



**Yazar/Author**  
Emre SEYREK\*

**Makale Adı/Article Name**

**Türkiye'de İşe Gömülmüslük Üzerine Yapılan Araştırmaların İçerik Analizi**

*Content Analysis of Research on Job Embeddedness in Turkey*

**ÖZ**

Araştırmanın amacı, ulusal literatürde işe gömülmüslük üzerine 05.09.2022 tarihine kadar yapılmış olan çalışmaların tür, kullanılan dil, nitelik, veri toplama yöntemi, yıl, kullanılan ölçek, örneklem kitlesi, kullanılan analiz metodları, kullanıldığı değişken türü, ilişkili olduğu bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişkenler, değişkenler arasındaki korelasyonun yönü gibi kriterler bakımından incelemektir. Araştırmada işe gömülmüslük ile ilgili makale, tez, bildiri ve kitap bölümlerinden oluşan toplam elli sekiz (58) çalışma incelenmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bulgulara göre, işe gömülmüslük ile ilgili çalışmaların en çok makale türünde yapıldığı, kullanılan dil bakımından en fazla Türkçe dilinin kullanıldığı, araştırmaların büyük bir çoğunluğunun nicel araştırmalardan oluştuğu, veri toplama tekniği olarak en fazla anket tekniği kullanıldığı, çalışmaların büyük bir kısmının 2016-2021 yılları arasında yapıldığı tespit edilmiştir. Araştırmalarda sadece uluslararası ölçeklerin kullanıldığı, turizm sektörü çalışanları örnekleminin daha çok tercih edildiği belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda işe gömülmüslük kavramının en çok bağımlı değişken rolünde kullanıldığı ve en sık algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri ile ilişkilendirildiği saptanmıştır. İşe gömülmüslüğün algılanan örgütsel destek ile pozitif işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkeni ile de negatif bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonuç kısmında işe gömülmüslük kavramını çalışmayı düşünen araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İşe gömülmüslük, İçerik analizi, Nitel araştırma

**ABSTRACT**

The aim of the research is to determine the type, language used, quality, data collection method, year, scale used, sample group, analysis methods used, type of variable used, related dependent, independent, mediator and regulatory studies of the studies on job embeddedness in the national literature until 05.09.2022 is to examine the variables in terms of criteria such as the direction of the correlation between the variables. In the research, a total of fifty-eight (58) studies, consisting of articles, thesis, papers and book chapters, were examined. Content analysis technique, which is one of the qualitative research methods, was used in the research. According to the findings, it was found that the most of the studies on job embeddedness were in the type of articles, the Turkish language was used the most in terms of the language used, the majority of the studies consisted of quantitative research, the most survey technique was used as the data collection technique, the majority of the studies were conducted between the years 2016-2021 it was found that between the years. It was determined that only international scales were used in the studies, and the sample of tourism sector workers was preferred more. In the researches, it has been determined that the concept of job embeddedness is mostly used in the role of the dependent variable and is most frequently associated with the variables of perceived organizational support, intention to leave and burnout. It has been determined that job embeddedness has a negative relationship with perceived organizational support and positive turnover intention and burnout variable. In the conclusion part of the study, suggestions were made to the researchers who are considering to study the concept of job embeddedness.

**Keywords:** Job Embeddedness, Content analysis, Qualitative research

## Extended Abstract

The aim of the research is to depict a general view of the national literature by analyzing the content of accessible articles, theses, papers and book chapters about job embeddedness, which is a relatively new concept in the organizational behavior literature. The lack of such a research on job embeddedness in the national literature indicates the originality of the study, but it is hoped that it will make a serious contribution to researchers who are considering doing research on job embeddedness in the future.

The research is a descriptive study within the scope of scanning model. Scanning models are methods that aim to identify or describe a past or present issue as it exists (Karasar, 2018:109). The data obtained as a result of the document review within the scope of the research were examined with the content analysis method. While the document analysis method is the examination of written sources containing information about the concepts and situations that are aimed to be examined, content analysis is to bring together similar data within the framework of certain rules and principles and to present them by arranging and interpreting them in a way that readers can understand (Yıldırım & Şimşek, 2011).

In the research, book chapters published in scientific books, full text papers presented in congresses, master's and doctoral theses prepared and articles published in academic journals related to the concept of "employment" in Turkey until 05.09.2022 were examined. In this analysis, content analysis method, which is one of the qualitative research techniques, was used.

ACAR Index, Arastirmax, ASOS, SOBIAD, Ulakbim TR Index, Ideonline, DergiPark, EBSCO Host, ProQuest, Researchgate, TO-KAT National Collective Catalogue, Turcademy, Bookcites, Google, Google Scholar, Google Books databases, and for theses, National Thesis Center of the Higher Education Institution (YÖK) was scanned between 01.09.2022 and 05.09.2022. During scanning; During scanning; The term "Job Embeddedness" was used. In the researches reached, attention was paid to include each study in the scope of evaluation only once. Therefore, three (3) articles derived from theses (Dirican and Erdil, 2021; Doğantekin and Seçmiş, 2021; Mazıoğlu and Kanbur, 2020a) and two (2) articles using only one sub-dimension of the concept of job embeddedness (Bitmiş et al., 2015; Zorlu et al., 2016) were excluded from the evaluation. A total of four (one (1) paper linked to the articles (Kanten et al., 2016b), two (2) papers for which only the abstract text was published (Bıçkes & Büyükbaş, 2019; Gümüş & Gönül, 2021) and one (1) paper whose full text could not be reached. 4 the paper was excluded from the evaluation. The reason for the exclusion of abstract papers is due to the research conducted by Yılmaz (2021) on the evaluation of full-text congress papers in systematic compilation, meta-evaluation and bibliometric analysis. As a result of the examinations, nine (9) book chapters, sixteen (16) papers, twenty (20) articles and thirteen (13) graduate theses were reached.

In the findings section, studies on the concept of job embeddedness were examined within the framework of the criteria specified in the research questions. The studies were evaluated according to the dimensions of the type of research, the language in which it was published, the quality, the data collection method, the year, the scale used, the sample size, the analysis techniques, the type of variable used, the dependent, independent, mediator and regulatory variables to which it was associated, and the direction of the correlation between these variables. The obtained results are given in the table.

As a result, the majority of the studies on job embeddedness were conducted between 2016-2021, all kinds of scientific research such as articles, theses, papers and book chapters included this subject, studies using quantitative research methods were predominantly focused on tourism sector employees. It has been determined that researches have been conducted, all of the scales used in the studies are from abroad, the validity and reliability studies of the scales are given importance, and in this direction, explanatory (exploratory) and confirmatory factor analyzes are used a lot. However, it was determined that job embeddedness decreased the intention to leave the job. In addition, it was concluded that perceived organizational support is the strongest antecedent of job embeddedness. In particular, it was determined that high perceived organizational support was effective in increasing job embeddedness.

In line with the results, the following recommendations can be made. In addition to quantitative research on job embeddedness, qualitative and mixed research methods can be used in new studies. Relationships

with variables such as perceived organizational support, perceived managerial support, co-workers support, and family support, which may be the precursors of job embeddedness, can be investigated. In addition, studies can be conducted on which types of leadership may be associated with job embeddedness. In addition to these studies, studies can be conducted on the organizational consequences of job embeddedness. Differences in job embeddedness according to the sector of employment can be examined. Situations such as the extent to which employees are affected by their job embeddedness, colleague and subordinate can be determined. In addition, all studies that can be accessed in the national literature are included in the bibliography section in order to contribute to the scientists who will conduct research on job embeddedness later.

## Giriş

Organizasyonlar, içinde buldukları pazarlardaki rekabet ortamında kendileri iin önemli bir faktör olan insan kaynağını elde tutabilme adına yoğun bir gayret göstermektedir. Önemli teknik kapasite ve beceriye sahip işgörenlerin organizasyondan ayrılması örgütsel ve kişisel maliyeti ciddi boyutlara çıkarabilmektedir (Kaya ve Kesen, 2014). Bazı durumlarda yeni çalışanlar işe almak, mevcut çalışanların maliyetinden daha fazla bir maliyet organizasyona getirmektedir. Bu noktada sosyal bilimler alanında çalışma yapan araştırmacıların merak ettiği soru, işgörenlerin neden çalıştığı kurumdan ayrılmak ve neden çalıştığı kurumda kalmak istediğidir. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar neticesinde yeni teorik yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Mitchell ve Lee, 2001). Bu yeni teorik yaklaşımlardan biri işe gömülmürlük kavramdır. İşe gömülmürlük kavramı, literatürde çokça çalışılmış iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi psikolojik yaklaşımlara göre daha güçlü bir örgütsel sonuç yordayıcısı olarak görülmüş (Holtom vd., 2006:319) ve işgörenlerin neden çalıştığı kurumda kaldıklarına ilişkin iş ortamındaki ve iş dışındaki etmenleri incelemektedir (Moses, 2012:2). Aslında işe gömülmürlük, işgörenin çalıştığı kurumda kalmasında etkili olan öğelerin tümüdür (Mitchell vd., 2001:1104). Başka bir deyişle, işe gömülmürlük, işgörenin hali hazırda içinde bulunduğu örgütüne veya işine yerleşme derecesinin bir göstergesi şeklinde ifade edilebilir (Sekiguchi vd., 2008:762). Literatürde, toplum ve örgüt temelli pek çok öğenin işe gömülmürlüğü etkilediği tespit edilmiştir (Kiazad vd., 2015:642; Lee vd., 2014).

İşe gömülü olma durumunun temeli iki farklı kurama dayanmaktadır. Bu kuramlar alan kuramı ve gömülü figürler kuramıdır. Alan Kuramı, organizasyonda faaliyet gösteren diğer bireylerin çalıştığı pozisyonlarına karşı kişisel hareketlerde düzenliliğın açıklanmasıdır. Bireylerin yaşamdaki beklentilerini oluşturan kendine göre bağlılık duydukları bir hayat bulunmaktadır. Bu bağlantılar uzaktan veya yakın birbirleriyle ilişkili olabilir. İşe gömülü olma, kişinin takılı hale geldiği bir ađ veya bir bağlantı şeklinde ifade edilebilir (Mitchell vd., 2001:1104). Alan kuramındaki pozisyon, kişiye uygulanan gücün büyüklüğünde dışsal zorlamalar yolu yerine motivasyon gibi içeriden bir gücü belirlemek adına tercih edilmektedir (Martin, 2003:1).

