

Mesleki Benlik Saygısının İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN¹⁶

İskender VAROL¹⁷

ÖZET

Bu çalışmada, öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Literatürde işe gömülmüşlüğü etkileyen bireysel ve örgütsel öncüllerin olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda, işe gömülmüşlüğü bireysel öncülleri kapsamında mesleki benlik saygısı, örgütsel öncüller çerçevesinde ise örgütsel destek algısı ele alınmıştır. Çalışmada mesleki benlik saygısının işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmektedir. Araştırma amacı doğrultusunda, Çanakkale il merkezinde faaliyet gösteren 18 ilk ve orta dereceli eğitim kurumunun 201 öğretmeninden anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve sobel testi aracılığıyla değerlendirilmiş ve anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre; mesleki benlik saygısı öğretmenlerin işe gömülmüşlük sergileme düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bununla birlikte algılanan örgütsel destek düzeyinin kısmi aracılık etkisi gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mesleki Benlik Saygısı, İşe Gömülmüşlük, Algılanan Örgütsel Destek.

¹⁶ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, (Sorumlu Yazar)

¹⁷ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi.

The Mediating Role of Perceived Organizational Support in The Effect of Professional Self-Esteem On Job Embeddedness: A Research On Teachers

ABSTRACT

Professional self-esteem is the natural attitude that arises from the self-evaluation of the individual. While Job embeddedness is the focus of the employee on both work and social dimensions by having bound toward them. It has been suggested in the literature that job embeddedness can provide some benefits for both individuals and organizations. On the other hand, perceived organizational support comes to the forefront as the contribution of the organization to the individual member. In this respect, it was assumed that the effect of professional self-esteem on the levels of job embeddedness and perceived organizational support level that would have mediating effect on this relationship. Within the scope of the research purpose, data were obtained from 201 teachers from 18 primary, secondary and tertiary education institutions operating in Çanakkale city center by questionnaire technique. Obtained data were evaluated by means of explanatory and confirmatory factor analyzes, correlation analysis, hierarchical regression analysis and sobel test and significant findings were obtained appropriately. According to the research findings; It was found that professional self-esteem had a positive and significant effect on teachers' level of job embeddedness. In addition, it has been concluded that perceived organizational support level has a partial mediation effect in this relationship.

Keywords: Professional Self-Esteem, Job Embeddedness, Perceived Organizational Support.

GİRİŞ

Günümüz örgütlerinde kalifiye çalışanları elde tutma hususu, bilim insanları ve iş dünyası paydaşları arasında çalışma ve inceleme konusu olduğu bilinmektedir. Bu çabanın hem sosyolojik hem psikolojik açıdan değerli olmasına ilaveten aynı zamanda kurumlar ve işletmeler açısından sürdürülebilirlik hususunda da etkili olduğu anlaşılmaktadır. Holtom ve O’Neill (2004: 216-218)’e göre çalışanların, iş tatmini ve işe bağlanma gibi öncüller ile işe gömülmürlük seviyelerinin artışı dolayısıyla da işyerlerine ve kendilerine katkı sağlaması beklenmektedir.

İşe gömülmürlük, örgütsel çevrede işgörenlerin olumlu tutum ve davranış sergilemeleri üzerinde önem taşıyan bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Çünkü işe gömülmürlük düzeyi yüksek olan işgörenlerin örgütsel rollerine daha fazla odaklanmaları, sorumluluklarını daha özenli bir şekilde icra etmeleri, iş performanslarını önemli ölçüde arttırmaları aynı zamanda işe devamsızlık yapmamaları beklenmektedir (Kanten, Kanten ve Gürlek, 2015: 1360). İşe gömülmürlük, işgörenin örgütsel çevreyle güçlü bağlarını, örgütüyle uyum sağlamasını ve özdeşleşmesini, örgütten ayrılması durumunda feda edeceği unsurları göz önünde bulundurması olarak kavramsallaştırılmaktadır. Başka bir ifadeyle, işe gömülmürlük; bağlantı kurma, uyum ve fedakârlık olarak üç farklı boyut çerçevesinde incelenmektedir (Mitchell ve Lee, 2001: 216). İşe gömülmürlük işgörenin bireysel özellikleriyle çalışma yaşamındaki yönlerin benzerliğini, işi bıraktığında feda etmek durumunda kalacağı unsurları ve keyifli bir çalışma ortamına bağlılığın boyutlarını içermektedir (Holtom, Mitchel ve Lee, 2006: 319). Algılanan örgütsel destek ise örgütsel çevrede işgören tutum ve davranışlarına olumlu olarak yansımaktadır. Örneğin, işgörenler kurumları tarafından tercih edilen faaliyetlerden kaynaklanacak olası maddi veya sembolik faydalarla algılanan örgütsel desteği algılayabilirler. Ayrıca, algılanan destek, emek-ödül arasındaki ilişki benzeri beklentileri gösteren bir araç görevindedir (Eisenberger, Fasolo & Davis-Lamastro, 1990: 52). Mesleki benlik saygısı, Rosenberg, Schooler, Schoenbach & Rosenberg (1995: 141) tarafından bireyin bir bütün olarak kendisine karşı olumlu ya da olumsuz tutumu olarak ifade edilmektedir.

