu destekler biçimde Vural (2004) da öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olmasının yaşam doyumlarını da düşürdüğüne dikkat çekmiştir.

Bu araştırmaya konu olan neredeyse tüm üniversitelerde bulunan Yabancı Diller Yüksek Okulu kadrolarında bulunan İngilizce Hazırlık Birimlerinde çalışan İngilizce öğretmenleri için de iş doyumunu meslek hayatlarının olmazsa olmazıdır. Araştırmada bu okutmanların çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeylerinin iş doyumunu düzeylerini ne derecede yordadığı ve bu iki kavram arasındaki ilişkide okutmanların işle bütünleşme düzeylerinin herhangi bir aracılık rolü olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.2 Problemin Tanımı

Alanda iş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda genel anlamda öğretmenlerin iş doyumunu üzerine ya da akademisyenlerin iş doyumunu üzerine araştırmalara rastlanırken salt Hazırlık okulu İngilizce öğretmenleri üzerine yapılan çalışma sayısı oldukça azdır. Oysaki üniversitelerin hazırlık birimlerinde çalışan İngilizce öğretmenlerinin herhangi başka eğitim kademesinde çalışan İngilizce öğretmenlerinden çalıştıkları ortam, çalıştıkları kurumun niteliği -devlet ya da vakıf üniversitesi-, hitap ettikleri kitle ve öğrettikleri İngilizce içeriği anlamında da farklılıklar gösterdikleri ve dolayısıyla bu birimlerde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları ve bunu etkileyen faktörlerin de farklılık göstereceği düşüncesi bu araştırmanın temelini oluşturmuştur.

Bu tezde Hazırlık Okulları İngilizce öğretmenlerinin iş doyumları oranlarının çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeyleri ile ne derece yordandığı ve işle bütünleşme düzeylerinin bu iki değişken arasındaki ilişkide ne tür bir aracılık rolü olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu tezin amacı çok boyutlu örgütsel kimliklenme ile işle bütünleşmenin iş doyumunu yordayıp yordamadığını ortaya koymak ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin herhangi bir aracılık rolü olup olmadığını belirlemektir.

1.3.1 Araştırma Soruları Araştırmanın cevaplamayı amaçladığı sorular aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- 1-) Okutmanların iş doyumunu, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşmeleri ne düzeydedir?
- 2-) Okutmanların işle bütünleşme, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu düzeylerinin arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3-) Okutmanların işle bütünleşme ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeyleri, iş doyumunu düzeylerinin önemli yordayıcıları mıdır?
- 4-) Okutmanların işle bütünleşme düzeylerinin, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu arasındaki ilişki üzerinde bir aracılık rolü var mıdır?

1.3.2 Araştırmanın Önemi. İş doyumunu konulu çalışmalarda genellikle ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu üzerine ya da üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş doyumunu üzerine araştırmalara rastlanırken salt Hazırlık Okulu İngilizce öğretmenleri üzerine yapılan çalışma sayısının oldukça az olduğu görülmüştür. Oysaki üniversitelerin Hazırlık Birimlerinde çalışan İngilizce öğretmenleri diğer eğitim kademelerinde çalışan İngilizce öğretmenlerinden, çalıştıkları birimlerin ortamı, çalıştıkları kurumun niteliği -devlet ya da vakıf üniversitesi olması-, hitap ettikleri yaş grubu ve öğrettikleri İngilizce içeriği anlamında farklılıklar göstermektedirler. Bu farklılıklar sırasıyla şöyle açıklanabilir; Hazırlık Birimlerinde çalışan İngilizce öğretmenleri diğer öğretim kurumlarından farklı olarak aynı branşa sahip meslektaşlarıyla çalışmaktadırlar, yani bu birimlerde sadece İngilizce öğretmenleri çalışmaktadırlar. Ayrıca öğrencileri akademik eğitime hazırlamak amacıyla akademik İngilizce öğretmektedirler. Bunun yanı sıra hitap ettikleri yaş grubu genel olarak 17-20 yaş grubu olmakta hatta bazen söz konusu Master öğrencileri olduğunda öğrencilerin yaşları yükselmektedir. Diğer bir deyişle Hazırlık Birimlerinde çalışan okutmanlar yetişkin öğrencilerle çalışmaktadırlar. Bu durum -özellikle dil eğitiminde- kullanılan materyallerin, yapılan aktivitelerin, öğretmen ve öğrenci ilişkisindeki birçok dinamiğin farklılık göstermesi anlamına gelmektedir. Bu birimlerde çalışan İngilizce öğretim elemanlarının iş doyumları ve bunu etkileyen faktörlerin de farklılık göstereceği düşüncesi araştırmanın temelini oluşturmuştur ve önemini artırmıştır.

Bu araştırmanın önemli olmasının başka bir nedeni de van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Hauptmeier, Höhfeld, Moltzen ve

Tissington (2004) tarafından ortaya atılan örgütsel kimliklenmenin çok boyutlu yapısının Türkiye’de ilk kez bir tezin konusunu oluşturması ve ayrıca yine van Dick vd. (2004) tarafından kullanılan 6 soruluk Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ölçeğinin dört boyutu ve dört odağı temel alınarak 24 soruluk bir ölçek geliştirilip bu tezde kullanılmış olmasıdır.

Araştırmanın ikinci bölümünde iş doyumunu, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme konularında alan yazın taramasına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi, verilerin toplanması ve analizi anlatılmıştır. Dördüncü kısımda bulgulara yer verilmiş olup beşinci bölümde tartışma, sonuç ve gelecek çalışmalar için öneriler kısmı ile bu tez sonlandırılmıştır.

1.3.3 Sınırlılıklar. Araştırma İstanbul ilinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin hazırlık birimlerinde çalışan İngilizce öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma verileri nicel verilerle ve uygulanan ölçeklerden elde edilen toplam puanlarla sınırlıdır. Ayrıca veri toplama aracı olarak kullanılan demografik bilgi formu analizlere dahil edilmemiş sadece örneklem grubuyla ilgili fikir edinmek amacı ile kullanılmıştır.

2. Bölüm: Alan Yazın Taraması

2.1 İş Doymu

Bu bölümde araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş doyumunun kavramsal analizine, iş doymu boyutlarına ve iş doymu ile ilişkilendirilen bazı kavramlara değinilecektir.

2.1.1 İş doyumunun kavramsal analizi. Lawler (1973), iş doyumunu; “kişinin işinden elde etmesi gerektiğini düşündüğü ve gerçekte elde ettiği şeylerin arasındaki fark” (ss.74-76) olarak tanımlarken Locke (1976) için iş doymu “bireyin işinden ve işteki deneyimlerinden dolayı yaşadığı olumlu ve tatmin edici duygu durumudur” (s.1300). Robbins (1989) ise iş doyumunun “kişinin işine karşı sahip olduğu genel tutumu; çalışanların yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri ve elde etmeleri gerektiğine inandıkları arasındaki fark” (s.25) olduğunu belirtmiştir. Miner (1992) tanımında; iş doyumunun, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olduğunu ve bu duygu halinin işin sahip olduğu özelliklerin, çalışanların beklenti ve isteklerinin karşılanması sonucu mümkün olduğunu vurgulamaktadır. Cranny, Smith ve Stone (1992) ise iş doyumunu, “yapılan işten beklenen ve hakedilen sonuçlarla gerçekte elde edilen sonuçların karşılaştırılması neticesinde ortaya çıkan duygusal bir tepki” (s.1) olarak tanımlamışlardır. Spector (1997) ise tanımında işgörenlerin duygusal durumlarını vurgulayarak iş doyumunu “bireylerin işleri ve işlerinin sahip olduğu özelliklerle ilgili nasıl hissettikleri” (s.2) olarak tanımlarken, Evans (1998) iş doyumunun tam olarak üzerinde anlaşılmış bir tanımı olduğunu düşünmemekle birlikte, iş doyumunu “bireyin işle ilgili ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığı ile oluşan bilişsel bir durum” (ss.832-833) olduğunu belirtir. Çetinkanat (2000) için iş doymu “çalışanların işlerinde gereksinimlerinin ne derece karşılandığıyla bu gereksinimlere çalışanların verdikleri önem dereceleri arasındaki fark” (s.53) ile ifade edilir. İş doymu bireysel özellikler, işin içeriği ve işin belli başlı yönleri gibi birçok faktörden etkilenen dinamik ve çok boyutlu bir yapıdır (Koustelios, 2005).

İş doymu üzerine son zamanlarda yapılan araştırmalar çalışanların işe dönük ihtiyaçlarının karşılanması ve karşılanmaması üzerine yoğunlaşmıştır. İşe dönük

ihtiyaçlar karşılanmadığında düşük iş doyumunu, karşılandığında ise yüksek iş doyumundan bahsedebiliriz. Aşık (2010) bireylerin ücret, terfi, sosyal güvence, iş güvencesi, nitelikli iş ilişkileri gibi beklentileri olduğunu ve bu beklentilerin ne denli karşılandığının iş doyumuna ya da doyumsuzluğuna neden olduğunu belirtmiştir.

İş doyumunu, alan yazında üzerinde en fazla durulan konulardan biridir ve çoğunlukla endüstriyel/örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış başlıklarıyla ilişkilendirilmiştir (Alotaibi, 2001; Parnell & Crandall, 2003).

2.1.2 İş doyumunu boyutları. İş doyumunu sadece işgören için bireysel bir önem taşımamakla birlikte aynı zamanda örgüt içinde önemli bir kavramdır. Bireysel anlamda iş doyumunu işgörenin yaşamında günün büyük bir bölümünü işte geçirmesi ve bunun sonucu olarak fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının iş ortamı tarafından karşılanması anlamında önemli bir yere sahiptir. İş doyumunu hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. İş yerinde yaşanan doyumsuzluk işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilerken, iş doyumsuzluğu deneyimleyen işgören işe devamsızlık, kayıtsızlık, işten ayrılma ve iş yavaşlatma gibi işle ilgili olumsuz tutumlar sergileyeceğinden verilen hizmeti olumsuz etkileyecek dolayısıyla da olumsuz örgütsel sonuçlara neden olacaktır (Uyar, 1996). Araştırmacılar iş doyumunun farklı boyutlarından bahsetmektedirler. Örneğin; Chruden (1973) iş doyumunu ölçmek için işin niteliği, denetim, örgüt ve örgütün yönetimi, işgörenin yükselme imkânları, ücret ve ücret benzeri ödemeler, bireyin iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve son olarak çalışma koşulları olarak sıraladığı 7 faktörün göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir. Genel iş doyumunu, içsel ve dışsal iş doyumunun birleşmesi ve işgörenin işin kendisi ve işe ait her şeyi bir olarak gördüğü zaman ortaya çıkmaktadır (Jones, 2009).

2.1.2.1 İş doyumunun içsel boyutları. Spector (1997), içsel doyum alt boyutları işin doğası gereği sahip olduğu nitelikler olarak tanımlar. Bu alt boyutları oluşturan öğeler; etkinlik içinde olma, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal yardım, sorumluluk, yetenekleri kullanma, yaratıcılık, yetki ve başarı olarak sıralanmaktadır. İçsel doyum işgörenin yaptığı işin aslını oluşturan görevi düşündüğünde aldığı doyumdur (Jones, 2009).

2.1.2.2 İş doyumunun dışsal boyutları. Spector (1997), dışsal doyumun, işin veya görevin özünden çok, ücret gibi, çalışanın işe bakış açısıyla ilgili olduğunu vesiklikle örgüt iklimine, örgüt kültürüne ve örgüt politikasına göre belirlendiğinden zaman zaman durumsal boyutlar olarak adlandırıldığından bahsetmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Dışsal doyumun alt boyutlarını yönetim-insan ilişkileri, teknik yönetim, işletme politikası, ücret, yükselme fırsatları ve çalışma koşulları oluşturmaktadır (Locke, 1976).

2.1.3 İş doyumunu ile ilişkilendirilen kavramlar. İş doyumunu kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için kavramın motivasyon, yaşam doyumunu ve tükenmişlik kavramlarıyla ilişkisi incelenmiştir.

2.1.3.1 İş doyumunu ve motivasyon ilişkisi. Alan yazında iş doyumunu ile ilgili teorilerin çoğunlukla motivasyon ve performans ilişkilerine göre değerlendirildiği görülmüştür. Motivasyon ve iş doyumunu birbiriyle yakın ilişkide olmalarına rağmen aynı durumu anlatan kavramlar değildir. Motivasyon, bireyin belirli bir amaç için hareket etmesini sağlayan güç iken, iş doyumunu içsel bir durumdur. Motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişki için motivasyon azlığının iş doyumunsuzluğuna neden olduğu söylenmektedir (Soylu, 2007). Bu yüzden iş doyumunu ve motivasyon ilişkisini anlatmaya yönelik teoriler oluşturulmuştur.

2.1.3.2 Kapsam teorileri. İşgöreni çalışırken nelerin güdülediğini anlatmayı amaçlayan teoriler kapsam teorilerini oluşturmaktadır (Çakmur, 2011).

2.1.3.2.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi bireylerin ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak beş ana sınıfta toplar. Bu ihtiyaçlar sırasıyla fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Alt düzeydeki ihtiyaçlar doyurulmadan üst düzeydeki ihtiyaçları doyurulmazlar yani öncelik alt düzey ihtiyaçlarıdır. Ancak bu ihtiyaçlar birbirleriyle etkileşim içinde olduklarından çok net çizgilerle birbirlerinden ayrılmaları zordur (Güneş, 2007; Soylu, 2007). Bireyin öncelikle alt basamaklardaki ihtiyaçlarını karşılaması ve yaptığı işte başarılı olma ihtiyacı hissedebilmesi ve bunun için bir şeyler yapması gerektiğinden her bireyin ihtiyacı olan iş doyumunu bu hiyerarşinin saygınlık ve kendini gerçekleştirme basamaklarında yer alır (Yürümezoğlu, 2012).

2.1.3.2.2 *Herzberg ve çift faktör teorisi.* Herzberg'e göre motivasyonun temelindeki ihtiyaçlar iki grupta toplanmaktadır. İşyerinin bireye belirli etmenleri sağlaması işgörenin iş doyumuna katkıda bulunmakta, bu etmenlerin yokluğu ise doyumsuzluğa neden olmaktadır. İşgörenin iş doyumunu sağlayan etmenler '*motivator faktörler*', iş doyumsuzluğuna neden olan faktörler ise '*hijyen faktörler*' olarak isimlendirilmektedirler. Motivator faktörler sırasıyla; bir işi başarı ile tamamlamaktan duyulan mutluluk, iş yerinde başarı ile tanınma, takdir edilme ve ödüllendirilme, bireyin kendi arzu, istek, yetenek ve bilgisine uygun bir işte çalışması, işi yaparken istenilen ve yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olması, yükselme fırsatlarına sahip olması, işinde yeni şeyler öğrenmesi ve kendisini geliştirip yaptığı araştırmalarla çevresine olumlu katkılarda bulunabilmesidir. İşyerinin fiziksel koşullarının iyi olmaması, alınan ücretin ve yapılan artışların yetersiz olması, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkilerin kötü olması, teknik bilginin yetersizliği hijyen faktörler –dışsal faktörler- olarak sıralanmaktadır. Bu teoride vurgulanan hijyen faktörlerinde yapılan artışlar işgöreni teşvik edici olmamaktadır (Soylu, 2007).

2.1.3.2.3 *Mc Clelland'ın gereksinim teorisi.* Mc Clelland bireylerin ihtiyaçları öğrenme yoluyla kazanabileceğini ve insanların belirli üç ihtiyacın etkisi altında hareket ettiğini savunur. Bu ihtiyaçlar diğerleriyle ilişki kurma, bir gruba dâhil olma ve sosyal ilişkiler geliştirme olarak açıklanabilecek olan ilişki kurma, güç kazanma ve başarıma ihtiyaçlarıdır. İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan bireyler arası ilişkiler kurma ve bu ilişkileri geliştirmeyi önemserler. Güç kazanma ihtiyacı yüksek olan bireylerse başkalarını etkileri altında tutmayı sağlayacak güç ve otoritesini korumak üzere davranırlar ve bu kişiler güç ve otorite kaynaklarını genişletme eğilimindedirler. Başarı ihtiyacını yüksek seviyede hisseden bireyler kendilerine çok çalışmalarını gerektirecek ve ulaşılması zor hedefler seçerek bu hedeflere ulaşmalarını sağlayacak bilgi ve beceriyi kazanmalarını sağlayacak yönde davranışlar sergilerler (Bayrak, 2004; Eren, 2006).

2.1.3.2.4 *Alferder'in erg teorisi.* Alferder'in ERG Kuramı'na göre bireylerin ihtiyaçları üç grupta toplanmaktadır; var olma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı. Bahsi geçen ihtiyaçların her biri doyurulduğunda -gereksinim doyumu- daha fazlası arzu edilir. Alt düzeydeki ihtiyaçlar doyurulduğunda daha üst düzeydeki ihtiyaçlara olan istek artmaktadır-istek güçlenmesi-. Ayrıca üst düzeydeki

ihtiyaçların az doyurulması durumunda, alt düzey ihtiyaçlarına daha fazla istek duyulur -gereksinim hüsranı-. Bunun yanında ihtiyaçları sürekli ve dönemsel olarak sınıflandırmıştır (Çakmur, 2011). Bireylerin davranışlarını kesintisiz motive eden ihtiyaçlar -başarı, sevilme vb.- sürekli ihtiyaçları oluştururken, kişinin acıktığında bir şey yemesi gibi belirli aralıklarla ihtiyaç haline gelen ve giderildikten sonra artık motive edici olmaktan çıkan ihtiyaçlarsa dönemsel ihtiyaçlar olarak adlandırılmaktadır (Kaplanoğlu, 2006).

