

Öğretmenlerde Örgütsel Özdeşleşmenin Duygusal Emek Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Remzi HAKVERDİ¹

Hamdi ÇAKIR² Sinan OKUMUŞ³

Mehmet KIRAÇ⁴

¹Eğitimci, remzihakverdi@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6184-7588

²Eğitimci, hamdicakir_1@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7306-2016

³Eğitimci, okumussinan53@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2242-1001

⁴Eğitimci, kirac63@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5079-2734

Özet: Bu araştırmada; örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek üzerindeki etkileri ilkökul öğretmenleri üzerinden incelenmektedir. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu; 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 345 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığı ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları, orta düzeyde ise duygusal emek sergiledikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile duygusal emek düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin duygusal emek düzeylerini olumlu etkileyerek % 19.6 oranında artırdığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Emek, Örgütsel Özdeşleşme İlkokul Öğretmeni

Investigation of the Effect of Organizational Identification on Emotional Labor in Teachers

Abstract: In this research; the effects of organizational identification on emotional labor are examined through primary school teachers. Questionnaire form prepared in line with the purpose; it was applied to 345 teachers working in the Küçükçekmece district of Istanbul in the 2021-2022 academic year. The obtained data were analyzed by means of SPSS 22.0 statistical program in computer environment. As a result of the research, it was determined that the teachers had a high level of organizational identification and showed emotional labor at a moderate level. It has been concluded that there are positive and significant relationships between teachers' organizational identification levels and emotional labor levels, and that teachers' organizational identification levels positively affect their emotional labor levels and increase it by 19.6%.

Keywords: Emotional Labor, Organizational Identification, Primary School Teacher

1. GİRİŞ

Örgütsel özdeşleşme kavramı ilk olarak Harrold Lasswell (1935) tarafından ortaya atılmış; psikoloji, sosyoloji ve retorikte bir terim olarak kullanılmaya başlanmıştır. Laswell'e göre özdeşleşme, iki kişi arasındaki duygusal bağın yönlendirdiği ve benzerlik duygusu yaratan bir süreçtir. Başarıya yaklaşım, paylaşılan duygu ve sembollerin çeşitliliği ile ortaya çıkabileceğinin temsildir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013). Aslında bu yaklaşım, bireylerin kendilerini tanımlayabildiklerini ve kendilerini bir bireye veya bir organizasyona ait hissedebildiklerini ortaya koymaktadır.

Ashforth ve Mael'e (1989) göre örgütsel özdeşleşme; "başarı ve başarısızlık durumlarını içeren aidiyet ya da birlik algısı" olarak kabul edilir.

Dutton ve arkadaşlarına (1994) göre, "birey ile örgüt tanımı arasındaki bilişsel bağlantı" olarak kabul edilir. Örgütsel kimlik, örgüte ait olma ya da örgütün bir parçası olma algısı ya da başarı ve başarısızlıklarda örgütsel amaçları kişisel amaçlarla

bütünleştirme ve uyumlaşma süreci olarak da tanımlanmaktadır (Asforth ve Mael, 1989: 23).

Örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgütle iyi ve kötü, örgütsel ve davranışsal tutumlar konusunda birleşmelerini, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini ve örgütle kişileştirmeleri sonucunu doğurmaktadır (Miller ve ark., 2000; Mael ve Asforth, 1995).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini belirli bir örgütteki ortak üyelikleriyle tanımladıkları sosyal bir kimliktir. Özdeşleşme, kişinin öz-farkındalıkla bütünleştiği bilişsel kendini sınıflandırma süreci aracılığıyla gerçekleşir. "Beni" diğerlerinden farklı bir birey olarak görmek yerine, insanlar bir "biz" duygusu geliştirir ve kendilerini "ekiple paylaştıklarımızla" tanımlarlar. Bireyin bir gruba ait olma algısı, bu kimliğin sosyal kimliğiyle bütünleşmesinin temelini oluşturur (Kürü ve Erdil, 2021).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendi duygu, düşünce, tutum ve beklentilerini örgütün kurumsal kimliği açısından tanımlamalarının bir yoludur. Bu

sayede çalışanlar kendilerini örgütle aynı doğrultuda hissederler ancak örgütün çalışanları ile iletişim kurma biçimleri, çalışanların örgüt kimliğine benzerlikler görmeleri açısından önemlidir (Atmaca, 2021). Diğer bir deyişle, çalışanlar örgütlerinin beklentileri ve kimlikleri nedeniyle değişmezler, örgütlerinin kendi kimliklerine benzer olmasını isterler.

