

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Duygusal Emekleri Üzerine Etkisi

Erdal KAPLAN¹ Gökhan KANDEMİR² Refaettin ALTUNTAŞ³ Mihrican YILDIZBAŞ⁴

Fatmanur KAYA⁵ Yavuz DUMAN⁶ Mesut BİLİR⁷ Soner AHİLİK⁸

¹Eğitimci, erdalkaplan61@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8702-5037

²Eğitimci, gokhankandemir22@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1148-1618

³Eğitimci, refaettin@msn.com, ORCID: 0000-0001-7928-287X

⁴Eğitimci, mcandzbs@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3396-6875

⁵Eğitimci, fmkaya7@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1504-0390

⁶Eğitimci, yvzdmn86@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0475-0637

⁷Eğitimci, mesut.fen@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0823-7531

⁸Eğitimci, sonerahilik@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0565-9336

Özet: Bu araştırma; okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin duygusal emekleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda, kişisel bilgi formu, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek ölçeğinden oluşan anket formu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde okullarda görev yapan 197 okul yöneticisine uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmeye sahip oldukları ve yüksek düzeye yakın bir seviyede duygusal emek gösterdikleri belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutunun duygusal emek düzeyi üzerinde etkisinin olmadığı, özdeşleşme ve içsellik boyutlarının ise duygusal emeği olumlu etkileyerek %3.2 düzeyinde artırdığı belirlenmiştir. Genel örgütsel özdeşleşmenin ise duygusal emeği olumlu etkilediği ve %3.9 düzeyinde artırdığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticisi, örgütsel özdeşleşme, duygusal emek

The Effect of Organizational Identification Levels of School Administrators on Emotional Labor

Abstract: This research was conducted in order to examine the effects of organizational identification levels of school administrators on their emotional labor. In line with the aim, the survey form consisting of personal information form, organizational identification and emotional labor scale was applied to 197 school administrators working in schools in Küçükçekmece district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year. The data obtained from the surveys were evaluated using the SPSS 22.0 statistical program in a computer environment. As a result of the research, it was determined that school administrators have a high level of organizational identification and show emotional labor at a level close to a high level. . It has been determined that the adaptation dimension of organizational identification of school administrators has no effect on the emotional labor level, while the identification and internality dimensions positively affect emotional labor and increase it by 3.2%. It was concluded that general organizational identification positively affects emotional labor and increases it by 3.9%.

Keywords: School administrator, organizational identification, emotional labor

1. GİRİŞ

Okul yöneticileri, eğitim personeli ve öğrencileri ile diğer eğitim paydaşlarını dikkate alarak eğitim ortamlarında birçok kişiyle etkileşim halindedir. Çevresindekilerle iletişim kurması, onları anlaması ve yönlendirmesi gerekir. Aynı zamanda okulun amaçlarına ulaşmasından da sorumludurlar. Kişiler arası ustalıkla yönetsel sorumluluklar yerine getirirler. Bu süreci başarılı bir şekilde yönetebilmek için okul yöneticilerinin birçok yetenek ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir. Bu beceriler, duyguları kontrol etme, yönetme ve uygun zamanda

uygun duyguları sergilemeyi içerir (Şahin-Özan, 2021: 1).

Örgütlerde çalışanların duygularının şekillendirilmesi ve yönetilmesi, duygusal emek kavramını giderek daha önemli hale getirmektedir. Duygusal emek, son zamanlarda hizmet sektöründeki birçok meslek grubu için ayrılmaz bir olgu haline gelmiştir. Bu meslek grupları arasında kuşkusuz en fazla duygusal çabayı eğitimciler göstermektedir. Eğitimcilerin duygularını

yönetmeleri kadar bilgi ve becerilerini etkin kullanmaları da önemlidir (Beytekin, Arslan ve Doğan, 2020).

Hochschild 1983 yılında *Yönetilen Kalpler* adlı kitabını yayınladığında, duygusal emek kavramı literatüre girmiştir. Hochschild (2003:7) duygusal emeği "bir çalışanın duygularını düzenlemek ve dışarıdan gözlenebilen yüz ve vücut hareketleriyle karşı tarafa yansıtmak" olarak tanımlamaktadır.