Gömülü figürler kuramı genel anlamda psikolojik testlerde kullanılmaktadır. Kurama göre bireylerin geçmişleriyle ilişkili bazı gömülü figürleri bulunmaktadır. Bireyleri bu figürlerden ayırmak neredeyse imkansızdır (Alici, 2017:81). Bu bağlamda işe gömülmürlüğün temeli gömülü figürler kuramına dayandırılacak olursa, işgörenlerin örgüte veya işe bağlanması ve bunlardan ayrılmasına engel olan psikolojik nedenlerin karmaşık bir bütünü olarak açıklanabilir (Dedeoğlu vd., 2016:137).

Alan ve gömülü figürler kuramı işgörenlerin birbirleri ile olan ilişki durumlarıyla organizasyondaki birçok etmeni bir ađ olarak görmektedir. Gömülü figürler ve alan kuramına göre, işgörenlerin ađ içerisindeki ilişkileri ve örgütsel faktörlerle etkileşimi ne derece iyi ise ağa o derece gömülmüş olmaktadır (Zorlu, 2016:168).

Son zamanlarda organizasyonlarda pozitif psikolojik kaynaklar ile ilgili araştırmalara yönelik artan bir eğilim bulunmaktadır. Organizasyonlarda görev yapan insan kaynağının sahip olduğu psikolojik kapasite ve pozitif yönelimli üstünlüklerin, günümüz işletmelerinde iş performansının artırılması noktasında etkin şekilde yönetilmesi, geliştirilmesi ve ölçülmesi gerekmektedir (Luthans, 2002:696). Organizasyonda çalışan performansının artırılmasında, işyerinin sosyal performansı da pozitif katkı sağlayabilir (Durmuş, 2020:1071).

Bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı, örgütsel davranış literatürde nisbeten yeni bir kavram olan işe gömülmüşlük ile ilgili Türkiye’de yapılmış ve ulaşılabilir durumda olan makale, tez, bildiri ve kitap bölümlerinin içerik analizini yaparak ulusal literatürün genel bir görünümünü resmetmektir. Ulusal literatürde işe gömülmüşlük ile ilgili daha önce böyle bir araştırmanın yapılmaması çalışmanın özgünlüğüne işaret etmekle birlikte ilerleyen süreçte işe gömülmüşlük ile ilgili araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara kavramın hangi değişkenlerle ilişkilendirildiğini ve bu değişkenlerle hangi yönde ilişki gösterdiğini görmelerini sağlayarak çalışmalarında kuracakları araştırma modellerini daha sağlıklı oluşturmaları açısından katkı sunması ümit edilmektedir.

### 1. İşe Gömülmüşlük

İşe gömülmüşlük kavram ilk olarak Mitchell ve diğerleri (2001) tarafından dile getirilmiştir. İşe gömülmüşlük kavramının kritik yönleri, çalışanın işten ayrılması halinde nelerden fedakarlık etmek zorunda kalacağı, çevresi ve içinde bulunduğu örgütle nasıl bir uyum göstereceği ve son olarak toplumla ya da diğer çalışanlarla olan bağlantıları ile ilgilidir (Mallol vd., 2007:36). İşe gömülmüşlük durumu, işgörenlerin işlerinde kalıcılıkları ile ilgili geniş bir dizi etkiyi ifade etmektedir (Karatepe, 2012:497). İşe gömülmüşlük, iş değiştirme durumunda nelerin kaybedileceği yada nelerden fedakarlık yapmak zorunda kalınacağı, örgüt ya da toplumla uyum ve sahip olunan bağlantılardan oluşmaktadır (Lee vd., 2004; Holtom ve Inderrieden, 2006).

İşe gömülmüşlük, örgüt içerisinde işgörenin işten ayrılmasına neden olacak durumların olmasına rağmen, onu işe bağlayan, işten ayrılmasına engel olan faktörler topluluğu şeklinde tanımlanmaktadır (Mitchell vd., 2001). İşe gömülmüşlük üç faktörden oluşmaktadır. Bu faktörlerden ilki işgörenin, iş ve iş dışı arkadaşlarını, sosyal çevresini, ailesini, içinde yaşadığı toplumu ve fiziksel çevreyi de içine alan finansal, psikolojik ve sosyal bağlantılardır. İkinci faktör, işgörenin içinde yer aldığı örgüt ve çevresi ile algıladığı uyumu ifade etmektedir. Üçüncü faktör ise, işgörenin işinden ayrılması sonucunda kaybedebileceği faydaları anlatmaktadır (Gong vd., 2011:228).

İşgörenlerin orta kariyer aşamasında iken daha fazla işe gömülmüşlük davranışı sergilediği belirtilmektedir (Mitchell vd., 2001). Bu durum onların kariyer yollarında değişikliğe gitmelerini zorlaştırmaktadır. Bunun yanında kadınların erkeklere göre iki kat daha fazla işlerini bırakma eğilimine sahip olduğu görülmüştür (Van Dyk, 2011:54). İşe gömülmüşlük, işe ve örgüte bağlılık iş tatmini, bir örgütte bireylerin çalışma isteğini artıran önemli faktörler olarak görülmektedir. Bu bağlamda işe gömülmüşlük, çalışanların işe ve kuruma ne kadar bağlandıklarını incelemektedir (Akgündüz ve Cin, 2015:550).

İşe gömülmüşlük olmanın işgörenin organizasyonla devam etmesini veya organizasyonla ilişkisine son vermesini etkileyen bir parametre olduğu üzerinde de durulmuştur (Bergiel vd., 2009:206). İşe gömülmüşlüğün işgörenlerin işe katılımını sağlamada ve iş performansını yükseltmede örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi psikososyal etmenlerden daha etkili bir faktör olduğu vurgulanmaktadır (Holtom vd., 2006:318).

İşe gömülü olma hali çalışan ve organizasyonlar açısından oldukça önem arz bir durum olarak görülmektedir. İşe gömülmüşlük düzeyi arttıkça işgörenlerin işe olan katkılarında artış olması, daha fazla olumlu davranışlar göstermesi, görev ve sorumluluklarını daha dikkatli olarak yapması, örgütsel rolleri kapsamında daha çok gayret göstermesi beklenmektedir (Kanten vd., 2016a:65).

Kişilerin hem çalıştığı organizasyonda hemde organizasyon dışındaki yaşamında kendisine göre bazı prensipleri olduğu ve bu prensiplere bağlı olarak hareket ettikleri bir alanları vardır. İşe gömülmüşlük durumu aslında bir çeşit bağıdır. Bu bağ kişilerin çalıştığı kurum ile işi arasında kurduğu etkileşim neticesinde meydana gelmektedir. Kişiler işi ve çalıştığı kurumla kendi arasında kurduğu bu bağ sonucunda performansını ve işine olan sadakatini daha fazla ortaya koyabilmektedir (Mitchell vd., 2001:1104). Bir çalışan işten ayrılması durumunda çok şey kaybedeceğini düşünüyorsa çalışandaki işe gömülmüşlük düzeyi yüksek olmakla birlikte işe olan katkısında ve performansında yükselişler gözlenmektedir (Bitmiş vd., 2015:5).

İşe gömülmüşlük durumu, işgörenlerin faaliyet gösterdiği örgütleri ve işleri ile ilgili olumlu tavır ve davranışlar göstermelerini pozitif yönde etkilemektedir (Kiazad vd., 2015; Lee vd., 2004). Literatürde bu konuyla alakalı yapılan araştırmalar, işe gömülmüşlüğü örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD) (Burton vd., 2010; Lee vd., 2004; Lev ve Koslowsky, 2012; Wijayanto ve Kismono, 2004) ve iş performansını pozitif yönde etkilediğini (Burton vd., 2010; Sun vd., 2012; Tian vd., 2016) örgütsel sapma davranışlarını ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ise negatif yönde etkilediğini göstermektedir (Darrat vd., 2017; Ng ve Feldman, 2009).

Mitchell ve diğerleri (2001) yaptığı araştırmada işe gömülmüşlük düzeyini ölçerken konuyu üç boyutta ele almıştır. Bu boyutlar bağlantılar (links), uyum (fit) ve feda etme (sacrifice) şeklinde sıralanabilir. Bağlantı boyutu, işgörenin çalıştığı organizasyon ve iş dışındaki bireylerle veya topluluklarla arasındaki resmi veya gayri resmi ilişkilerini ifade etmektedir. İşgörenin her bağlantısı organizasyonu ile arasındaki bağı güçlendirmektedir. Uyum boyutu, işgörenin yaşadığı çevreyle, çalıştığı kurumuyla ve işiyle olan uyumunu ve rahatlığını ifade etmektedir (Kiazad vd., 2015; Mitchell vd., 2001; Zhang vd., 2012). İşgörenin uyumunun güçlü olması kişisel, sosyal ve profesyonel anlamda işine daha bağlı hissettiğini göstermektedir. Bu bağlamda örgütü ve işi ile kişisel hedefleri, değerleri ve yetenekleri arasında uyum olan çalışanlar örgütte kalmak isteyecektir (Chetty vd., 2015:4). Feda etme boyutu ise, işgörenin çalıştığı kurumdaki ayrılması durumunda kaybedeceği maddi ya da manevi kazanımların maliyetini ifade etmektedir (Mitchell vd., 2001; Zhang vd., 2012). İşgören açısından kaybedilecek şeylerin fazlalığı, işinden ayrıldığında daha çok kayıp yaşayacağını göstermektedir. Bundan dolayı, büyük fedakarlıkların güçlü uyumun ve çok sayıda bağlantının işgörenin işe gömülmüşlük düzeyini artırdığı ve işinden ayrılmasını zorlaştırdığı iddia edilmektedir (Allen vd., 2016).