Bu bağlamda, örgütsel çevrede mesleki benlik saygısının olumlu sonuçlar doğurabileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının işe gömülmürlük seviyeleri üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısının rolü incelenmektedir. Başka bir ifadeyle, araştırmada örgütsel ortamdaki mesleki benlik saygısı olgusunun çalışanların işe gömülmürlük düzeylerini etkileyeceği ve bu etkileme sürecinde algılanan örgütsel destek düzeyinin de etkili olacağı varsayılmaktadır. Ulusal ve uluslararası literatüre bakıldığında, mesleki benlik saygısının ve algılanan örgütsel desteğin bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerinin ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Ancak, mesleki benlik saygısının öğretmenlerin işe gömülmürlük düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen ve bu etki üzerinde algılanan örgütsel desteğin rolünü ele alan çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada mesleki benlik saygısının öğretmenlerin işe gömülmürlük düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek ve bu etki üzerinde algılanan örgütsel destek düzeyinin aracılık rolünün açıklanmasıyla ilgili yazına katkı sağlanması beklenmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşe Gömülmürlük

İşe gömülmürlük, bir insanı işine bağlayan duygusal ve kısıtlayıcı faktörlerden oluşmaktadır (Oyler, 2014:155). Başka bir ifadeyle, işe gömülmürlük, bireyin işyerinde bir ağa tutulmuş gibi bağlı kalması olarak tanımlanmıştır (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski ve Erez, 2001: 1104). İşyerinde çalışanın işte tutulması ile ilgili işe gömülmürlük olarak adlandırılan bir teori geliştirilmiştir. Teori kapsamında, İşe gömülmürlük, bir çalışanın işte kalma kararındaki geniş bir etki alanını temsil etmektedir. Bu etkiler; iş arkadaşlarıyla olan bağlar, kişinin yetenekleri ve işin gerekliliklerinin uyumu ve örgütün üstlendiği toplumsal hizmet aktiviteleri gibi bir dizi işyeri faktörlerinden oluşmaktadır (Holtom vd. 2006: 319).

Kurt Lewin (1951)'in "alan teorisi" (Field theory) işe gömülmürlük teorisinin gelişiminde katkı sağlamıştır. Bilişsel stillerdeki farklılaşma, bir kişinin çevrenin bileşenleriyle ilgili algılarına atfedilmektedir. Alana bağımlı bireyler bilgiyi işlemek için çevrelerindeki parça yerine bütüne odaklanırken, alandan bağımsız olanlar ise bütün yerine

parçalara odaklanmaktadırlar (Oyler, 2007: 97). Diğer bir yaklaşıma göre, Dawis (2005)'in iş düzenleme teorisi (Theory of work adjustment); bireylerin kendi nitelikleri ile çalışma ortamının nitelikleri arasında uyum sağlamak için çaba gösterdiğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre, bireylerin ihtiyaçlarının işyerinde pekiştiriciler tarafından karşılandığı ölçüde iş tatmini sağlanabileceği öne sürülmektedir (Ng ve Feldman, 2007: 347).

Mitchell ve arkadaşları (2001), ilk olarak işe gömülmüşlüğü, örgütlerinde kalma durumunda olan bireylere odaklanarak kavramsallaştırmıştır. Özellikle, çalışanların mevcut işlerinde çalışmasını sağlayan unsurların bütünü olarak işe gömülmüşlük görülmüştür. Çalışanlar, bir dizi ağ ya da kısıtlayıcı güç ağı oluşturan duygusal ve bilişsel değerlendirmeler yoluyla ve birçok farklı türde bağlantı ile örgütlerine bağlanabilmektedirler (Sekiguchi vd., 2008: 763).

Mitchell ve arkadaşları (2001)'e göre, işe gömülmüşlük; iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi benzer yapılardan birkaç önemli yönden farklılık göstermektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık işle alakalı faktörlere odaklanırken, işe gömülmüşlük işle ilgili konuların yanı sıra toplumla ilgili konuları da içermektedir (Crossley vd., 2007: 1032). Dolayısıyla, işe gömülmüşlük bahse konu diğer kavramlardan farklı olarak hem örgüt hem toplumsal yapıları kapsadığını ileri sürmek mümkündür.

İşe gömülmüşlüğe benzeyen bir diğer kavram, işe bağlılık (work engagement), çoğunlukla kuvvet, bağlılık ve meşguliyet ile nitelendirilen olumlu, bir zihinsel durum olarak tanımlanırken, işe gömülmüşlük, bir bireyin işine olan bağlılığının bileşenlerini bir arada toplamaktadır. İşe gömülmüşlük için; bağlantılar, kişinin çevresine uyumuna ait algısı ve işten ayrılma ile ilgili gösterdiği fedakârlıklardan oluştuğu söylenebilir (Halbesleben and Wheeler, 2008: 242). Ayrıca, işe gömülmüşlük, çalışanın örgütsel bağlılığını ifade eden diğer davranışsal ve duygusal yapılardan farklıdır. Başka bir deyişle, işe gömülmüşlük, bu kavramlardan kapsam, odak noktası ve doğası bakımından farklılık göstermektedir (Kanten, Kanten ve Dünder, 2016:69).