Örgütsel özdeşleşme literatürünü gözden geçirirken, March ve Simon'ın (1958) çalışması, alandaki ufuk açıcı ve ayrıntılı çalışmalardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. March ve Simon (1958) çalışmasına göre bir grupta özdeşleşmeyi etkileyen birkaç faktör vardır. Bunlar, algılanan paylaşım, rekabetçi maddi olmayan varlıklar, etkileşimin yoğunluğu, grup tarafından karşılanan ihtiyaçların sayısı ve grubun algılanan itibarını içerir.

March ve Simon'a (1958) göre, grubun algılanan itibarı daha yüksekse, bireyin grupta özdeşleşme eğilimi daha güçlü olacaktır ve bunun tersi de geçerlidir. Grup üyeleri tarafından algılanan paylaşım derecesi ne kadar yüksek olursa, bireyin grupta özdeşleşme eğilimi o kadar güçlü olur ve bunun tersi de geçerlidir. Bireyler ve grup üyeleri arasındaki daha sık etkileşime ek olarak, bireylerin grupta özdeşleşme eğilimi de daha güçlüdür. Son olarak, bir grup birey arasında daha az rekabet varsa, bireylerin grupta özdeşleşme eğilimi daha güçlüdür ve bunun tersi de geçerlidir (Riketta, 2005).

1980'lerden önce yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel özdeşleşme teorik olarak motivasyon, iş tatmini, performans, kişisel karar verme, rol yönelimi, rol çatışması ve çalışan ilişkileri gibi iş tutum ve davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir (Cheney, 1983). Bu sorular, yıllar boyunca yapılan birçok çalışmada derinlemesine incelenmiştir.

Dutton ve arkadaşları (1994), örgütsel özdeşleşmenin öncüllerine ve sonuçlarına dikkat çektikleri araştırmalarına göre, örgüt üyeleriyle yakın bağlar kurmak ve bunları çeşitli fiziksel tezahürlerde sergilemek, bir örgütün algılanan imajının çekiciliğini artırabilir. İmaj algılanan örgütlerde, bireylerin örgütleriyle daha yüksek derecede özdeşleşmeleri vardır. Böylece, çok çekici bir algılanan kimliğe sahip bir örgütte, bireyler de örgütle üst düzeyde özdeşleşirler. Örgütsel imajın diğer örgütlere göre farklı olması, örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkileyen bir diğer faktördür.

Örgütsel özdeşleşme, grup içi işbirliği, dış gruplarla rekabet, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin örgütle iletişim kurma isteği, algılanan örgütsel imajın çekiciliği ve örgüt kimliğinin çekiciliği

sonuçlarına göre değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek bireylerin, grup içi işbirliği çabalarında, dış gruplarla rekabet fikirlerinde, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde, örgütlerle iletişim arzularında veya çabalarında, örgütlerin imaj ve kimliklerinde olumlu yönde artacağı öngörülmektedir (Riketta, 2005).

Örgütsel özdeşleşmenin bu değişkenler üzerinde olumlu etkisinin yanında duygusal emek üzerinde de etkisinin olabileceği düşüncesi bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. En genel anlamda duygusal emek; çalışanların duygularını örgütün beklentilerine göre düzenlemesi ve dışarıdan gözlemlenebilecek şekilde birbirlerine yansıtması anlamına gelmektedir (Hochschild, 1983).

Basım ve Beğenirbaş'a (2012) göre duygusal emek; "İnsanın bilinçli olarak giriştiği çalışma sürecinin, kendi iç dünyasında uyandırdığı izlenimdir."

Duygusal emek, çalışanların duygularını örgütün beklentilerine göre düzenlemesi ve dışarıdan gözlemlenebilecek şekilde birbirlerine yansıtması anlamına gelir (Hochschild, 1983).

Bazı mesleklerde, işin doğası gereği duygusal emek yoğundur. Birincisi öğretmenler, hemşireler, polisler vb. Bu grupta yer alırlar. İkincisi, duygusal performansın esas olduğu ve çalışmayı teşvik eden bir meslek grubudur. Hakimler, avukatlar ve borç tahsildarları bu kategoriye girer. Üçüncü kategori, işin doğası gereği duygusal emek gerektirmeyen mesleklerdir. Bunlar bankacılar, garsonlar, kasiyerler, otel çalışanları ve garsonlardır. Duygu yönetimi, doğası gereği duygusal olan mesleklerde çok önemlidir. Çalışanlar aslında iki yönlü duygusal yönetim yaparlar. Yani kişinin kendi duygularını yönetirken karşı tarafın duygusal durumunu da etkiler (Yılmaz Daban, 2018).