## 2. Yöntem

Araştırma tarama modeli kapsamında betimsel bir çalışmadır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir hususu var olduğu şekliyle tespit etmeyi veya betimlemeyi hedefleyen yöntemdir (Karasar, 2018:109). Araştırma kapsamında doküman incelemesi neticesinde elde edilen veriler içerik analizi metoduyla analiz edilmiştir. Doküman incelemesi metodu, incelenmesi amaçlanan kavram ve durumlar hakkında bilgi içeren yazılı kaynakların irdelenmesi iken, içerik analizi, birbirlerine benzeyen verileri belirli kural ve kaideler çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okurların anlayabilecekleri tarzda düzenleyip yorumlayarak sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Araştırmada, Türkiye’de 05.09.2022 tarihine kadar “işe gömülmüşlük” kavramı ile ilgili bilimsel kitaplarda yayınlanmış kitap bölümleri, kongrelerde sunulmuş tam metin bildiriler, hazırlanmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri ve akademik dergilerde yayınlanmış olan makaleler irdelenmiştir.

Bu araştırma Türkiye’de işe gömülmüşlük üzerine yapılmış akademik çalışmaların içerik analizlerini yapmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevaplar aranmıştır.

- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmaların türü nedir?
- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmalar hangi diller kullanılarak yazılmıştır?
- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmalar, nitelik açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmalarda kullanılan veri toplama teknikleri hangileridir?
- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmalar, yayın yıllarına göre nasıl bir dağılım göstermektedir?
- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmalarda kullanılan ölçekler hangileridir?
- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmaların yürütüldüğü örneklem grupları hangileridir?
- İşe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmalarda kullanılan analiz teknikleri nelerdir?
- İşe gömülmüşlük kavramı yapılan araştırmalarda hangi değişken rolünde kullanılmıştır?
- İşe gömülmüşlük kavramının bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişken olarak ele alındığı araştırmalarda hangi tür değişkenlerle ilişkilendirilmiştir?
- İşe gömülmüşlük kavramının, diğer değişkenlerle oluşturduğu korelasyonun yönü nedir?

Bu araştırmada kapsamında incelenecek olan kitap bölümleri, bildiriler ve makaleler için, ACAR Index, Arastirmax, ASOS, SOBIAD, Ulakbim TR Dizin, İdealonline, DergiPark, EBSCO Host, ProQuest, Researchgate, TO-KAT Ulusal Toplu Katalog, Turcademy, Bookcites, Google, Google Akademik, Google Kitaplar veri tabanları, tezler için ise Yüksek Öğretim Kurumu(YÖK)’ün Ulusal Tez Merkezi 01.09.2022-05.09.2022 tarihleri arasında taranmıştır. Tarama sırasında; “İşe gömülmüşlük”, “İşe gömülü olma”, “İş ile iç içe olma”, “İşe gömülme istekliliği” ifadeleri kullanılmıştır. Ulaşılan araştırmalarda her çalışmanın bir defaya mahsus olarak değerlendirme kapsamına alınmasına dikkat edilmiştir. Bu nedenle tezlerden türetilen üç (3) makale (Dirican ve Erdil, 2021; Doğanekin ve Seçilmiş, 2021; Mazıoğlu ve Kanbur, 2020a) ve işe gömülmüşlük kavramının sadece bir alt boyutu kullanılan iki (2) makale (Bitmiş vd., 2015; Zorlu vd., 2016) olmak üzere toplam beş (5) makale değerlendirme dışı bırakılmıştır. Makalelerle bağlantılı bir (1) bildiri (Kanten vd., 2016b) sadece özet metin yayınlanmış iki (2) bildiri (Biçkes ve Büyükbaş, 2019; Gümüş ve Gönül, 2021) ile tam metnine ulaşılamayan bir (1) bildiri olmak üzere toplam dört (4) bildiri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Özet bildirilerin kapsam dışı bırakılmasının sebebi, Yılmaz, (2021) sistematik derleme, meta değerlendirme ve bibliyometrik analizlerde tam metin kongre bildirilerinin değerlendirmeye alınması yönündeki araştırmasından kaynaklanmaktadır.

İncelemeler neticesinde dokuz (9) adet kitap bölümüne, on altı (16) adet bildiriye, yirmi (20) adet makaleye ve on üç (13) adet lisansüstü teze ulaşılmıştır. Değerlendirmeye alınan tezlerin, dokuzu (9)’u yüksek lisans (Yüksel, 2020; Ay, 2020; Karaduman, 2019; Mazıoğlu, 2020; Efe, 2016; Şanlı, 2016; Deniz, 2022; Kara, 2021; Kıran, 2017) dört (4)’ü doktora (Dirican, 2020;

Doğantekin, 2020; Yıldız, 2021; Yıldırım, 2017) tezidir. Bu çalışmada yirmi (20) adet makale (Akgündüz vd., 2016; Akın ve Reyhanoğlu, 2018; Çakmakoğlu Arıcı, 2020; Aykan ve Akgül, 2019; Birsal vd., 2012; Bozkurt vd., 2019; Erkutlu ve Chafra, 2017; Gökaslan, 2018; Gümüştekin ve Varol, 2020; Gürlek, 2020; Kanten vd., 2016a; Kesen ve Akyüz 2016; Tatar vd., 2018; Toker ve Çelik, 2017; Toker ve Kalıpcı, 2020; Uysal ve Kayhan, 2018); on altı (16) adet bildiri (Akgündüz ve Şanlı, 2015; Bulburu vd., 2021; Dinç, 2020; Dinç vd., 2019; Erer, 2021; Gök ve Sökmen, 2019; Tanova, 2007; Yeşiltaş vd., 2018; Tunç vd., 2016; Kanten vd., 2020; Kaplan ve Öney, 2019; Kesen ve Akyüz, 2016; Kesen ve Öselmiş, 2019; Mazıoğlu ve Kanbur, 2020b; Özdemir vd., 2019; Reyhanoğlu ve Akın, 2017;) ve dokuz adet kitap bölümü (Alar Erkal, 2021; Alici, 2017; Bedük ve Yıldız, 2017; Bedük ve Yıldız, 2018; Doğanalp, 2020; Kanbur ve Mazıoğlu, 2021; Şahin, 2021; Şanlı Kayran ve Akgündüz, 2021; Zorlu, 2016) incelenmiştir. Toplamda elli sekiz(58) çalışma değerlendirme kapsamına alınmıştır.

İşe gömülmüşlük üzerine ulusal literatürde yayınlanan çalışmalara ulaşıldıktan sonra, bu çalışmaların özellikleri, bulguları ve sonuçları içerik analizi bağlamında incelenmiştir. Bu çerçevede analizi gerçekleştirebilmek için, ulaşılan çalışmalar genel anlamda gözden geçirilmiş ve çalışmaların, türü, yayımlandığı dil, nitelik, veri toplama metodu, yıl, kullanılan ölçek, örneklem kitlesi, yapılan analiz teknikleri, kullanıldığı değişken türü, ilişkili olduğu bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişkenler ve bu değişkenlerle arasındaki korelasyonun yönü boyutları belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan bu boyutların belirlenmesinde Işıkay ve Taslak, (2021), Cevher ve Yıldırım, (2020) ve Işıkay, (2019) yararlanılmıştır. Bu boyutlara çerçevesinde edilen datalar, Excel paket programına kaydedilmiş ve bu yöntemle elli sekiz (58) çalışma incelenmiştir. Excel paket programı üzerine işlenen bu datalar tekrar gözden geçirilmiş ve frekans dağılımları hesaplanmıştır. Türkiye’de işe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmaların genel bir görüntüsü resmedilmeye çalışılmış ve gelecekteki araştırmalara yol gösterebilecek tavsiyelerde bulunulmuştur.

### 3. Bulgular

Bu kısımda, işe gömülmüşlük kavramı üzerine yapılan çalışmalar, araştırma sorularında belirtilen kriterler çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmalar, araştırmanın türü, yayımlandığı dil, nitelik, veri toplama metodu, yıl, kullanılan ölçek, örneklem kitlesi, yapılan analiz teknikleri, kullanıldığı değişken türü, ilişkili olduğu bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişkenler ve bu değişkenlerle arasındaki korelasyonun yönü boyutlarına göre değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular tablo halinde verilmiştir.

Özellikler	Sayı	Yüzde(%)
<b>Araştırmanın Türü</b>		
Makale	20	34,48
Bildiri	16	27,59
Tez	13	22,41
Kitap Bölümü	9	15,52
<b>Araştırmanın Dili</b>		
Türkçe	50	86,21
İngilizce	8	13,79
<b>Araştırmanın Niteliği</b>		
Görgül	49	84,48

Kavramsal	9	15,52
<b>Veri Toplama Tekniği</b>		
Anket	48	82,76
Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler	1	1,72
Kullanılmamış	9	15,52
<b>TOPLAM</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

**Tablo 1.** Araştırmalara yönelik bazı özelliklerin dağılımı (n=58)

İşe gömülmüşlük kavramına ilişkin ulaşılan elli sekiz (58) çalışmanın türü, yayın dili, niteliği, yılı ve veri toplama yöntemlerine ait bulgular Tablo 1’de belirtilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; araştırmaların %34,48’i makalelerden oluşmaktadır. İncelenen araştırmaların %84,48’i görgül nitelikte olup, %86,21’i Türkçe olarak yayınlanmıştır. Araştırmaların %82,76’sında verilere anket tekniği kullanılarak ulaşıldığı belirlenmiştir.

Araştırmanın Yılı	Sayı	Yüzde(%)
2007	1	1,72
2012	1	1,72
2015	1	1,72
2016	10	17,24
2017	7	12,07
2018	7	12,07
2019	9	15,52
2020	12	20,70
2021	9	15,52
05.09.2022 itibariyle	1	1,72
<b>TOPLAM</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

**Tablo 2.** Araştırmaların yıllara göre dağılımı (n=58)

Tablo 2’de işe gömülmüşlük üzerine Türkiye’de yazılmış çalışmaların yıllara göre nasıl dağılım gösterdikleri incelenmiştir. Tabloda sadece çalışmaların yapıldığı yıllara yer verilmiştir. Elde edilen neticelere göre; araştırmaların %93,12’sinin 2016-2021 yılları arasında yapıldığı saptanmıştır. Ayrıca işe gömülmüşlük ile ilgili ilk çalışmanın 2007 yılında yapıldığı tespit edilmiştir.