2.1.3.3 Süreç teorileri. İş görenin güdülenme sürecinin nasıl işlediğini inceleyen teoriler süreç teorileri olarak adlandırılırlar (Çakmur, 2011).

2.1.3.3.1 Locke'ın hedef saptama teorisi. Locke'ın hedef Saptama Kuramı'na göre bireyler kendilerine bir hedef saptarlar ve bu hedefe ulaşmanın onlar için bir ödül olduğunu düşünürler. Locke'a göre kişilerin davranışlarının temel nedenleri kendilerinin bilinçli olarak belirledikleri amaç ve niyetlerinde yatar (Güneş, 2007). Locke ayrıca iş doyumunun bireyin ihtiyaç duyduğu şeyi yerine getirmesinden değil bu durumun kişisel olarak birey tarafından ne denli önemli olduğunun hissedilmesinden meydana geldiğini vurgular. Bireyin herhangi bir değişken için hissettiği bireysel bağlılık o şeyin birey tarafından ne ölçüde istendiğiyle ilgilidir (Durmuş ve Günay, 2007).

2.1.3.3.2 Vroom'un bekleme teorisi. Bu teoride önemli olan üç kavram başarı - ödül - ümit ilişkileri, istek yada ihtiyaç şiddeti ve çaba - başarı - ümit ilişkileri şeklindedir. Kuram kısaca, bireyin bir şey yaparken harcadığı çabanın ona ödül olarak döneceğine inanması ve bu ödülleri arzulaması gerektiğini vurgular (Soylu, 2007).

2.1.3.3.3 Lawler ve Porter'in beklenti teorisi. Bu teoride Lawler ve Porter güdülenme, doyum ve performansın birbirinden farklı üç değişken olduğunu ve düşünülenin aksine birbirleriyle çok farklı bir şekilde ilişki halinde bulduklarını savunurlar. Ayrıca kuram, iyi performansın ödülü beraberinde getirdiğini ödülün de doyuma yol açtığını savunur. Ödülleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayırır ve kişinin elde ettiği ödülü değerlendirmesi, diğerlerinin durumlarına kıyasla adil olup olmadığına kanaat getirmesi bireyin kendi algısına dayanmaktadır. Ayrıca bir ödülün

birey tarafından adil olarak algılanması bireyin kendi performansı ile ilgili algısıyla alakalıdır (Kaplanoğlu, 2006; Çakmur, 2011).

2.1.3.3.4 Adams'ın eşitlik kuramı. Adams bireyin işe harcadıkları ile karşılığında aldıklarını diğerleriyle karşılaştırdığında eşit olduğuna inanıyorsa doyum tersi halinde ise doyumsuzluk yaşayacaktır. Başka bir deyişle kuram, bireyin iş doyumunu algısını girdi-çıkı dengesi üzerinden geliştirdiğini vurgular, yani birey gösterdiği gayret, çaba ve karşılığında aldığı sonucu değerlendirir ve sonrasında iş yerinde diğerlerinin gösterdiği çaba ve gayret sonucu elde ettiklerini karşılaştırır (Durmuş ve Günay, 2007; Güneş, 2007; Eren, 2008).

2.1.3.3.5 Skinner'in davranış şartlandırma teorisi. Bu kuram davranışlarımızın neden olduğu sonuçlar tarafından şartlandırıldığımızı varsayar. Bireyler bir nedenden ötürü davranış sergilerler ve davranışın doğuracağı sonuç önemlidir çünkü bireyler bu sonuçları yorumlayarak davranışlarına yön verirler, yani mutluluk sonucunu veren davranışları tekrarlarlar ancak acı veren davranışları tekrarlamaktan kaçınırlar (Eren, 2006; Koçel, 2007).

2.1.3.4 İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. Alan yazında yaşam doyumunu, iş doyumunu ile sıklıkla ilişkilendirilen kavramlardan biridir. Yaşam doyumunu kavramı ilk defa 1961 yılında Neugarten tarafından tanımlanmış ve bireyin yaşamdan beklentileriyle sahip olduklarının karşılaştırılması sonucu elde edilen durum ya da sonuç olarak ifade edilmiştir (Özer ve Karabulut, 2003). Schmitter (2003) yaşam doyumunu bireyin yaşamla ilgili genel tutumu olarak tanımlar ve yaşam doyumunun günlük hayatta mutlu olmaktan, finansal güvenceden, fiziksel olarak sağlıklı olmaktan ve sosyal ilişkilerden etkilendiğini belirtir. Özan (2007) ve Robbins (1996) işinden tatmin olan işgörenlerin, hayatlarından hoşnut olduklarını, diğerlerine nazaran daha olumlu davranışlar sergilediklerini, ruhsal sağlıklarının daha iyi olduğunu ve özel ve iş yaşamlarında başarılarının süreklilik ve yükselme gösterdiğini belirtirler. Uyargil (1983) ise işlerinden doyum almayan bireylerin özel hayatlarında da mutsuz olduklarını tam tersi durumda, yani hayatlarında mutsuz olan bireylerin iş yaşamlarında da doyum alamadıklarını belirtmiştir.

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirmeye yönelik yapılan çalışmalar bireylerin işlerinden elde ettikleri doyumun yaşam doyumlarındaki

değişimlerinin yaklaşık olarak %5-%10'unu açıklayabildiğini ortaya koymuştur. Bu araştırmalarda çoğunlukla bu iki kavram arasındaki ilişki incelenirken bireylerin iş dışı yaşamları üçüncü bir değişken olarak kullanılmıştır (Rice&Near&Hunt, 1979; Rice&Near&Hunt, 1980; London&Crandall&Seals, 1977). Bazı araştırmacılar ise bireylerin işe ilişkin tutumlarının bireyin iş dışı davranışlarını belirleyen ana etkenler olduğu varsayımını göz önünde bulundurarak yaptıkları araştırmalarda, iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediğini ortaya koymuşlardır (Iris&Barrett, 1972; London&Crandall&Seals, 1977; Chacko, 1983).

İş yaşamı bireyin yaşamdan aldığı doyumunu oldukça etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Diğer bir deyişle iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında etkileşim olduğu kabul edilmektedir. İş doyumunu yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğu ya da bu sebeple artacağı belirtilmektedir. Ayrıca bu durumun tersi bir durumda doğrudur(Kocabıyık ve Çakıcı, 2008; Dağdelen, 2008). Orpen (1978) yaptığı araştırmada iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık Blood & Hulin (1967) & Hulin (1969) tarafından yapılan araştırmalarda yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu saptanmıştır.

2.1.3.5 İş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisi. Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger (1974) tarafından ortaya atılmış ve araştırmacı işgörenlerin işlerini yaparken insanlarla birebir çalışılan meslek gruplarında tükenmişliğin daha yaygın olduğunu belirtmiştir. Kavram Maslach (2003) tarafından iş ortamında karşılaşılan stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki ve uzun vadede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olarak tanımlanır. Kaçmaz (2005) ise tükenmişliği, bireyin yaptığı işin anlamı ve amacından kopması ve hizmet verdiği insanlara ilgisini kaybetmesi ya da bireyin işten dolayı yaşadığı aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak bireyin psikolojik olarak kendini işinden geri çekmesi olarak tanımlar. Freudenberger'in 1974'de ki tanımına dayanarak iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla yaptıkları iş gereği insanlarla iletişimleri ve etkileşimleri kaçınılmaz olan tıbbi hizmet çalışanları, sosyal hizmetler çalışanları ve öğretmenler üzerine yoğunlaşmıştır. Maslach ve Jackson (1981, 1984) tükenmişlik ve iş doyumsuzluğunun her meslek grubu için geçerli olduğunu ancak hizmet ve sağlık sektöründe çalışan bireylerin bu duruma daha sık maruz kaldıklarını belirtirler. Pines

ve Nunes (2003) mesleki tükenmişliğin sadece idealist ve yüksek seviyede güdülenmeye sahip kişilerde görüldüğünü belirtmektedirler. İş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişki ile ilgili olarak Otacıoğlu (2008) işgörenlerin tükenmişlik duygusunu iş doyumsuzluğundan sonra yaşadıklarını belirtmektedir. Başka bir deyişle bireyler işlerinde doyuma ulaşamadıkları zaman tükenmişlik yaşamaları da oldukça olasıdır.

2.2 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme

Van Dick ve Wagner (2002) tarafından alan yazına kazandırılan Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme kavramı, örgütsel kimliklenmenin çok boyutlu ve çok odaklı bir yapıya sahip olduğu varsayımıyla başlamış ve van Dick ve Wagner (2004) tarafından yapılan çalışmalarla dört boyutlu ve dört odaklı halini almıştır.

2.2.1 Çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin kavramsal analizi. Çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin anlaşılabilmesi için kimlik, kimliklenme, örgütsel kimlik, örgütsel kimliklenme kavramlarını incelemek yerinde olacaktır.

2.2.1.1 Kimlik ve kimliklenme. Kimlik; toplumsal bir varlık olarak insanın nasıl bir kimse olduğunu gösteren belirti, nitelik ve özelliklerin bütünüdür (www.tdk.gov.tr).

Kimliklenme ise “bireylerin kendilerini buldukları sosyal gruplardaki olaylarla birleştirdiklerinde yaşadıkları aktif bir süreçtir” (Cheney, 1983, s.350). Kavram Haslam ve Turner (2001) tarafından, “kişinin kendini belli bir sosyal grubun üyesi olarak tanımlamaya hazır bulunuşunu yansıtan görece kalıcı durumdur” (s.383) şeklinde tanımlanmıştır.

Taijfel ve Turner tarafından oluşturulan Sosyal Kimlik Kuramı’na (SKK) göre bireyler olumlu öz saygı için çabalarlar, bireyin kendilik kavramı belli bir gruba üyeliğinden çıkar ve bu da o bireyin sosyal kimliğidir. Olumlu sosyal kimlik uygun bir dış grupla karşılaştırma yapıldığı sürece korunur ve güçlenir ve son olarak grup içinden kişiler grup dışındakilere göre daha olumlu algılanır, onlarla daha çok işbirliği yapılır ve bu kişiler grupla ilişkili olumlu tutum ve davranışlar ile ilişkilendirilirler (Hogg&Abrams, 1988; Terry&Hogg, 2001).

Turner, Sosyal Sınıflandırma Kuramını (SKK) geliştirerek Kendini Sınıflandırma Kuramı’nı (SSK) ortaya atmıştır (Turner&Hogg&Oakes&Reicher&

Wetherell, 1987). Turner vd. (1987), bu kuramda kimliklenmenin farklı odaklarını vurgularlar. SSK'nın vurguladığı bireylerin kendilerini sınıflandırmasıdır. Turner (1982)'a göre grup, çok sayıda insan kendisini aynı gruba ait hissettiğinde ortaya çıkmaktadır. Dahası, bireyler kendilerini grup içinde farklı düzeylerde sınıflandırma eğilimindedirler (Turner vd., 1987). Birey sırasıyla; kendini kişisel düzeyde biricik olarak sınıflandırır ve gruptaki diğer kişilerle karşılaştırır, birey kendini diğer gruplara göre farklı olarak sınıflandırır ve bu düzeyde içinde olduğu grubun üyesi olarak kendini diğer gruplarla karşılaştırır ve son olarak diğer canlılarla, insan olması üzerinden kendini karşılaştırır (Mamatoğlu, 2008).

2.2.1.2 Örgütsel kimlik ve örgütsel kimliklenme. Örgütsel kimlik, bir örgütü çalışanların gözünde diğer örgütlerden farklı, özel ve biricik yapan, değişim süreçlerinde örgütte değişmez ne olduğunu anlatan ve yine çalışanların gözünde örgütün çekirdek özelliğini ortaya koyan bir kavramdır (Albert&Wheten, 1985).

Örgütsel kimlik algısı; çalışanların birey olarak kendilerini tanımladıkları kavramlarla örgütü tanımladıkları kavramlar arasındaki benzerliğin derecesidir (Ertürk, 2003).

Örgütsel kimlik bir örgütün yapısı ve işleyişi için oldukça önemli olmasının yanı sıra örgütte çalışan bireylerin örgütsel kimliklenmesi için gereken altyapının en önemli unsurudur. Yani bireyin örgütte kimliklenmesi için gereken bilişsel ve duygusal temeli örgütsel kimlik sağlamaktadır (Hatch&Schultz, 2002). Brown (1969) örgütsel kimliklenmenin çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiden ortaya çıkan ve kişinin kendini tanımlama tepkisi olduğunu belirtirken, Lee (1971) örgütsel kimliklenmenin bireyin kimliği ile örgütün kimliğinin genişlik derecesi ile ve aynı zamanda bireyin örgüte ait hissetmesi, diğer çalışanlarla ortak amaçlara sahip olması veya örgütte yaptığı işin kendi kişisel ihtiyaçlarını da tatmin ettiğini hissetmesi sonucunda ortaya çıkan bir durum olduğunu vurgular. Örgütsel kimliklenme, Patchen (1970) tarafından bireyin örgütle ortak çıkar ve amaçları olması, örgütün amaçlarını ve ilkelerini savunması ve örgüte ait hissetmesi ve örgüte sadık olması olarak tanımlanmıştır. Hall, Schneider ve Nygren (1970) bireylerin çalıştıkları kurumların değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini benimseyerek kendi değer, amaç ve hedefleri olarak görmeleri sonucunda örgütsel kimliklenmenin birey ve örgüt arasında oluşan bu duygusal bağ olduğunu belirtmiştir. Ashforth ve Mael (1989) örgütsel kimliklenmenin sosyal kimliklenmenin belirli bir şekli olduğunu ve kişinin örgüte ait

ve örgütle bir olma algısının örgütsel kimliklenme olduğunu belirtirler. Pratt (1998)'a göre örgütsel kimliklenme kişi içinde bulunduğu örgütün kendini tanımladığını düşündüğünde ortaya çıkar. Rousseau ve Shenal (1998) kimliklenmenin psikolojik bir durum olduğunu ve kişinin bir şeyin parçası olduğunu hissettiğinde oluştuğunu, örgütsel kimliklenmenin ise kişilerin bu duyguyu örgütlerinin parçası olduklarını hissettiklerinde ortaya çıkan bir durum olduğunu savunur. van Dick (2001), Ashforth ve Mael (1989) tanımını kabul eder ve örgütsel kimliklenmenin boyutlarından - duygusal, kavramsal, değerlendirici ve davranışsal- bahseder (Edwards, 2005).

Barney ve Stewart (2000) çalışanların buldukları örgütün benzer örgütlerle karşılaştırıldığında farklı kültür, strateji ve yapıya sahip olduğuna inandıklarında örgütsel kimliklenmeyi daha güçlü ve kalıcı yaşadıklarını savunurlar. Ayrıca, örgütsel kimliklenmenin bireyin, bir örgüte bağlılığının şekillerinden biri olduğunu ve sosyal kimliğin belirli bir şekli olarak; bireyin kendisini, kurumun bir parçası olarak görmesi anlamına geldiğini belirtirler.

2.2.1.3 Örgütsel kimliklenmenin önemi. Örgütsel kimliklenme çağımızda işyerinde geçirdiğimiz zaman günlük hayatımızın büyük bir yüzdesini oluşturduğundan sahip olduğumuz diğer kimliklenmelerin üstüne geçmektedir (Hogg & Terry, 2000). Örgütsel kimliklenme kavramı işgören ve işgörenin içinde bulunduğu örgüt arasındaki ilişkinin yansımasıdır. Dahası, örgütsel kimliklenme işyerindeki muhtemel tutum ve davranışları açıklamak ve öngörebilmek için kullanılacak bir araçtır (Edwards, 2005). Örgütsel kimliklenmenin önemi sadece çalışanların doyumunu için değil aynı zamanda örgütün başarısına da hizmet etmesinden kaynaklanmaktadır (Ashforth&Mael, 1989). Örgütsel kimliklenmenin sonucu olarak çalışanlar çalıştıkları örgüt adına yaptıkları işleri kendi işleri olarak görecekler, örgütün amaçlarını kendi amaçları olarak sayacaklar ve bu amaçlara ulaşmak adına etkin ve motivasyonları yüksek bir şekilde örgüt adına çalışacaklardır (Edwards, 2005).

2.2.1.4 Örgütsel kimliklenme modelleri.