İnsan duygularından bağımsız düşünülemez. Doğal olarak, bir çalışma ortamında duygusal olarak bağımsız davranışlar sergileyemediği söylenebilir. Çalışma ortamındaki koşullar, olumlu duyguların yanı sıra üzüntü, mutsuzluk, korku gibi olumsuz duyguların da hissedilmesine neden olabilir. Bu nedenle eğitim lideri olarak okul yöneticilerinin iş ortamında duygularını iyi yönetebilmesi gerekmektedir (Şahin-Özan, 2021: 5).

Bireysel ve örgütsel birçok faktörün duygusal emek üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu değişkenlerden birinin örgütsel özdeşleşme olabileceği düşüncesiyle bu çalışma planlanmıştır.

Hem örgütler hem de örgüt ortamlarında çalışanlar açısından önemi giderek artan örgütsel özdeşleşme için araştırmacılar birçok tanım yapmışlardır (Kar ve Muratoğlu, 2022: 118). Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanlarda kişisel ve örgütsel değerlerin örtüşmesi, birey ile örgüt arasında aidiyet veya aidiyet duygusunun oluşması veya bireyin kendisini bir örgütün üyesi olarak algılaması süreci olarak tanımlanmaktadır. belirli bir organizasyon (Riketta, 2005:360). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve iyi günde kötü günde örgütün yanında kalmalarıdır (Yıldız ve Form, 2020: 748).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ve örgütleri arasında var olan temel ilişkiyi veya bağı yansıtan ve bu nedenle işyerindeki birçok önemli tutum ve davranışı potansiyel olarak açıklayabilen ve tahmin edebilen kilit bir psikolojik durum olarak görülmektedir (Edwards, 2005: 207). Aynı şekilde, bağlılık sürecinin bir parçası olarak örgütsel özdeşleşme derecesi, insanların örgütü kendilerinin bir parçası olarak görme derecesini gösterir. Örgütsel özdeşleşme, üyelerin örgütün tanımlayıcı özelliklerini kendilerine mal etmesiyle ortaya çıkan bir psikolojik bağlanma biçimidir (Mumcu, 2022:1722).

Kişinin kendisini örgütle bütünleşmiş hissetmesi, özdeşleşme duygusunun başladığının bir işaretidir. Bu süreçte bireyler, örgütün değer ve hedeflerini benimser ve bunları kendi değerleri ile ilişkilendirir. Bir birey örgüt üyeliğini bir benlik olarak içselleştirdiğinde, bir bağlılık ve anlam duygusu

hisseder. Böylece özdeşleşme kavramı, örgütsel ortamlarda çalışan bireylerin davranışlarını açıklamak için bir rehber olarak kullanılabilir (Özdemir ve Çavuş-Bekçe, 2021: 437). Çalışanın örgütle özdeşleşmesi onlar için işlerini daha anlamlı kılmakta ve çalışan motivasyonunu artırmaktadır (Yeşil ve Demir, 2018: 270).

Örgütle özdeşleşen bireyler, örgütün hizmet kalitesini artırmak için duygusal emek sergilemekte ve hizmet verdiği bireylere mutsuz olduklarında bile gülümseyerek yaklaşmaktadırlar (Mengenci, 2015: 127). Herhangi bir kuruluş gibi, bir okulun da hayatta kalması ve başarısı, mesleğini seven ve mesleklerine bağlı olan öğretmenlere ve yöneticilere bağlıdır. Çünkü kendini okulla özdeşleştiren öğretmen ve yöneticiler, öğrenci başarısını ve kurumsal başarıyı okulun hedefleri olarak görmeye başlarlar ve bu hedef doğrultusunda proaktif olarak mesleki beceri ve performanslarını geliştirirler. Bu durum okulların etkili ve üretken kurumlar olması açısından önemlidir (Argon ve Ekinci, 2016: 4).

Bu çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin duygusal emek üzerindeki etkileri incelenmektedir.

