

**T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN, DİĞER BRANŞ  
ÖĞRETMENLERİNE GÖRE İŞ STRESİ, DUYGUSAL YORGUNLUK,  
DUYGUSAL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA (MANİSA İLİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Onur AYDOĞDU**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı**

**ARALIK 2021**

**T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN, DİĞER BRANŞ  
ÖĞRETMENLERİNE GÖRE İŞ STRESİ, TÜKENMİŞLİK DURUMU,  
DUYGUSAL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA (MANİSA İLİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Onur AYDOĞDU  
(191208038)**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı**

**Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Hakan ÖZKAN**

**ARALIK 2021**



T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

**Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı 191208038 numaralı öğrencisi Onur AYDOĞDU'nun "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Diğer Branş Öğretmenlerine Göre İş Stresi, Tükenmişlik Durumu, Duygusal Bağlılıkları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma (Manisa İli Örneği)" adlı tez çalışması 13.12.2021 tarihinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından **Oy Birliği** ile Yüksek Lisans tezi olarak **Kabul** edilmiştir.

**Öğretim Üyesi Adı Soyadı**

**Tez Onay Tarihi:** (13/12/2021)

- 1) Tez Danışmanı:** Dr. Öğr Üyesi Ahmet Hakan ÖZKAN
- 2) Jüri Üyesi:** Dr. Öğr Üyesi Nilay UTLU
- 3) Jüri Üyesi:** Dr. Öğr Üyesi Nurhan TALEBİ

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak çalışmış olduğum "Beden eğitimi öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine göre iş stresi, tükenmişlik durumu, duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma (Manisa ili örneği)" adlı projemin, planlanmasından yazımına kadar olan bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir davranışa başvurmadan yazdığımı ve yararlandığım bütün çalışmaları kaynak listesine eklediğimi ve bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla telif haklarını ihlal etmediğimi beyan ederim.  
(13.12.2021)

Onur AYDOĞDU

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın konusu, ortaya çıkmasında önemli paya sahip olan, lisansüstü öğrenimim süresince büyük emeği olan, tavsiyeleri ile benim gelişmemi sağlayan, zorlu bir süreçte bana vermiş olduğu desteğinden dolayı danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Hakan ÖZKAN'a şükranlarımı sunarım.

Görev yaptığım kurumda önemli katkılardan ötürü tez çalışmamın her sürecinde yanımda olup desteklerini esirgemeyen Deniz Harp Okulundaki Öğ. Alb. Hasan DİLEK, Öğ. Bnb. Gürkan GERİME ve Öğ. Ütğm. Mert HEPYÜKSELEN'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu günlere gelmem de emeği olan babam Emin AYDOĞDU annem Dilek AYDOĞDU ve her zaman yanımda olan, sabırla destekleyen her an motive eden eşim Nazlı AYDOĞDU, oğlum Emin Yağız AYDOĞDU'ya teşekkürlerimi sunuyorum.

**Aralık 2021**

**Onur AYDOĞDU**

---

# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÇİZELGE LİSTESİ</b> .....	<b>viii</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Araştırmanın Amacı .....	1
1.2 Problem .....	1
1.3 Alt Problemler .....	1
1.4 Varsayımlar .....	1
1.5 Sınırlılıklar.....	2
1.6 Tanımlar .....	2
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>3</b>
2.1 Örgütsel Bağlılık .....	4
2.1.1 Örgütsel bağlılığın tanımı .....	4
2.1.2 Örgütsel bağlılığın sonuçları.....	5
2.1.3 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler .....	6
2.1.3.1 Kişisel faktörler .....	6
2.1.3.2 Örgütsel faktörler .....	8
2.1.4 Örgüte bağlılık türleri .....	10
2.1.4.1 Devam bağlılığı .....	11
2.1.4.2 Normatif bağlılık .....	11
2.1.4.3 Duygusal bağlılık .....	12
2.1.5 Örgütsel bağlılık yaklaşımları.....	13
2.1.6 Duygusal bağlılık .....	16
2.1.5.1 Duygusal bağlılığın tanımı .....	18
2.1.5.2 Duygusal bağlılıkta bireysel değişkenler .....	19
2.2 İş Stresi .....	21
2.2.1 İş stresinin nedenleri .....	22
2.2.1.1 Bireysel faktörler .....	22
2.2.1.2 Örgütsel faktörler .....	25
2.2.1.3 Çevresel faktörler .....	26
2.2.2 İş stresinin sonuçları .....	27
2.2.2.1 Bireysel sonuçlar .....	27
2.2.2.2 Örgütsel sonuçlar .....	28
2.2.2.3 Çevresel sonuçlar .....	28
2.2.3 Öğretmenlerde iş stresi .....	29
2.3 Tükenmişlik Durumu .....	30
2.3.1 Tükenmişlik kavramı ve alt boyutları .....	31