2.2.1.4.1 Kreiner ve Ashforth'ın geliştirilmiş kimliklenme modeli. Geliştirilmiş Kimliklenme modelinde dört boyuttan bahsedilmektedir. Bunlar sırasıyla kimliklenme, kimliklenmeme, kararsız kimliklenme ve tarafsız kimliklenme olarak isimlendirilirler (Kreiner&Ashforth, 2004). Kimliklenmeme, işgörenin

rastlantısal ya da yanlışlıkla değil aksine bilinçli bir şekilde kimliğini örgütten ayrı tutması halinde ortaya çıkar. Ayrıca kimliklenmeme kimliklenmenin düşünülen aksine tam tersi değildir. Kimliklenme ve kimliklenmeme bireyler tarafından pozitif sosyal kimlik oluşturma sürecinde yaşanırken, hedeflere ulaşmada edinilen deneyimler ve kullanılan yollar farklılık göstermektedir (Kreiner&Ashforth, 2004).

Kararsız kimliklenme bireyin aynı anda örgütün kendisi veya bir parçası ile hem kimliklenme hem de kimliklenmeme yaşaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bunun temel nedeni içinde bulunulan örgütün ve kimliklenmeye yada kimliklenmemeye neden olan parçanın çok yönlü olması yani alt parçalara sahip olmasıdır (Kreiner&Ashforth, 2004).

Tarafsız kimliklenme birey örgütüyle ne kimlik kesişmesi ne de kimlik ayrımı yaşamadığı durumda ortaya çıkmaktadır. Dahası birey kimliklenme ya da kimliklenmeme yaşamamasına rağmen bireyin bağlı olma hali farkedilir ve belirgindir (Kreiner&Ashforth, 2004).

Bu bilgiler ışığında Kreiner ve Ashforth (2004) kimliklenme ile ilgili geniş bir model tanımlamaya çalışmışlar ve kimliklenme ve kimliklenmemeyi ayrı birer boyut olarak düşündükleri bir model elde etmişlerdir.

2.2.1.4.2 Scott, Corman ve Cheney'nin yapısal kimliklenme modeli. Yapısal kimliklenme modeli kimliklenmeyi sadece adanmışlık süreci değil aynı zamanda söz konusu sürecin bir çıktısı olarak tanımlar. Yapının ikiliği, kimliği yapı olarak, kimliklenmeyi de sistem olarak tartışma imkanını sağlamaktadır. Modelde kimliklenme kavramı adanmışlığın bir göstergesi iken kimlik kavramı 'biz kimiz' sorusunu cevaplamak için ana işlev görevi gören belirlenmiş kaynak ve kurallar yerine kullanılmıştır. Kimliklenme ve adanmışlık süreci kimlik ve kimliklenme ilişkisinin göstergesidir (Scott&Corman&Cheney, 1998).

Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel yaşamda bireylerin sahip olduğu dört kimlik yapısından bahsederler. Bunlar; bireysel, grupsal (takım, bölüm), örgütsel ve mesleki kimliklerdir (Scott&Corman&Cheney, 1998).

2.2.1.5 Çok boyutlu örgütsel kimliklenme. Örgütsel kimliklenme kavramının oluşmasında temel alınan kuramsal bilginin kaynağı Sosyal Kimlik Yaklaşımıdır. Sosyal Kimlik Yaklaşımı, Sosyal Kimlik Kuramı ve Sosyal Sınıflandırma

Kuramından oluşmuştur (van Dick, 2001; van Dick&Wagner, 2002; van Dick&Wagner&Stellmacher&Christ, 2005; Olkkonen&Lipponen, 2006).

Sosyal Kimlik Kuramı'nda Tajfel, Billig, Bundy ve Flament (1971)'e göre bireylerin motivasyonları, olumlu benlik saygısı geliştirmek ve bunu devam ettirebilmektir. Bu saygı, içinde buldukları grubun bir üyesi olmalarından dolayı edindikleri sosyal kimlik sayesinde oluşmaktadır ve olumlu bir benlik saygısı geliştirmek istemeleri içinde buldukları gruba karşı da olumlu değerlendirmeler yapmalarına neden olur (van Dick, 2001; van Dick vd., 2005).

Turner (1982) Sosyal Kimlik Kuramı'nı temel alarak Sosyal Sınıflandırma Kuramı geliştirmiştir (van Dick vd., 2004). Bu kurama göre bireyler sadece diğerlerini değil kendilerini de farklı boyutlarda sınıflandırır. Şöyle ki, birey kendini genel anlamda diğer canlılardan ayırarak 'insan' olarak ya da sahip olduğu sosyal kimliğe neden olan içinde bulunduğu grupla ve de bulunduğu grup içinde kendini diğer grup elemanlarından ayırarak 'birey' olarak sınıflandırır (van Dick, 2001; van Dick&Wagner, 2002; van Dick vd., 2004).

Sosyal Kimlik Kuramı grup içi tutumları, Sosyal Sınıflandırma Kuramı ise gruplar arası sınıflandırmayı odak olarak seçmiştir. Bu iki kuramın birleşmesi ile ortaya Sosyal Kimlik Yaklaşımı çıkmış ve Sosyal Kimlik Yaklaşımının sosyal psikologlar tarafından örgütler üzerinde yapılan çalışmalarda kullanılmaya başlamasıyla, önceleri tek boyutlu olarak düşünülen örgütsel kimliklenmenin birden fazla odağa ve boyuta sahip olduğu görülmüştür (Haslam&Turner, 2001; Hogg&Abrams, 1988; Mamatoğlu, 2008).

Tajfel (1978) bireysel ve sosyal kimlik kavramlarını birbirlerinden ayrı kavramlar olduğunu belirterek sosyal kimliği "bireyin kimliğinin bir gruba üyeliğinden türetilen ve o gruba üyeliğe dair değer ve duygusal önem taşıyan parçasıdır" şeklinde tanımlar. Bu durumda Tajfel grupla kimliklenmede üç boyut olduğundan bahseder ve bunları sırasıyla şöyle sıralar: bilişsel boyut, bireyin belli bir gruba dâhil olma halinden bireyin bilgisi olması; duygusal boyut, üyesi olunan gruba duyulan duygusal bağlılık; değerlendirici boyut, bireyin üyesi olduğu gruba bazı değerleri atfetmesi.

Sosyal Kimlik Yaklaşımı'nın örgütsel alanda ilk uygulamalarını Ashforth ve Mael (1989) ve Mael ve Ashforth (1992) yapmış ve örgütsel kimliklenme sürecinde belli bazı önemli noktaları vurgulamışlardır. Öncelikle örgütsel kimliklenme duygusal ve davranışsal durumdan farklı bilişsel bir yapıdır ve ancak başka grup ve

sınıflandırmaların varlığı ile anlam kazanır, bireylerin kendi sosyal kimliklerini daha olumlu görme eğilimlerinin nedeni kendi benlik saygılarını artırmak için kendilerini tanımlamalarıdır ve bireyin kimliklenme düzeyi belirli sınıflara göre değişiklik gösterebilmektedir.

Pratt (1998), bir sosyal grupta kimliklenmenin insanın güvenlik ihtiyacını ve diğer bireylerle yakın ilişki gereksinimini doydurduğunu aynı zamanda içinde bulunduğu örgütün bireyin kişisel yaşamında bireye bir anlam kazandırdığını ifade etmiştir. Brewster Silver (2000), Deux (1996), Hinkle, Taylor, Fox-Cardamone ve Crook (1989) ve Jackson ve Smith (1999) yaptıkları çalışmalarda dördüncü bir boyutun yani davranışsal boyutun varlığından söz etmişlerdir.

Kimliklenmenin çok boyutlu yapısı ilk olarak van Dick (2001), van Dick ve Wagner (2002) tarafından yazında yer almıştır. Bu boyutlar *bilişsel*, *duygusal*, *değerlendirme* ve *davranışsal* olarak adlandırılmışlardır. van Dick kendi çalışmasında örgütsel kimliklenmenin boyutlarına yeni bir boyut daha eklemiş ve *davranışsal boyut* olarak adlandırmıştır. van Dick'e göre bu dördüncü boyut olan bireyin kimliklendiği grupta ilgili eylemlere katılımıdır (van Dick, 2001). Ayrıca van Dick (2001), kişinin kendini bir sosyal grubun parçası olarak görmesinin -bilişsel boyut- söz konusu diğer üç boyuttan önce geldiğini belirterek bilişsel boyut oluşmadan diğer boyutlarda kimliklenmenin mümkün olmayacağına dikkat çekmiştir.

Son zamanlarda yapılan araştırmalarda, kimliklenme boyutlarının yanı sıra, işe ilişkin tutumlar ve iş performansı bağlamında kimliklenme odaklarını ayırt etmenin önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Becker, Billings, Eveleth&Gilbert, 1996; van Knippenberg&vanSchie, 2000). Kimliklenme odağı çalışanın bağlı bulunduğu grup, takım, meslek grubu gibi birimlerdir. Örgütsel gruplar ve kimliklenme söz konusu olduğunda dört tane kimliklenme odağı ortaya konulabilir; kişinin kariyeri ile kimliklenmesi, kişinin çalıştığı birim ya da grup ile kimliklenmesi, kişinin örgütle bir bütün olarak kimliklenmesi ve kişinin bağlı olduğu meslek grubu ya da birliği ile kimliklenmesi (Snape, Redman&Chan, 2000). van Dick ve Wagner (2002), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada bu odakları “kariyer”, “takım”, “okul” ve “meslek” kimliklenme odakları olarak ele almıştır. Bu çalışma kendini sınıflandırmanın ikiden fazla odağı olduğunu göstermesi bakımında yazında önemli bir yere sahiptir (Mamatoğlu, 2008).

2.3 İşle Bütünleşme

Örgütler ve işgörenler için oldukça önemli bir kavram olan işle bütünleşme araştırmanın üçüncü değişkenidir. Zaman zaman işkoliklik ile karıştırılabilen işle bütünleşmenin kavramsal analizinin ve işkoliklik kavramı ve özellikle bu araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.

2.3.1 İşle bütünleşmenin kavramsal analizi. Türkiye’de henüz çok fazla çalışılmamış olan işle bütünleşme kavramı ilk olarak Goffman (1959) tarafından rol benimseme veya rolden uzaklaşma kavramlarıyla ortaya çıkmıştır. Benimseme kavramı Goffman (1959) tarafından bireyin kendi rolü içerisinde enerjisini ve özünü sunması olarak tanımlanmıştır. Türkiye’de bu kavramınaraştırmacılar tarafından farklı farklı isimlendirildiği görülmektedir. Dalay (2007) işle bütünleşme için *işe cezbolma*, Güneşer (2007) *işe angaje olma*, Bal (2008) *işe gönülden adanma* ve Öner (2008) *işe kapılma* tanımlamasını kullanmıştır.

Goffman (1961)’ın bireylerin iş ortamlarındaki rolleri ve kendi kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışması Kahn (1990)’ın işle bütünleşmeyi kişilerin iş rollerine bağlılığı olarak ele almasını ve kavramı kişilik bütünleşmesi olarak sunmasına temel olmuştur. Kahn (1990) ayrıca bireyin işini yaparken kendi kişiliğini işine ne kadar kattığı anlamına gelen rol içindeki benlik kavramından bahsetmiştir.

İşle bütünleşmenin ilk tanımlanmasında Kahn, bireylerin tüm duygu ve düşüncelerini, yani özlerini, şimdi ve burada olan iş rollerine bağlamaları olarak yapmıştır. Kahn (1990)’a göre çalışan, ancak işle bütünleştiğinde kişisel, fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak varlık gösterir, aktif olur ve rolünü tam olarak yerine getirir. Kahn (1990) ayrıca işle bütünleşmenin psikolojik koşullarını da ortaya koymuştur. Bunlar sırasıyla psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik ve psikolojik var olmadır. Psikolojik anlamlılık; bireylerin işle ilgili amaç ve hedeflerini, kendi idealleri ve sahip oldukları standartlarla karşılaştırmasını, psikolojik güvenlik; bireyin herhangi bir olumsuz sonuçtan korkmadan kendini ifade edebilmesini ve son olarak psikolojik var olma bireylerin kendilerini her açıdan işlerine verebilmeleri için ihtiyaç duydukları fiziksel ve/veya duygusal kaynaklara sahip olduklarını düşünmeleridir (Kahn, 1990).

Literatürde işle bütünleşme kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar dört başlık altında toplanabilir: Kişilik bütünleşmesi, tükenmişliğin zıttı olarak işle bütünleşme, çalışan bütünleşmesi ve işle bütünleşme.

Maslach ve Leiter (1997) tarafından geliştirilen kuramsal yaklaşımda, işle bütünleşmenin tükenmişliğin tam olarak zıttı olduğu ortaya konulmuştur. Onlara göre tükenmişlik işle bütünleşmenin kaybedilmesidir. Yani bütünleşmenin azalması halinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarıyla ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur (Leiter&Maslach, 2004). İşle bütünleşme ve tükenmişlik iki ayrı uçta düşünülürse kişilerin belirli anlarda bu iki uç arasında bir yerde oldukları savunulmaktadır (Maslach&Leiter, 1997).

Buna karşılık Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova (2002a) böyle bir zıtlıktan söz edilemeyeceğini biri düşükken diğerinin yüksek olmak zorunda olmadığını belirterek işle bütünleşmenin tükenmişlikten bağımsız bir tanımını yapmış ve farklı boyutlardan bahsetmiştir. Bu boyutlar işle bütünleşme; dinç olma, adanmışlık ve içinde değildir. Dinç olma boyutu yüksek enerji seviyesine ve zihinsel dinçliğe karşılık gelebilir. Bireylerin çalışırken işi yapmak için çaba sarf etmeleri, istekli olmaları ve zorluklar karşısında dayanıklılık gösterip devam etmeleri bu boyutun göstergeleridir. Adanmışlık boyutu ise birey yaptığı işin önemli olduğunu hissettiğinde ve işe coşku, ilham, gurur ve mücadele duygularıyla güçlü bir şekilde dâhil olduğunda ortaya çıkar. Son olarak içinde olma boyutu kişinin işi yaparken tamamen aklının içinde olması, bundan mutluluk duyması, zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, işten zorlukla ayrılmasıdır (Schaufeli vd., 2002a). Bu üç alt boyutlu yapı ilk defa Schaufeli vd. (2002a) tarafından geliştirilen UWES (Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği) ile ölçülmüştür.

Araştırmacılar işle bütünleşme tanımı üzerinde çalışırken ortaya kavramın bir kişilik özelliği olarak mı yoksa bir durum olarak mı ele alınması konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Kişilik özelliği olarak ele alınması gerektiğini düşünen araştırmacılar çoklukla bireyler arası farklılıklara odaklanmışlardır ve bireylerden beledikleri işle bütünleşme süresi daha uzundur. Yani kişilerden kesintisiz, istikrarlı ve uzun süre boyunca işle bütünleşmeleri beklenmektedir (Dalal&Brummel&Wee & Thomas, 2008). İşle bütünleşmenin bir durum olarak tanımlanması tarafında olan araştırmacılardan biri olan Schaufeli vd. (2002a) ise bireylerin bazı durumlarda işle bütünleştiklerini, buna göre de performanslarında farklılıklar olduğunu, kişinin işle

bütünleştigi süre çeşitli olaylara bağlı olduğundan işle bütünleşmenin kısa sürelerde değişebileceğini savunmuştur. Ancak işle bütünleşme hem kişiler arası farklılıklar, hem de kişinin kendi içinde zamanla farklılıklar gösterebilir. Bu yüzden böyle bir ayrımın yapılmaması gerektiği de belirtilmektedir (Sonntag, 2003; Dalal vd., 2008).

İşle bütünleşme kavramı üzerinde araştırmacılar tarafından net bir anlaşmaya varılamadığı gibi Macey ve Schneider (2008) yaptıkları yeni araştırmalarında tanımların giderek çoğaldığını ve farklılaştığını belirtmişlerdir. Tanımlar her ne kadar farklı olsa da özünde aynı kavramın farklı ifadeleri şeklindedirler. Bu karmaşayı çözmek adına işle bütünleşmenin kişisel bütünleşme, durumsal bütünleşme, davranışsal bütünleşme gibi farklı tiplerini kapsayacak kapsamlı bir tanımlama getirmeye çalışmışlardır. Sonuçta , ortaya çıkan tanımların her biri yeni birer kavram olmaktadır; durumsal bütünleşmeyi tanımlamak için bağlılık, davranışsal bütünleşmeyi tanımlamak için örgütsel vatandaşlık vb. (Bakker vd.,2002). Bütün bu farklı tanımlamalar ve karmaşaya rağmen araştırmacıların bulunduğu ortak nokta işle bütünleşmenin sağlanmasının hem birey hem de örgüt için olumlu sonuçlar doğurduğudur (Demirbaş, 2008).

Tartışmalardan ve süreçlerden sonra işle bütünleşme ile ilgili yapılan bazı tanımlar şöyle sıralanabilir; Ashforth ve Humphrey (1995) için işle bütünleşme “bireyin işini yaparken kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ortaya koyarak işin kendinden beklediği rollerini yerine getirmesi” (s.110) ,Macey ve Schneider (2008) ise işle bütünleşmeyi “çalışanların işe dâhil olmaktan hoşlanmaları, işlerine bağlanmaları, işlerini yapmak için coşku içinde olmaları ve işleri hakkında hırslı olmalarını kapsayan bir kavram” (s.3) , Christian, Garza ve Slaughter (2011) ise “kişinin işiyle ilgili görevleri yerine getirirken yüksek düzeyde kendini işe katması” (s.89) olarak tanımlamışlardır.