İşe gömülmüşlük, çalışanın performansına doğrudan ve dolaylı etki göstermekle birlikte yüksek işe gömülmüşlüğü dolaylı etkisi kapsamında çift taraflı kılıç gibi faydalarının yanında zararlarının da olabileceği belirtilmiştir (Sekiguchi vd., 2008: 763). Mitchell vd. (2001: 1104) tarafından ilk defa olarak işe gömülmüşlüğü örgütsel ve toplumsal olarak ikiye ayrıldığı ve her ikisinin de kendi arasında; uyum, ilişki ve fedakârlık alt boyutlarından oluştuğu ileri sürülmüştür.

Uyum boyutu, bir çalışanın örgütüyle ve çevresiyle ilgili algıladığı uyumluluğu veya rahatlığı olarak tanımlanmaktadır. İlişki/bağlantılar boyutu, kişi ve kurumlar veya diğer insanlar arasında resmi veya gayri resmi bağlantılar olarak kavramsallaştırılmıştır. İşe gömülmüşlük teorisi, bir dizi yapının bir çalışanı ve ailesini işle ve çalışma alanı dışını içeren sosyal, psikolojik ve finansal bir ağda birbirine bağladığını göstermektedir. Kişi ile bu yapı arasındaki bağlantı seviyesi arttıkça, çalışan yalnızca işe değil aynı zamanda kuruma da bağlanmaktadır (Holtom ve O’Neill, 2004: 218-219). Fedakârlık boyutu ise işten ayrılma durumunda, ortaya çıkabilecek maddi ve psikolojik kazanımlardan oluşacak olası kaybı belirtmektedir. Bu kayıp, kişisel olarak iş arkadaşları, ilgi çekici projeler ve yan faydalardan feragat etmeyi işaret etmektedir (Mitchell vd., 2001:1105).

Çalışanlar, kendilerini cezbeden güçlerin toplamının bir işlevi olarak işe gömülü hale gelmektedirler. Çalışanların geliştirdikleri bağlantılar, örgütle uyumları ve fedakârlık yapmak zorunda kalabilecekleri ilişkilerinin olması onları motive eden faktörler olarak değerlendirilmektedir (Bambacas ve Kulik, 2013: 1935). Chetty, Coetzee ve Ferreira (2016: 111) bireylerin yüksek düzeyde işle ilgili stres ve düşük seviyede işe gömülmüşlük yaşadıklarında, örgütsel değişime yönelik daha fazla destekleyici olabileceklerini ifade etmişlerdir.

Bu bağlamda, birçok araştırmacı, çalışanların işe gömülmüşlük seviyelerinin yükselmesinin, işten ayrılma kararlarının azalmasını sağladığı konusunda benzer sonuçlar bulmuştur (Crossley vd. 2007: 1040; Felps vd. 2009: 556; Mitchell vd. 2001: 1118; Ng, Yam ve Aguinis, 2019:107). Murphy ve arkadaşları (2013: 512) yaptıkları çalışmada, işe gömülmüşlüğü, iş güvensizliği algısı ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık etkisi gösterdiğini tespit etmişlerdir. Bergiel, Nguyen, Clenney ve Taylor (2009: 215) insan

kaynakları uygulamalarının işe gömülmüşlüğü arttırdığını ve onun da işten ayrılmayı önlediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Saoula ve arkadaşları (2019: 567) işe gömülmüşlük seviyesinin arttırılması ile birçok örgütün hedefi olan işten ayrılma düzeyinin azaltılabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Ayrıca, bazı çalışmalarda örgütsel işe gömülmüşlüğü, iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını katkı sağladığı belirtilmiştir (Lee vd., 2004: 711; Sekiguchi, Burton ve Sablynski, 2008: 785). Daha yeni araştırmalarda ise, işe gömülmüşlüğü olumsuz şoklara karşı destekleme yaparak geri çekilme, yeni iş arama veya üretim karşıtı iş davranışlarında bulunma gibi olumsuzlukları azalttığı anlaşılmıştır (Burton, Holtom, Sablynski, Mitchell ve Lee, 2010: 47; Holtom, Burton ve Crossley, 2012: 434).

Başka bir deyişle, birikmiş sosyal sermaye ve işe gömülmüşlüğü, insanların işyerinde kalmalarının önemli nedenleri olduğuna ve iş tatmini nedeniyle işte kalmaya kıyasla çok daha önemli olabilecekleri ifade edilmiştir (Holtom, Mitchel ve Lee, 2006: 318). Ayrıca, işe gömülmüşlüğü olumlu bulunduğu ve inovasyonla ilgili davranışlarla da önemli ölçüde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ng ve Feldman 2010: 1067).

Eğitim örgütleri kapsamında, Candan (2016: 68)'ın akademisyenler üzerinde yaptığı olduğu çalışmada, toplumla ilişkili işe gömülmüşlük (off the job embeddedness) ile performans arasında pozitif yönlü, örgütle ilişkili işe gömülmüşlük (on the job embeddedness) ile performans arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir çalışmada, Watson (2018: 34) işe gömülmüşlüğü etkisini yeni öğretmenler üzerinde incelediğinde özellikle işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kanten ve arkadaşları (2015: 1358) ise öğrenme organizasyonun hem işe gömülmüşlüğü hem de bireysel adaptif performansı olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

1.2. Mesleki Benlik Saygısı

Mesleki benlik saygısı; mesleki bir tercihe yönelerek birey tarafından mesleği için genel kabul görmüş olan benlik atıflarına ilişkin bireyin kendisinin oluşturduğu onu değerli hissetme yönündeki yargısıdır (Arıcak, 1999: 22).

