

OKUL YÖNETİCİLERİNDE İŞE TUTKUNLUK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Kenan AKTÜRK¹ \ Çiğdem BERBER ÇELİK²

Makale Bilgisi	Özet
Makale Türü: Araştırma Makalesi	Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma örneklemini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Trabzon'da bulunan resmi okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 309 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, İşe Tutkunluk Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 23.0 istatistik programında tanımlayıcı ve çıkarımlı teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı birer ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. İşe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasında orta derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşe tutkunluk ile psikolojik dayanıklılık arasında zayıf derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları ise örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu anlamlı birer yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışma ile okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri farklı değişkenler açısından ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.
Makale Geçmişi: Başvuru 20.08.2024 Kabul 01.10.2024	
Anahtar Kelimeler: İşe tutkunluk, Örgütsel özdeşleşme, Psikolojik dayanıklılık, Okul yöneticisi	

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN SCHOOL ADMINISTRATORS

Article Information	Abstract
Article Type: Research Article	The purpose of this research is to examine the relationship between school administrators' levels of work engagement, organizational identification and psychological resilience. Relational scanning model was used in the research. The research sample consists of 309 school administrators working in public preschool, primary school, secondary school and high school levels in Trabzon in the 2022-2023 academic year. Personal Information Form, Work Engagement Scale, Organizational Identification Scale and Psychological Resilience Scale for Adults were used as data collection tools. The data obtained from the research were analyzed using descriptive and inferential techniques in the SPSS 23.0 statistical program. As a result of the correlation analysis, it was revealed that there was a significant relationship between work engagement, organizational identification and psychological resilience. A moderately positive and significant relationship was found between work engagement and organizational identification. A weakly positive and significant relationship was found between work engagement and psychological resilience. The results of the regression analysis revealed that organizational identification and psychological resilience were significant predictors of work engagement. The study attempted to explain the work engagement levels of school administrators by considering different variables.
Article History: Received 20.08.2024 Accepted 01.10.2024	
Keywords: Work engagement, Organizational identification, Psychological resilience, School administrator	

Kaynakça Gösterimi: Aktürk, K. ve Berber Çelik Ç. (2024). Okul yöneticilerinde işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Yönetimi & Politikaları Dergisi*, 5(2), 1-8.

¹ Uzman Öğretmen, MEB, kenan_akturk21@erdogan.edu.tr, 0000-0001-5234-8322

² Doç. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, cigdem.berbercelik@erdogan.edu.tr, 0000-0002-2080-6269

1. GİRİŞ

Son yıllarda değişimler ve gelişimlerin yansıması olarak örgütlerin yapılarında da farklılaşmalar olmuştur. Çağın koşullarına uygun olarak örgütlerin kendilerini yenileyebilmeleri işine sadık, liyakatli, özellikle işini hevesle yapan ve işine tutkuyla bağlı yöneticilere sahip olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Ön plana çıkan işe tutkunluk kavramı, çalışanların işlerine duygusal olarak bağlı olmalarını, işleriyle ilgili bilişsel olarak meşgul olmalarını ve işlerine karşı belirli davranışlar sergilemelerini içeren bir olgudur (Zigarmi vd., 2009). İşe duygusal olarak bağlılık, kişinin işine olan derin bağlılığını ifade eder; kendini işe verme, işten memnuniyet, iş yapma isteği ve olumlu duygusal durumlar gibi unsurları içerir. Bilişsel boyutta, kişinin işini değerlendirme şekli ve işin kişisel ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığına dair düşünceleri ön plandadır. Bu bağlamda, işin bilişsel boyutu, işin kişisel tatmin ve gereksinimleri ne kadar karşıladığına dair bir değerlendirme içerir. Davranışsal boyut ise, kişinin işe yönelik davranışlarını ve eylemlerini içerir; işe istekli bir şekilde katılma, işten memnuniyet, üretkenlik, olumlu sosyal etkileşimler ve proaktif davranışlar gibi unsurları içerir. İşe tutkunluğun temel bileşenleri, canlılık olarak adlandırılan fiziksel enerji, bağlılık olarak ifade edilen duygusal katılım ve konsantrasyon olarak bilinen zihinsel odaklanma arasında ortak bir noktaya sahiptir (Albrecht vd., 2015).