2.3.2 Duygusal yorgunluk.....	33
2.3.3 Duygusal yorgunluğu etkileyen faktörler .....	34
2.3.3.1 Bireysel faktörler.....	34
2.3.3.2 Örgütsel faktörler .....	35
2.3.4 Duygusal yorgunluğun sonuçları.....	36
2.3.5 Öğretmenlerde duygusal yorgunluk .....	37
<b>3. METODOLOJİ VE BULGULAR.....</b>	<b>39</b>
3.1 Metodoloji .....	39
3.1.1 Değişkenler arasındaki ilişkiler ve araştırmanın modeli .....	39
3.1.2 Araştırmanın hipotezleri .....	40
3.1.3 Araştırmanın örnekleme .....	40
3.1.4 Veri toplama araçları .....	40
3.1.5 Demografik değişkenler formu.....	41
3.2 Bulgular .....	41
3.2.1 Demografik bulgular.....	41
3.2.2 Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	42
3.2.2.1 Duygusal bağlılık ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları .....	43
3.2.2.2 İş stresi ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları.....	43
3.2.2.3 Duygusal yorgunluk ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları .....	44
3.2.3 Faktör analizi sonuçları.....	44
3.2.4 Normallik testi sonuçları.....	47
3.2.5 Bağımsız iki örneklem T-testi .....	47
3.2.7 Korelasyon analizi sonuçları.....	52
3.2.8 Regresyon analizi sonuçları .....	53
<b>4. TARTIŞMA VE SONUÇ.....</b>	<b>54</b>
4.1 Tartışma.....	54
4.2 Sonuç .....	55
4.3 Araştırmanın kısıtlılıkları .....	56
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>58</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>68</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>73</b>

## KISALTMALAR

<b>DBÖ</b>	: Duygusal Bağlılık Ölçeği
<b>DYÖ</b>	: Duygusal Yorgunluk Ölçeği
<b>İŞÖ</b>	: İş Stresi Ölçeği
<b>KMO</b>	: Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

Çizelge 3.1: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri .....	41
Çizelge 3.2: Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri ve açıklaması .....	42
Çizelge 3.3: Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları .....	43
Çizelge 3.4: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları .....	43
Çizelge 3.5: Duygusal Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları .....	44
Çizelge 3.6: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları.....	45
Çizelge 3.7: Faktör Analizi Sonuçları .....	45
Çizelge 3.8: Normallik Testi Sonuçları .....	47
Çizelge 3.9: Bağımsız İki Örneklem t-Testi Sonuçları (1).....	48
Çizelge 3.10: Bağımsız İki Örneklem T-Testi Sonuçları (2).....	50
Çizelge 3.11: Bağımsız İki Örneklem t-Testi Sonuçları (3).....	51
Çizelge 3.12: Değişkenler İçin Spearman Korelasyon Katsayıları .....	52
Çizelge 3.13: Regresyon Analizi Sonucu .....	53

## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa

**Şekil 3.1:** İş Stresi, Duygusal Bağlılık, Duygusal Yorgunluk Modeli ..... 39



**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN, DİĞER BRANŞ  
ÖĞRETMENLERİNE GÖRE İŞ STRESİ, DUYGUSAL YORGUNLUK,  
DUYGUSAL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA (MANİSA İLİ ÖRNEĞİ)**

**ÖZET**

İş stresi, duygusal yorgunluk ve duygusal bağlılık, organizasyonlarda önemli değişkenlerdir. Yöneticiler, örgüt politikaları belirlerken bu değişkenleri dikkate alırlar. Bu değişkenler arasındaki ilişki farklı sektörlerde farklı seviyelerde olabilmektedir. Bu nedenle öğretmenler bu çalışmanın spesifik araştırma grubu olarak belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenler de iki farklı grupta toplanmıştır: beden eğitimi öğretmenleri ve diğer öğretmenler. Araştırmanın daha spesifik olabilmesi için Manisa ilinden örneklem toplanmıştır. Bu anlayış, gelecekteki derleme ve meta-analiz çalışmalarının kıyaslama ve moderatör analizi yapmalarını daha da kolaylaştıracaktır.