Kimlik teorisinin (Identity theory) benlik saygısının çeşitli açıdan kavramsallaştırması kapsamında teorik bir çerçeve sağlayabileceği değerlendirilmektedir (Castve Burke, 2002: 1041). Benlik saygısı çoğunlukla bireyin kendisini olumlu olarak değerlendirmesini ifade etmektedir (Gecas 1982: 5). Psikolojik teorilerin büyük çoğunluğu benlik saygısının, insan motivasyonu ile genel olarak uyumlu ve arzu edilen sonuçların geniş bir yelpazesi içerisinde istenen sonuçlarla bağlantılı olan yaygın bir güç olduğunu varsaymaktadır. Diğer taraftan, benlik saygısı arayışı açıkça olumsuz sonuçlara ve istenmeyen davranışlara da yol açabilmektedir (Pyszczynski, Greenberg, Solomon, Arndt & Schimmel, 2004: 435). Benlik saygısı; yetkinlik/güç ve değer/erdem olmak üzere temelde iki farklı boyuttan oluşmaktadır (Gecas 1982: 5). Yetkinlik boyutu (etkinlik temelli benlik saygısı) insanların kendilerini yetenekli ve etkili gördükleri seviye anlamına gelmektedir. Değer boyutu (değer temelli öz saygı) ise, bireylerin kendilerini ne kadar değerli insan olarak hissettikleri seviyeyi ifade etmektedir (Cast ve Burke, 2002: 1042).

Öğretmenleri ele alan, Khezerlou (2017: 113) çalışması ile; İranlı ve Türk İngilizce öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeyleri ile iş tükenmişliği (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı) arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, Bayani ve Bagheri (2018: 6) öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin azaltılmasında mesleki benlik saygısının önemini hem bağlamsal hem de bireysel faktörlerin etkileşimine dikkat çekerek belirtmişlerdir. Soğukpınar (2014: 94), rehber öğretmenlerin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu teyit etmiştir. Çankıran (2019: 79-80) ise, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısıyla mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif; iş doyumunu arasında ise pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Diğer bir çalışmada, Benevene, Ittan & Cortini, (2018: 4) öğretmenlerin iş tatmini ve benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca, sonuçlara göre

öğretmenlerin iş tatmininin, benlik saygısı ve sağlık düzeyleri arasındaki ilişkide tamamen aracılık etkisi gösterdiği anlaşılmıştır.

1.3. Algılanan Örgütsel Destek

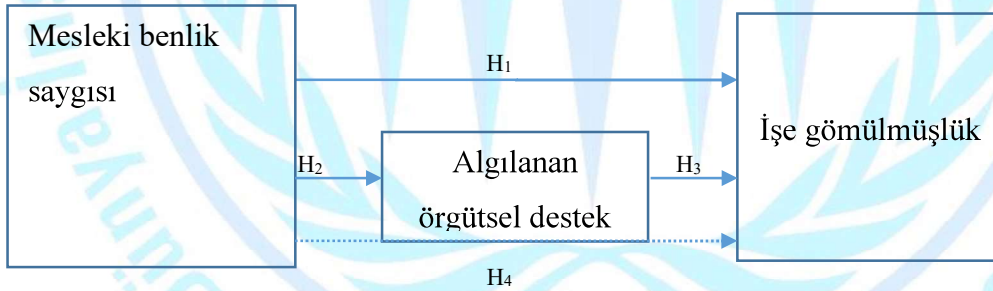
Örgütsel destek kavramının; sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak, bireyin kuruluş tarafından ödüllendirilmesine yönelik çalışma çabasını arttırmak, kuruluşun çalışana verdiği değeri göstermesi ve bireyin refahına ilişkin evrensel inançlarının geliştirilmesi gibi katkılar sağlayabileceği ileri sürülmektedir (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002: 565). Ayrıca, sosyal değişim teorisi (Social Exchange theory) ve karşılıklılık normuna (Norm of reciprocity) uygun olarak çalışanlar, organizasyonları tarafından katkılarında değer verildiğini ve refah seviyelerinin önemsendiğini algılamaları durumunda, kariyerlerinden daha yüksek düzeyde tatmin ve daha az örgütsel destek algılayanlardan daha fazla işte kalma niyetini ifade etmektedirler (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009:213).