Öğretmenlik, yoğun duygusal emek gerektiren, çeşitli duyguların hissedildiği, karşılaşılan çıkmazlarla mücadele edilmesi gereken bir meslek grubudur. Öğretmenler olumlu bir öğrenme ortamı yaratmak için duygularını düzenlemelidir. Duygusal emek, öğretmenlik mesleğinin çok önemli bir parçasıdır. Öğretmenlerin sorumlulukları, öğrenciler için eğlenceli bir öğrenme ortamı yaratmak, öğrencilerin dikkatini çekmek ve aktif bir öğretim sürecini sürdürmektir. Bunu yaparken de öğretmenlerin güçlü bir duygusal çaba göstermeleri gerekmektedir (Beğenirbaş ve Yalçın, 2012). Öğretmenlik mesleği, misyonu itibarıyla toplum nezdinde fedakarlık, terbiye ve özverili çalışma açısından ilk sırada yer almaktadır (Fairweather, 2005).

Mc Kinney (1988), kaliteli öğretimin beş bileşenini vurgulayarak öğretmenlerin en önemli

sorumluluklarından birinin çocukları eğlendirmek ve onların dikkatini çekmek olduğunu belirtmiştir. Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki aktif iletişim, öğrencilerin öğrenmesini büyük ölçüde etkiler. Öğrencilerle olumlu ilişkiler kurmak ve etkili bağlantılar kurmak öğretmenin birincil sorumluluğudur. Dolayısıyla öğretmenlerin birçok öğrenci ile etkileşimlerinde güçlü bir duygusal emek sergiledikleri söylenebilir (Youngmi, 2016). Ayrıca öğretmenlerin duygusal emek gerçekleştirdiği alan sadece öğrencilerle sınırlı değildir. Öğretmenler ayrıca öğrencilerin velileri, meslektaşları ve kurum yöneticileriyle etkileşim kurarken duygularını da yönetmelidir. Bu bağlamda öğretmenler bazen duygularını değiştirmekte ve eğitim hedeflerinin peşinde koşarken duygusal ifade kurallarına uyulması gereken duygusal emek sürecine girmektedir (Zembylas, 2004).

Öğretmenlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal çabası olmadan okullar amaçlarına ulaşamazlar. Dolayısıyla öğretmenler görevlerini yerine getirirken öğrencilerin gelişimlerini çok boyutlu olarak destekleme sürecinde çok fazla duygusal emek harcamak zorunda kaldıkları söylenebilir. Bu noktadan hareketle, öğretmenlerin harcadıkları duygusal emek davranışları ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin duygusal emek düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmektedir.

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmada İstanbul İli Küçükçekmece ilçesinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplanmıştır.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler duygusal emek ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin duygusal emek düzeylerini incelemek için Diefendorff, Croyle ve Gosserand (2005) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlama çalışmaları Basım ve Begenirbaş (2012) tarafından yapılmış olan üç boyutlu on üç Likert tipi maddeden oluşan Duygusal Emek Ölçeği Kullanılmıştır. "(1) Hiçbir zaman ile (5) Her zaman"

arasında beşli olarak derecelendirilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,856 olarak yüksek bulunmuştur. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini incelemek için Cheney (1982) tarafından 30 madde olarak geliştirilen ve tekrar Cheney (1984) tarafından güncellenerek 25 maddeden oluşan, Balcı, Baltacı, Fidan, Cerci ve Açar, (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte üç boyut altında 18 tane likert tipi madde bulunmaktadır. Maddeler "(1) Hiç Katılmıyorum ile (5) Tamamen Katılıyorum" arasında beşli olarak derecelendirilmiştir. Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,847 olarak yüksek bulunmuştur.