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır" (Karasar, 2009: 79).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 197 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Basım ve Begenirbaş (2012)

tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Duygusal Emek Ölçeği" ile ölçülmüştür. Duygusal Emek Ölçeği, Diefendorff ve arkadaşları (2005) tarafından, Grandey (2003) ile Kruml ve Geddes'in (2000) duygusal emek ölçeklerinin bazı maddelerinin alınarak uyarlanması ve bazı maddelerin ise geliştirilmesiyle oluşturulmuştur. Ölçek, yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular olmak üzere üç alt boyutu içeren 13 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar, ölçek maddelerini beşli Likert Ölçeği yardımıyla değerlendirmişlerdir (1=Hiçbir Zaman, 5= Her Zaman). Ölçekte "yüzeysel rol yapma" 1-6'ncı maddeler, "derinden rol yapma" 7-10'uncu maddeler ve "doğal duygular" ise, 11-13'üncü maddeler ile ölçülmektedir. Anketin üçüncü bölümünde örgütsel özdeşleşmenin nasıl ve ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amacıyla Cheney (1982) Yapısal Özdeşleşme Modeli'ne bağlı olarak geliştirdiği ölçek daha sonra Çakınberk, Derin

ve Demirel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. "Uyum", "Özdeşleşme" ve "İçselleştirme" boyutlarından oluşan ölçekte de toplam 18 madde bulunmaktadır.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Yöneticilerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1: Araştırmaya katılan yöneticilerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	100	50,8	100
	97	49,2	97
Medeni Durumu	Evli	132	67,0
	Bekar	65	33,0
Yaş Grubu	20-30	42	21,3
	31-40	66	33,5
	41-50	76	38,6
	50 Üzeri	13	6,6
Öğrenim Durumu	Lisans	172	87,3
	Lisansüstü	25	12,7
Kıdem	1-10 Yıl	48	24,4
	11-20 Yıl	73	37,1
	21 Yıl Ve Üzeri	76	38,6
Yöneticilik Süresi	1-3 Yıl	75	38,1
	4-6 Yıl	60	30,5
	7-9 Yıl	26	13,2
	10 Yıl Ve Üzeri	36	18,3

Yöneticiler cinsiyete göre 100'ü (%50,8) kadın, 97'si (%49,2) erkek olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler medeni duruma göre 132'si (%67,0) evli, 65'i (%33,0) bekar olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler yaşa göre 42'si (%21,3) 20-30, 66'si (%33,5) 31-40, 76'sı (%38,6) 41-50, 13'ü (%6,6) 50 üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler eğitim durumuna göre 172'si (%87,3) lisans, 25'i (%12,7) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler kıdeme göre 48'i (%24,4) 1-10 yıl, 73'ü (%37,1) 11-20 yıl, 76'sı (%38,6) 21 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler yöneticilik süresine göre 75'i (%38,1) 1-3 yıl, 60'ı (%30,5) 4-6 yıl, 26'sı (%13,2) 7-9 yıl, 36'sı (%18,3) 10 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin örgütsel özdeşleşme ve duygusal emeğe yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2: Örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Uyum	197	3,780	0,902	1,670	5,000	0,887
Özdeşleşme	197	3,977	0,728	1,670	5,000	0,883
İçsellik	197	3,592	0,848	1,000	5,000	0,899
Örgütsel Özdeşleşme Genel	197	3,783	0,723	1,720	5,000	0,902
Yüzeysel Rol Yapma	197	2,746	1,024	1,000	5,000	0,847
Derinden Rol Yapma	197	3,733	0,875	1,000	5,000	0,839
Doğal Duygular	197	4,084	0,689	1,000	5,000	0,802
Duygusal Emek Genel	197	3,385	0,641	1,150	5,000	0,850

Yöneticilerin “uyum” ortalaması yüksek 3,780±0,902 (Min=1.67; Maks=5), “özdeşleşme” ortalaması yüksek 3,977±0,728 (Min=1.67; Maks=5), “içsellik” ortalaması yüksek 3,592±0,848 (Min=1; Maks=5), “örgütsel özdeşleşme genel” ortalaması yüksek 3,783±0,723 (Min=1.72; Maks=5), “yüzeysel rol yapma” ortalaması orta 2,746±1,024 (Min=1; Maks=5), “derinden rol yapma” ortalaması yüksek 3,733±0,875 (Min=1; Maks=5), “doğal duygular” ortalaması yüksek

4,084±0,689 (Min=1; Maks=5), “duygusal emek genel” ortalaması orta 3,385±0,641 (Min=1.15; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Yöneticilerin örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek puanları arasında korelasyon analizi