Kullanılan Ölçek	Sayı	Yüzde(%)
Crossley vd. (2007)	27	44,26
Mitchell, vd. (2001)	15	24,59
Ng ve Feldman (2009)	4	6,56
Felps vd. (2009)	2	3,28
Clinton vd. (2012)	2	3,28
Mitchell ve Lee, (2001)	1	1,64
Ölçek Kullanılmamış	10	16,39
<b>TOPLAM</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Tablo 3.** Araştırmalarda kullanılan ölçekler dağılımı (n=61)

Tablo 3 işe gömülmüşlük üzerine yapılan araştırmalarda kullanılan ölçekleri göstermektedir. Akın ve Reyhanoğlu, (2018) tarafından işe gömülmüşlük ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada dört (4) ölçek çalışmada kullanıldığı için araştırma sayısı tabloda altmış bir (61) belirlenmiştir. Araştırmalar, kullanılan ölçek açısından



değerlendirildiğinde araştırmaların %44,26’sında Crossley ve diğerleri (2007) tarafından kullanılan işe gömülmüşlük ölçeğinden yararlanıldığı saptanmıştır.

Örneklem	Sayı	Yüzde(%)
Turizm Sektörü Çalışanları	13	26,53
Sağlık Sektörü Çalışanları	9	18,38
Banka Çalışanları	5	10,21
Akademisyen	4	8,16
Hizmet Sektörü Çalışanları	3	6,12
Çeşitli Sektör Çalışanları	3	6,12
Tekstil Sektörü Çalışanları	2	4,08
İmalat Sektörü Çalışanları	2	4,08
Öğretmen	2	4,08
Lojistik Sektörü Çalışanları	1	2,04
Kamu Çalışanları	1	2,04
Hızlı Tüketim Ürünleri Sektörü Çalışanları	1	2,04
İnşaat Sektörü Çalışanları	1	2,04
Özel Sektör Çalışanları	1	2,04
İtfaye Çalışanları	1	2,04
<b>TOPLAM</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

**Tablo 4.** Araştırmaların örneklem kitlesine göre dağılımı (n=49)

Değerlendirme kapsamındaki araştırmalardan dokuzu (9) kavramsal nitelikte olduğundan, kırk dokuz (49) çalışma üzerinden örneklem grubu belirlenmiş olup ilgili dağılım Tablo 4’de sunulmuştur. Çalışmalarda en fazla kullanılan örneklem grubu %26,53 oranında turizm sektörü çalışanları ve %18,38 oranında sağlık sektörü çalışanlarının olduğu tespit edilmiştir.

Kullanılan Analizler	Araştırma	Yüzde
	Sayı	(%)
Tanımlayıcı(Betimleyici) İstatistikler (ortalama, standart sapma, frekans dağılımı vb.)	46	95,83
Güvenilirlik Analizi(Cronbach alfa, CR)	46	95,83
Korelasyon Analizi	38	79,17
Açıklayıcı(Keşfedici) Faktör Analizi	32	66,67
Doğrulayıcı Faktör Analizi	25	52,08
Regresyon Analizi (doğrusal, çoklu vb.)	20	41,67
Yapısal Eşitlik Modellemesi	20	41,67
Normallik Varsayımı Analizi (Kolmogorov Smirnov, basıklık, çarpıklık vb.)	17	35,42
(ANOVA)Tek Yönlü Varyans Analizi (Scheffe, Tukey vb.)	11	22,92
T- testi(tek, bağımsız ve bağımlı örneklem)	6	12,5
Hiyerarşik Regresyon Analizi	4	8,33
Kruskal Wallis	1	2,08
Mann-Whitney-U	1	2,08

**Tablo. 5** Araştırmalarda yararlanılan istatistiksel analizlerin dağılımı (n=48)

Araştırma kapsamındaki elli sekiz (58) çalışmadan kırk sekizi (48)’i görgül nitelikte olduğu için, bu çalışmalarda kullanılan analizler irdelenmiş ve dağılım Tablo 5’de verilmiştir. Dağılıma göre; araştırmalarda en fazla yararlanılan analiz yöntemlerinin, tanımlayıcı(betimleyici) istatistikler,

güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, açıklayıcı(keşfedici) ve doğrulayıcı faktör analizi olduğu saptanmıştır. Çalışmaların tümünde birden çok analiz yöntemi kullanılmasından kaynaklı olarak, kodlanan analiz sayısı araştırma sayısından daha fazladır.

Değişken Türü	Araştırma Sayısı	Yüzde(%)
Bağımlı Değişken	28	58,33
Bağımsız Değişken	9	18,75
Aracı Değişken	9	18,75
Düzenleyici Değişken	2	4,17
<b>TOPLAM</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

**Tablo 6.** İşe gömülmüşlüğü kavramının kullanıldığı değişken türü dağılımı (n=48)

Araştırma kapsamında kırk sekiz (48) çalışmanın görgül nitelikte olmasından dolayı bu araştırmalarda işe gömülmüşlük kavramının kullanıldığı değişken türü incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir. Sonuçlara göre, işe gömülmüşlük kavramı %58,33 oranında bağımlı değişken rolünde kullanılmıştır.

Değişkenin Adı	Değişkenin Türü	Sayı	Yüzde(%)	İlişkinin Yönü
Algılanan Örgütsel Destek	Aracı Değişken	3	13,04	+
Algılanan Örgütsel Destek	Bağımsız Değişken	3	13,04	+
Algılanan Örgütsel Destek	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Algılanan Örgütsel Destek	Düzenleyici Değişken	1	4,34	+
Çalışan Sessizliği	Bağımsız Değişken	2	8,69	+
İşten Ayrılma Niyeti	Bağımlı Değişken	2	8,69	-
Duygusal Tükenmişlik	Aracı Değişken	2	8,69	-
Yöneticiye Güven	Bağımsız Değişken	2	8,69	+
Psikolojik Sözleşme İhlali	Bağımsız Değişken	2	8,69	-
Psikolojik Sözleşme	Aracı Değişken	1	4,34	+
İşgören Avukatlığı Algısı	Aracı Değişken	1	4,34	+
İşgören Avukatlığı	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Adanmışlık	Aracı Değişken	1	4,34	+
İşe Adanmışlık	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
İş Yaşam Dengesi	Aracı Değişken	1	4,34	+
İş Yaşam Dengesi	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Kişi-İş Uyumu	Aracı Değişken	1	4,34	+
Kişi-İş Uyumu	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Örgütsel Bağlılık	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
İşe Bağlılık	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Duygusal Bağlılık	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Ücret Tatmini	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
İş Tatmini	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Dağıtımsal Adalet	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Otantik Liderlik	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Psikolojik Sahiplik	Aracı Değişken	1	4,34	+
Öz-Uyum	Aracı Değişken	1	4,34	+
Mesleki Benlik Saygısı	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Duygusal Emek	Bağımsız Değişken	1	4,34	+

Prosoyal Motivasyon	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
İşveren Markası	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
İş Özerkliği	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Aile Dostu Politikalar	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Bağlamsal Performans	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Örgütsel Özdeğleşme	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Yetenek Yönetimi	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
İstismarcı Yönetim	Bağımsız Değişken	1	4,34	-
Nitel İş Güvencesizliği	Bağımsız Değişken	1	4,34	-
Personel Güçlendirme	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Yeni Ürün Geliştirme	Bağımlı Değişken	1	4,34	+
Psikolojik Dayanıklılık	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
İşin Özellikleri	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Dönüşümcü Liderlik	Bağımsız Değişken	1	4,34	+
Mutluluk	Aracı Değişken	1	4,34	+

**Tablo 7.** İşe gömülmürlüğün bağımlı değişken olarak ele alındığı araştırmalarda ilişkilendirildiğı diğer değişkenlerin dağılımı ve korelasyon yönü (n=23)

Tablo 7’de işe gömülmürlüğün bağımlı değişken rolünde kullanıldığı çalışmalarda, ilişkilendirildiğı diğer değişkenlerin dağılımı ve ilişkilerinin yönü incelenmiş. İnceleme sırasında işe gömülmürlük kavramının bağımlı değişken olarak kullanıldığı yirmi sekiz (28) araştırma bulunmasına rağmen üç (3) araştırmanın (Birsell, Börü, İslamoğlu ve Yurtkoru, 2012; Tokel ve elik, 2017; Mazioğlu ve Kanbur, 2020b) eşitli demografik değişkenlerle işe gömülmürlük arasındaki farklılıkları incelemesi bir (1) alışmada ise (Uysal ve Kayhan, 2018) işe gömülmürlük ile kullanılan değişken arasındaki korelasyon analizinin anlamsız olması ve yine bir (1) alışmada da (Deniz, 2022) değişkenlerin sadece alt boyutlar bağlamında ele alınmasından dolayı Tablo 7 yirmi üç (23) araştırma dikkate alınarak oluşturulmuştur. Tablo 7’ye göre; bağımlı değişken rolünde kullanılan işe gömülmürlüğün, %34,76 oranında algılanan örgütsel destek, %8,69 oranında çalışan sesliliği, işten ayrılma niyeti, duygusal tükenmişlik, yöneticiye güven, psikolojik sözleşme ihlali, işgören avukatlığı algısı, işe adanmışlık, iş yaşam dengesi ve kişi-iş uyumu ile ilişkilendirildiğı görülmüştür. Araştırmalarda kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonun yönü, pozitif (+) ve negatif (-) olarak tabloda belirtilmiştir. Ayrıca değerlendirme sırasında işe gömülmürlüğün bağımlı değişken olarak kullanıldığı çalışmalarda birden çok kavramla korelasyonunun incelendiğı ve bundan dolayı kodlanan konu sayısının çalışma sayısından fazla olduğu saptanmıştır.