Örgütsel desteğin, çalışanın örgütüne sevgiyle bağlanmasını arttırdığı ve örgütsel hedeflerin daha fazla başarılması durumunda ödüllendirileceği beklentisini yükselttiği kabul edilmektedir (Eisenberger vd., 1986: 500). Riggle, Edmondson & Hansen (2009: 1027) yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü ve pozitif, çalışan performansı üzerinde ise orta seviyede etkisi olduğunu diğer taraftan, işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü ve olumsuz bir etki gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca, Eder ve Eisenberger (2008: 56) çalışanların yüksek algılanan örgütsel destekle karşılaştıklarında, onun geri çekilme davranışının yayılma riski üzerinde güçlü bir önleyici etkiye sahip olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Örgütsel desteği karşılıklılık açısından ele alan Shanock ve Eisenberger (2006: 689) yaptıkları çalışmada, yöneticilerin örgütleri ve çalışanlar tarafından desteklendiklerini algıladıkları durum sonucunda, bahse konu yöneticilerin astlarını destekleyebilecekleri, buna karşılık olarak da astların algılanan yönetici desteğine olumlu katkı sağlanabileceği ve performanslarına da destekleyici etki yapabileceği hususu tespit edilmiştir.

Çalışanların benlik saygı düzeyi arttıkça işkolikliğinin alt boyutları olan işten zevk alma ve işe güdülenmenin de arttığı ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin de pozitif katkı sağladığı tespit edilmiştir (Çiftçi ve Çankaya, 2019: 529). Ayrıca, Giosan, Brooks, Holtom, ve Watson (2005:38) tarafından algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği ikilisinin işe gömülmüşlüğü artırabileceği ileri sürülmüştür.

Sonuç olarak, bireylerin mesleki benlik saygılarının, algılanan örgütsel destek seviyelerinin ve işe gömülmüşlük düzeylerinin üzerinde çeşitli öncülün etkisinin olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda araştırmada, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının işe gömülmüşlüğü etkilemesinde algılanan örgütsel destek düzeylerinin aracılık edebileceği hususundan yola çıkarak; öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının işe gömülmüşlüklerini etkilemesinde algılanan örgütsel destek düzeylerinin aracılık etkisi gösterebileceği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir:

Şekil 1. Araştırma Modeli



H₁: Mesleki benlik saygısı öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini etkilemektedir.

H₂: Mesleki benlik saygısı öğretmenlerin örgütsel destek algısını etkilemektedir.

H₃: Algılanan örgütsel destek öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeylerini etkilemektedir.

H₄: Algılanan örgütsel destek öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ve işe gömülmüşlük düzeyi arasındaki ilişkide aracılık etkisi göstermektedir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile işe gömülmüşlük düzeyleri üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisinin incelenmesidir. Bu doğrultuda, araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile işe gömülmüşlük eğilimlerini ve algılanan örgütsel destek düzeylerini ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. İlgili örneklemden elde edilen verilere öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmış, sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı; öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile işe gömülmüşlük düzeyleri ve algılanan örgütsel destek algısı arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada mesleki benlik saygısı; tek boyutta; işe gömülmüşlük; uyum, bağ ve fedakârlık olarak üç boyutta; algılanan örgütsel destek ise tek boyut altında ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını Çanakkale il merkezinde faaliyet gösteren 18 adet ilk ve orta seviyeli okulunda görev yapan 201 öğretmen oluşturmaktadır. Okullara elden teslim edilen 260 adet anket formundan geriye dönen 213 adet (%82) anket formunun, 201 adedi (%77) değerlendirme kapsamına alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Ölçekleri

Ölçeklerde bulunan ifadelerin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi derecelendirme (“1=Kesinlikle katılmıyorum” ... “5=Kesinlikle katılıyorum”) kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda 7 adet demografik soruya yer verilmiştir. Ölçekler, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli olan düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri de test edilmiştir.

Mesleki Benlik Saygısı: mesleki benlik saygısının ölçülmesinde, Arıca (1999) tarafından geliştirilen ve Soğukpınar (2014) tarafından güvenilirliği test edilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Toplam 30 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .887) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş ve 23 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .65 ile .79 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

İşe Gömülmürlük: işe gömülmürlüğün ölçülmesinde, Ng ve Feldman (2009)'ın çalışmalarında yer alan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 5 ifade uyum, 4 ifade bağıllık, 6 ifade fedakârlık boyutunda olmak üzere üç boyut ve toplam 15 ifade yer almaktadır. İşe gömülmürlüğe ilişkin verilere, ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .85) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda bağıllık boyutu ve toplam 7 madde faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve kalan maddelerin iki faktörlü yapıya uyum sağladığı görülmüştür. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .58 ile .90 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .843 olarak bulunmuştur.

Algılanan Örgütsel Destek: algılanan örgütsel desteğin ölçülmesinde, Armstrong-Stassen ve Ursel (2009)'in çalışmasında kullanılan ölçeğin Turunç ve Çelik (2010) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılmış formu kullanılmıştır. Toplam 10 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .90) göstermiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiş ve 2 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Kalan

maddelerin faktör yüklerinin .60 ile .86 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .902 olarak bulunmuştur.