	Uyum	Özdeşleşme	İçsellik	Örgütsel Özdeşleşme Genel
Yüzeysel Rol Yapma	r	0,107	0,085	0,103
	p	0,136	0,237	0,151
Derinden Rol Yapma	r	0,050	0,192**	0,142*
	p	0,485	0,007	0,047
Doğal Duygular	r	0,197**	0,249**	0,220**
	p	0,006	0,000	0,002
Duygusal Emek Genel	r	0,159*	0,205**	0,193**
	p	0,025	0,004	0,006

*<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; derinden rol yapma ile özdeşleşme arasında r=0.192 pozitif çok zayıf (p=0,007<0.05), derinden rol yapma ile içsellik arasında r=0.142 pozitif çok zayıf (p=0,047<0.05), derinden rol yapma ile örgütsel özdeşleşme genel arasında r=0.141 pozitif çok zayıf (p=0,048<0.05), derinden rol yapma ile yüzeysel rol yapma arasında r=0.318 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), doğal duygular ile uyum arasında r=0.197 pozitif çok zayıf (p=0,006<0.05), doğal duygular ile özdeşleşme arasında r=0.249 pozitif çok zayıf (p=0,000<0.05), doğal duygular ile içsellik arasında r=0.22 pozitif çok zayıf (p=0,002<0.05),

doğal duygular ile örgütsel özdeşleşme genel arasında r=0.251 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), duygusal emek genel ile uyum arasında r=0.159 pozitif çok zayıf (p=0,025<0.05), duygusal emek genel ile özdeşleşme arasında r=0.205 pozitif çok zayıf (p=0,004<0.05), duygusal emek genel ile içsellik arasında r=0.193 pozitif çok zayıf (p=0,006<0.05), duygusal emek genel ile örgütsel özdeşleşme genel arasında r=0.211 pozitif çok zayıf (p=0,003<0.05), duygusal emek genel ile yüzeysel rol yapma arasında r=0.836 pozitif yüksek (p=0,000<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0.05).

Tablo 4: Örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R2
Duygusal Emek Genel	Sabit	2,679	11,218	0,000	9,057	0,003	0,039
	Örgütsel Özdeşleşme Genel	0,211	3,009	0,003			
Duygusal Emek Genel	Sabit	2,639	10,453	0,000	3,167	0,026	0,032
	Uyum	0,022	0,224	0,823			
	Özdeşleşme	0,205	2,928	0,004			
	İçsellik	0,192	2,738	0,007			

Lineer Regresyon Analizi

Örgütsel özdeşleşme genel ile duygusal emek genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur

($F=9,057$; $p=0,003<0.05$). Duygusal Emek Genel düzeyindeki toplam değişim %3.9 oranında örgütsel özdeşleşme genel tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,039$). Örgütsel Özdeşleşme Genel duygusal emek genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,211$).

Uyum, özdeşleşme, içsellik ile duygusal emek genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=3,167$; $p=0,026<0.05$). Duygusal Emek Genel düzeyindeki toplam değişim %3.2 oranında uyum, özdeşleşme, içsellik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,032$). Uyum duygusal emek genel düzeyini etkilememektedir ($p=0,823>0.05$). Özdeşleşme duygusal emek genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,205$). İçsellik duygusal emek genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,192$).

SONUÇ

Okul yöneticilerinin liderlik özellikleri ve çatışmayı Okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin duygusal emekleri üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmaya İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında resmi okullarda görev yapan 197 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada yöneticilerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri, uyum, özdeşleşme ve içsellik olmak üzere üç boyutta ve bu boyutların genel ortalamasını ifade eden genel örgütsel özdeşleşme olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticileri uyum boyutundan 3,780, özdeşleşme boyutundan 3,977, içsellik boyutundan 3,592 puan alırken genel örgütsel özdeşleşme düzeyleri 3,783 sayısal değer almıştır. Bu veriler bize tüm boyutlarda okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerini yüksek olduğunu, diğer bir ifade ile okul yöneticilerinin okulları ile özdeşleştiğini göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin duygusal emek düzeyleri; yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular olmak üzere üç boyutta ve bu üç boyutun toplam ortalamasını ifade eden genel duygusal emek olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticileri yüzeysel rol yapma boyutundan 2,746, derinden rol yapma boyutundan 3,733, doğal duygular boyutundan 4,084 puan alırlarken, genel duygusal emek düzeyleri 3,385 ortalama sayısal değer almıştır. Bu veriler okul yöneticilerinin yüksek düzeyde derinden rol yapma ve doğal duygulara sahip olduğunu, düşük düzeyde yüzeysel rol yaptıklarını ve yüksek düzeye yakın duygusal emek sarf ettiklerini göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda örgütsel özdeşleşmenin tüm boyutları ile yüzeysel rol yapma arasında ilişkilerin olmadığı saptanmıştır. Derinden rol yapma ile özdeşleşme, içsellik ve genel örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler saptanırken uyum ile derinden rol yapma arasında ilişki olmadığı görülmüştür.