Değişkenin Adı	Değişkenin Türü	Sayı	Yüzde(%)	İlişinin Yönü
İşten Ayrılma Niyeti	Bağımlı Değişken	3	33,33	-
Örgütsel Bağlılık	Bağımlı Değişken	2	22,22	+
Tükenmişlik	Bağımlı Değişken	2	22,22	-
İşe Adanmışlık	Bağımlı Değişken	1	11,11	+
Performans	Bağımlı Değişken	1	11,11	+
İş Yaşam Kalitesi	Bağımlı Değişken	1	11,11	+
Yaşam Kalitesi	Bağımlı Değişken	1	11,11	+
İyimserlik	Aracı Değişken	1	11,11	+
Süper Kadın Sendromu	Bağımlı Değişken	1	11,11	+

İş Stresi	Bağımlı Değişken	1	11,11	+*
Psikolojik Personel Güçlendirme	Bağımsız Değişken	1	11,11	+
Yeni Ürün Geliştirme Performansı	Bağımlı Değişken	1	11,11	+
Örgütsel Adalet	Düzenleyici Değişken	1	11,11	+

**Tablo 8.** İşe gömülmüşlüğü bağımsız değişken olarak ele alındığı araştırmalarda ilişkilendirildiği diğer değişkenlerin dağılımı ve korelasyon yönü (n=9)

Tablo 8’de işe gömülmüşlüğü bağımsız değişken rolünde kullanıldığı dokuz (9) çalışmada, ilişkilendirildiği diğer değişkenlerin dağılımı ve ilişkilerinin yönü incelenmiştir. İnceleme sonucuna göre, bağımsız değişken rolünde kullanılan işe gömülmüşlüğü, %33,33 oranında işten ayrılma niyeti, %22,22 oranlarında örgütsel bağlılık ve tükenmişlikle en yüksek düzeyde ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Araştırmalarda kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonun yönü, pozitif (+) ve negatif (-) olarak tabloda belirtilmiştir. Ayrıca değerlendirme sırasında işe gömülmüşlüğü bağımsız değişken olarak kullanıldığı çalışmalarda birden çok kavramla korelasyonunun incelendiği ve bundan dolayı kodlanan konu sayısının çalışma sayısından fazla olduğu saptanmıştır.

Değişkenin Adı	Değişkenin Türü	Sayı	Yüzde(%)	İlişkinin Yönü
İşten Ayrılma Niyeti	Bağımlı Değişken	4	40	-
Tükenmişlik	Bağımlı Değişken	2	20	-
Psikolojik Sermaye	Bağımsız Değişken	2	20	+
İşe Adanmışlık	Bağımlı Değişken	1	10	+
İşe Adanma	Aracı Değişken	1	10	+
Örgütsel Sinizm	Bağımlı Değişken	1	10	-
Örgütsel Sinizm	Aracı Değişken	1	10	-
Otantik Liderlik	Bağımsız Değişken	1	10	+
İş Güvencesi	Bağımsız Değişken	1	10	+
Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamaları	Bağımsız Değişken	1	10	+
Hizmet Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Bağımlı Değişken	1	10	+
Örgütsel Sosyalleşme	Bağımsız Değişken	1	10	+
İş-Yaşam Dengesi	Bağımsız Değişken	1	10	+
Yaşam Doyumu	Bağımlı Değişken	1	10	+
İş Tatmini	Bağımsız Değişken	1	10	+
Duygusal Emek	Bağımsız Değişken	1	10	+
İş Performansı	Bağımlı Değişken	1	10	+
İşin Özelliği	Bağımsız Değişken	1	10	+

**Tablo 9.** İşe gömülmüşlüğü aracı ve düzenleyici değişken olarak ele alındığı araştırmalarda ilişkilendirildiği diğer değişkenlerin dağılımı ve korelasyon yönü (n=10)

Tablo 9’da işe gömülmüşlüğü aracı ve düzenleyici değişken rolünde kullanıldığı çalışmalarda, ilişkilendirildiği diğer değişkenlerin dağılımı ve ilişkilerinin yönü incelenmiştir. İnceleme sırasında işe gömülmüşlük kavramının aracı ve düzenleyici değişken olarak kullanıldığı on bir (11) araştırma bulunmasına rağmen bir (1) çalışmanın (Yıldırım, 2017) konuyu alt boyutlar bağlamında ele almasından dolayı Tablo 9 on (10) araştırma dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 9’a göre; aracı ve düzenleyici değişken rolünde kullanılan işe gömülmüşlüğü, %40 oranında işten ayrılma niyeti, %20 oranında tükenmişlik ve psikolojik sermaye değişkenleri ile yüksek oranda ilişkilendirilmiştir. Araştırmalarda kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonun yönü, pozitif (+) ve negatif (-) olarak tabloda belirtilmiştir. Ayrıca değerlendirme sırasında işe gömülmüşlüğü aracı ve düzenleyici değişken olarak kullanıldığı çalışmalarda birden çok kavramla korelasyonunun incelendiği ve bundan dolayı kodlanan konu sayısının çalışma sayısından fazla olduğu saptanmıştır.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Araştırmada, 05.09.2022 tarihine kadar ulusal literatürde yer alan işe gömülmüşlük ile ilgili bilimsel kitaplarda yayınlanmış kitap bölümleri, sempozyum ya da kongelerde sunulmuş tam metin bildirimler, hazırlanmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri ve bilimsel akademik dergilerde yayınlanmış makaleler incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, ulusal literatürde işe gömülmüşlük üzerine yapılmış araştırmaların, tür, kullanılan dil, nitelik, veri toplama yöntemi, yıl, kullanılan ölçek, örneklem kitlesi, kullanılan analiz yöntemleri, kullanıldığı değişken türü, ilişkili olduğu bağımsız, bağımlı, aracı ve düzenleyici değişkenler, değişkenler arasındaki korelasyonun yönü şeklindeki kriterler bakımından incelemektir.

İşe gömülmüşlük üzerine yapılan çalışmaların %34,48’i makalelerden %27,59’u tam metin bildirimlerden %22,41’i yüksek lisans ve doktora tezlerinden %15,52’si ise kitap bölümlerinden oluşmaktadır. Ulaşılan tezlerden dört (4) tanesi doktora dokuz (9) tanesi ise yüksek lisans düzeyinde hazırlanmıştır. İşe gömülmüşlük ile ilgili araştırmaların makale, bildiri, tez ve kitap bölümü gibi her türlü bilimsel platformlarda yayınlanması yerel literatürde de konuya önem verildiğine işaret etmektedir.

Yayınlanan dil açısından araştırmalar incelendiğinde, çalışmaların İngilizce ve Türkçe dillerinde yayınlandığı saptanmıştır. Yapılan çalışmaların %86,21 gibi çok büyük bir çoğunluğu Türkçe dilinde yazıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç Pekdemir ve diğerleri (2016:85) ile farklılık gösterirken Cevher ve Yıldırım, (2020:28) ve Almaz, (2021:347) çalışmaları ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

İşe gömülmüşlük üzerine yapılan araştırmaların %84,48 görgül niteliktedir. Görgül çalışmalarda nicel araştırma yöntemlerine yer verilmiştir. Araştırmaların %15,52’si kavramsal niteliktedir. Ayrıca görgül araştırmalarda veriler anket ve yarı yapılandırılmış görüşmeler tekniği kullanılarak toplanmıştır. Bu sonuçların Akım, (2020:247) ve Kutanis ve diğerleri (2015) çalışmalarındaki bulgularla örtüştüğü görülmektedir.

İncelenen araştırmaların yayınlandığı yıllara bakıldığında %93,12’sinin 2016-2021 yılları arasında yapıldığı görülmüştür. İşe gömülmüşlük ile ilgili ulusal literatürde ilk araştırmanın 2007 yılında yapıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca ulusal literatürde 2008-2011 yılları arası ve 2013-2014 yıllarında işe gömülmüşlük ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu durum, işe gömülmüşlük kavramının yeterli derecede incelenmediğini, bu konu üzerine yapılmış çalışmaların kısıtlı olduğunu fakat, yıllar geçtikçe işe gömülmüşlük kavramına duyulan ilginin arttığını göstermektedir.

Kullanılan ölçekler bakımından araştırmalar ele alındığında yaklaşık yarıya yakınının (%44,26) Crossley ve diğerleri (2007) tarafından araştırmalarında kullanılan ve daha sonra Türkçe’ye uyarlanan global işe gömülmüşlük ölçeğinin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmaların %24,59’unda ise, Mitchell, ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması yapılan işe gömülmüşlük ölçeğinin kullanıldığı saptanmıştır. Bu iki ölçeğin araştırmaların

yaklaşık %69’unda kullanıldığını görmekteyiz. Burada en dikkat çekici durum ise, işe gömülmürlük ile ilgili ulusal literatürde kullanılan ölçeklerin tamamının yurt dışında kullanılan ölçeklerden oluştuğu ve ulusal literatürden ölçek geliştirme ile ilgili hiçbir çalışmanın bulunmamasıdır. Bu neticeler, örgütsel davranış yazınında çoğunlukla uluslararası alanda geliştirilmiş ölçeklerin kullanıldığını ilişkin bazı araştırmacıların (Işıkay, 2019:6628; Işıkay ve Taslak, 2021:534) bulduğu sonuçlarla benzerlikler göstermektedir.

Araştırmalarda en fazla kullanılan örneklem grubunun turizm sektörü çalışanları(%6,53) ve sağlık sektörü çalışanları (%18,38) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Işıkay, (2019:6628)’in örgütsel sapma ile ilgili yaptığı çalışmada ulaştığı sonuç ve Pekdemir ve diğeri (2016) bulduğu sonuçla benzer bulguları içermektedir.