İşe tutkunluk hem bireye hem de kuruma birçok fayda sağlar. Bu fayda bireysel ve kurumsal ölçekte kıyaslandığında kurumsala düşen payın bireysele düşen paydan daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum ise kurumsal performansı artırır. İşe tutkun olan kişiler, işlerine adanmışlıkları ve tutkuları sayesinde, yaratıcılıklarını artırır, daha iyi performans gösterirler ve genellikle daha iyi sonuçlar elde ederler. Ayrıca, işe tutkunluk, işlerinde daha fazla zaman ve enerji harcamalarına neden olabilir. Ancak bu onlar için daha fazla mutluluk ve tatmin sağlar. Kurum içerisinde huzurlu iş ortamı önemlidir. Çalışanlar kendilerini desteklenmiş hissettiklerinde buna yüksek düzeyde iş tutkunluğu ile karşılık verdikleri yapılan çalışmalarla gözlemlenmiştir (Amor, Vazquez & Faina, 2020).

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

İşe tutkunluk, birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. İş ortamında sunulan öğrenme fırsatları, çalışanların yeteneklerini geliştirme ve yeni beceriler kazanma fırsatları sağlar. Aynı şekilde, işlerinde ne kadar özerklikleri olduğu da önemlidir; çünkü bireylerin kendi işlerini yönetme yeteneğine sahip olmaları, işlerine duydukları tutkuyu artırabilir. Performans geri bildirimi, çalışanların işlerini nasıl yaptıkları konusunda gerçekçi bir değerlendirme olarak motivasyonlarını artırabilir. Ayrıca, karar alma süreçlerine katılım da önemlidir çünkü çalışanların bu süreçte söz sahibi olmaları, işlerine duydukları bağlılığı ve tutkuyu artırabilir (Bakker vd., 2010). Ayrıca, işten eve döndüğünde huzurlu bir şekilde dinlenme ve işe yeniden odaklanma ya da zaman baskısı, artan iş yükü gibi iş taleplerinden etkilenme gibi faktörler de işe tutkunluğu etkiler (Sonnentag, 2003).

Çalışanların işe tutkun olmaları, kurumlarında kendilerini daha fazla motive hissetmelerine ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olabilir. Aynı şekilde, örgütsel özdeşleşme de çalışanların kuruma bütünleşmesine ve onun hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine yardımcı olabilir. Bu da çalışanların daha fazla tatmin ve işlerinde mutluluk hissetmelerini sağlayabilir. Özdeşleşme, çalışanların kuruma olan bağlılığını artırabilir ve dolayısıyla örgütün performansının artmasına yol açar (Meyer & Allen, 1997). Özdeşleşme, çalışanların örgütleri için daha fazla çaba sarf etmelerine, işlerini daha iyi yapmalarına, daha uzun süre çalışmalarına ve örgütleri hakkında daha olumlu konuşmalarına neden olabilir (Tajfel & Turner, 1986). Çalışanlar, kurumsal kimlikleriyle bütünleşerek, örgüt adına yaptıkları her faaliyeti kendi kişisel katkıları olarak görebilirler. Bunun sonucunda, kuruluşun hedefleri bireyin hedefleriyle örtüşür ve onların önceliklerinden biri haline gelir. Özellikle kuruma güçlü bir bağlılık duyan çalışanlar, bu ortak hedeflerin gerçekleştirilmesi için her zaman daha fazla çaba göstermeye motive olurlar (Ashforth & Mael, 1989). Bu bağlamda, onların kişisel tatmin ve başarıları, kurumun başarısıyla doğrudan ilişkilendirilir. Bu nedenle, çalışanların örgüte duydukları bağlılık hem bireylerin hem de kurumun uzun vadeli başarısı için kritik bir öneme sahiptir (Kahn, 1990).