Doğal duygular ve genel duygusal emek ile tüm örgütsel özdeşleşme boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar genel olarak duygusal emek ve örgütsel özdeşleşmenin düşük düzeyde de olsa birlikte hareket ettiklerini örgütsel özdeşleşmeye ilişkin artmanın veya azalmanın duygusal emekte de aynı doğrultuda artmaya veya azalmaya neden olduğunu göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin duygusal emek üzerindeki etkileri lineer regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda örgütsel özdeşleşmenin uyum boyutunun duygusal emek düzeyi üzerinde etkisinin olmadığı, özdeşleşme ve içsellik boyutlarının ise duygusal emeği olumlu etkileyerek %3.2 düzeyinde artırdığı belirlenmiştir. Genel örgütsel özdeşleşmenin ise duygusal emeği olumlu etkilediği ve %3.9 düzeyinde artırdığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Araştırmada okul yöneticilerinin örgütlerine orta düzeyde bağlı oldukları belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütlerine olan bağlılıkları performanslarına olumlu yansıyacaktır. Diğer bir ifade ile öğrenci başarısının artmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini artıracak il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerince çalışmalar yapılmalıdır.
- Okul yöneticilerinin duygusal emek düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Mevcut durumun korunarak artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Bu araştırmanın sonuçları İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında görev yapan 197 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha geniş örneklemeler üzerinde araştırmanın benzerleri yapılarak sonuçlardan genellemeye gidilebilir.

Kaynakça

- Argon, T. & Ekinci, S. (2016). İlk Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Basım, H. N., Beğenirbaş, M., & Yalçın, R. C. (2013). Öğretmenlerde Kişilik Özelliklerinin Duygusal Tükenmeye Etkisi: Duygusal Emeğin Aracılık Rolü. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1477-1496.
- Beytekin, O. F., Arslan, H. & Doğan, M. (2020). Öğretmenlerin Duygusal Emek Ve Örgütsel Yabancılaşma Davranışlarının İncelenmesi. *Eğitim Kuram Ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 308-321.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya Ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.

- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H. Ve Gosserand, R. H. (2005). The Dimensionality and Antecedents of Emotional Labor Strategies. *Journal of Vocational Behavior*, (66): 339-357.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review'. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Los Angeles: University of California Press.
- Kar, A. & Muratoğlu, M. (2022). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Sigortacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (24), 112-134. DOI: 10.53092/duibfd.1126365
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kruml, S. M. & Geddes, D. (2000). Exploring The Dimensions Of Emotional Labor: The Heart Of Hochschild's Work. *Management Communication Quarterly*, 14(1), 8-49.
- Mengenci, C. (2015). İş Tatmini, Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkilerinin Belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 15 (1), 127- 139.
- Mumcu, A. (2022). Etik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Ahlaki Kimliğin Düzenleyici Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1719-1737.
- Mumcu, A. (2022). Etik Liderliğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Ahlaki Kimliğin Düzenleyici Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6 (1) , 1719-1737 . DOI: 10.29023/alanyaakademik.1017956
- Özdemir, B., & Bekce, F. Ö. Ç. Eğitim Yönetiminde Örgütsel Özdeşleşme Modellerinin İncelenmesi.
- Rickett, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Şahin-Özan, E. (2021). Okul Yöneticilerinde Duygusal Emek (Yüksek Lisans Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.
- Yeşil, S., & Demir, Z. F. Örgütsel Adaletin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi Üzerine Bir Alan Çalışması. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 266-280.
- Yıldız, S., & Biçim, F. (2020). Örgütsel Özdeşleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 745-776.