Araştırmalarda kullanılan analiz teknikleri ele alındığında çalışmaların tamamına yakınında (%95,83) güvenilirlik analizi kullanılmış ve işe gömülmürlük ölçeğinin güvenilirliği cronbach alfa ve calculate composite reliability (CR) ile ölçüldüğü tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, bazı çalışmaların (Işıkay ve Taslak, 2021; Kutanis vd., 2015) bulgularıyla benzerlikler göstermektedir. Bu bilgilerin yanı sıra, bazı araştırmalarda sadece genel işe gömülmürlüğün güvenilirliğine bakıldığı, bazılarında ise fedakarlık, uyum, bağlantı gibi alt boyutlar oluşturularak işe gömülmürlüğün değerlendirildiği (örneğin, Birsal vd., 2012:55) ve bu alt boyutlarında güvenilirliğinin ölçüldüğü tespit edilmiştir. Araştırmalarda işe gömülmürlük ölçeklerinin geçerliliğinin test edilmesi için %66,67 oranında açıklayıcı(keşfedici) faktör analizi, %52,08 oranında doğrulayıcı faktör analizinin yapıldığı saptanmıştır. Bu bilgilere ilaveten, en fazla yararlanılan ilk üç veri analiz yönteminin, tanımlayıcı(betimleyici) istatistikler (%95,83), güvenilirlik analizi (%95,83), korelasyon analizi (%79,17) olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen bu sonuçların, bazı çalışmaların sonuçlarıyla (Işıkay, 2019; Pekdemir vd., 2016) örtüştüğü görülmüştür.

İşe gömülmürlük kavramının araştırma modellerinde kullanıldığı değişken türüne bakıldığında araştırmaların yarısından fazlasında (%58,33) bağımlı değişken olarak kullanıldığı görülmüştür. En az ise düzenleyici değişken rolünde (%4,17) kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada, bağımlı değişken rolünde ele alınan işe gömülmürlüğün, hangi bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişkenlerle korelasyon kurduğu belirlenerek etkilendiği ya da etkilenme potansiyeli olduğu kavramlar tespit edilmeye çalışılmıştır. İşe gömülmürlüğün bağımlı değişken rolündeyken kendi gibi bağımlı değişken olarak kullanılan kavramların, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti, işe adanmışlık, kişi-iş uyumu, işe bağlılık, duygusal bağlılık, iş tatmini, bağlamsal performans, örgütsel özdeşleşme, yeni ürün geliştirme olduğu tespit edilmiştir. İşe gömülmürlüğün bağımlı değişken rolündeyken ilişkilendirildiği bağımsız değişkenlerin; algılanan örgütsel destek, çalışan sesliliği, yöneticiye güven, psikolojik sözleşme ihlali, işgören avukatlığı, iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık, dağıtımsal adalet, otantik liderlik, mesleki benlik saygısı, duygusal emek, prososyal motivasyon, ücret tatmini, işveren markası, iş özerkliği, aile dostu politikalar, yetenek yönetimi, istismarcı yönetim, nitel iş güvencesizliği, personel güçlendirme, psikolojik dayanıklılık, işin özellikleri, dönüşümcü liderlik olduğu sonucuna varılmıştır. İşe gömülmürlüğün bağımlı değişken rolündeyken ilişkilendirildiği aracı değişkenlerin; algılanan örgütsel destek, duygusal tükenmişlik, psikolojik sözleşme, işgören avukatlığı algısı, adanmışlık, iş yaşam dengesi kişi-iş uyumu, psikolojik sahiplik, öz-uyum, mutluluk olduğu saptanmıştır. İşe gömülmürlüğün bağımlı değişken rolündeyken ilişkilendirildiği düzenleyici değişkenin ise sadece algılanan yönetici desteği kavramı olduğu

dikkat çekmektedir. Bu değişkenler arasında en yüksek düzeyde işe gömülmürlükle ilişkilendirilen kavramın, algılanan örgütsel destek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, bağımsız değişken rolünde kullanılan işe gömülmürlüğün, hangi bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişkenlerle korelasyon kurduğu belirlenerek etkilediği veya etkileme potansiyeli olduğu kavramlar tespit edilmeye çalışılmıştır. İşe gömülmürlüğün bağımsız değişken rolündeyken kendi gibi bağımsız değişken olarak kullanılan kavramın psikolojik personel güçlendirme olduğu tespit edilmiştir. İşe gömülmürlüğün bağımsız değişken rolündeyken ilişkilendirildiği bağımlı değişkenlerin; işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işe adanmışlık, performans, iş yaşam kalitesi, yaşam kalitesi, süper kadın sendromu, iş stresi, yeni ürün geliştirme performansı olduğu bulgulanmıştır. İşe gömülmürlüğün bağımsız değişken rolündeyken ilişkilendirildiği aracı değişkenin iyimserlik kavramı olduğu, işe gömülmürlüğün bağımsız değişken rolündeyken ilişkilendirildiği düzenleyici değişkenin ise sadece örgütsel adalet kavramı olduğu dikkat çekmektedir. Bu değişkenler arasında en yüksek düzeyde işe gömülmürlükle ilişkilendirilen kavramın işten ayrılma niyeti olduğu tespit edilmiştir.

İşe gömülmürlüğün aracı ve düzeyleyici rollerde kullanıldığı araştırmalar incelendiğinde işe gömülmürlüğün aracı ve düzeyleyici değişken rolündeyken bağımlı değişken olarak kullanılan kavramların, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, işe adanmışlık, örgütsel sinizm, hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı, yaşam doyumunu, iş performansı olduğu tespit edilmiştir. İşe gömülmürlüğün aracı ve düzeyleyici değişken rolündeyken ilişkilendirildiği bağımsız değişkenlerin; psikolojik sermaye, otantik liderlik, iş güvencesi, yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları, örgütsel sosyalleşme, iş-yaşam dengesi, iş tatmini, duygusal emek, işin özelliği olduğu sonucuna varılmıştır. İşe gömülmürlüğün aracı ve düzeyleyici değişken rolündeyken ilişkilendirildiği aracı değişkenlerin; işe adanma ve örgütsel sinizm olduğu, işe gömülmürlüğün aracı ve düzeyleyici değişken rolündeyken ilişkilendirildiği düzenleyici değişkenin bulunmadığı saptanmıştır. Bu değişkenler arasında en yüksek düzeyde işe gömülmürlükle ilişkilendirilen kavramın, işe gömülmürlüğün bağımsız değişken rolündeyken en çok ilişkilendirildiği kavram olan işten ayrılma niyeti olduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda işten ayrılma niyetinin işe gömülmürlükle en çok ilişkilendirilmesinin sebebi olarak, işe gömülmürlüğün işten ayrılmaları en aza indirmek için yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkmasından kaynaklandığı söylenebilir.

İşe gömülmürlük ile ilişkilendirilen olgular tespit edildikten sonra, değişkenler arasındaki korelasyonun hangi yönde olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre işe gömülmürlük ile; algılanan örgütsel destek, çalışan sesliliği, yöneticiye güven, psikolojik sözleşme, işgören avukatlığı algısı, işe adanmışlık, iş yaşam dengesi, kişi-iş uyumu, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, ücret tatmini, iş tatmini, dağıtımsal adalet, otantik liderlik, psikolojik sahiplik, öz-uyum, mesleki benlik saygısı, duygusal emek, prososyal motivasyon, işveren markası, iş özerkliği, aile dostu politikalar, bağlamsal performans, örgütsel özdeşleşme, yetenek yönetimi, personel güçlendirme, yeni ürün geliştirme, psikolojik dayanıklılık, işin özellikleri, dönüşümcü liderlik, mutluluk, iş performans, iyimserlik, süper kadın sendromu, iş stresi, örgütsel adalet, psikolojik sermaye, iş güvencesi, yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları, hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sosyalleşme arasında olumlu yönde anlamlı bir korelasyon gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgular Halbesleben ve Wheeler, (2008:242) alışmasında işe gömülmürlük kavramının daha çok pozitif çalışma odaklı bakış açısıyla ele alınmakta varsayımıyla Battal ve Seyrek, (2022)’nin araştırmalarında örgütler için olumlu yani pozitif olarak algılanan değişkenlerin kendisi gibi olumlu olarak algılanan başka bir değişkenle

ilişkisinin pozitif yönde olacağı sonucuyla örtüşmektedir. Ancak araştırmalarda iş stresi gibi olumsuz bir değişkeninde işe gömülmüslük gibi örgütler için olumlu yönde algılanan bir değişkenle pozitif bir ilişkisinin olduğu görülmüştür. Uluslararası literatüre bakıldığında işe gömülmüslüğün iş stresi ile negatif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir (Fasbender vd., 2019: 332; Treuren ve Fein, 2022:109). Bu durumun işe gömülmüslük kavramının örgütsel davranış literatüründe yeni ele alınan bir konu olması ve sınırlı sayıda araştırma yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca işe gömülmüslük ile; işten ayrılma niyeti, duygusal tükenmişlik, psikolojik sözleşme ihlali, istismarcı yönetim, nitel iş güvencesizliği, örgütsel sinizm arasında olumsuz yönde anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

İrdelenen çalışmalarda işe gömülmüslük ile ilişkilendirilen diğer bir değişkenin demografik faktörler olduğu görülmüştür. Bu faktörler arasında; çalışma pozisyonu, mevcut kurumda çalışma yılı, toplam çalışma süresi, gelir, eğitim, cinsiyet ve yaşın olduğu saptanmıştır. Mazıoğlu ve Kanbur, (2020b) araştırmalarında çalışanların toplam çalışma süreleri ve statüleri ile işe gömülmüslük arasında anlamlı bir ilişki bulunurken çalışanların eğitim durumu, cinsiyet, yaş ve mevcut iş yerindeki çalışma sürelerine göre bir farklılık göstermediği tespit etmiştir. Toker ve Çelik, (2017) çalışanların işyerindeki pozisyon, gelir düzeyi ve yaş ile tüm işe gömülmüslük boyutlarının ilişkili olduğunu saptamıştır. Birsal ve diğerleri (2012:57) demografik faktörler bakımından yaptığı analizlerde “kuruma bağlı fedakarlık” boyutunun erkekler, “topluluğa uyma ve topluluğa bağlı fedakarlık” boyutunun bekarlar açısından daha anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yaş ve görev süresinin işe gömülmüslükle anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığını saptamıştır. Bu sonuçların Mitchell ve diğerleri (2001), Tanova ve Holtom, (2008) ve Dechawatanapaisal, (2018:52-53)’ün bulgularıyla benzerlikler gösterdiği görülmektedir.