Bir çalışanın örgütsel özdeşleşmesi, çalışanın kişisel değerleri ve kurumun değerleri arasındaki uyum ve tutarlılığı gösterir. Bu nedenle, bir kurumun kültürü ve değerleri çalışanlarının özdeşleşmesi için önemlidir. İşe tutkun olan kişiler genellikle daha yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahiptirler ve psikolojik dayanıklılık seviyeleri de yüksek olabilir. Bu nedenle, işe tutkun olan bir çalışanın işyerine bağlılığı artar ve stresli iş koşullarına karşı daha dayanıklı hale gelir. Psikolojik dayanıklılık sadece stresli durumlarla başa çıkmakla kalmaz, aynı zamanda bu durumlardan güç ve ders çıkarmak için içsel kaynakları kullanma yeteneğini de içerir. Bu içsel kaynaklar arasında esneklik, direnç, değişime uyum sağlama, zorluklara karşı uyumlu tepkiler verme ve psikolojik baskılara karşı sağlıklı bir şekilde davranma becerisi bulunur (Keleş, 2011). Bu da psikolojik dayanıklılığın, bireyin zorluklarla dolu yaşamda kendini korumasını ve geliştirmesini sağlayan önemli bir kavram olduğunun göstergesidir. Yüksek psikolojik düzeye sahip bireyler, stresin getirdiği zorlukları sadece bir engel olarak değil, aynı zamanda önemli bir fırsat olarak da görebilirler. Onlar için stresli durumlar sadece hayatlarının bir parçası

olarak değil, aynı zamanda kişisel gelişimleri için birer araç haline gelir. Bu bireyler, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmak için içsel kaynaklarını harekete geçirirler ve bu süreçte kendilerini daha da güçlendirirler. Yüksek psikolojik düzeye sahip olanlar, stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkma eğilimindedir ve bu durumlar onların kişisel gelişimlerine olumlu katkılar sağlar. Bu durumda, stresin bu bireyler için bir gelişim fırsatı olarak algılanması, onların hayatlarında daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerine ve daha sağlıklı bir şekilde büyümelerine yardımcı olabilir.

İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık kavramları örgütteki çalışanların motivasyon, bağlılık ve performansını etkileyen önemli faktörlerdir (Bakker & Demerouti, 2017; Meyer & Allen, 1991). Çalışanların işe tutkun olmaları, kurumlarında kendilerini daha fazla motive hissetmelerine ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olabilir (Schaufeli & Bakker, 2004). Aynı şekilde, örgütsel özdeşleşme de çalışanların kurumla bütünleşmesine ve onun hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerine olanak sağlayabilir (Mael & Ashforth, 1992). Bu da çalışanların daha fazla tatmin ve mutluluk hissetmelerini sağlayabilir (Riketta, 2005). Bu noktada, psikolojik dayanıklılık da önem kazanmaktadır. Çünkü çalışanların stresli ve zorlu iş koşullarında dayanıklılık göstermeleri, örgütün başarısı açısından son derece önemlidir (Luthans, 2002). Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, stresli durumlarda daha az etkilenirler ve daha iyi performans gösterebilirler (Tugade & Fredrickson, 2004). İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki vardır (Breevaart vd., 2014). Örgütler, çalışanların bu özelliklerini teşvik etmek için uygun ortamlar yaratarak; çalışanların daha mutlu, tatminli ve verimli olmalarını sağlayabilirler (Hakanen vd., 2006).

İşe tutkunluk, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık yöneticiler için kritik öneme sahiptir. Çünkü bu özellikler hem kişisel hem de kurumsal başarının anahtar unsurlarıdır. Yöneticiler işlerine tutkuyla bağlı olduklarında, genellikle yüksek motivasyon ve performans sergilerler. Bu tutku, zorluklar karşısında daha az yılma ve daha yüksek enerjiyle çalışmayı teşvik eder (Bakker & Demerouti, 2008). Tutkulu yöneticiler, ekip üyelerine ilham verebilir ve onların da işe olan bağlılıklarını artırabilir. Bu, genel olarak ekip moralini ve verimliliğini iyileştirebilir. Örgütsel özdeşleşme, yöneticilerin kurumun vizyon ve değerlerine bağlılıklarını artırır (Mael & Ashforth, 1992). Bu bağlılık, yöneticilerin karar alma süreçlerinde daha uyumlu ve stratejik bir yaklaşım sergilemelerine yardımcı olabilir. Yöneticiler, örgütle güçlü bir özdeşleşme hissettiğinde, genellikle daha yüksek düzeyde sadakat ve bağlılık gösterirler (Hergovich, Schattke & Riedl, 2010). Bu durum, düşük iş gücü devri ve yüksek çalışan memnuniyeti ile sonuçlanabilir. Psikolojik dayanıklılık, yöneticilerin stresli durumlarla etkili bir şekilde başa çıkmalarına ve olumsuzluklara karşı direnç göstermelerine olanak tanır. Bu, kriz anlarında soğukkanlı kalmalarını ve etkili çözümler üretmelerini sağlar (Luthans, Vogelgesang & Lester 2006). Dayanıklı yöneticiler, değişen koşullara daha hızlı uyum sağlayabilirler. Bu esneklik, kurumun karşılaştığı belirsizliklerde ve değişimlerde daha başarılı olmalarını sağlar (Reivich & Shatté, 2002). Bu üç özellik, yöneticilerin hem kendi performanslarını hem de çalışanlarının ve kurumlarının başarısını artırmada önemli bir rol oynar. Yöneticiler bu özellikleri geliştirerek daha etkili liderlik yapabilir, kurumsal hedeflere ulaşmada önemli katkılarda bulunabilirler. Bu nokradan hareketle bu araştırmada okul yöneticilerin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, mevcut durumun belirlenmesini hedefleyen ve ilişkisel tarama modeli olarak bilinen bir tarama türüyle tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini tespit etmeyi hedefleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 2011).