Bu çalışmanın ilk kısmında yer alan giriş, genel tanımlamalar ve kavramlar arası ilişkileri tanıtmak için hazırlanmıştır. Araştırmanın ikinci kısmında iş stresi duygusal yorgunluk ve duygusal bağlılık, kavramları tanımlanmıştır ve açıklanmıştır. Literatür taraması da bu kısımda yer almıştır. Araştırmanın üçüncü kısmında metodoloji yer almaktadır. Bu kısım nasıl veri toplandığı, ölçüm araçları, kullanılan analiz yöntemleri gibi konulara odaklanmıştır. Araştırmanın bulguları da bu kısımda yer almıştır. Son kısımda ise tartışma ve sonuç bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** *İş stresi, Duygusal yorgunluk, Duygusal bağlılık*

**A RESEARCH ON THE RELATIONSHIPS BETWEEN OCCUPATIONAL  
STRESS, EMOTIONAL EXHAUSTION, AND THE AFFECTIVE  
COMMITMENT AMONG PHYSICAL EDUCATION TEACHERS: THE  
CASE OF MANISA**

**ABSTRACT**

Occupational stress, emotional exhaustion, and affective commitment are important constructs in the organizations. The managers take these constructs into account when they determine an organizational policy. The relationships between these variables can be different in different industries. Thus, the teachers were determined as the specific research group of this study. Moreover, the teachers participating in this research are classified in two groups: physical education teachers and other teachers. The sampling is collected from the city of Manisa to make the research more specific. This scope will facilitate the ability of future review and meta-analysis studies to make a comparison and a moderator analysis.

The introduction part taking place in the first part of this study is prepared for the general descriptions and to introduce the relationships between the constructs. Occupational stress, emotional exhaustion, and affective commitment are defined and elaborated in the second part of the study. Literature review also took place in this part. Methodology takes place in the third part of the study. This part focused on information such as how the data is collected, the scales, and used analysis techniques. The findings of this study also took place in this part. The last part included discussion and conclusion. The results are evaluated.

**Keywords:** *Occupational stress, Emotional exhaustion, Affective commitment*

# 1. GİRİŞ

Bu bölümde öncelikli olarak araştırmanın amacı, var olan problem durumu ile ilgili açıklama yapılmıştır. Problem durumuna ilişkin problem cümlesi ve alt problemler belirtilmiştir. Daha sonra varsayımları, sınırlılıkları ifade edilmiş araştırmada yer alan kavramların tanımları açıklanmıştır.

## 1.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada; Manisa ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ve diğer branş öğretmenlerinin iş stresi, duygusal yorgunluk, duygusal bağlılıkları düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

## 1.2 Problem

Bu araştırmanın problemi “Manisa ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerin iş stresi, duygusal yorgunluk, duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkinin düzeyleri nedir?” sorusunun yanıtıdır. Bu genel amaç kapsamında aşağıdaki alt problemlere de yanıt aranmaktadır:

## 1.3 Alt Problemler

Yaş değişkeni gibi değişkenlere göre incelenen değişkenler ve aralarındaki ilişkilerin değişkenlik gösterip göstermediği diğer bir alt problemidir. Cinsiyet, tecrübe ve branş bu değişken ve ilişkiler üzerinde etkisi olabilecek diğer kontrol değişkenlerdir.

## 1.4 Varsayımlar

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin ve diğer branş öğretmenlerinin ölçükleri objektif ve samimi bir şekilde doldurdukları varsayılmıştır.

## 1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın verileri Manisa ili 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında farklı eğitim kademelerinde (ortaokul, lise) görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinden ve diğer branş öğretmenlerinden alınan verilerle sınırlıdır. Bu çalışmada salgın hastalık (covid-19) ekonomi ve zaman faktörleri göz önüne alınarak anket sınırlı sayıda beden eğitimi ve spor öğretmenine ve diğer branş öğretmenlerine uygulanmıştır.