Sonuç olarak, işe gömülmüslük üzerine yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu 2016-2021 yılları arasında yapıldığı, makale, tez, bildiri ve kitap bölümü gibi her türlü bilimsel araştırmada bu konuya yer verildiği, nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmaların ağırlıklı olduğu, en çok turizm sektörü çalışanlarına yönelik araştırmalar yapıldığı, araştırmalarda kullanılan ölçeklerinin tamamının yurt dışı kaynaklı ölçekler olduğu, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına önem verildiği ve bu doğrultuda açıklayıcı(keşfedici) ve doğrulayıcı faktör analizlerinin çok fazla kullanıldığı saptanmıştır. Bununla birlikte işe gömülmüslüğün çalışanların işten ayrılma niyetini azaldığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra algılanan örgütsel desteğinin işe gömülmüslüğün en güçlü öncülü olduğu sonucuna varılmıştır. Özellikle algılanan örgütsel desteğin yüksek olmasının işe gömülmüslüğünde yükselmesinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Varılan sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir. İşe gömülmüslükle ilgili nicel araştırmaların yanı sıra yeni çalışmalarda nitel ve karma araştırma yöntemleri kullanılabilir. Algılanan örgütsel destek gibi işe gömülmüslüğün öncülü olabilecek algılanan yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve aile desteği gibi değişkenlerle olan ilişkileri araştırılabilir. Ayrıca liderlik tiplerinden hangilerinin işe gömülmüslükle ilişkili olabileceği üzerine çalışmalar yapılabilir. Bu araştırmaların yanı sıra işe gömülmüslüğün örgütsel sonuçları üzerine çalışmalar yapılabilir. Çalışılan sektörü göre işe gömülmüslüğün farklılık gösterme durumu incelenebilir. Çalışanların işe gömülmüslüğünün üstünden, meslektaşından ve astından ne ölçüde etkilendiği gibi durumlar belirlenebilir. İşe gömülmüslük kavramını ölçmek için ulusal bazda ölçek geliştirilebilir. İşe gömülmüslük kavramı yapısı itibarıyla aracı ve düzenleyici değişken rolüne uygun bir değişken olduğundan ilerideki araştırmalarda bu rollerde kullanılarak yeni araştırma modelleri geliştirilebilir. Ayrıca işe gömülmüslükle ilgili daha sonra araştırma yapacak bilim



insanlarına katkı sağlama adına ulusal literatürde ulaşılabilir nitelikte olan tüm araştırmalara kaynakça bölümünde yer verilmiştir.

### Kaynakça

- Akgündüz, Y. ve Şanlı, S. C. (2015). İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe gömülmüslüğün moderatör rolü: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. 16. *Ulusal Turizm Kongresi*, Çanakkale, Türkiye.
- Akgündüz, Y., Güzel, T. ve Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüslüğünü nasıl etkiler?. *Ege Academic Review*, 16(2), 351-362.
- Akgündüz, Y. ve Cin, F. M. (2015). Job embeddedness as a moderator of the effect of manager trust and distributive justice on turnover intentions. *Anatolia*, 26(4), 549-562.
- Akım, F. (2020). Türkiye’de kriz yönetimi alanında yazılan lisansüstü tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 11(21), 234-251.
- Akın, Ö. ve Reyhanoğlu, M. (2018). İşe gömülü olma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliğinin türkiye’de test edilmesi. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 313-327.
- Alar Erkal, E. (2021). *İşe gömülmüslük (job embeddedness)*. Soyalm, M. ve Babadağ, M. (Ed.), *Örgütsel davranışa pozitif bakış* (1. Baskı, s.181-200) içinde. Nobel akademik yayıncılık.
- Alici, İ. (2017). *İşe gömülmüslük*. Polatçı, S. ve Özeyer, K. (Ed.), 21. *Yüzyılda örgütsel davranış* (1. Baskı, s.79-94) içinde. Beta yayıncılık.
- Allen, D. G., Peltokorpi, V. ve Rubenstein, A. L. (2016). When “embedded” means “stuck”: Moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1670–1686. doi:10.1037/apl0000134
- Almaz, F. (2021). Türkiye’de iş ahlakı ve iş etiği üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin analizi: Sistemik derlemeye dayalı nitel bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 14 (2), 329-363.
- Ay, P. (2020). *Banka çalışanlarının işe gömülmüslükleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişki: Karaman ilinde bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Aykan, E. ve Akgül, H. (2019). Örgütsel desteğin, çalışanların işe gömülmüslüğü üzerindeki etkisinde işgören avukatlığının aracılık rolü: Kayseri lojistik sektörü çalışanlarında bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2714-2733.
- Battal, F. ve Seyrek, E. (2022). Akademik iyimserlik ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde sosyal aylıklığın rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3),1407-1426.
- Bedük, A. ve Yıldız, E. (2017). *İş yaşam dengesi ve işe gömülmüslük arasındaki ilişki*. Ayhan, B., Ay, M., Avşaroğlu, S. ve Akpınar, Ş. (Ed.), *Sosyal ve beşeri bilimler araştırmaları* (s.141-150) içinde. Çizgi Kitabevi yayınları.
- Bedük, A. ve Yıldız, E. (2018). *İşe gömülmüslük* Bedük, A. (Ed), *Örgüt psikolojisi yeni yaklaşımlar güncel konular* (3.Basım, s.69-86) içinde. Atlas Akademi.
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F. ve Taylor, G. S. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*, 32(3), 205-219.
- Bıçkes, D. M. ve Büyükbaş, Ş. M. (2019). Hizmetkar liderliğin işe gömülmüslük üzerindeki etkisi. 4. *International EMI Entrepreneurship and Social Sciences Congress*. İstanbul, Türkiye.

- Birsel, M., Börü, D., İslamoğlu, G. ve Yurtkoru, E. S. (2012). Job embeddedness in relation with different socio demographic characteristics. *Öneri*, 10(37), 51-61.
- Bitmiş, M. G., Rodopman, B., Üner, M. M. ve Sökmen, A. (2015). Katılımcı liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisi: Örgütsel feda etmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1-13.
- Bozkurt, H. Ö. ve Demirel, Z. (2019). Otel işletmelerinde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak iş güvencesi algısı: işe gömülmüşlüğü'nün aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1383-1404.
- Bulburu, B. N., Akgemci, T. ve Kalfaoğlu, S. (2021). Süper kadın sendromu ile işe gömülmüşlük ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *1. International Women Studies Congress*. Ankara, Türkiye.
- Burton, J. P., Holtom, B. C., Sablynski, C. J., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 42-51.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- Candan, H. (2016). A research on the relationship between job embeddedness with performance and burnout of academicians in Turkey. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(3), 68-80.
- Cevher, A. Y. ve Yıldırım, S. (2020). Öğrenme stilleri konusunda yapılmış akademik çalışmaların incelenmesi: Sistemik derleme. *Hayef: journal of education (Online)*, 17(1), 20-50.
- Chetty, P. J., Coetzee, M. ve Ferreira, N. (2016). Sources of job stress and cognitive receptivity to change: the moderating role of job embeddedness. *South African Journal of Psychology*, 46(1), 101-113.
- Çakmakoglu Arıcı, N. (2020). The mediating effect of work engagement on the relationship between authentic leadership and employee outcomes. *Turizm Akademik Dergisi*, 7(2), 311-326.
- Çelik, N. (2016). Yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 2(1), 29-42.
- Darrat, M. A., Amyx, D. A. ve Bennett, R. J. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 63, 158-166.
- Dechawatanapaisal, D. (2018). The moderating effects of demographic characteristics and certain psychological factors on the job embeddedness–turnover relationship among Thai health-care employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(1), 43-62.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). Örgütlerde işe gömülmüşlüğü'nün (job embeddedness) çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iyimserliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 135-146.
- Deniz, Y. (2022). *Mükemmeliyetçilik ve duyguların işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Dinç, M. (2020). Duygusal emeğin işe gömülmüşlük aracılığıyla tükenmişlik üzerine etkisi. *19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi*. Kayseri, Türkiye.

- Din, M., Akçakanat, T. ve Boşgelmez, G. (2019). Psikolojik sermayenin iş performansı üzerine etkisinde işe gömülmürlüğün aracılık rolü. *7. Örgütsel Davranış Kongresi*. Burdur, Türkiye.
- Dirican, A. H. (2020). *İstismarcı yönetim ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların işe gmlmrlkleri üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğinin aracı rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi.
- Dirican, A. H. ve Erdil, O. (2021). Psikolojik sözleşme ihlalinin işe gömülmürlük üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 701-718.
- Doğanalp, B. (2020). *İşe gömülmürlük* Eryeşil, K. (Ed), *Pozitif örgütsel davranışta güncel yaklaşımlar* (1.Basım, s.12-27) içinde. Eğitim Yayınevi.
- Doğantekin, A. (2020). *İş güvencesizliği, duygusal tükenmişlik ve işe gömülmürlük ilişkisi: algılanan örgütsel desteğinin düzenleyici rolü*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Doğantekin, A. ve Seçilmiş, C. (2021) Otel alışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre işe gömülmürlük düzeyleri. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 1099-1119.
- Durmuş, İ. (2020). Çalışanların risk alma davranışları, yaşam tarzı değişkenleri ve işyerinin sosyal performansının sosyal mübadele kuramı kapsamında incelenmesi. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 23(44), 1069-1103.
- Efe, E. G. (2016). *Psikolojik personel güçlendirme ve işe gömülmürlük halinin yeni ürün geliştirme performansı üzerindeki etkisi: örgütsel adaletin ılımlaştırıcı rolü*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Erer, B. (2021). İşte zerk olmak işe gmlmrlğ etkiler mi? kişi-iş uyumu bağlamında bir inceleme. *V. International Kaoru Ishikawa Business Administration And Economy Congress*, Ankara, Türkiye.
- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2017). Authentic leadership and organizational job embeddedness in higher education. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 413-426.
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I. ve Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses’ turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 75(2), 327-337.
- Gong, Y., Chow, I. H. S. ve Ahlstrom, D. (2011). Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness, and turnover. *Asia Pacific Journal of Management*, 28(2), 221-238.
- Gök, G. ve Sökmen, A. (2019). Lidere güven düzeyinin iş tatmini, işe gömülmürlük ve duygusal bağlılık düzeyine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası 19 Mayıs Multidisipliner alışmalar Kongresi*, Samsun, Türkiye.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmürlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan alışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Gümüş, A. ve Gönül, F. (2021). Çalışmaya tutkunluk, iş performansı ve işe gömülmürlük arasındaki ilişki. *Ege 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*, İzmir, Türkiye.
- Gümüştekin, G. ve Varol, İ. (2020). Mesleki benlik saygısının işe gömülmürlük üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğinin aracılık rolü: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, 2020(2), 181-204.