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda AMOS 22 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Her ölçek için iyi uyum iyiliği olduğu görülmüştür. Tablo 1’de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	d.f.	χ^2/df ≤ 5	GFI ≥ .85	AGF I ≥ .80	CFI ≥ .90	IFI ≥ .90	NFI ≥ .90	RMSEA ≤ 0.08
Mesleki Benlik Saygısı	20,770	17	2.742	.970	.940	.985	.985	.957	.049
İşe Gömülmüşlük	46,612	8	3.667	.947	.888	.958	.958	.936	.093
Algılanan Örgütsel Destek	36,299	18	2.017	.958	.917	.981	.981	.963	.071

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 201 öğretmenin önemli bir kısmı (%61)’si kadın, (%39)’u ise erkektir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%80)’ü lisans düzeyinde; %16’sı ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %33’ü 34-41 yaş, %27’si 42-49 yaş, %19’u 26-33 yaş ve %17’si ise 50 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerin çalıştığı okul seviyesi açısından dağılımına bakıldığında %34’ünün ilkökul %32’sinin ortaokul ve %33’ünün ise lise seviyesindeki eğitim kurumunda görev yaptığı görülmektedir. Çocuk sayısı açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin %38’i iki çocuklu, %35’i ise bir çocukludur. Gelir düzeyi kapsamında büyük çoğunluk %95’inin orta düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

3.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış; mesleki benlik saygısı, algılanan örgütsel destek ile işe gömülmüşlük değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2’de hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S	1	2	3
Mesleki benlik saygısı	4.15	.67	1		
Algılanan örgütsel destek	3.84	.69	.428**	1	
İşe gömülmüşlük	3.73	.62	.497**	.722**	1

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

Tablo 2’de korelasyon matrisinde verilen bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeyleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında ($r = .428$; $p < 0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile işe gömülmüşlük düzeyleri arasında ($r = .497$; $p < 0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile işe gömülmüşlük arasında ise ($r = .722$; $p < 0.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Hipotez testlerine ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3. Mesleki Benlik Saygısının İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	Beta	R ²	Anlamlılık
Mesleki benlik saygısı	.460	.497	.247	.000
Bağımlı Değişken: İşe Gömülmüşlük 1- R=.497 F = 65.239**				

Tablo 3'teki bulgular, mesleki benlik saygısının öğretmenlerin işe gömülmüşlük ($\beta = .460$ $p < 0.01$) düzeylerini olumlu ve anlamlı yönde etkilediğini göstermektedir, H₁ hipotezi desteklenmektedir. Elde edilen bu bulgu, eğitim kurumlarında mesleki benlik saygısının öğretmenlerin tutum ve davranışlarına olumlu yönde yansıdığını, öğretmenlerin örgütte kalma kararı vermelerini etkilediğini göstermektedir.

Tablo 4. Mesleki Benlik Saygısının Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	Beta	R ²	Anlamlılık
Mesleki benlik saygısı	.443	.428	.184	.000
Bağımlı Değişken: Algılanan Örgütsel Destek 1- R=.428 F = 44.741**				

Tablo 4'teki bulgular, mesleki benlik saygısının öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ($\beta = .443$ $p < 0.01$) düzeylerini olumlu ve anlamlı yönde etkilediğini göstermektedir, H₂ hipotezi desteklenmektedir. Elde edilen bu bulgu, eğitim kurumlarında mesleki benlik saygısının öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğe olumlu yönde yansıdığını, öğretmenlerin örgütlerinin desteğini hissetmeleri hususunu etkilediğini göstermektedir.

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	Beta	R ²	Anlamlılık
Algılanan Örgütsel Destek	.646	.722	.521	.000
Bağımlı Değişken: İşe Gömülmüşlük				
1- R=.722 F = 216.657**				

Tablo 5’deki bulgular, algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin işe gömülmüşlük ($\beta = .646$ $p < 0.01$) düzeylerini olumlu ve anlamlı yönde etkilediğini göstermektedir, H₃ hipotezi desteklenmektedir. Elde edilen bu bulgu, eğitim kurumlarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin algıladıkları işe gömülmüşlük düzeylerine olumlu yönde yansıdığı, öğretmenlerin işe gömülmüşlük davranışı gösterme ve örgütte kalma kararı vermelerini etkilediğini göstermektedir.

Tablo 6. Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Gömülmüşlük ve Mesleki Benlik Saygısı Üzerindeki Aracılık Etkisi

Değişken	B	Beta	R ²	Anlamlılık	Sobel Testi
Mesleki Benlik Saygısı	.213	.230	.564	.000	z= 5,87 p= .000
Algılanan Örgütsel Destek	.558	.624	.564		
Bağımlı Değişken: İşe Gömülmüşlük					
1- R=.751 F = 128.236**					

Tablo 6’deki bulgular doğrultusunda, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilerin şartların sağlandığı görülerek, mesleki benlik saygısının işe gömülmüşlük düzeyleri üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek düzeyinin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu hiyerarşik regresyon analizi ve ayrıca sobel testi aracılığıyla belirlenmiş ve H₄ hipotezi desteklenmiştir. Analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrusallık (collinearity) kontrol edilmiştir. Elde edilen değerler, bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı sorunu olmadığını doğrulayan sonuçlar vermiştir (Tolerans > .2; VIF < 10). Elde edilen bu bulgu, eğitim kurumlarında mesleki benlik

saygısı ve algılanan örgütsel desteğin birlikte öğretmenlerin algıladıkları işe gömülmürlük düzeylerine olumlu yönde yansığını ve öğretmenlerin örgütte gömülmürlük sergileyerek kalma kararı vermelerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