2.3.2 İşle Bütünleşmenin bazı kavramlarla ilişkisi. İşle bütünleşme kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için işkoliklik ve iş doyumu kavramları ile ilişkilerini anlamak önemlidir.

2.3.2.1 İşle bütünleşme ve işkoliklik ilişkisi. İşkolikliğı alkolikliğıe benzer bir bağımlılık olarak ele alan Oates (1971) kavramdan ilk bahseden isimdir. İşkoliklik ‘ara vermeksizin çalışmak için duyulan karşı konulamayan bir istek ve baskı’dır.

İşkolikler gereğinden ve istenilenden fazla çalıştıkları gibi iş dışında da iş hakkında düşünürler ve konuşurlar. İşkoliklerin işte ve iş dışında işle ilgili harcadıkları süre düşünüldüğünde bu sürenin bireylerin başka aktivitelerini kısıtlayacak oranda bir süre olduğu açıktır (Mudrack, 2006). Snir ve Harpaz (2004) yaptıkları işkoliklik tanımlarında işkoliklerin işleriyle ilgili aktivite ve düşüncelere ayırdıkları bu hatırı sayılır zamanı dışsal herhangi bir zorunluluk olmadan ayırdıklarını vurgularlar. Yapılan çalışmalarda kavram çoğunlukla istenmeyen olumsuz sonuçlara neden olan kötü bir bağımlılık olarak ele alınırken bazı araştırmacılar tarafından işkolikliğin olumlu bir kavram olarak da ele alındığı görülmektedir. Onlara göre işkolik olmak olumlu bir durum işkolikler de işlerinden zevk alan ve çok çalışkan kişilerdir (Peiperl&Jones, 2001). İşkoliklik olumlu bir kavram olarak ele alınırsa işgörenin çalışırken işini büyük bir istekle yaptığı ve çalışırken kendini oldukça enerjik hissettiği düşünülmektedir ki bu da işkoliklik kavramının işle bütünleşme kavramına benzemesine neden olmaktadır. Bu yüzden işkoliklik olumlu bir kavram olarak ele alınmamalı yerine işle bütünleşme kullanılmalıdır (Mudrack, 2006) çünkü işkolikler işle bütünleşen bireylerden farklı olarak işleri için gereğinden fazla zaman harcarlar ve sağlıklarını tehdit edecek, mutluluklarını azaltacak ve sosyal yaşamdaki fonksiyonlarını olumsuz yönde etkileyecek ölçüde fazla çalışırlar (Gorgievski& Bakker, 2010). Öte yandan, işle bütünleşmiş bireyler iş dışı hayatlarında yaptıkları aktivitelerden zevk alırlar ve kendilerini zorunda hissettikleri için ya da dışsal bir zorunluktan dolayı çalışmazlar, diğer bir deyişle onlar için çalışmak eğlencelidir (Bakker vd. 2011). İşkoliklerin, işle bütünleşmenin bireye sağladığı eğlenceden veya olumlu duygusal bileşenlerden yoksun kaldıkları söylenebilir (Schaufeli&Taris&van Rhenen, 2008).

2.3.2.2 İşle bütünleşme ve iş doyumu ilişkisi. İş doyumu bireyin işiyle ilgili nasıl hissettiğini anlatan bir kavramdır. Bireyin işle ve işin çeşitli yönleriyle alakalı sahip olduğu fikirleri ve işle alakalı genel duyguları iş tatmini olarak adlandırılır (Spector, 1997). Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell (1957)'e göre iş doyumu işe ait faaliyetlere, işin yapıldığı yerdeki çalışma koşullarına, işi yapmaktan dolayı elde edilen prestije, işin işgörene hissettirdiği güvenlik duygusuna ve karşılığında alınan ücrete göre işgörenin doyumunu içeren çok boyutlu bir tutumdur. Porter ve Lawler (1968) iş tatmininin içsel ve dışsal faktörlerden oluştuğunu belirtmişlerdir. İçsel faktörler işin kendisiyle alakalıdır. Bireyin işin kendisinden dolayı doyum

alabileceği bağımsızlık, başarma, zafer, kontrol duygusu gibi duygular içsel faktörleri oluştururken iş arkadaşları ile geliştirilen iyi ilişkiler, alınan yüksek ücret, işe yarama duygusu gibi faktörler işin dışında direkt işle ilgili olmayan dışsal faktörleri oluşturur (Porter&Lawler, 1968; akt. Doğan, 2009).

Erickson (2005) iş doyumunu ve işle bütünleşmenin birbirinden farklı kavramlar olduğunu, işle bütünleşmenin iş tatmininden daha geniş bir kavram olduğunu vurgular. İşle bütünleşme hırs ve bağlılıkla ilgili ve harekete geçme anlamı içerirken iş tatmini doygunluk anlatır. Ayrıca kişinin işinden doyum sağlamanın işinde yapabileceğinin en iyisini yapmak için çabalaması ya da işe gitmek için sabırsızlanması anlamına gelemeyeceğini söylerken Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) işgörenin işinden memnun ve mutlu olmasının, yaptığı işle ihtiyaçlarını karşılayabilmesinin birebir işgören ve iş arasındaki ilişkiye karşılık gelmediğini belirtmektedir.

3.Bölüm: Yöntem

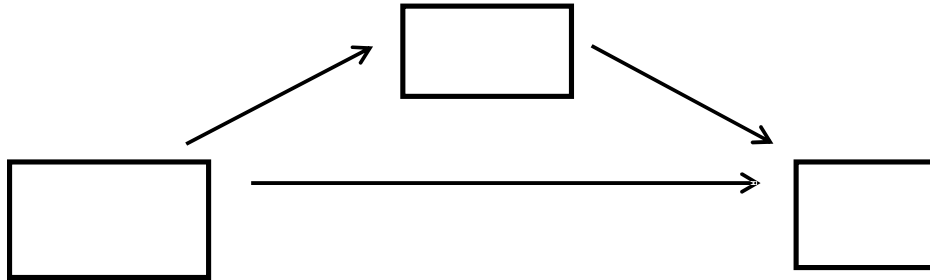
3.1 Katılımcılar

Araştırmanın evreni, 2013–2014 eğitim-öğretim yılında, İstanbul’da bulunan 9 devlet ve 34 vakıf üniversitesinin Hazırlık Birimlerinde görev yapan kadrolu okutmanlardan oluşmuştur. Yabancı uyruklu okutmanlar dâhil edilmemiştir. Yabancı uyruklu okutmanlar hariç devlet ve vakıf üniversitelerinde toplamda yaklaşık 2000 okutman mevcuttur (www.yok.gov.tr).

Bu okutmanlara birimlerinin e-posta adreslerinden toplu olarak ulaşılmaya çalışılmış ve anketler online gönderilmiştir. Ayrıca araştırmanın kişisel ilişkileri sayesinde üniversitelere bireysel ziyaretler de yapılmış ve sonuçların bir bölümü elden verilen anketlerden de elde edilmiştir. Anketlerin online yapılması araştırmacı açısından daha rahat olmasına rağmen ulaşılmak istenilen okutmanların yoğun iş temposu, teknik sorunlar ya da araştırmalara gereken hassasiyetin gösterilmemesinden dolayı geri bildirim 302 oranında olmuştur.

3.2 Araştırmanın Modeli

Bu çalışma okutmanların iş doyumu, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile yapıldığı için araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya düzeyini belirleme amacı ile kullanılan bir araştırma modelidir (Karasar, 2007)



Şekil 1. Araştırma modeli.

Araştırma modelinde ikisi bağımsız biri bağımlı olmak üzere üç değişken bulunmaktadır. Buna göre, iş doyumunu bağımlı değişken olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. İşle bütünleşmenin ve iş doyumunu ve çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiye sahip olabileceği varsayımından dolayı hem bağımlı hem de bağımsız bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yani işle bütünleşme çok boyutlu örgütsel kimliklenme tarafından etkilenebileceği varsayımı ile bağımlı değişken, iş doyumunu etkileyebileceği varsayımı ile de bağımsız değişken olarak modelde yer almaktadır. Bu çalışmada oluşturulan kavramsal modelde tek yönlü oklarla gösterilen her bir yol, değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisini ortaya koymaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla katılımcılardan sırasıyla demografik bilgilerini edinmek için hazırlanan Kişisel Bilgi Formunu, iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Doyumu Ölçeğini, çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeylerini belirlemek için Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeğini ve son olarak işle bütünleşme düzeylerini belirlemek için İşle Bütünleşme Ölçeğini doldurmaları istenmiştir.

3.3.1 Kişisel bilgi formu. Araştırmanın evrenini ve örneklemini oluşturan İngilizce okutmanlarına ait kişisel bilgiler edinebilmek için araştırmacı tarafından 10 soruluk Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Bu formla okutmanların cinsiyetleri, yaşı, medeni durumları, en son tamamladıkları eğitim seviyeleri, meslekteki kıdemleri, hâlihazırda çalışmakta oldukları kurumdaki kıdemleri, çalıştıkları üniversitenin devlet ya da vakıf olması, kurum içindeki pozisyonları, aylık gelir durumları ve genel yaşam doyumları sorgulanmaktadır (Bkz.Ek-1).

3.3.2 Minnesota iş doyum ölçeği. Araştırmada 100 soruluk Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)) 20 soruluk kısa formu kullanılacaktır. Ölçeğin Türkçe'deki kısa adı MİDÖ, İngilizce'deki kısa adı ise MSQ'dur. MİDÖ, R. V. David, D. J Weiss, G. V England ve L. H Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçeğin kısa formu içsel ve dışsal iş tatmini boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşmakta ve beşli Likert tipi bir ölçüm aracıdır (Bkz. Ek-2). Katılımcılardan her

ifade için “Beni hiç memnun etmiyor”, “Beni yeterince memnun etmiyor”, “kararsızım”, “Beni yeterince memnun ediyor”, “Beni çok memnun ediyor” şeklindeki beş seçenekten birini seçmeleri istenmektedir. Ölçekten genel tatmin, içsel(1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11,15, 19, 20), ve dışsal doyum (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) puanları elde edilmektedir. Genel iş doyumunu puanı, ölçekte yer alan bütün maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır (Martins ve Proença, 2012, s.4). Alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 ve orta noktaya düşen 60 puan nötr doyum puanıdır. Ölçekten alınan puanın 20’ye yaklaşması düşük doyum, 100’e yaklaşması ise yüksek doyumunu ifade etmektedir. Ayrıca ölçeğin içsel doyum alt ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 60, en düşük puan 12 ve orta noktaya düşen puan 36 ve ölçeğin dışsal doyum alt ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 40, en düşük puan 8 ve orta noktaya düşen puan ise 24’dür. Araştırma soruları için yapılan analizlerde ölçekten alınan toplam puan analizlere dahil edilecektir.

3.3.3 Çok boyutlu örgütsel kimliklenme ölçeği. Bu çalışmada van Dick ve Wagner (2004) tarafından Ellemers, de Gilder ve van den Heuvel (1998), Ellemers, Kortekaas ve Ouwerkerk (1999) ve Luhtanen ve Crocker (1992)’in çalışmaları temel alınarak geliştirilen ölçek baz alınarak ve ölçeğin içerdiği 4 boyut -bilişsel, duygusal, değerlendirici ve davranışsal boyut- sabit tutulup ve 4 odağa -kariyer, takım, okul ve meslek- sadık kalınarak sorular oluşturulmuştur. Bilişsel, duygusal boyutlar için 8’er, değerlendirici ve davranışsal boyutlar için 4’er soru yazılmıştır. Anket sorularında ‘kariyer’ yerine zaman zaman pozisyon kelimesi, takım yerine branş, birim ya da alan, okul için zaman zaman kurum ve meslek yerine -öğretmenler üzerinde yapıldığından- öğretmenlik, öğretmenlik mesleği kelimelerinin kullanılması uygun bulunmuştur. Anket 24 madde ve 4 faktörden oluşmaktadır. 2, 8, 14 ve 20. sorular ters kodlanmıştır. Anket için yapılan faktör analizleri doğrultusunda 3, 16 ve 20. sorular faktör yüklerinden dolayı analizlere dahil edilmemişlerdir. Analizlerde bu sorular hariç tutularak veri elde edilmiştir. Anket 6’lı Likert tipi ile derecelenmektedir. Puanlar ‘Hiç doğru değil’ (1), ‘Doğru değil’(2), ‘Biraz doğru’ (3), ‘Doğru’(4), ‘Oldukça doğru’(5), ‘Tamamen doğru’(6) şeklinde elde edilmektedir. Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 126 en düşük puan ise 21 ve orta noktaya düşen puan ise 73.5’dir. Ölçekten alınan puanın 126’ya yaklaşması yüksek düzeyde kimliklenmeyi, 21’e yaklaşması ise

düşük düzeyde kimliklenmeyi ifade etmektedir. Ayrıca ölçeğin bilişsel boyut alt ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 42, en düşük puan 7, orta noktaya düşen puan 24.5, duygusal boyut alt ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 36, en düşük puan 6 ve orta noktaya düşen puan 21 ve değerlendirici ve davranışsal boyut alt ölçeklerinden alınabilecek en yüksek puan 24, en düşük puan 4, orta noktaya düşen puan ise 14'dür. Araştırma soruları için yapılan analizlerde ölçekten alınan toplam puan analizlere dahil edilecektir (Bkz. Ek-3).

3.3.4 İşle bütünleşme ölçeği. Bu çalışmada Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği'nin (UWES) kullanılması uygun görülmüştür. Anketin Bal (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak doktora tezinde kullanılan formu kullanılmıştır. Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği 17 maddeden ve 3 farklı alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden dinçlik alt ölçeği 6 maddeden (1, 4, 8, 12, 15, 17), adanmışlık alt ölçeği 5 maddeden (2, 5, 7, 10, 13) ve içinde olma alt ölçeği de toplam 6 maddeden (3, 6, 9, 11, 14, 16) oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert türündedir ve katılımcılardan işleriyle ilgili hissettikleri konusunda 17 soru sorulmakta, sırasıyla kendilerine uygunluklarını ve 5'li Likert ölçeğinden sıklıkları (Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Çok sık (4), Her zaman (5)) göz önünde bulundurarak cevaplar vermeleri istenmektedir. İşle Bütünleşme anketinden alınabilecek en yüksek puan 85, en düşük puan 17 ve orta noktaya düşen puan ise 51'dir. Ölçekten alınan puanın 85'e yaklaşması yüksek düzeyde bütünleşmeyi, 17'e yaklaşması ise düşük düzeyde bütünleşmeyi ifade etmektedir. Ayrıca ölçeğin dinçlik alt ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6, orta noktaya düşen puan 18, ölçeğin adanmışlık alt ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan 5, orta noktaya düşen puan 15 ve son olarak ölçeğin içinde olma alt ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6, orta noktaya düşen puan ise 18'dir. Araştırma soruları için yapılan analizlerde ölçekten alınan toplam puan analizlere dahil edilecektir (Bkz. Ek-4).

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri kaynağını 2014-2015 akademik yılında İstanbul ilinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin Hazırlık Birimlerinde çalışan İngilizce okutmanları oluşturmaktadır. Bu okutmanlar seçilirken okutmanların yabancı uyruklu olmamasına dikkat edilmiştir. Araştırma için İstanbul ilinde bulunan 34

vakıf ve 9 devlet üniversitesinin Hazırlık biriminde çalışan İngilizce okutmanlarına mail yoluyla ya da bireysel olarak ulaşıldı. İnternet üzerinde 150 okutmana, bireysel olarak da 152 okutmana ulaşılmıştır. Bu anketlerden 290'ı analize dahil edilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Veri analizlerine kullanılan üç ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeğinin ilk defa kullanılıyor olmasından dolayı bu ölçek için ayrıca açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Veriler, SPSS 20 paket programı kullanılarak ve AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca araştırmada çok boyutlu işle bütünleşmenin aracılık rolünü belirlemek için Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık modeli analizi yapılmıştır.

4.Bölüm: Bulgular

Bu bölümde araştırma bulgularına yer verilmektedir. Ölçeklerden elde edilen puanlara dair betimsel istatistikler ve değişkenler (iş doyumu, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşmenin iş doyumunu yordamadaki rolü araştırılmış ve son olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumu ilişkisinde işle bütünleşmenin aracılık rolü araştırılmıştır.

4.1.Örneklem grubunun genel yapısı ve özellikleri

Tablo 1’de araştırmaya katılan okutmanlara, örneklem grubu ile bir fikir edinmek için verilen kişisel bilgi formunda sorulan sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Çalışmaya toplam 290 kişi katılmıştır. Katılımcıların % 80.1’i kadınlar oluşturmaktadır.Yaş değişkeninde en büyük grubu % 42.4 ile 31-40 yaş grubu oluştururken katılımcıların yüksek lisans ve lisans eğitimi düzeylerinde oranları neredeyse eşittir.Okutmanlar mesleki kıdem ve kurum kıdemi değişkenleri açısından incelendiğinde her iki grupta da 5-10 yıl arası çalışmış olan grubun en büyük yüzdeye sahip oldukları görülmektedir.Bir başka değişken olan çalışılan kurumun türü değişkeninde hemen hemen eşit bir katılım olduğu belirlenmiştir.Araştırmaya katılan okutmanların %80’ini akademik kadroda çalışan yani aktif derse giren okutmanşar oluşturmakta ve gelir düzeydi bağlamında 3000-4500 TL aylık kazancı olan grup en büyük grubu oluşturmaktadır.Son değişken olan yaşam doyumu değişkeninde ise okutmanların çoğunluğu yaşam doyumlarını ‘mutlu’ olarak tanımlamaktadır.