## 1.6 Tanımlar

**Örgütsel Bağlılık;** Literatürde örgütsel bağlılık kavramı genel olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; bireyin örgütün hedefine ve değerlerine olan güçlü inancı, örgütün hedeflerine ulaşması için bireyin sarf ettiği çaba ve bireyin örgütün bir üyesi olarak kalma isteğidir (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

**Duygusal bağlılık;** Bireyin örgütle özdeşim kurması, örgütün değerleriyle bütünlük oluşturmasıdır. Örgütsel amaçlara bilinçli olarak katkıda bulunmak üzere gönüllü olmayı esas almaktadır (Doğan & Kılıç, 2007).

**Stres;** Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “ruhsal gerilim” olarak tanımlanmaktadır. Literatürde stres kavramı ile ilgili çok sayıda tanım yer almaktadır. Stres; bilinçaltının tehdit edici olarak algıladığı olaylara vücudun verdiği tepkidir (İlgar, 2001).

**Duygusal yorgunluk;** Enerji kaybı, bitkinlik, tükenme ve yıpranma olarak tanımlanmaktadır. Duygusal yorgunluk tükenmişlik sendromunun bireysel stres boyutunu ifade etmektedir (Şahin Erdemoğlu, 2007).

## 2. GENEL BİLGİLER

Dünya üzerinde bireyler bir düzen içerisinde yaşamaktadır. Bireylerin yaşam içerisinde birbiriyle olan ilişkileri, ortak çıkarları ve temel ihtiyaçlarını giderme arzusu örgütleri meydana getirmektedir. Örgütler içerisinde bireylerin tutum ve davranışları psikolojik, sosyolojik, kültürel birçok faktörden etkilenebilmektedir. Bu durum örgütsel davranış kavramının ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Örgütsel davranış; bireylerin örgütlerin içinde ne düşündüğünü, ne hissettiğini, ne yaptığını ve nasıl davrandığını incelemesidir (McShane & Von Glinow, 2018). Diğer bir deyişle örgütsel davranış; örgütlerdeki bireylerin grup içerisindeki tutum ve davranışlarını psikoloji, sosyoloji gibi disiplinlerden faydalanarak araştıran bir disiplindir.

Örgütsel davranış kavramı ilk olarak 1957 yılında Chris Argyris'in *Personality and Organization: The Conflict Between System and the Individual* adlı kitabında ortaya çıkmıştır (Scandura, 2018). Örgütsel davranış kavramı bazı disiplinlerden etkilenebilmektedir. Örgüt içerisinde yer alan bireylerin duygu ve tutumları psikoloji disiplini açısından ele alınmaktadır. Örgüt içerisindeki motivasyon, bireyler arası iletişim, bireylerin örgüte bağlılığı gibi birçok örgüt içi davranışlar psikoloji, antropoloji ve sosyoloji gibi disiplinler tarafından incelenmektedir.

Örgüt içerisindeki bireylerin iletişimleri, davranışları ve hareketleri örgütsel davranışı oluşturmaktadır. Örgütsel davranışın amacı; örgüt içerisindeki bireylerin davranışlarını anlamak, açıklamak ve örgütün etkinliğini arttırmaktır (Arslan, 2007). Örgütsel davranış, örgüt içerisindeki mevcut problemi çözmeyi de amaçlamaktadır. Bu amaçlar dikkate alındığında örgütsel davranış çeşitli disiplinlerden yararlanan çok disiplinli bir alandır.

Örgüt içerisindeki bireyler davranışlarıyla çevreyi etkilemekte ve çevreden etkilenebilmektedir. Örgüt düzeninde birlikte hareket eden bireyler ve bu bireylerin örgüt içi ve dışı çevreyle sağlıklı iletişim kurabilmeleri örgütün hedeflerine daha kolay ulaşmasını sağlamaktadır. Örgütün hedeflerine sorunsuz ulaşabilmesi için öncelikli olarak örgüt içerisindeki bireylerin örgüte olan güvenini sağlamak gerekmektedir.

Örgüte duyulan güven bireylerin örgüte bağlılığını ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel davranış içerisinde bireylerin örgüte olan bağlılığı örgütün etkinliğiyle doğru orantılıdır (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2019). Bu açıdan örgütsel davranış disiplini içerisinde örgütsel bağlılık önemli bir kavramdır.