- Gürlek, M. (2020). Yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkiler? İş tutumlarının aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 59-76.
- Halbesleben, J. R. ve Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational dynamics*, 35(4), 316-331.
- Holtom, B.C. ve Inderrieden, E.J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*, 17(4), 435-452.
- Işıkay, Ç. (2019). Yıkıcı örgütsel sapma: bir literatür değerlendirmesi, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(50), 6623-6634.
- Işıkay, Ç. ve Taslak, S. (2021). İşyeri nezaketsizliği: Ulusal literatür üzerine bir içerik analizi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(39), 521-552.
- Kanbur, E. ve Mazıoğlu, V. (2021). Örgütlerde işe gömülmüşlük. Karabulut, Ş. (Ed.), *Yönetim – strateji – organizasyon:Teoride ve uygulamada* (2.Baskı, s.271-290) içinde. Gazi kitapevi.
- Kanten, P., Kanten, S. ve DüNDAR, G. (2016a). Ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 64-88.
- Kanten, P., Kanten, S. ve DüNDAR, G. (2016b). Ücret tatmininin ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü. *15. Ulusal İşletmecilik Kongresi* İstanbul, Türkiye.
- Kanten, S., Pazarcık, Y., Gurtuck, M. ve Orak, H. (2020). The role of emotional exhaustion in the effect of family friendly policies on the job embeddedness. *Global business research congress*.
- Kaplan, M. ve Öney, T. (2019). İşe gömülmüşlüğü iş stresi üzerine etkisi: itfaiye çalışanları üzerine bir araştırma. *6. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi*, Gaziantep, Türkiye.
- Kara, H. (2021). *Dönüşümcü liderliğin çalışanların işe gömülmüşlüğü üzerindeki etkisi: banka çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Karaduman, H. (2019). *Konaklama işletmelerinde personel güçlendirme, işe bağlılık, işe gömülmüşlük ve yeni ürün geliştirme performansı: Van ilinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*.(33. Baskı).Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, O.M. (2012). The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: The moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 495-516.
- Kaya, N. ve Kesen, M. (2014). İnsan Kaynaklarının İnsan Sermayesine Dönüşümü: Bir Literatür Taraması, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6(10), 23-38.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Algılanan örgütsel destek ve çalışan sesliliğinin bağlamsal performans ve işe gömülmüşlüğü etkisi: Devlet hastanesi çalışanları üzerine bir uygulama.

24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kongre Bildiri Kitapçığı*, İstanbul, Türkiye.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğe etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kesen, M. ve Öselmiş, M. (2019). Çalışan sesliliğinin örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüşlük üzerindeki etkisi. *International Congress on Multidisciplinary Studies*, Shymkent, Kazakistan.
- Kıran, E. (2017). *Örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık rolü: kamu çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W. ve Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641-659.
- Kutanis, R.Ö., Özsoy, E., Karakiraz, A., Aras, M., Erol, E. ve Uslu, O. (2015). Örgüt kültürü çalışmalarının yöntem ve kapsam bakımından incelenmesi: Lisansüstü tezler üzerinden bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 123-141.
- Lee, T.W., Mitchell, T.R., Sablinski, C.J., Burton, J.P. ve Holtom, B.C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Lev, S. ve Koslowsky, M. (2012). Teacher gender as a moderator of the on-the-job embeddedness–OCB Relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 81-99.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Mallol, C.M., Holtom, B.C. ve Lee, T.W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 22(1), 35-44.
- Martin, J. L. (2003). What is field theory?. *American journal of sociology*, 109(1), 1-49.
- Mazıoğlu, V. (2020). *Algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkisi: Kişi-iş uyumunun aracılık rolü*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Mazıoğlu, V. ve Kanbur, E. (2020a). Algılanan örgütsel desteğin işe gömülmüşlük üzerine etkisi: kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1639-1654.
- Mazıoğlu, V. ve Kanbur, E. (2020b). Banka çalışanları arasındaki farklılıkların işe gömülmüşlük kapsamında incelenmesi. 2. *Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi*, Kastamonu, Türkiye.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. ve Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior*, 23, 189-246.
- Moses, A. R. (2012). *Understanding the relationship of job embeddedness with social and human capital: The importance of organizational identification*. [Unpublished doctoral thesis]. The University Of Texas.
- Ng, T. W. ve Feldman, D. C. (2009). Re-examining the relationship between age and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 283-294.

- Özdemir, S., Sever, M. ve Acar, O. K. (2019) İşin özelliği ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: İşe gömülmüşlüğü rolü. *Bildiriler Kitabı*, Burdur, Türkiye.
- Özyılmaz Misican, D. (2021). İşe gömülmüşlük algısının örgütsel sosyalleşmenin sinizm üzerindeki etkisinde aracı rolü. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 23(1), 115-133.
- Pekdemir, I. M., Sözüer, A., Yaşlıoğlu, D. T. ve Ceran, E. B. (2016). Yönetim ve organizasyon yazını üzerine inceleme: Bir anabilim dalı akademisyenlerinin 2005-2014 yılları arasındaki yayınları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45, 81-93.
- Reyhanoğlu, M. ve Akın, Ö. (2017). İşe gömülü olma ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliğinin türkiye’de test edilmesi. *Mediterranean International Conference on Social Sciences by UDG*, Podgorica, Karadağ.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P. ve Sablynski, C. J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: the interactive effects with leader–member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel psychology*, 61(4), 761-792.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B. ve Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of advanced nursing*, 68(1), 69-79.
- Şahin, M. (2021). *İşe gömülmüşlük*. Sağır, M., Erat, L. ve Aydın, A. U. (Ed.), *Örgüt içi davranışsal psikoloji* (s.81-96) içinde. Beta yayıncılık.
- Şanlı Kayran, C. ve Akgündüz, Y.(2021). *Turizm işletmelerinde işgören avukatlığı ve işe gömülmüşlük*. Ehtiyar, R. ve Aksu, A. (Ed.), *Turizm işletmeleri perspektifinden örgütsel davranış* (1.Baskı, s.342-368) içinde.Detay yayıncılık.
- Şanlı, S. C. (2016). *İşgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Tanova, C. (2007). Avrupa’da gönüllü işten ayrılma: Ayrılma kolaylığı ve istekliliği, davranış niyeti ve iş ile iç içe olmanın (job embeddedness) etkileri. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya, Türkiye.
- Tanova, C. ve Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.
- Tatar B., Müceldili B. ve Erdil O. (2018). Does employer branding affect job embeddedness? The mediating role of dedication and perceived organizational support. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 346-361.
- Tian, A. W., Cordery, J. ve Gamble, J. (2016). Staying and performing: How human resource management practices increase job embeddedness and performance. *Personnel Review*, 45(5), 947-968.
- Toker, B. ve Çelik, S. (2017). Job embeddedness among hospitality industry employees: an empirical study in Alanya. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 73-86.
- Toker, B. ve Kalıpçı, M. B. (2020). İş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinde işe gömülmüşlüğü aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 888-901.
- Treuren, G. J. M. ve Fein, E. C. (2022), Off-the-job embeddedness moderates work intensity on employee stress, *Evidence-based HRM*, 10(1), 103-118.

- Tunç, Y. Ç., Zamantılı Nayir, D. ve Karataş Gümüştas N. (2016). Kurumsal “işe gömülmüşlük” hali girişimciliği teşvik eder mi? Kendi işinin sahibi olmanın az bilinen güdüleyicisi. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul, Türkiye.
- Uysal, H. T. ve Kayhan, M. G. (2018). The effect of personality types a and b to the alacrity for job embeddedness from maslow's hierarchy of needs perspective. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(4), 9-23.
- Van Dyk, J. (2011). *The relationship between organisational commitment, retention factors and perceived job embeddedness*. [Unpublished master's thesis]. University Of South Africa.
- Wijayanto, B. R. ve Kismono, G. (2004). The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 335-354.
- Yeşiltaş, M., Kanten, P. ve Kanten, S. (2018). Yetenek yönetimi stratejilerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşme algısının aracılık rolü, 6. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Isparta, Türkiye.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (8. Basım). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Z. (2017). *Turnover intention in relation to job demands and burnout; the moderating effect of job embeddedness*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Yıldız, E. (2021). *Psikolojik dayanıklılığın iş yaşam dengesi ve işe gömülmüşlük üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal bilimlerde ve eğitim bilimlerinde sistematik derleme, meta değerlendirme ve bibliyometrik analizler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1457-1490.
- Yüksel, S. (2020). *Psikolojik sözleşme ihlalinin işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar’daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Zhang, M., Fried, D. D. ve Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource management review*, 22(3), 220-231.
- Zorlu, Ö. (2016). *İşe gömülmüşlük*. Kanten, P. ve Kanten, S. (Ed.), *Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü (1. Basım, s.165-194) içinde*. Nobel Akademik yayıncılık.
- Zorlu, Ö., Avan, A. ve Bulut, Ş. (2016). Otel işletmelerinde işe bağlılık düzeyinin artırılması: işgören fedakârlık tutumunun rolü. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (16), 1-16.

#### **Çatışma beyanı**

Makalenin yazarı, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkisi bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

#### **Destek ve teşekkür**

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.