Tablo 1

Örneklem Grubunun Genel Yapısı ve Özellikleri

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	232	80,1
Erkek	58	20,0
Yaş		
21-30 arası	97	33,4
31-40 arası	123	42,4
41 ve üstü	70	24,1
Medeni Durum		
Evli	140	48,3
Bekâr	150	51,7
Eğitim Durumu		
Lisans	139	47,9
Yüksek lisans	132	45,5
Doktora	19	6,6
Mesleki Kıdem		
5 yıl arası	56	19,3
5-10 yıl arası	77	26,6
11-15 yıl arası	62	21,4
15-20 yıl arası	59	20,3
20 yıl üstü	36	12,4
Kurum Kıdemi		
0-5 yıl	135	46,6
5-10 yıl arası	80	27,6
10-15 yıl arası	35	12,1
15-20 yıl arası	365	12,1
20 yıl üstü	5	1,7
Kurum Türü		
Vakıf	156	53,8
Devlet	134	46,2
Pozisyon		
Yönetim	25	8,6
Akademik	232	80,0
Koordinasyon	33	11,4
Aylık Gelir		
3000 ve altı	122	42,1
3000-4500	145	50,0
4500 ve üstü	23	7,9
Mutluluk Düzeyi		
çok mutsuz	4	1,4
mutsuz	14	4,8
ne mutlu ne mutsuz	66	22,8
mutlu	184	63,4
çok mutlu	22	7,6
Toplam	290	100,0

4.2 Ölçekler ve Alt Ölçekler Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliklerini belirlemek için SPSS programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Utrecht İşle Bütünleşme ölçeği daha önce de bir çok araştırmada kullanılmış ve güvenirlik anlamında oldukça güvenilir oldukları bilinen ölçeklerdir. Ancak Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ölçeği için bu araştırma için hazırlanan ve ilk kez kullanılan bir ölçek olmasından dolayı bu ölçek için ayrıca açıklayıcı faktör analizi de yapılmış ve onunla ilgili bulgular 4.5.2’de verilecektir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt ölçekleri ile birlikte betimsel istatistikleri ve ölçek güvenirlikleri Tablo 2’de rapor edilmiştir. Cronbach Alpha katsayısı .60 ve .80 arası olan ölçekler güvenilir .80’nin üzerinde Cronbach Alpha katsayısına sahip ölçekler ise yüksek güveniliğe sahip ölçeklerdir. Bu araştırmada kullanılan ölçekler ve alt ölçekler güvenirlikleri Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenmenin değerlendirici boyut alt ölçeği haricinde yüksek güvenirlikte çıkmıştır. Değerlendirici boyut alt ölçeği ise güvenilir bir ölçektir.

Tablo 2

Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara Dair Betimsel İstatistikler ve Ölçek Güvenirlikleri

Ölçekler	Alt ölçekler	Madde Sayısı	\bar{X}	ss	Cronbach's Alpha
İş Doyumu		20	70.62	14.27	.928
	İçsel Doyum	12	44.55	8.35	.886
	Dışsal Doyum	8	26.06	6.93	.884
İşle Bütünleşme		17	61.34	11.28	.935
	Dinçlik	6	21.93	3.94	.832
	Adanmışlık	5	18.35	3.90	.867
	İçinde Olma	6	21.05	4.46	.845
Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme		21	84.64	16.79	.908
	Bilişsel Boyut	7	25.14	8.41	.890
	Duygusal Boyut	6	25.60	6.08	.897
	Değerlendirici Boyut	4	18.30	3.50	.768
	Davranışsal Boyut	4	15.58	4.52	.883

4.3 Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arası İlişkiler

İş doyumu, işle bütünleşme ve çok boyutlu örgütsel kimliklenme arasında bir ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tekniği ile

incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilere ilişkin bulgulara Tablo 3’de yer verilmektedir.

Tablo 3

Ölçeklerden Elde Edilen Puanlar Arası İlişkiler

Ölçekler	İş Doyumu	Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme	İşle Bütünleşme
İş Doyumu	1	,409**	,580**
Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme		1	,538**
İşle Bütünleşme			1

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

Araştırmada ayrıca bu üç değişken arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu üç değişken arasındaki ilişkide çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumu arasındaki ilişki (.409) en zayıf ilişki iken işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişki (.580) en güçlü ilişkidir.

4.4 Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular

Tablo 4

İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan ve Alt Ölçek Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	Min.	Max.	\bar{X}	ss
İş Doyumu	20	23.00	100.00	70.60	14.28
İçsel Doyum	12	15.00	60.00	44.55	8.35
Dışsal Doyum	8	8.00	40.00	26.06	6.93

Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları toplam ve alt ölçeklerden elde ettiği puanlar Tablo 4’de görülmektedir. Katılımcıların ölçeğin tamamından aldıkları toplam puanın ortalaması (\bar{X} =70.60, ss=14,28), içsel doyum alt ölçeğinden aldıkları puanın ortalaması (\bar{X} =44.03, ss=8.47) ve dışsal doyum ölçeğinden aldıkları puanın ortalaması ise (\bar{X} =26.58, ss=6.56) olarak hesaplanmıştır.

4.5 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeğinden Elde Edilen Bulgular

Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği analize sokulmadan önce Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri yapılmıştır.

4.5.1 Katılımcıların çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeyi ile ilgili bulgular. Katılımcıların Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeğinden aldıkları toplam ve alt ölçeklerden elde ettiği puanların ortalama değerleri Tablo 5’de görülmektedir. Katılımcıların ölçeğin tamamından aldıkları toplam puanın ortalaması (\bar{X} =84.64, ss=16.79), bilişsel boyut alt ölçeğinden aldıkları puanın ortalaması (\bar{X} =29.91, ss=8.31), duygusal boyut alt ölçeğinden aldıkları puanın ortalaması (\bar{X} =34.55, ss=6.63), değerlendirici boyut alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması (\bar{X} =34.67, ss=6.27) ve davranışsal boyut alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ise (\bar{X} =15.92, ss=4.38) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5

Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği Toplam Puan ve Alt Ölçekler Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	Madde sayısı	Min.	Max.	\bar{X}	ss
Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme	21	36.00	125.00	84.64	16.79
Bilişsel Boyut	7	7,00	42,00	25.14	8.41
Duygusal Boyut	6	9,00	36,00	25.60	6.08
Değerlendirici Boyut	4	7,00	24,00	18.30	3.50
Davranışsal Boyut	4	6,00	24,00	15.58	4.52

4.5.2 Çok boyutlu örgütsel kimliklenme açıklayıcı faktör analizi sonuçları. Araştırma için hazırlanan Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6

Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenmenin Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçlar

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri	Varyans	Cronbach's Alpha
Bilişsel Boyut	1	Kendimi tanıtırken işyerindeki pozisyonumu belirtmek benim için önemlidir.	0.816	0.881
	2	İnsanlara kendimi tanıtırken işyerindeki ünvanımı /pozisyonumu belirtmeyi tercih etmem.	0.792	
	7	Kendimi tanıtırken çalıştığım alan/branşımı belirtmek benim için önemlidir.	0.771	
	8	Kendimi tanıtırken branşımı/çalıştığım alanı belirtmeyi tercih etmem.	0.785	
	13	Kendimi tanıtırken çalıştığım okulun/kurumun adını belirtmeyi önemserim.	0.754	
	14	Kendimi tanıtırken çalıştığım okulun/kurumun ismini belirtme gereği duymam.	0.745	
19	Kendimi tanıtırken insanlara öğreten olduğumu belirtirim.	0.637		
Duygusal Boyut	4	İşyerindeki pozisyonumun beni iyi yansıttığını hissediyorum.	0.565	0.897
	9	Çalıştığım alanın / branşımın kişiliğime uygun olduğunu hissediyorum.	0.764	
	10	Alanımla/ branşımınla ilgili çalışmalar yapmaktan hoşlanırım.	0.540	
	15	Çalıştığım okulun adını zikrederken kendimi iyi hissediyorum.	0.518	
	21	Öğretmenlik mesleğinin kişiliğime uygun olduğunu hissediyorum.	0.877	
	22	Öğretmen olarak çalışmaktan hoşlanıyorum.	0.822	
Değerlendirici Boyut	5	İşyerinde sahip olduğum pozisyonun insanlar tarafından olumlu olarak algılandığını düşünüyorum.	0.783	0.764
	11	Çalıştığım alanın/ branşımın insanlar tarafından olumlu algılandığını düşünüyorum.	0.784	
	17	Çalıştığım kurumun/okulun ismi insanlar tarafından olumlu olarak algılanır.	0.751	
	23	Öğretmenlik mesleğinin insanlar tarafından takdir gören bir meslek olduğunu düşünüyorum	0.554	
Davranışsal Boyut	6	Kariyerim için beklenenin üzerinde çalışırım.	0.865	0.883
	12	Çalıştığım alanla/branşımınla ilgili beklenenin üzerinde çalışırım.	0.837	
	18	Okulum/kurumum için gerekenin üstünde bir çaba ile çalışırım.	0.796	
	24	Öğretmenlik mesleğine katkıda bulunacak çalışmalar yapmak için çabalarım.	0.744	
Toplam			67.501	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy				0.868
Bartlett's Test of Sphericity				Approx. Chi-Square
				df
				Sig.
				4049.150
				210
				.000

Faktör analizine uygun verilerin elde edilebilmesi için öncelikle çok boyutlu kimliklenme ölçeği madde korelasyon analizinde değerleri düşük olan 3,16,20 numaralı ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra KMO ve Barlett testleri yapılmıştır. Bu testlerin sonuçlarına göre KMO değeri 0.868 çıkmıştır. Sosyal bilimler alanında faktör analizi yapılabilmesi için KMO değerinin en az 0,50 olması gerekmektedir. 0,90 ve üzeri ise faktör analizi için mükemmel seviyede olarak nitelendirilmektedir (Kalaycı, 2005). Barlett küresellik testi sonucu ise 0,05 anlamlılık derecesine göre anlamlı olarak belirlenmiştir (p= 0,00).

4.6 Katılımcıların İşle Bütünleşme Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Katılımcıların İşle Bütünleşme Ölçeğinden aldıkları toplam ve alt ölçeklerden elde ettiği puanların ortalama değerleri Tablo 8'de görülmektedir. Katılımcıların ölçeğin tamamından aldıkları toplam puanın ortalaması (\bar{X} =61.34, ss=11.28), dinçlik

alt ölçeğinden aldıkları puanın ortalaması (\bar{X} =21.93, ss=3.94), adanmışlık alt ölçeğinden aldıkları puanın ortalaması (\bar{X} =18.35, ss=3.90) ve içinde olma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması (\bar{X} =21.05, ss=4.46) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7

İşle Bütünleşme Ölçeğine Ait Betimsel Analizler

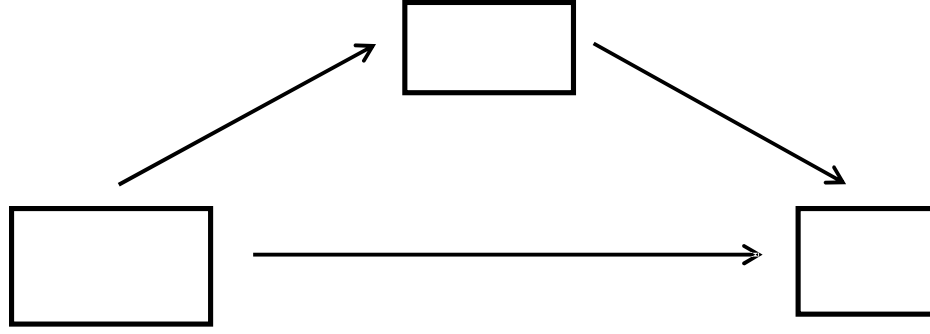
	Madde sayısı	Min.	Max.	\bar{X}	ss
İşle Bütünleşme	17	24.00	85.00	61.34	11.28
Dinçlik	6	10.00	30.00	21.93	3.94
Adanmışlık	5	.00	25.00	18.35	3.90
İçinde Olma	6	10.00	30.00	21.05	4.46

4.7 Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ve İş Doyumu İlişkisinde İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolüne Yönelik Bulgular

Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ve İş Doyumu ilişkisinde işle bütünleşmenin aracı rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır.

Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracı rolünden söz edebilmek için, aşağıdaki koşulların oluşması gerektiğini belirtmektedirler;

- Bağımsız değişkendeki değişme, aracı değişkende değişmeye neden olmalı,
- Bağımsız değişkendeki değişme bağımlı değişkende değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişkendeki değişme, bağımlı değişkende değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Bu etkinin tamamen ortadan kalkması güçlü ve tek aracı değişken olduğuna diğer bir deyişle aracı değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkide *tam aracılık rolü* olduğunu, sıfır olmaması ise aracı değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkide *kısmi aracılık rolü* olduğunu ve başka aracı değişkenlerin de bu ilişkide etkili olduklarını göstermektedir. Bu durumda araştırmanın hipotezleri;



Şekil 2. Araştırmada önerilen model

H₁: Çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İşle bütünleşme ve iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 8

Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme ve İşle Bütünleşmenin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Model		R	R ²	F	Sig.	tolerans	VIF
Model 1	İşle Bütünleşme Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme	.538	.290	117.596	.000	1	1
Model 2	İşDoyumu İşle Bütünleşme	.580	.336	146.058	.000	1	1
Model 3	İş Doyumu Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme	.490	.168	58.014	.000	1	1
Model 4	İş Doyumu Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme İşle Bütünleşme	.591	.350	77.19	.000	.710	1.408

Tablo 8’da bağımsız değişkenler ve aracı değişken Baron ve Kenny (1986)’nin modelinin aşamalarına sadık kalınarak yapılan regresyon analizleri sonucunda; Model 1’in R² değerine bakıldığında çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin işle bütünleşmedeki değişimin % 29’unu açıkladığı ve bu modelin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F(1,288)=117,596,p<0.001). Model 2’de ki veriler işle bütünleşme ve iş doyumu arasında % 58’lik bir ilişki olduğunu, iş doyumu üzerindeki değişimin % 33’ünün işle bütünleşme düzeyi ile açıklandığını

göstermektedir. Bu modelde istatistiki olarak anlamlıdır ($F(1,288)=146,058, p<0.001$). Model 3'teki R^2 değerine bakıldığında iş doyumunu düzeyindeki değişimin % 16'sının çok boyutlu örgütsel kimliklenme ile açıklanabileceği görülmektedir. ANOVA test sonuçlarına göre, F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında ($F(1,288)=58,014, p<0.001$) çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin iş doyumunun bağımsız değişkeni olarak ele alındığı regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Son olarak Model 4 incelendiğinde çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme bağımsız değişkenlerinin, iş doyumunu bağımlı değişkenindeki değişimin birlikte % 35'ini açıkladıkları görülmektedir. Kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F(2,287)=77.194, p<0.001$).

Yapılan analizler sonucunda H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri doğrulanmıştır.

Tablo 9

İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	b	SE b	β	p
Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları				
Bağımlı Değişken: İşle Bütünleşme				
Bağımsız Değişken: Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme	.362	.033	.538	.000
İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları				
Bağımlı Değişken: İş Doyumu				
Bağımsız Değişken: İşle Bütünleşme	.736	.061	.580	.000
Üçüncü Basamak Regresyon Sonuçları				
Bağımlı Değişken: İş Doyumu				
Bağımsız Değişkenler: Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme	.348	.046	.409	.000
Dördüncü Basamak Regresyon Sonuçları				
Bağımlı Değişken: İş Doyumu				
Bağımsız Değişkenler: Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme	.116	.048	.137	.016
İşle Bütünleşme	.641	.071	.506	.000

Tablo 9'da birinci basamak regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, çok boyutlu örgütsel kimliklenmedeki bir birimlik artışın işle bütünleşmeyi % 36 artırdığı ve çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin işle bütünleşmeyi pozitif yönde etkilediği söylemek mümkündür. Ayrıca işle bütünleşmedeki bir birimlik artışın iş doyumunda % 73'lük bir artışa neden olduğu açıkça görülmektedir. Çok boyutlu örgütsel kimliklenmedeki bir birimlik artışın çalışanların iş doyumunu düzeylerinde % 34'lük bir artışa neden olduğu b değerine bakıldığında görülmektedir. Bu veriler ışığında çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin çalışanların iş doyumunu düzeylerini pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Beta değerlerine bakıldığında işle bütünleşme bağımsız

değişkeninin modelin açıklayıcılığına daha fazla katkı sağladığı görülmektedir ($\beta=0.50$).