SONUÇ

Mesleki benlik saygısının, işe yönelik olumlu düşünce oluşturması açısından bireyler ve dolayısıyla örgütler için de hayati önem taşıdığını söylemek mümkündür. Örgüt tarafından hedeflere ulaşmada mesleki benlik saygısı seviyesinin yüksek olması, arzu edilen sonuçların elde edilmesinde katkı sağlayan temel bir özellik taşımaktadır. Diğer taraftan, örgütsel desteğin, çalışanların örgüte yönelik olumlu tutum geliştirmesinde etki sağladığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlara değerli ve önemli olduklarını hissettirmeleri ile gerçekleşebileceği ve çalışanların da olumlu duyguları tecrübe etmesine yardımcı olacağı beklenmektedir. Diğer bir değişken olan, işe gömülmürlük ise, hem iş hem de toplumsal boyutta uyum, bağlanma ve fedakârlık gibi alanlarda işe bağlılık ve adanmışlıktan farklı olarak işe gömülme sağlayan bir dizi olgunun toplamından elde edilen çıktıyı ifade etmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile işe gömülmürlük sergileme düzeylerini üzerindeki etkisi ve bu ilişkide algılanan örgütsel destek düzeyinin aracılık etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, araştırma kapsamındaki okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile işe gömülmürlük sergileme düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı seviyesi arttıkça, işe gömülmürlük düzeylerini de arttırdığı ve kurumlarına, iş arkadaşlarına ve öğrencilerine de faydalı olabilecek sonuçlar doğurması beklenen işe gömülmürlük davranışı sergileyebileceklerini göstermektedir.

Bununla birlikte, araştırma bulguları öğretmenlerin mesleki benlik saygısı seviyelerinin, işe gömülmürlük sergileme düzeylerini anlamlı düzeyde etkilediğini belirtmektedir. Mesleki benlik saygısı düzeyinin işe gömülmürlüğü artırarak hem iş hem de toplumsal açıdan katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca, aracılık ilişkisi bağlamında

sonuçlar irdelendiğinde, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile işe gömülmüşlük sergileme düzeylerini üzerindeki etkisi ve bu ilişkide algılanan örgütsel destek düzeyinin kısmi aracılık etkisi sonucu elde edilmiştir. Bu sonuca göre, Bergiel ve arkadaşları (2009) çalışmalarında elde edilen insan kaynakları uygulamaları ve işe gömülmüşlük kapsamındaki ve Giosan ve arkadaşları (2005) çalışmalarında elde edilen algılanan örgütsel ve yönetici desteği bulguları ile bu çalışmanın aracılık ilişkisinin benzerlik taşıdığı görülmektedir. Bergiel ve arkadaşları (2009) insan kaynakları uygulamaları aracılığıyla işe gömülmüşlüğü artırılabilirliğini belirtmiştir. Bu çalışma kapsamında ise eğitim kurumlarının, örgütsel destek ortamı yaratması ile öğretmenlerin işe gömülmüşlük düzeyinin artırılabilirliği ön görülmektedir. Elde edilen sonucu, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının içsel (intrinsic) olarak geliştirilmesi ve örgütsel destek seviye algılarının da geliştirilmesi için gerekli çalışmanın özel eğitim programları aracılığıyla yapılması durumunda, örgüt için olumlu olarak değerlendirilen işe gömülmüşlük seviyelerinin artırılmasının olanaklı olabileceği şeklinde yorumlamak mümkündür.

Bu araştırma kapsamındaki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işe gömülmüşlük sergileme düzeylerinin mesleki benlik saygısı seviyelerinden ve de örgütsel destek algısı düzeylerinden etkilendiği görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim kurumlarına çalışanlarına örgütsel destek algısı yaratma ve bu şekilde bir ortam geliştirme program ve politikalarını uygulamaları önerilebilir. Öğretmenlerin de meslek benlik saygısı için bireysel çaba göstermeleri ve ayrıca farkındalık ve gelişim programlarına katılmaları durumunda işe gömülmüşlük düzeylerinin artması mümkündür. Araştırmacılara ise, eğitim kurumları açısından önem taşıyan işe gömülmüşlüğü farklı öncüller ve farklı tutum ve davranışlara yönelik farklı örneklerde olumlu ve muhtemel olumsuz yönlerinin incelenmesi önerilebilir. Ayrıca, yönetim tarzları, kişilik ve yenilikçilik gibi değişkenler ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişkilerinin incelenmesi anlamlı sonuçları ortaya çıkarabilir.

KAYNAKÇA

Arıca, T. (1999). Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı ve Mesleki Benlik Saygılarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Grupla Psikolojik Danışma Uygulaması. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 11, 11-22.

Armstrong-Stassen, M. and Ursel, N.D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.

Bambacas Mary & Kulik, T. Carol (2013) Job embeddedness in China: how HR practices impact turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10),1933-1952, Doi: 10.1080/09585192.2012.725074.

Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Bayani, A.A. & Baghery, H. (2018). Exploring The Influence Of Self-Efficacy, School Context And Self-Esteem On Job Burnout Of Iranian Muslim Teachers: A Path Model Approach. *Journal of Religionand Health* <https://doi.org/10.1007/s10943-018-0703-2>.

Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F. & Taylor, G. S. (2009). Human Resource Practices, Job Embeddedness and Intention to Quit. *Management Research News*, 32(3), 205-219.

Benevene, P., Ittan, M. M. & Cortini, M. (2018). Self-Esteem and Happiness as Predictors of School Teachers' Health: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9,933, 1-5, doi:10.3389/fpsyg.2018.00933.

Burton, J. P.,Holtom, B. C., Sablynski, C. J., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 42-51.

Candan, H. (2016). Türkiye’de Akademisyenlerin İşe Gömülmüşlükleri İle Performans ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. IOSR Journal of Business and Management, 18(3), Ver. II (Mar. 2016), 68-80.

Cast, A.D. ve Burke, P. J. (2002). A Theory of Self-Esteem. Social Forces, March 2002, 80(3), 1041-1068.

Chetty, P. J., Coetzee, M., & 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.

Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. Journal of Applied Psychology, 92(4), 1031-1042.

Çankıran, S. (2019). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Çiftçi, G.E. ve Çankaya, M. (2019). İşkoliklik ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki ve Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Akademik İncelemeler Dergisi, 14(1), 499-536.

Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. Journal of Management, 34(1), February 2008, 55-68, DOI: 10.1177/0149206307309259.

Eisenberger R., Huntington R., Hutchinson S. & Sowa D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.

Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-Lamastro V. (1990), Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation. Journal of Applied Psychology, 75, 51-59.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C. Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.

Giosan, C., Brooks, C., Holtom, B. C. & Watson, M. R. (2005). Antecedents to job embeddedness: The role of individual, organizational and market factors. *Journal of Organizational Psychology*, 5(4), 31-44.

Holtom, B. C., Burton, J. P., & Crossley, C. D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 434-443.

Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35, 316-331.

Holtom, B.C. ve O'Neill, B.S. (2004). Job embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan. *Journal of Nursing Administration*, 34, 216-227.

Khezerlou, E. (2017). Professional Self-Esteem as a Predictor of Teacher Burnout across Iranian and Turkish EFL Teachers. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 5(1), 113-130.

Kanten, P., Kanten, S. ve Gürlek, M. (2015). The Effects of Organizational Structures and Learning Organization on Job Embeddedness and Individual Adaptive Performance. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1358-1366.

Kanten, P., Kanten, S. ve Dündar, G. (2016). Ücret Tatmininin ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 18(3), 64-88.

Lee, T.W, Mitchell, T.R, Sablinski, C.J, Burton, J.P, 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.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. Z. & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.

Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Res. Organ. Behav.* 23, 189-246.

Murphy, W. M., Burton, J.P., Henagan, S.C. & Briscoe, J.P. (2013). Employee Reactions to Job Insecurity in a Declining Economy: A Longitudinal Study of the Mediating Role of Job Embeddedness. *Group & Organization Management* 38(4), 512-537.

Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2007). Organizational Embeddedness and Occupational Embeddedness Across Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 336-351.

Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2010). The Impact of Job Embeddedness on Innovation-Related Behaviors. *Human Resource Management*, November–December, 49(6), 1067-1087, Doi: 10.1002/hrm.20390.

Ng, T.W.H., Yam, K.C. & Aguinis, H. (2019). Employee perceptions of corporate social responsibility: Effects on pride, embeddedness, and turnover. *Personnel Psychology*, 72, 107-137.

Oyler, J. D. (2007). Core Self-Evaluations and Job Satisfaction: The Role of Organizational and Community Embeddedness, Unpublished Doctoral Dissertation. Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.

Oyler, J. D. (2014). Exploring the Content and Factorial Validity of Job Embeddedness Through the Lens of a Multigroup Sample. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 153-175.

Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J., & Schimel, J. (2004). Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review. *Psychological Bulletin*, 130(3), 435-468, doi:10.1037/0033-2909.130.3.435.

Riggle, R. J., Edmondson D. R. & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. & Rosenberg, F. (1995). Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem. *American Sociological Review*, 60(1), Feb., 141-156.

Sekiguchi, T., Burton, J. P. & Sablynski, C. J. (2008). The Role of Job Embeddedness on Employee Performance: The Interactive Effects with Leader-Member Exchange and Organizational-Based Self-Esteem. *Personnel Psychology*, 61, 761-792.

Shanock, L. R. & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.

Soğukpınar, E. (2014). Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Saoula, O., Fareed, M. Hamid, R. A., Al-Rejal, H. M. E. A. & Ismail, S.A. (2019). The Moderating Role of Job Embeddedness on the Effect of Organisational Justice and Organisational Learning Culture on Turnover Intention: A Conceptual Review. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(2), 563-571, <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7267>.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.

Watson, J. M. (2018). Job embeddedness may hold the key to the retention of novice talent in schools. *Educational Leadership Administration. Teaching and Program Development*, 29(1), 26-43



World Journal of Human Sciences, 2020 - 2

Dünya İnsan Bilimleri Dergisi, 2020 – 2

ISSN: 2717-6665



ISSN: 2717-6665

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/insan>

Dünya İnsan Bilimleri Dergisi