2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc analizlerinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Öğretmenler yaşa göre 89'u (%25,8) 30 ve altı, 157'si (%45,5) 31-40, 99'u (%28,7) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler cinsiyete göre 162'si (%47,0) kadın, 183'ü (%53,0) erkek olarak dağılmaktadır. Çalışanlar kıdeme göre 79'u (%22,9) 1-10 yıl, 140'ı (%40,6) 11-20 yıl, 126'sı (%36,5) 21 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim düzeyine göre 301'i (%87,2) lisans, 44'ü (%12,8) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda çalışma süresine göre 122'si (%35,4) 1-3 yıl, 107'si (%31,0) 4-6 yıl, 51'i (%14,8) 7-9 yıl, 65'i (%18,8) 10 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 Ve Altı	89	25,8
31-40	157	45,5
40 Üzeri	99	28,7
Cinsiyet		
Kadın	162	47,0
Erkek	183	53,0
Kıdem		
1-10 Yıl	79	22,9
11-20 Yıl	140	40,6
21 Yıl Ve Üzeri	126	36,5
Eğitim Düzeyi		
Lisans	301	87,2
Lisansüstü	44	12,8
Okulda Çalışma Süresi		
1-3 Yıl	122	35,4
4-6 Yıl	107	31,0
7-9 Yıl	51	14,8
10 Yıl Ve Üzeri	65	18,8

Tablo 2: Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Emek Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Uyum	345	3,566	0,930	1,330	5,000
Özdeşleşme	345	3,948	0,721	1,830	5,000
İçsellik	345	3,563	0,778	1,000	5,000
Örgütsel Özdeşleşme Genel	345	3,692	0,702	1,830	5,000
Yüzeysel Rol Yapma	345	2,715	0,946	1,000	5,000
Derinden Rol Yapma	345	3,730	0,774	1,000	5,000
Doğal Duygular	345	4,068	0,609	1,250	5,000
Duygusal Emek Genel	345	3,366	0,534	2,000	5,000

Öğretmenlerin “uyum” ortalaması yüksek $3,566 \pm 0,930$ (Min=1.33; Maks=5), “özdeşleşme” ortalaması yüksek $3,948 \pm 0,721$ (Min=1.83; Maks=5), “içsellik” ortalaması yüksek $3,563 \pm 0,778$ (Min=1; Maks=5), “örgütsel özdeşleşme genel” ortalaması yüksek $3,692 \pm 0,702$ (Min=1.83; Maks=5), “yüzeysel rol yapma” ortalaması orta $2,715 \pm 0,946$ (Min=1; Maks=5), “derinden rol

yapma” ortalaması yüksek $3,730 \pm 0,774$ (Min=1; Maks=5), “doğal duygular” ortalaması yüksek $4,068 \pm 0,609$ (Min=1.25; Maks=5), “duygusal emek genel” ortalaması orta $3,366 \pm 0,534$ (Min=2; Maks=5) olarak saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Emek Puanları Arasında Korelasyon Analizi

	Uyum	Özdeşleşme	İçsellik	Örgütsel Özdeşleşme Genel
Yüzeysel Rol Yapma	r 0,232**	0,161**	0,186**	0,226**
	p 0,000	0,003	0,001	0,000
Derinden Rol Yapma	r 0,301**	0,388**	0,285**	0,371**
	p 0,000	0,000	0,000	0,000
Doğal Duygular	r 0,298**	0,380**	0,343**	0,389**
	p 0,000	0,000	0,000	0,000
Duygusal Emek Genel	r 0,394**	0,394**	0,367**	0,445**
	p 0,000	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Uyum, özdeşleşme, içsellik, örgütsel özdeşleşme genel, yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma,

doğal duygular, duygusal emek genel, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde;

yüzeysel rol yapma ile uyum arasında $r=0.232$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), yüzeysel rol yapma ile özdeşleşme arasında $r=0.161$ pozitif çok zayıf ($p=0,003<0.05$), yüzeysel rol yapma ile içsellik arasında $r=0.186$ pozitif çok zayıf ($p=0,001<0.05$), yüzeysel rol yapma ile örgütsel özdeşleşme genel arasında $r=0.226$ pozitif çok zayıf ($p=0,000<0.05$), derinden rol yapma ile uyum arasında $r=0.301$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), derinden rol yapma ile özdeşleşme arasında $r=0.388$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), derinden rol yapma ile içsellik arasında $r=0.285$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), derinden rol yapma ile örgütsel özdeşleşme genel arasında $r=0.371$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), doğal duygular ile uyum arasında $r=0.298$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), doğal duygular ile özdeşleşme

arasında $r=0.38$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), doğal duygular ile içsellik arasında $r=0.343$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), doğal duygular ile örgütsel özdeşleşme genel arasında $r=0.389$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), duygusal emek genel ile uyum arasında $r=0.394$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), duygusal emek genel ile özdeşleşme arasında $r=0.394$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), duygusal emek genel ile içsellik arasında $r=0.367$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), duygusal emek genel ile örgütsel özdeşleşme genel arasında $r=0.445$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşmenin Duygusal Emek Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duygusal Emek Genel	Sabit	2,114	15,268	0,000	84,734	0,000	0,196
	Örgütsel Özdeşleşme Genel	0,339	9,205	0,000			
Duygusal Emek Genel	Sabit	2,110	14,328	0,000	28,255	0,000	0,192
	Uyum	0,123	3,342	0,001			
	Özdeşleşme	0,132	2,462	0,014			
	İçsellik	0,083	1,743	0,082			