Yapılan açıklayıcı regresyon analizleri sonucunda çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve aracı değişken olarak önerilen işle bütünleşmenin iş doyumunu üzerinde direkt etkisi görülmektedir. Bunun yanı sıra çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin işle bütünleşme üzerindeki etkisini açıklayan regresyon analizi sonuçlarıyla doğrulanmıştır. Sonuç olarak Baron ve Kenny (1986)'nin aracı değişken analizi koşulları sağlanmıştır. Son koşulun test edilmesi amacıyla çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşmenin bağımsız değişkenler olarak analize dahil edildiği çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Baron ve Kenny'nin (1986) son koşulun test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre çok boyutlu örgütsel kimliklenme bağımsız değişkeninin iş doyumunu üzerindeki etkisi ($B=.348, \beta=.409$), aracı değişken olarak önerilen işle bütünleşme analize dahil edildiğinde ($B=116, \beta=137$) azalmaktadır. Bu durumda işle bütünleşmenin, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu arasında aracı değişken rolü üstlendiği söylenebilir. Son analizde bağımsız değişken etkisinin tamamen ortadan kalkmaması, çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu ilişkisinde başka aracı değişkenlerin de olduğunu göstermektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu da çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu ilişkisinde işle bütünleşmenin '*kısmi aracı değişken*' olduğunu göstermektedir.

5. Bölüm: Tartışma

Bu bölümde araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlar üzerine alan yazındaki diğer benzer araştırmalarla bağlantılar ve karşılaştırmalar yapılarak araştırma soruları tartışılacaktır. Ancak araştırmanın bağımsız değişkenleri olan işle bütünleşme ve özellikle çok boyutlu örgütsel kimliklenme alanda iş doyumuna kıyasla yeni kavramlar olmalarından ve bu kavramlar üzerinde yapılan çalışmaların genellikle başka meslek grupları –bankacılık, hemşirelik vb. – üzerinde yapılmış olmasından ve dahası bu araştırmanın araştırma modeline benzer çalışmaların azlığından dolayı yeterli sayıda araştırmaya ulaşılamamıştır. Dolayısıyla da tartışma ve sonuç bölümünün bir arada yazılmasına karar verilmiştir.

Çalışanların bireysel özellikleri, yaptıkları işin içeriği ve işin belli başlı yönleri gibi birçok faktörden etkilenen dinamik ve çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanan (Koustelios, 2005) iş doyumunu örgütlerin sağlıklı ve verimli çalışabilmesi için öncelik verilmesi gereken kavramlardan biridir.

Bir örgütte çalışan kişilerin örgütün başarı ya da başarısızlık durumunda kendilerini örgüte ait gibi algılamaları veya psikolojik anlamda örgütü kendilerinin bir parçası olarak hissetmeleri olarak tanımlanan (Scott&Lane, 2000) örgütsel kimliklenme, van Dick ve Wagner (2002) tarafından yapılan araştırma ile birlikte hem çok boyutlu yapısına -bilişsel, duygusal, değerlendirici ve davranışsal- kavuşmuş hem de dört farklı odak noktası -kariyer, takım, okul ve meslek- göz önünde bulundurularak yazına kazandırılmıştır.

Bireyin işini yaparken kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ortaya koyması sonucu işin beklediği rollerini yerine getirmesi durumu olarak tanımlanan (Ashforth & Humphrey, 1995) işle bütünleşme ise iş doyumunun sağlanması için göz önünde bulundurulması gereken önemli faktörlerden biridir.

Bu çalışmada iş doyumunu ile oldukça ilgili olduğu düşünülen iki kavram olan çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve işle bütünleşme üzerinde çalışılmış ve bu üç kavramın birbirleriyle olan ilişkileri, ayrı ayrı iş doyumunu sağlamadaki katkıları, aralarındaki ilişkinin iş doyumunu yükseltmede ne kadar etkin olduğu ve en önemlisi iş doyumunun öncüllerinden olduğu düşünülen çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve

iş doyumunu arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Yapılan analizler okutmanların iş doyumunu düzeylerinin ($\bar{X}=70.60,ss=14.28$) ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir. Ayrıca okutmanların içsel doyumlarının dışsal doyumlarının da ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Alan yazında iş doyumunu üzerine yapılan çalışmaların sonuçları farklılık göstermektedir Demirtaş (2010) dersane öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu ortalama bulurken, Nyanga vd. (2012) çalışmalarında 150 yükseköğretim elemanından elde ettikleri verilerinin sonucu olarak öğretmenlerin yarısından azının iş doyumlarının yüksek olduğunu, Tellioglu (2004) ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunun düşük olduğunu ve bu araştırmaya en yakın araştırmayı yapan Elbirlik (2008) vakıf üniversitelerinde çalışan İngilizce öğretmenleriyle çalışmış ve okutman kadrosunda çalışan bu öğretmenlerin işlerinden genel anlamda memnun olduğunu tespit etmiştir. Benzer başka bir çalışma Gülnar(2007) tarafından araştırma görevlileri ile yapılmış ve devlet üniversitelerinde çalışanların iş doyumunu düşük, vakıf üniversitelerinde çalışanların iş doyumlarını ise orta düzeyde bulmuştur.

Araştırmanın ikinci değişkeni olan çok boyutlu örgütsel kimliklenme bağlamında okutmanların çok boyutlu örgütsel kimliklenme düzeyleri ($\bar{X}=84.64,ss=16.79$) ortalamasının üzerindedir. Kimliklenme alt boyutlarına bakıldığında okutmanların bilişsel boyutta kimliklenmelerinin ($\bar{X}=25.14,ss=8.41$) ortalama düzeyde, duygusal boyutta kimliklenmelerinin ($\bar{X}=25.60,ss=6.08$) ortalamasının biraz üzerinde, değerlendirici boyutta kimliklenmelerinin ($\bar{X}=18.30,ss=3.50$) ortalamasının biraz üzerinde ve davranışsal boyutta kimliklenmelerinin ($\bar{X}=15.58,ss=4.52$) ortalama düzeyde olduğu görülmektedir.

Alanda örgütsel kimliklenmenin çok boyutlu yapısı üzerine yapılmış araştırmalar sınırlıdır. Çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin ($R^2= .16, p<0.05$) iş doyumunu anlamlı bir düzeyde yordamaktadır. Bu sonuç alandaki araştırmalarla uyum göstermektedir (Tüzün, 2006; Olkkonen&Lipponen, 2006; Mamatoğlu, 2008; van Dick vd., 2004; Oktuğ, 2013) Mamatoğlu'nun (2008) araştırması bu teze kullandığı ölçek anlamında en yakın çalışmadır. Mamatoğlu (2008) çalışmasında van Dick&Wagner (2002) tarafından geliştirilen ölçeği kullanmış ve örgütsel kimliklenmenin çoklu yapısının iş doyumunu anlamlı bir düzeyde yordadığını ortaya

koymuştur. Alan yazında bu araştırmaya en yakın araştırmacının Mamatoğlu (2008)'nin araştırması olduğu söylenebilir. Ayrıca, Tüzün (2006), Oktuğ (2013) ve Mael ve Ashforth(1992) tarafından oluşturulan Örgütsel Kimliklenme Ölçeğini araştırmalarında kullanmışlardır. Tüzün (2006) araştırmasının sonucunda ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve toplam varyansın %48'ini açıkladığını ortaya koymuştur. Araştırmacının bu bulgusu Oktuğ (2013)'un çalışmasıyla da uyum göstermekte ancak bu noktada Oktuğ (2013)'ün çalışmasında örgütsel kimliklenmeyi çok boyutlu bir yapı olarak ele almadığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmacının üçüncü değişkeni incelendiğinde okutmanların işle bütünleşme düzeylerinin ($\bar{X}=61.34,ss=11.28$)ortalamanın üzerinde bir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okutmanların dinçlik ($\bar{X}=21.93,ss=3.94$), adanmışlık ($\bar{X}=18.35,ss=3.90$) ve içinde olma ($\bar{X}=21.05,ss=4.46$) boyutlarında yaşadıkları bütünleşmelerinin de ortalama düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç alandaki bazı araştırmalarla uyum göstermektedir (Güneş, 2007;Ingersoll, Olsan, Drew, DeWinney ve Davies, 2002;Vandenberg ve Lance, 1992).

Araştırmada ayrıca bu üç değişken arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu üç değişken arasındaki ilişkide çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu arasındaki ilişki (.409) en zayıf ilişki iken işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişki (.580) en güçlü ilişkidir. .

Araştırmacının en son aşamasında çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin iş doyumunu üzerindeki etkisi ($R= .16, p<0.05$) varsayıldığı kadar yüksek çıkmadığından iki değişken arasındaki ilişkiye üçüncü bir değişken -işle bütünleşme- dahil edilmiş ve aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda işle bütünleşmenin ($R^2= .33, p<0.05$) iş doyumunu tek başına pozitif ve anlamlı ve çok boyutlu örgütsel kimliklenmeden daha yüksek bir oranda etkilediği ortaya çıkmıştır.

Aracılık rolü incelendiğinde ise iki değişkeninin birlikte iş doyumunu etkilemede daha güçlü olduğu ($R^2= .35 p<0.05$) ve işle bütünleşmenin dahil edilmesi ile birlikte çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin iş doyumunu üzerindeki etkisinin ($B=.348,\beta=.409$) devam ettiği ancak azaldığı ($B=116,\beta=137$) görülmüştür. Bu azalma çok boyutlu örgütsel kimliklenme ve iş doyumunu arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

5.1 Sonuç

Araştırmanın örneklemini oluşturan İngilizce öğretmenlerinin iş doyumlarının ortalamasının üzerinde çıkmasının nedeni iş doyumunun dışsal boyutunun kapsamında olan örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramları olabilir. Üniversitelerin Hazırlık birimleri diğer eğitim kurumlarından farklı olarak aynı branşta öğretmenlerin bulunduğu birimlerdir. Dolayısıyla, aynı branşa sahip ve eğitim hayatları birbirine benzer ve yaşam tarzları çok farklı olmayan kişiler bir araya geldiğinde örgüt ikliminin bundan etkilenmesi ve daha homojen bir yapıda olması muhtemeldir. Dahası, bu öğretmenlerin bir yükseköğrenim kurumunda çalışıyor olmaları içsel iş doyumunu boyutlarından biri olan sosyal statülerini yükseltmekte ve bu duyguda onların ortalamasının üzerinde bir iş doyumuna sahip olmalarına neden olmakta olabilir. Öğretmenliğin hale hazırda doğası gereği sahip olduğu niteliklerden bazıları olan yaratıcılık, bağımsızlık ve çeşitlilik niteliklerinde, genel anlamda lisan öğretmenleri özel anlamda da bu araştırmanın örneklemini oluşturan İngilizce öğretmenleri öğrettikleri konu itibarıyla daha etkin hissediyor ve kullanabiliyor olabilirler ve bu da onların işlerini yaparken memnun olmalarına neden oluyor olabilir.

Okutmanların kimliklenmelerinin yüksek yerine ortalamasının üzerinde çıkmış olması şaşırtıcı bir sonuçtur. Çünkü araştırmanın örneklemini seçilirken, özellikle Hazırlık birimlerinin ve İngilizce öğretmenlerinin seçilmesi aynı branşta eğitim veren öğretmenlerin sadece bu branş üzerinde çalışılan bir kurumda yüksek düzeyde bir kimliklenme yaşayacakları düşünülmekteydi. Ancak, bu sonucun nedeni araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumun üniversite, öğrencilerinin yetişkin öğrenciler olması ve eğitim verdikleri konunun lisan olmasından kaynaklanıyor olabilir. Diğer bir deyişle, üniversitede öğrencilerden daha otonom ve eğitim süreçlerinin takipçisi olmaları beklenir. Bu yüzden de okutmanlar bilişsel düzeyde kendilerini klasik öğretmen tanımı ile kimliklemekten çok bir 'rehber' ya da 'yol gösterici' olarak kimliklendiriyor ve bu yüzden de özellikle bilişsel boyutta yüksek bir kimliklenme yaşamıyor olabilirler. Ayrıca, bir öğrencinin otonom ve öğrenme sürecinin asıl takipçisi olmasının beklendiği branşların başında lisan dersleri gelmekte olduğundan, dil öğretmenleri özellikle sınıf içinde yapılan aktivitelerde ve çalışmalarda geride durmak ve öğrencinin daha fazla aktif olmasını sağlamak için çabalıyor ve bu yüzden yine bilişsel boyutta ortalamasının daha üzerinde bir kimliklenme yaşamıyor olabilirler. Araştırmaya katılan İngilizce

öğretmenlerinin % 80'ini Hazırlık Okullarında akademik kadroda çalışan İngilizce öğretmenleri oluşturmaktadır. Hazırlık okullarında yönetim kadrosu yönetsel konularla ilgilenirken koordinasyon kadrosu müfredatve sınavların hazırlanması, kitap seçimi, akademik takvim hazırlanması gibi konularla ilgilenmektedir. Araştırmanın örnekleminin % 80'ini oluşturan akademik kadroda çalışan İngilizce öğretmenleri ise derslere girmekle ve onlara verilen müfredata uymak zorundadırlar. Bu anlamda bu kadroda çalışan öğretmenler akademik kariyer anlamında herhangi bir çalışma yapmıyorlarsa okulda yaptıkları iş anlamında davranışsal boyutun özellikle de takım ve okul kimliklenmesi odağında yüksek bir kimliklenme yaşamıyor olabilirler. Akademik kariyerlerine yüksek lisans ya da doktora gibi çalışmalarla devam eden okutmanlar ise bu davranışsal kimliklenmeyi sadece kariyer odağında yaşıyor ve diğer odalarda davranışsal kimliklenme boyutunda yüksek bir kimliklenme gösteremiyor olabilirler. Değerlendirici kimlik bağlamında okutmanlar özellikle bir üniversitenin mensubu olmaktan ya da öğretmenlik mesleğine mensup olmaktan dolayı okul/birim ve meslek odalarında kimliklenme yaşıyorlarsa bile okul/birim kimliklenmesinde hazırlık okulu İngilizce okutmanlarının öğretim üyeleri gibi senatoda oy haklarının olmaması onların özellikle okul kimliklenmesinde sorunlar yaşamalarına, okul/birim kimliklenmelerinde ortalamanın biraz üzerinde daha yüksek bir kimliklenme yaşamamalarına neden oluyor olabilir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan okutmanların toplam ve alt ölçekler bağlamında işle bütünleşme düzeylerinde ortalama ya da ortalamanın biraz üzerinde puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın İstanbul ili gibi büyük bir şehirde yapılmış olması ve büyük şehir şartlarında iş görenlerin yaşamlarını küçük şehirlere kıyasla zorlaştırıyor olması, okutmanlar iş yerlerine gelene kadar yaşadıkları zorluklar ve büyük şehirde şartların daha zor, yaşamın daha pahalı olması nedeniyle dinçlik ve içinde olma boyutunda işleriyle yüksek düzeyde bütünleşemiyor olabilirler. Büyük şehirde yaşayan kişilerin hayatlarını idame ettirmek için ikinci bir iş yapmak zorunda kalmaları olasıdır. Söz konusu İngilizce öğretmenleri olduğunda bu durum onlar içinde söz konusu olabilir. İki işte birden çalışan bireylerin işleriyle özellikle yaptıkları iş enerji ve iyi, insan ilişkileri gerektiren öğretmenlik gibi mesleklerde enerjik olmaları, zihinsel anlamda dinç olmaları, işlerini yaparken çaba sarf etmeleri yani tam anlamıyla işleriyle bütünleşmeleri zor olabilir. Ayrıca, yine hitap ettikleri öğrencilerin yaş grubu buna bir etken olabilir. Örneklemin en büyük grubunu % 42.4 ile 31-40 yaş arası

oluşturmaktadır. Üniversiteye başlayan öğrencilerin yaş aralığının bütün koşullar tam olarak karşılandığında çoğunlukla 18-20 yaş arası olduğu düşünülürse okutmanların hitap ettikleri yaş grubunun genç yetişkin yaş grubu olduğu söylenebilir. Bu yaş grubu ile başa çıkmak ve sınıfta disiplini sağlamak, öğrencilerle iletişim kurmakta sorunlar yaşıyor olabilirler ve bu da onların işle bütünleşme düzeylerinin dinçlik ve adanmışlık düzeylerini olumsuz etkiliyor olabilir.

Bu sonuç,işle bütünleşmenin çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin davranışsal boyutunu kapsayan bir kavram olması ile ilgili olabilir.Bir öğretmenin davranışsal boyutta kimliklenebilmesi yani kariyer, meslek, okul ve birimleri odaklarında kimliklenmesi ve bu kimliklenmenin sonucunda bu odaklar için çalışması ve bu kimliklenmeyi davranışa dönüştürebiliyor olması aynı zamanda işle bütünleşmesinin özellikle dinç olma boyutunda yüksek bir düzeyde bütünleşme yaşıyor olması anlamına gelebilir. İkinci olarak; bir öğretmenin çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin değerlendirici boyutunda yine bahsi geçen dört odakda kimliklenmesi ancak işle bütünleşmede ve özellikle işle bütünleşmenin adanmışlık boyutunda yüksek bir bütünleşme yaşaması ile mümkündür diyebiliriz. Bu yüzden, tek başına iş doyumunu üzerinde sadece %16'lık bir etki gösteren çok boyutlu örgütsel kimliklenme işle bütünleşme dahil edildiğinde ancak onunla birlikte iş doyumundaki etkisini %35'e çıkarabilmektedir. Ancak bu yükseltmeye rağmen işle bütünleşme, çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin etkisini sıfıra indirmedığından tam aracılık rolüne değil kısmi bir aracılık rolüne sahiptir.