2.1. Evren ve Örneklem

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

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama amacıyla, okul yöneticilerinin demografik özelliklerini belirlemek için "Kişisel Bilgi Formu (KBF)", işe olan bağlılık düzeylerini değerlendirmek için "İşe Tutkunluk Ölçeği (İTÖ)", örgütsel özdeşleşme

seviyelerini ölçmek için "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ)" ve psikolojik dayanıklılık seviyelerini tespit etmek için "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ)" kullanılmıştır.

2.1.1. Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Okul yöneticilerinin demografik özelliklerinin saptanması için araştırmacı tarafından hazırlanan formda yaş ve cinsiyet gibi sorular yer almıştır.

2.1.2. İşe Tutkunluk Ölçeği (İTÖ)

Çalışanların işe olan tutkularını ölçmek için UWES, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ölçek, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç ana boyutta değerlendirilir. 17 maddeden oluşan ölçek 6/1ı Likert tipi derecelendirilmektedir. Türk kültüründeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Turgut (2011) tarafından değerlendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,91 olarak bulunmuş ve bu da ölçeğin yüksek güvenilirlik seviyesine sahip olduğunu göstermektedir.

2.1.3. Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ)

Friborg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, "kişisel güç", "yapısal stil", "sosyal yeterlilik", "aile uyumu" ve "sosyal kaynaklar" gibi boyutları içermektedir. Bu ölçek, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte, maddelerin önyargılı değerlendirilmesini önlemek için olumlu ve olumsuz özelliklerin iki ayrı uçta yer aldığı beş farklı kutucuk formatı kullanılmaktadır. Yüksek puanlar alınması, kişilerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yeterli olduğunu gösterir. Ölçeğin geçerliliği %57'lik bir varyansı açıklamıştır. Ayrıca, Basım ve Çetin (2011) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının 0.66 ile 0.81 arasında, test-tekrar test güvenilirliklerinin ise 0.68 ile 0.81 arasında olduğu belirtilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Uygulama için ilk olarak, araştırmacılar bağlı oldukları üniversitenin Sosyal ve Beşeri Etik Kurulu Değerlendirme kurulundan onay almıştır. Sonrasında uygulama yapılacak ilin İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Uygulamalar, online olarak ve gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Araştırmada toplanan veriler, SPSS 23.00 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak verilerde kayıp değer, uç değer olup olmadığına ve normallik dağılımına bakılmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler için frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılımlarını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri göz önünde bulundurulmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ arasında olması, dağılımın normal olduğu anlamına gelmektedir. Bu çalışmada, çarpıklık ve basıklık değerleri $\pm 1,5$ aralığında olduğundan dolayı parametrik analizler tercih edilmiştir. Parametrik analizler arasında bağımsız testler (bağımsız t-testi, tek yönlü varyans analizi ANOVA) kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene etkisini incelemek içinse çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Okul yöneticilerinin işe tutkunluk düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak korelasyonlar hesaplanmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde, pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = .323$; $p < 0.01$). Ayrıca, okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile psikolojik dayanıklılık arasında ise zayıf düzeyde, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = .245$; $p < 0.01$).