Lineer Regresyon Analizi

Örgütsel özdeşleşme genel ile duygusal emek genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=84,734$; $p=0,000<0.05$). Duygusal emek genel düzeyindeki toplam değişim %19.6 oranında örgütsel özdeşleşme genel tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,196$). Örgütsel Özdeşleşme genel duygusal emek genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,339$).

Uyum, özdeşleşme, içsellik ile duygusal emek genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=28,255$; $p=0,000<0.05$). Duygusal emek genel düzeyindeki toplam değişim %19.2 oranında uyum, özdeşleşme, içsellik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,192$). Uyum duygusal emek genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,123$). Özdeşleşme duygusal emek genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,132$). İçsellik duygusal emek genel düzeyini etkilememektedir ($p=0.082>0.05$).

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin duygusal emek düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 345 öğretmen gönüllü olarak katılım sağlamıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri; uyum, özdeşleşme, içsellik ve bu üç boyutun genel ortalamasını ifade eden genel örgütsel özdeşleşme olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin uyum düzeyleri 3,566, özdeşleşme düzeyleri 3,948, içsellik düzeyleri 3,563 ve genel örgütsel özdeşleşme düzeyleri 3,692 sayısal puan almıştır. Buradan öğretmenlerin yüksek örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri; yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular ve bu boyutların toplam ortalamasını ifade eden genel duygusal emek olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin yüzeysel rol yapma düzeyleri 2,715, derinden rol yapma düzeyleri 3,730, doğal duygular düzeyleri 4,068 ve genel duygusal emek düzeyleri 3,366 sayısal değer almıştır. Buna göre öğretmenler yüksek düzeyde derinden rol yapma ve doğal duygular düzeyine sahipken, orta düzeyde yüzeysel rol yapma ve genel duygusal emek düzeyine sahiptir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda örgütsel

özdeşleşme ve duygusal emek düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Bu ilişkilerin ne düzeyde etkiye dönüştüğünü anlamak için regresyon analizi yapılmış ve analiz sonucunda; örgütsel özdeşleşme boyutlarından içsellığın duygusal emek üzerinde etkisinin olmadığı, uyum ve özdeşleşme boyutunun ise duygusal emek düzeyini olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Genel örgütsel özdeşleşme ise öğretmenlerin genel duygusal emek düzeylerini olumlu etkileyerek, %19.6 düzeyinde artırdığı saptanmıştır.

Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 345 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Daha geniş örneklem üzerinde araştırmanın benzerlerini yapılması ile sonuçlardan genellemeye gidilebilir. Ayrıca araştırmanın benzerleri, diğer eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler üzerinde de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ashforth, B. E. ve Mael F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E. & Mael F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Atmaca, T. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(1), 367-389.
- Balci, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Basım, H., & Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: bir ölçek uyarlama çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Beğenirbaş, M. ve Yalçın, R. C. (2012). Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal emek gösterimlerine etkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 47-65.
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158. <https://doi.org/10.1080/00335638309383643>
- Diefendorff, J., Croyle, M. ve Gosserand, R. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *J. Vocat. Behav.* (66), 339-357.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Fairweather, J. S. (2005). Beyond therhetoric: Trends in there lative value of teaching and research in faculty salaries. *Thejournal Of Higher Education*, 76(4), 401-422.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. California: University of California Press.
- Kürü, S.A. ve Erdi I, O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: meta-analiz çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 107-136. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.753168>
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Yılmaz Daban, B. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin duygusal emek ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Youngmi, K. (2016). Emotional labour and burnout among public middle school teachers in South Korea (Master's Thesis). <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/49560> (Erişim Tarihi: 01.08. 2022).
- Zembylas, M. (2004). The emotional characteristics of teaching: An ethnographic study of one teacher. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 185-201.