## **2.1 Örgütsel Bağlılık**

Bağlılık kelime anlamı olarak Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarını taşımaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı genel olarak bireyin örgüte karşı hissettikleri olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan sadakatidir. Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili literatürde çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır.

### **2.1.1 Örgütsel bağlılığın tanımı**

Örgütsel bağlılığın tanımına yönelik yaklaşımlar önemli ölçüde farklılık gösterse de bu tanımların çoğu bağlılıkla ilgili davranışlara odaklanmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılık kavramı genel olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; bireyin örgütün hedefine ve değerlerine olan güçlü inancı, örgütün hedeflerine ulaşması için bireyin sarf ettiği çaba ve bireyin örgütün bir üyesi olarak kalma isteğidir (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

Wiener (1982), örgütsel bağlılığı bireyin örgütün hedeflerini ve çıkarlarını karşılayacak bir şekilde hareket etmek için belirli bir düzen sonucu normatif durum olarak belli bir tarzda davranması olarak tanımlamaktadır. O’Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılık kavramını bireyin örgüt için hissettiği psikolojik bağlanma olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık bireyin örgütün özelliklerini, amaçlarını ne ölçüde benimsediğinin bir göstergesidir. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlamaktadır. Kushman (1992), genel anlamda örgütsel bağlılığı bir bireyin örgütsel değerleri ve örgütün hedeflerini benimseme ve örgüte bağlılık duygusunu hissetme derecesi olarak tanımlamaktadır. Kacmar ve diğerleri (1999), örgütsel bağlılık kavramı için bireyin bir örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlamaktadır. Bayram (2005) örgütsel bağlılık kavramı için, bireyin örgüte karşı olan sadakati ve örgütün başarısı için sarf ettiği çaba olarak tanımlama yapmaktadır. Tamer ve diğerleri (2014) ise örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün amaç ve değerlerini kabul edip bu amaçlara ulaşmak için emek sarf edip

örgüt üyeliğinde kalma isteği olarak tanımlamaktadır. Tüm tanımlar doğrultusunda örgütsel bağlılık kavramı, literatürde davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık yaklaşımları olarak iki farklı yaklaşımla incelenmektedir. Davranışsal bağlılık, bireylerin örgütü benimseme süreçleri ve bir problem karşısında nasıl başa çıktıkları ile ilgilidir. Tutumsal bağlılık ise, bireylerin örgütle olan ilişkileri hakkında düşünmeye başladıkları ve bireylerin kendi düşüncelerinin örgütün amaç ve değerleri ile ne ölçüde uyumlu olduğunu düşündükleri sürece odaklanmaktadır (Meyer & Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için önemli faktörlerden biridir. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için örgüt üyelerinin örgüt hedeflerini benimsemesi gerekmektedir. Örgüte bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütün hedeflerini daha çok içselleştireceği ve örgüt için daha faydalı olacağı beklenmektedir.

Örgüt üyelerinin örgüte bağlılığının temeli; örgütün değerlerini ve amaçlarını benimsemek ve örgüt üyeliğinde gönüllü olmaya dayanmaktadır. Örgüt bağlılığı örgüt liderinin emri ile oluşacak bir durum değildir. Bireyin örgütün çıkarlarını gözetmesi, örgüt içinde ya da dışında örgütün amaçlarına uygun davranması tamamen bireyin örgüte olan bağlılığını göstermektedir.

### **2.1.2 Örgütsel bağlılığın sonuçları**

Örgütsel bağlılığın sonuçları olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Sonucun olumlu ya da olumsuz olmasında etkili olan faktör bireyin örgüte olan bağlılık düzeyidir. Bireyin örgüte olan bağlılığı örgüt için son derece önemlidir. Dünya üzerindeki bütün örgütler aynı teknolojiye, aynı altyapıya sahip olsa da, örgütün hedeflerini gerçekleştirmede bu örgütleri birbirinden ayıran en önemli faktör insandır.