Tablo 1: Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	\bar{X}	ss
1. İşe Tutkunluk	1			81.30	12.64
2. Örgütsel Özdeşleşme	.323**	1		66.85	12.20
3. Psikolojik Dayanıklılık	.245**	.197**	1	126.82	21.85

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluk üzerindeki yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu .138 düzeyinde yordadığını göstermektedir ($R=.372$; $R^2=.138$; $p<0.05$). Örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılık işe tutkunluktaki toplam varyansın %13.8'ini açıklamaktadır. Okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri 1 birim arttığında işe tutkunlukları .296 birim artmaktadır ($B=.296$). Okul yöneticilerinin psikolojik dayanıklılıkları 1 birim arttığında işe tutkunlukları ,109 birim artmaktadır ($B=.109$). Örgütsel özdeşleşmenin yordama gücünün ($\beta=.285$) psikolojik dayanıklılığın yordama gücünden ($\beta=.188$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ($t= 5.272$; $p<0.05$) ve psikolojik dayanıklılığın ($t= 3.480$; $p<0.05$) işe tutkunluğu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde yordadığı görülmektedir. Analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: İşe Tutkunluğun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

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

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın amacı doğrultusunda okul yöneticilerinin işe tutkunlukları ile örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre okul yöneticinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça işe tutkunlukları da artmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Aktaş ve Akdemir, 2019; Başaran, 2016; Ercan, 2019; Ötken ve Erben, 2010). İşe tutkun bireyler işlerine derin bir duygusal bağlılık hissederler ve işlerini bir yaşam tarzı olarak görürler. Bu tutkulu bağlılık genellikle örgütsel özdeşleşme ile ilişkilendirilir. Bir kişinin kendini kurumun bir parçası olarak algılaması ve kurumun amaçlarına, değerlerine ve kültürüne bağlılık duyması, örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla işe tutkunluk ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki bireyin işe olan bağlılığını ve örgüte olan bağlılığını güçlendirebilir. Bu da çalışanların daha motive olmalarını, daha yüksek performans sergilemelerini ve örgütün hedeflerini daha etkili bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayabilir. Bilindiği üzere, örgütsel özdeşleşme sürecinde meydana gelen olumlu bir değişimin, bireylerin işe olan tutkularını artırdığı gözlemlenmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların işe olan tutkularını destekleyen psikolojik koşulların oluşmasına yardımcı olur. Örgütsel özdeşleşmenin, işe olan tutkunluğun gelişiminde işin anlamı, işe duyulan güven ve bireyin değerlerine uygunluk gibi unsurlara katkı sağlayarak, bireylerin işe olan tutkularını olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir.

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

Araştırma amacı doğrultusunda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu yordama düzeyini tespit etmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde yordadığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin yordama gücünün psikolojik dayanıklılığın yordama gücünden daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve psikolojik dayanıklılığın işe tutkunluğu yordama

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

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak araştırmacılara bazı önerilerde bulunulabilir. Okul yöneticilerinde gerçekleştirilen bu çalışma farklı kurumlardaki yöneticilerden oluşan araştırma gruplarında da tekrarlanıp sonuçlar karşılaştırılabilir. Okul yöneticilerine sürekli eğitim ve kişisel gelişim fırsatları sunulması, işlerine daha fazla tutkunluk göstermelerine olanak sağlanabilir. Stresi azaltmaya, iş tutkusunu ve motivasyonu yükseltmeye yardımcı olarak, sağlıklı ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Aaker, D.A., Kumar, V. & Day, G.S., (2007). Marketing Research, 9. Edition, John Wiley & Sons, Danvers.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisi üzerine bir araştırma. *In Journal of Social Policy Conferences*, 77, 307-348
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
- Amor-Monje, A., Vázquez, J. P. A. & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., ve Leiter, M.P. (2010). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development Quarterly*, 56(3), 224-234.
- Basım, H.N. & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2014). Daily job demands and job resources, and their relationships with daily work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 311–323.
- Ercan, S. (2019). *Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J.H. & Martinussen, M. (2003) A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12, 65-76.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Hergovich, A., Schattke, K., & Riedl, M. (2010). The role of organizational identification and organizational commitment in the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 95-107.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Nobel Yayınları.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 25-40.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Malhotra, N. K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation*. Global Edition.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Ötken, A. B., & Erben, G. S. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin ve amir desteğinin rolünün incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 93-118.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. Broadway Books.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- 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.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24). Nelson-Hall.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.
- Zikmund, W. G. (1997). *Business research methods*. The Dryden Press.
- Zor, M. ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.