Bütün bu bulguların ışığında çok boyutlu örgütsel kimliklenmeden bağımsız olarak Hazırlık Birimi İngilizce öğretmenlerinin işle bütünleşme düzeyleri yükseltilebilirse iş doyumunda da daha yüksek düzeylere ulaşmak mümkün olabilir.

Bunun sağlanması için, ücretlendirme konusunda düzenlemelerin yapılması,okutmanlara kurumları tarafından çocukları için kreş,eğitim ücretlerinde indirimler ya da burslar gibi bazı ek imkanlar sunulması okutmanların ilgilerini, çabalarını ve enerjilerini sadece hale hazırda çalıştıkları işe vermelerini sağlayabilir ve bütünleşme düzeylerini dolayısıyla iş doyumlarında yükseltebilir. Ayrıca, kurumlar ve yöneticiler okutmanların sadece branşları -İngilizce- ile profesyonel anlamda kendilerini geliştirmeleri konusunun yanı sıra öğrencilerin yaşları ve o yaş grubunda yaşadıkları süreçleri anlayabilme ve öğrencilerle aralarındaki iletişim ve disiplin sorunlarını çözebilme anlamında onları yönlendirecek ve uzman desteği alabilecekleri platformlar oluşturulabilir. Hatta bu konuda kurumlar kendi kurumları

içinde deneyim paylaşım grupları oluşturarak en az 20 yıl ve üzeri meslekte çalışmış olan öğretmenlerle daha az sürede meslekte olan öğretmenleri bir araya getirerek bu konularda öğretmenlerin tecrübelerini birbirleriyle paylaşmaları sağlanabilir. Bu tarz çalışmalar ve oluşumlar Hazırlık Birimlerinde çalışan İngilizce öğretmenlerinin işle bütünleşmelerini yükselterek daha fazla iş doyumunu yaşamalarını sağlayabilirler.

Son olarak, her ne kadar araştırma sonucunda çok boyutlu kimliklenmenin iş doyumunda hale hazırda bir yüksek düzeyde bir etkisi olmadığına dair sonuçlar elde edilmişse de, çok boyutlu örgütsel kimliklenmenin işle bütünleşmede dolayısıyla da iş doyumunda anlamlı farklılıklar yaratabileceği söylenebilir. Bu noktada ücretlendirme politikasında yapılan düzenlemeler ve iyileştirmeler okutmanların özellikle davranışsal boyutta dört odakta da işe yarayacaktır. Diğer bir deyişle ücret anlamında sorun yaşamayan okutmanlar kariyerleri, okulları, meslekleri için çalışmak adına zaman bulacak ve bu da uzun vadede sadece kendilerinin meslekte kimliklenme ve başarılı olmalarını değil aynı zamanda çalıştıkları üniversiteleri daha başarılı noktalara getirmelerine neden olacaktır.

5.2 Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

İleride yapılacak araştırmalarda bu değişkenlerin demografik değişkenlerle, öğretmenlerin branşları, çalıştıkları öğrencilerin yaş grubu bağlamında çalışmalar yapmak yerinde olacaktır. Özellikle yeni bir kavram olan çok boyutlu örgütsel kimliklenme yine bu değişkenlerle yada başka değişkenlerle -örgüt iklimi, örgüt kültürü vb.- araştırmalarda kullanıldığında alt boyutları bazında da analizler yapılması ve araştırma yapılan örneklem grubu anlamında branş bazında daha heterojen bir grupta çalışmak örgütsel kimliklenmenin çok boyutlu yapısını daha iyi anlamamızı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-295.
- Alotaibi, A. G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30(3), 363-376.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, H. R. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Ebbinghaus, M. (2002). From mental strain to burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 423-441.
- Bal, E. A. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barney, J. B., & Stewart, A. C. (2000). Organizational identity as moral philosophy: competitive implications for diversified corporations. In M. Schultz, M. J. Hatch., & M. H. Larsen. (Eds.), *The expressive organization* (pp. 36-47) New York: Oxford University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bayrak, G. (2004). *Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for the job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Blood, M. A., & Hulin, C. L. (1967). Alienation, work characteristics and worker responses, *Journal of Applied Psychology*, 51, 284-290.
- Brewer, M. B., & Silver, M. D. (2000). Group distinctiveness, social identification, and collective mobilization. In S. Stryker, T. Owens & R. White (Eds.), *Self, identity, and social movements* (pp. 153-171). Minneapolis, MN: University of Minnesota Pres.
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfaction: A causal analysis of their relationship. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 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.
- Chruden, H. J. (1973). *Personnel practices of American companies in Europe*. United Kingdom: Anybook Ltd.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. Lexington Books: New York.
- Çakmur, H. (2011). İş doyumunu kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 10(6), 759-764.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Dağdelen, M. (2008). *Üretim ve hizmet sektöründe çalışan işçilerde ruhsal sağlık düzeyi belirti dağılımı, algılanan sağlık, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve sosyodemografik değişkenlerin karşılaştırılması* (Uzmanlık tezi). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi, Malatya.
- Dalal, R. S., Brummel, B. J., Wee, S., & Thomas, L. L. (2008). Defining employee engagement for productive research and practice. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Research and Practice, 1*, 52-55.
- Dalay, G. (2007). *The relationship between the variables of organizational trust, job engagement, organizational commitment and job involvement* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2)*, 177-206.
- Deux, K. (1996). Social identification, social psychology. In E. T. Higgins & A.W. Kruglanski (Eds.), *Handbook of basic principles* (pp. 777-798). New York: Guilford.
- Doğan, H. (2009). *A comparative study for employee job Satisfaction in Aydın municipality and Nazilli municipality*. Ege Academic Review, *9(2)*, 423-433.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi, 29(2)*, 139-146.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews, 7(4)*, 207-230.
- Elbirlik Tülek, M. (2008). *Vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyumunu-örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ellemers, N., de Gilder, D., & van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team team-oriented commitment and behaviour at work. *Journal of Applied Psychology, 83*, 717-730.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. (1999). Self-categorization, commitment to the group and social self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology, 22*, 123-140.

- Eren, A. T. (2008). *Onkoloji hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumunun incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A. Ş.
- Erickson, T. J. (2005) Testimony Submitted before the U.S Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions. May, 26, Washington DC
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik algısı üzerindeki etkileri. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2, 147-170.
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Doubleday/Anchor.
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Indianapolis: The Bobbs-Merrill Company, Inc.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). 22 *Passion for work: work engagement versus workaholism*. Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice
- Gülнар, B. (2007). *Araştırma görevlilerinin iş tatminini sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumu: Kamu ve özel üniversite karşılaştırması* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Güneş, N. (2007). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Güneşer, A. B. (2007). *The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: The role of person-supervisor fit* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.

- Haslam, S. A., & Turner, J. C. (2001). Social identity, organizations, and leadership. In M. E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 25-65). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hatch, M., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1005.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., & Capwell, D., (1957). *Job attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburg: Psychological Service of Pittsburg.
- Hinkle, S., Taylor, L. A., Fox-Cardamone, D. L., & Crook, K. F. (1989). Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology*, 28, 305-317.
- Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 26, 1, 121-140.
- Hulin, C. L. (1969). Sources of variation in job and life satisfaction: The role of community and job-related variables. *Journal Of Applied Psychology*, 53, 279-291.
- Ingersoll, G., Olsan, T., Drew, J., DeWinney, C. B., & Davies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent. *JONA*, 32(5), 250-261.
- Iris, B., & Barrett, G. V. (1972), Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301-304.
- Jackson, J. W., & Smith, E. R. (1999). Conceptualizing social identity: A new framework and evidence for the impact of different dimensions. *Personality and Social Psychology Buletin*, 25, 120-135.
- Jones, L.K. (2009). Job Satisfaction.
http://www.careerkey.org/asp/career_options/job_satisfaction.html
adresinden 17.02.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

- Kaplanoğlu, A. E. (2006). *Yönetici hemşirelerin atılganlık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (17.baskı). Ankara: Nobel.
- Kocabıyık, Z.O. ve Çakıcı, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9,132-138.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği* (11. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koustelios, A. (2005). Physical education teachers in Greece: Are they satisfied?. *International Journal of Physical Education*, 42(2): 85-90.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Lee, S. M., (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 8, 213-226.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewe' & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being* (Vol. 3, pp. 91–134). Oxford, United Kingdom: Elsevier.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- London, M., Crandall, R., & Seals, G. V. (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life, *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 328-334.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of ones social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 3-30.
- 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, 103-123.
- Mamatoğlu, N. (2008). Öğretmenlerde kimliklenme ve kimliklenmenin işe yönelik tutum ve algıları yordayıcılığı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 47-62.

- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEBS Working Papers*, 471,1-20.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12-5, 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. H. (1984). Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. *Journal of Health and Human Resource Administration*, Vol. 7, 189-212.
- Maslach, C., & Leiter, P. M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Ca.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burn-out. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. New-York: McGrawHill.
- Mudrack, P. E. (2006) Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*: 108-128. Northampton, MA: Edward Elgar
- Nyanga T (2012). Job satisfaction of primary health workers in Mberengwa West, Zimbabwe, Causes and Consequences. *Int. J. Bus.Manage. Soc. Sci* 3(2):35-46
- Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. *New York: World of Work, Environment and Health*, 24, 43-48.
- Oktuğ,Z.(2013).*The Moderating Effects of Age and Tenure on the Relationship between Organizational Identification and Job Satisfaction*, *Management* , 3(4), 218-222 pp.2013, DOI: 10.5923/j.mm.20130304.04.
- Olkkonen, M. E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
- Orpen, C.(1978). Work and nonwork satisfaction: A causal correlational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 530-532.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.

- Öner, Z. H. (2008). *The mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Parnell, J. A., & Crandall, W. (2003). Propensity for participative decision-making, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intention to leave among Egyptian managers. *Multinational Business Review*, 11(1), 45.
- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement, and involvement on the job*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Peiperl, M., & Jones, B. C. (2001). Workaholics and overworkers: productivity or pathology? *Group and organization management*, 26(3), 369-393.
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple burnout: implications for career and couple counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 50-64.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E., (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Illinois.
- Pratt, M.G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten and P. C. Godfrey (Ed.), *Identity in organizations: Building theory through conversations*, 171-207.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1979). Unique variance in job and life satisfaction associated with work-related and extra-workplace variables. *Human Relations*, 32, 605-623.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job satisfaction-life satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 37-64.
- Robbins, S. P. (1989). *Organisational behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior* (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Rousseau, D., & Shenal, T. (1998). Assessing Psychological Contract: Issues, Alternatives and Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., Bakker, A., et al. (2002a). Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology, 33*(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Journal of Applied Psychology: An International Review, 57*, 173-203.
- Schmitter, C. (2003). Life satisfaction in centenarians residing in long-term care. <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html>
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of structural model of identification in the organization. *Communication Theory, 8*(3), 298-336.
- Scott, S.G., & Lane, V.R. (2000). Fluid fractured, and distinctive? In search of a definition of organizational identity. *The Academy of Management Review, 25* (1), 143-14
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education, 26*, 1059-1069.
- Snape, E., Redman, T., & Chan, A. W. (2000). Commitment to union: A survey of research and the implication for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Review, 2*, 205-230.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 520-536.
- 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), 518-528.
- Soylu, F. (2007). *Hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri ve iş doyumları* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage Publications.

- Tajfel, H. (1978). The achievement of group differentiation. In H. Tajfel (Eds.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (pp. 77-98). London: Academic Press.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149-77.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu ilçesinde alışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *alışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Terry, D. J., & Hogg, M. A. (2001). Attitudes, behaviour, and social context: The role of norms and group membership in social influence processes. In J. P. Forgas & K. D. Williams (Eds.), *Social influence: Direct and indirect processes* (pp. 253-270). New York: Psychology Press.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Eds.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15-40). England: Cambridge University Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford and New York: Basil Blackwell.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir alışma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uyar, G. (1996). *Hemşirelik hizmetleri yönetimi el kitabı*. İstanbul: Vehbi Koç Yayınları.
- Uyargil, C. (1983). Kişinin genel yaşam tatmininde işinin önemi. *İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 0-20.
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and search from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3, 265-283.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.

- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., Tissington, P. A., et al. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organisational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351-360.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2005). Category salience and its effects on organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273-285.
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Vandenberg, R. J., Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1),153-167.
- Varış, F. (1973). Öğretmen yetiştirme üzerine. 50. Yıla Armağan, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 36.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yürümezoğlu Arslan, H. (2012). *Kanıtı dayalı hemşirelik yönetimi uygulamalarının hemşire iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357-374.

EK 1. MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

	Şu anda yapmakta olduğum görev;	Beni hiç memnun etmiyor	Beni yeterince memnun etmiyor	Kararsızım	Beni yeterince memnun ediyor	Beni çok memnun ediyor
1	Her zaman meşgul olmamı sağlamasından					
2	Tek başına çalışma fırsatının olması					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatının olması					
4	Toplum içinde bir 'birey' olma şansını tanınması					
5	Yüksekökol müdürümüzün / bölüm başkanımızın bizleri yönetme tarzı					
6	Yüksekökol müdürümüzün / bölüm başkanımızın karar vermedeki yetkinliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak					
8	İşimin sağladığı istihdam güvencesi					
9	Diğer insanlar için bir şeyler yapabileme şansı vermesi					
10	İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi					
11	Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi					
12	Okul politikalarının uygulamaya konulma şekli					
13	Ücretim ile yaptığım işin niteliği arasındaki denge					
14	İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi					
15	Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatının olması					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile olan ilişkileri					
19	İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir					
20	İşimden elde ettiğim doyum					

EK 2. ÇOK BOYUTLU ÖRGÜTSEL KİMLİKLENME ÖLÇEĞİ

	Hiç doğru değil	Doğru değil	Biraz doğru	Doğru	Oldukça doğru	Tamamen doğru
1.Kendimi tanıtırken işyerindeki pozisyonumu belirtmek benim için önemlidir.						
2.İnsanlara kendimi tanıtırken işyerimdeki ünvanımı /pozisyonumu belirtmeyi tercih etmem.						
3.Kariyerimde ilerlemek için çalışmalar yapmaktan hoşlanırım.						
4.İşyerindeki pozisyonumun beni iyi yansıttığını hissediyorum.						
5.İşyerinde sahip olduğum pozisyonun insanlar tarafından olumlu olarak algılandığını düşünüyorum.						
6.Kariyerim için beklenenin üzerinde çalışırım.						
7.Kendimi tanıtırken çalıştığım alanı/branşımı belirtmek benim için önemlidir.						
8.Kendimi tanıtırken branşımı/çalıştığım alanı belirtmeyi tercih etmem.						
9. Çalıştığım alanın / branşımın kişiliğime uygun olduğunu hissediyorum.						
10. Alanımla/ branşımla ilgili çalışmalar yapmaktan hoşlanırım.						
11.Çalıştığım alanın/ branşımın insanlar tarafından olumlu algılandığını düşünüyorum.						
12.Çalıştığım alanla/branşımla ilgili beklenenin üzerinde çalışırım.						
13.Kendimi tanıtırken çalıştığım okulun/kurumun adını belirtmeyi önemserim.						
14.Kendimi tanıtırken çalıştığım okulun/kurumun ismini belirtme gereği duymam.						
15.Çalıştığım okulun adını zikrederken iyi hissediyorum.						
16.Çalıştığım kurumun daha başarılı olması için çalışmalar yapmayı seviyorum.						
17.Çalıştığım kurumun/okulun ismi insanlar tarafından olumlu olarak algılanır.						
18.Okulum/kurumum için gerekenin üstünde bir çaba ile çalışırım.						
19.Kendimi tanıtırken insanlara öğretmen olduğumu belirtmeyi						

önemserim.						
20.İnsanlarla tanışırken öğretmen olduğumu belirtmenin gerekli olduğunu düşünmüyorum.						
21.Öğretmenlik mesleğinin kişiliğime uygun olduğunu hissediyorum.						
22.Öğretmen olarak çalışmaktan hoşlanıyorum.						
23.Öğretmenlik mesleğinin insanlar tarafından takdir gören bir meslek olduğunu düşünüyorum.						
24. Öğretmenlik mesleğine katkıda bulunacak çalışmalar yapmak için çabalarım.						

EK 3. İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çok Sık	Her Zaman
1. İşimde kendimi enerji dolu hissederim.					
2. Yaptığım işin amac ve anlamı vardır.					
3. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem.					
4. İşimde kendimi canlı ve güçlü hissederim.					
5. İşim bana heyecan verir.					
6. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.					
7. İşim bana ilham verir.					
8. Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum.					
9. Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissederim.					
10. Yaptığım işle gurur duyarım.					
11. Çalışırken adeta işime gömülürüm.					
12. Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.					
13. İşim benim için gelişim fırsatlarıyla doludur.					
14. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					
15. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.					
16. Kendimi işe çok kaptırdığım için isten kopmakta zorlanırım.					
17. İşler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı davranışımı sürdürürüm.					

EK 4. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1.Cinsiyetiniz? Kadın (_) Erkek (_)

2.Yaşınız ? _____

3.-Medeni Durumunuz ? Evli (_) Bekar (_)

4. En son tamamlanan eğitim seviyesiniz? Lisans (_) Lisansüstü (_) Doktora ve üstü (_)

5. Meslekteki kıdeminiz?

0-5 (_) 5-10 (_) 10-15 (_) 15-20 (_) 20 + (_)

6. Şu an çalışmakta olduğunuz kurumdaki kıdeminiz?

0-5 (_) 5-10 (_) 10-15 (_) 15-20 (_) 20+ (_)

7.Çalıştığınız üniversite ; vakıf üniversitesi (_)

devlet üniversitesi (_)

8. Kurum içindeki pozisyonunuz

Yönetim (_) Akademik (_) Koordinasyon (_)

9. Aylık Gelir Durumunuz

3000-ve altı (_) 3000-4500 (_) 4500-6000 (_) 6000 ve üstü (_)

10. Hayatınızı genel olarak düşündüğünüzde mutluluk düzeyinizi kaç olarak belirlersiniz.

Çok mutsuz (_)

Mutsuz (_)

Ne mutlu ne mutsuz (_)

Mutlu (_)

Çok mutlu (_)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Evrim Emeksiz
Uyruk : T.C.
Doğum Tarihi : 10 Ocak 1978, İstanbul
Medeni Hal : Bekar
Telefon : 0533 215 56 76
Email : evrim.emeksiz@prep.bahcesehir.edu.tr

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lise	Sinop Anadolu Lisesi	1995
Lisans	Marmara Üniversitesi	2001
Yüksek Lisans	Bahçeşehir Üniversitesi	Devam ediyor

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2008/Devam ediyor	Bahçeşehir Üniversitesi	Öğretim Görevlisi
2001/2008	Yıldız Teknik Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

YABANCI DİL

İngilizce

SEMİNERLER VE KONFERANSLAR

Mayıs 2006 9th METU International ELT Convention
The Fusion of Theory and Practice

HİZMET İÇİ EĞİTİM

2003-2004 Hizmet İçi Eğitim Programı

YTU, Yabancı Diller Yüksek Okulu , Prof. Derin Atay tarafından

The content of the program covered “Professional Development”, “Learning Styles”, “Learning Strategies”, “Teaching Styles”, and “Classroom Management”

HOBİLER

Fotoğraf çekmek, biyografi kitapları okumak, hikaye yazmak

ENGLISH SUMMARY

The purpose of this study is to determine the mediating role of work engagement on the relationship between multidimensional organizational identification and job satisfaction. In this very study where relational screening model was used, the sample of the study was the English language instructors who were working in the English Preparatory Schools of the state and private universities in İstanbul in the fall semester of 2014-2015 academic year. The data required for the study is gathered from the English language instructors who were currently working in those 9 state and 34 private universities. In order to determine the level of job satisfaction of the instructors, 'Minnesota Job Satisfaction Scale', to determine the multidimensional organizational identification, 'Multidimensional Organizational Identification Scale' and to determine the level of work engagement, 'Utrecht Work Engagement Scale' were used. For this study a new Multidimensional Organizational Identification Scale' was constructed while still depending on the four dimensions and four foci of the original scale which was prepared by van Dick et al. (2004) for their studies. SPSS 20 and AMOS programmes were used to analyse the data gathered from these three scales and the correlation and path analysis were used for the relations between variables. Besides, the explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis were done for the 'Multidimensional Organizational Identification Scale' which was prepared for this study. The results of the study revealed that all the relations between the three variables of the study are positively meaningful and the strongest relation is the relation between work engagement and job satisfaction. Moreover, the levels job satisfaction, work engagement and multidimensional organizational identification of the instructors are average or above average. One of the outstanding result of the study is that work engagement has a partial mediating role on the relation between multidimensional organizational identification and job satisfaction.

Key words: job satisfaction, multidimensional organizational identification, work engagement, mediating, partial mediating

INTRODUCTION

Job satisfaction has always been an interesting and popular subject to work on in the field of management, however, it is relatively a new topic to study in the field of education. Its effects, causes and factors that are effecting job satisfaction are mostly the topics of studies in the field in order to determine, analyse and study so that measurements or actions can be taken to make teachers more satisfied not only for themselves as individuals but also for the advantage of educational institutions and students who are thought to be the direct subject of teachers' satisfaction or dissatisfaction. There have been many other variables which have been linked to job satisfaction which are seen as factor to increase, decrease, affect or cause job satisfaction.

In this very study, multidimensional organizational identification and work engagement are of interest and to be studied. Being rather new concepts, multidimensional organizational identification being a newer one, both concepts have been studied before, however, this study will try to determine some relations between these three variables and due to being a newer concept, it is utmost interest of this study to study its effects on job satisfaction and to determine whether there is a mediating role of job engagement in the relation between the job satisfaction and multidimensional identification.

The Purpose of the Study

The purpose of this study is to determine levels of job satisfaction, multidimensional organizational identification and work engagement of the instructors and also identify the relationships of these three variables -if there is any-between each other. Moreover, another purpose of this study is that if multidimensional organizational identification and work engagement are the predictors of job satisfaction. The last purpose of this study is whether work engagement has a mediating role in the relationship between multidimensional organizational identification and job satisfaction.

The Importance of the Study

In the field the studies on job satisfaction on teachers are quite many while studies on the job satisfaction of the English language teachers and instructors are so

few. The belief that English language teachers who especially work in English Preparatory Schools of the universities, regardless of being private or state universities, differ from other teachers of other subjects and even English teachers who work at primary schools or colleges in terms of the content of English that they are teaching, the age group of their students, the school atmosphere in which they are working rooting from consisting of teachers who are teaching one single subject and having colleagues who have more or less similar educational backgrounds.

Another importance of this study is that the Multidimensional Organizational Identification Scale has been constructed by the researcher by keeping the four dimensions and four foci of the scale which was developed by van Dick et al. for their studies in 2004 and it will be used for the first time in this study.

The Questions of the Study

- 1) What are the instructors' levels of the job satisfaction, multidimensional identification and work engagement?
- 2) Is there a significant and meaningful relation between the instructors' levels of job satisfaction, multidimensional organizational identification and work engagement?
- 3-) Are the instructors' levels of multidimensional organizational identification and work engagement important predictors of their job satisfaction level?
- 4-) Does the instructors' level of work engagement have a mediating role in the relation between their multidimensional identification and job satisfaction?

METHODOLOGY

Research Model

The model of this study is relational screening model.

Participants

The participants of the research consist of the English language instructors of English Preparatory Schools who were currently working during the fall semester of 2014-2015 academic year in both state and private universities in İstanbul.

Data Collection Tools

In this study, instructors are asked to fill a personal data form in order to have an idea about the sample group. Besides, three scales were used in order to collect data. The scales were Minnesota Job Satisfaction Scale, Multidimensional Organizational Identification Scale and Utrecht Work Engagement Scales. The Multidimensional Organizational Identification Scale was constructed by the researcher depending on the four dimensions and four foci of the original scale which was created by van Dick et al.(2002) for their study intending to determine the multidimensionality of the organizational identification which in the end proved well in 2004.

Data Collection

The data for this research was collected by reaching the instructors via email, sharing the scales on www.surveey.com or paying personal visits to the universities. At the end of the data collection process 301 scale forms were collected, however, 290 of the were found suitable and valid for the data analysis.

Data Analysis

The descriptive analysis was used for the three scales and in order to find the relations between the variables correlation and path analysis were performed on SPSS 20 programme. Furthermore, reliability analysis for all scales were done, however, only for the Multidimensional Organizational Identification scale explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis were also done since it was constructed by the researcher and it was used for the first time.

Literature review

Job satisfaction can be defined as a dynamic and multi-dimensional structure which is affected by many factors such as employees' own personality traits, the content of the job being done and features of the job itself. (Koustelios, 2005) That is why job satisfaction is one of the factors which have to be the priorities of an organization and the managers so as to have a healthy and productive work environment.

Organizational identification is defined as a feeling that an employee has towards the job under the conditions of success or failure of the organization since feeling oneself a part of the organization and feeling the organization as a part of themselves psychologically (Scott & Lane, 2000) and it had its multidimensional structure with the study conducted by , van Dick et al. (2002). In their study , the researchers stated and proved that organizational identification has four dimensions, namely cognitive, affective, evaluative and behavioural and four foci , namely career, team, school and occupation.

Individuals' being physically, cognitively and emotionally while doing his job in order to fulfil the expectations and requirements of the job that he is expected to do is named as work engagement (Ashforth & Humphrey, 1995, s.110) is maybe the one of the most related variable with job satisfaction.

All these three variables have their sub concepts however in this study these sub concepts will not be the focus of attention of this study. Having stated this, it will enlightening to emphasize some concepts which are thought to have a relation with these variables in terms of being similar, being supportive or being supportive.

To begin with, motivation is one of the concepts that has always been a concept that is thought to have a strong relation with job satisfaction and in the field most of the time motivation theories are used to explain job satisfaction. Besides, some personal factors and organizational factors are thought to have a bond with job satisfaction as well. Being also one of the variables of this study, work engagement is another concept in terms of understanding job satisfaction. Lastly, life satisfaction and job satisfaction are proved to be interdependent by many researchers in many studies.

In order to have a full insight on work engagement, it is wise to understand its being so different from workaholism and burnout. The difference between workaholism and work engagement lies in the feeling that individuals have while

experiencing both concepts. Workaholics construct their lives around work and cannot feel satisfied or truly happy while they are not working, moreover, they may feel guilty as well whereas individuals who are engaged in their jobs can put boundaries between their work ,private and social life and their feeling energetic, happy and content does not vanish while they are not working. (Schaufeli et al., 2002a).

Taking its roots from Social Identity Theories and Social Classification Theories(Hogg & Abrams, 1988; Terry & Hogg, 2001), organizational identification is the individual's identification with the organization he is working in. As stated before, once being thought as a one dimensional concept with the study of van Dick et al.(2002,2004) it has gained its multidimensionality and depending on the identity and identification theories, in the study it was proved that individuals experience the same process while they are identifying themselves with the organizations under four foci and four dimension more or less the same was as they do in their social identification and identity processes.

THE FINDINGS

The study has been conducted on 290 participant and the 80 percent of the sample is female. In terms of age variable ,the biggest group happens to be the one who are between the ages of 31-40. With regard to the professional seniority and institutional seniority participants who have worked between 5 to 10 years in both profession and the current institution form the biggest portion of the sample. The number of the participants with a master's degree and the number of the participants with only a bachelor degree are so close whereas the number of participants with a doctorate degree is the smallest group of the sample. Moreover, the number of the state university instructors and private university instructors are so close as well. The biggest portion of the position variable includes the academics who are full time teachers, and in terms of monthly income teachers who earn 3000-4500 TL are more in number than the other groups. Lastly, the participants who define their level of happiness outnumbers the other participants.

Table 1
Demographic Features of the Participants

	N	%
Gender		
Female	232	80.1
Male	58	20.0
Age		
21-30 years old	97	33.4
31-40 years old	123	42.4
41 and older	70	24.1
Marital Status		
Married	140	48.3
Single	150	51.7
Education		
Graduate	139	47.9
Master's Degree	132	45.5
Doctorate	19	6.6
Professional Seniority		
5 years	56	19.3
5-10 years	77	26.6
11-15 years	62	21.4
15-20 years	59	20.3
20 years	36	12.4
Professional Seniority in the current institution		
0-5 years	135	46.6
5-10 years	80	27.6
10-15 years	35	12.1
15-20 years	365	12.1
20 years and more	5	1.7
Type of the institution		
Private	156	53.8
State	134	46.2
Position		
Management	25	8.6
Academic	232	80.0
Coordination	33	11.4
Monthly income		
3000 and less	122	42.1
3000-4500	145	50.0
4500 and more	23	7.9
Level of happiness		
Very unhappy	4	1.4
Unhappy	14	4.8
Neither happy not unhappy	66	22.8
Happy	184	63.4
Very happy	22	7.6
Total	290	100.0

In Table 2, it can be seen that the data obtained from the scales makes it clear that instructors levels of job satisfaction ($\bar{X}=70.60,ss=14.28$), multidimensional organizational identification ($\bar{X}=84.64,ss=16.79$) and work engagement($\bar{X}=61.34,ss=11.28$) are of average or above average, however , not high as expected.

Table 2

Descriptive Results of the Scales

Scales	No. of items	Min.	Max.	\bar{X}	SS
Job Satisfaction	20	23.00	100.00	70.60	14.28
Multidimensional Organizational Identification	21	36.00	125.00	84.64	16.79
Work Engagement	17	24.00	85.00	61.34	11.28

After the analysis, the data revealed positively meaningful and significant relations between these three variables. Moreover, among these three variables, the strongest relation happens to be between work engagement and job satisfaction while the relation between multidimensional organizational identification and job satisfaction is the weakest (Table 3).

Table 3

The relations between points of the scales

Scales	Job Satisfaction	Multidimensional Organizational Identification	Work Engagement
Job Satisfaction	1	,409**	,580**
Multidimensional Organizational Identification		1	,538**
Work Engagement			1

The findings of the hierarchical regression analysis stated that both variables of the study, work engagement(33%) and multidimensional organizational identification(16%), are significant predictors of job satisfaction and that the effect of multidimensional identification decreases from (B=.348,β=.409) to (B=.116,β=.137) when work engagement is added in the analysis making it clear that it has a partial mediating effect but not a fully mediating effect.

Table 4

The Results of the Analysis of Work Engagement and Multidimensional Organizational Identification as Predictors

Model		R	R ²	F	Sig.	tolerance	VIF
Model 1	Work Engagement Multidimensional Organizational Identification	.538	.290	117.596	.000	1	1
Model 2	Job Satisfaction Work Engagement	.580	.336	146.058	.000	1	1
Model 3	Job Satisfaction Multidimensional Organizational Identification	.490	.168	58.014	.000	1	1
Model 4	Job Satisfaction Multidimensional Organizational Identification Work Engagement	.591	.350	77.19	.000	.710	1.408

Table 5

The Results of Regression Analysis

	b	SE b	β	p
First Step Regression Analysis Results				
Dependent Variable: Work Engagement				
Independent Variable: Multidimensional Organizational Identification	.362	.033	.538	.000
Second Step Regression Analysis Results				
Dependent Variable: Job Satisfaction				
Independent Variable: Work Engagement	.736	.061	.580	.000
Third Step Regression Analysis Results				
Dependent Variable: Job Satisfaction				
Independent Variables: Multidimensional Organizational Identification	.348	.046	.409	.000
Fourth Step Regression Analysis Results				
Dependent Variable: Job Satisfaction				
Independent Variables: Multidimensional Organizational Identification	.116	.048	.137	.016
Work Engagement	.641	.071	.506	.000

DISCUSSIONS, FINDINGS AND SUGGESTIONS

In the study, getting the levels of the job satisfaction, multidimensional organizational identification and work engagement on average and a bit above the average makes it clear that there must be other variables that affect all three variables of the study. Taking into demographic variables and adding the students' age group, city in which the participants live and subject of the teaching into account and studying with a more heterogeneous sample group in terms of subject may reveal more healthy results.

The data analysis of the study made it obvious that work engagement has a stronger effect on job satisfaction in terms of predicting and affecting it. Besides, multidimensional organizational identification proved to have an effect on the job satisfaction less than anticipated. In other words, the sample of the study was chosen deliberately with an underlying thought that in such an organization where almost all the employees are doing the same job and have almost the same educational, intellectual and professional backgrounds, identification would be higher which was not the case. With the involvement of the work engagement it has been more obvious that regardless of the multidimensional organizational identification, instructors can reach a level of job satisfaction and it is not below average. The other point which was clear from the research that even by ignoring the multidimensional identification and increasing the level of work engagement it can be possible to have a considerable level of job satisfaction or it may even be much higher than the average as it is resulted in the study.

In order to increase the level of work engagement, payment adjustments might be a good action to take so as to get instructors level of dedication and vigor subscales. Moreover, payment could be a big factor in having a higher job satisfaction level. The reason for this suggestion lies in the idea that teachers' salary may not be enough to make them feel dedicated for the job since it may lead them to have a part time job in order to cope with the difficult and expensive life conditions that a metropolitan city, İstanbul in this study, causes making it harder for instructors to get involved in their jobs and to feel less satisfied in their private lives which may be another effect that results in an average level of job satisfaction.

Secondly, universities may provide their instructors with more assistance in terms of dealing with the young adults –which is the group instructors are dealing

with- than the assistance they are providing for professional development. To do so, this assistance can be both assistance given by professionals or by the more experienced teachers in terms of experience sharing meetings which will be great help for all instructors and getting colleague help and insight and assistance may make instructors more engaged in the work since they will be not only getting informed and assisted but also reflecting their way of teaching and attitudes.

Even having found out that it does not have that much of an impact and effect on job satisfaction, it should be taken into consideration that it can be used as a tool to boost work engagement. That is, for example; if instructors are given the right and chance to vote in the university senate in the elections, it may have them identify themselves on a higher level in terms of school and team foci of affective and evaluative dimensions of organizational identification.