Bireyin örgütün amaçlarına ve değerlerine olan inancı ne kadar yüksekse örgüte bağlılığı da o derece güçlüdür. Örgüte bağlılığı çok güçlü olan örgüt üyelerinin örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha fazla çaba sarf ettiği ve örgütte kalma isteklerinin uzun süreli olduğu görülmektedir (Alcan, 2018). Bireyin örgüte bağlılığının gücü aynı zamanda örgütün verimliliğini de etkilemektedir. Örgüte bağlılığı yüksek olan birey örgütün hedeflerine ulaşması için daha fazla çalışmaktadır ve böylelikle örgütün verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir (Türkmen, 2016). Örgüte bağlılığın yüksek olduğu durumda olumsuz sonuçlar da ortaya çıkabilmektedir. Örgüt bağlılığının çok güçlü olması bazen örgüt üyelerinin

gelişme ve yenileşme fırsatlarını kısıtlamaktadır (Budak, 2009). Örgüte olan yüksek bağlılık ile birlikte örgüt üyelerinde sorumluluk artışı olmakta ve böylelikle iş bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Zamanının büyük bir kısmını örgütüne ayıran birey sosyal hayatıyla iş hayatı arasında gelgitler yaşamaktadır (Cengiz, 2001). Bu durum yüksek örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları arasında yer almaktadır.

Bireyin örgüte olan bağlılığı orta düzeyde yani birey örgütün amaç ve değerlerini tam benimsememiş ve bireyin örgüte bağlılığı tam oluşmamış olabilmektedir. Orta düzeyde örgüte bağlılığın olduğu durumda bireyler örgütün kendilerini şekillendirmesine izin vermemektedir (Budak, 2009). Orta düzey örgüte bağlılıkta örgüt ve birey arasında dengeli bir ilişki söz konusudur. Kurulan bu denge sebebiyle bireyin örgütte kalma isteği artabilmektedir. Örgüte bağlılığı tam olmayan bireyler toplumsal sorumluluk ve örgüt çıkarları arasında kararsızlığa düşebilmektedir. Yüksek örgütsel bağlılıkta olduğu gibi orta düzeyde örgütsel bağlılıkta da bireyin mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları kısıtlı olabilmektedir.

Düşük düzeydeki örgütsel bağlılık örgüt üyeleri açısından ele alındığında bireylerin yaratıcılıkları ortaya çıkabilmektedir (Mercan, 2006). Düşük düzey örgütsel bağlılıkta bireyi örgüte bağlayan güçlü sadakat duygusu yoktur. Örgüt üyeleri örgütün amaçlarını benimsememekte ve bu sebeple amaçları gerçekleştirme hususunda isteksizlik ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgüt üyelerinde sorumluluklarını yerine getirmeme, geç kalma, yapılan işte özensizlik gibi durumlar da görülebilmektedir (Türkmen, 2016).

### **2.1.3 Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılığını artırıcı ve azaltıcı yönde etki edebilmektedir. Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörler literatürdeki yaygın kullanım doğrultusunda kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında toplanabilmektedir.

#### **2.1.3.1 Kişisel faktörler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, kıdem gibi bireylerin özelliklerini yansıtan faktörlerdir. Farklı kişisel

özelliklere sahip örgüt üyeleri örgüte bağlılığı hususunda farklı sonuçlar gösterebilmektedir.

Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörlerden yaş faktörü örgüt üyelerinin duygu ve düşünce yapısı üzerinde etkili olabilmektedir. Bireyin duygu ve düşünceleri, davranışları yaşına bağlı olarak değişebilmektedir. Örgüt üyelerinin genç yaşta olması iş deneyimi olmaması itibariyle ilk kez iş aramanın ve ilk kez iş hayatına girmenin sıkıntılarını yaşayabilmektedir. Ayrıca genç yaşta olan bireylerin çalışma arzuları yaşlı bireylere göre daha fazla olacaktır. Bireylerin örgütsel bağlılıklarının oluşması için örgütü tanımaları, örgüt ortamına alışmaları, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeleri gerekmektedir. Tüm bunlar için bireyin örgüt içerisinde belirli bir zaman geçirmiş olması önemlidir. Yapılan araştırmalarda yaş ilerlemiş bireylerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Yaşı ilerlemiş bireyler örgüt içerisinde daha fazla deneyime sahiptir. Bu durum deneyimi fazla olan yaş ilerlemiş bireylerin örgüte olan bağlılığının düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Cengiz, 2001).

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişki için literatürde bir netlik bulunmamaktadır. Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek için yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bireyin kadın ya da erkek olması örgüte olan bağlılıkları konusunda farklılıklar gösterebilmektedir. Literatürde cinsiyet ve örgütsel bağlılık üzerine çeşitli araştırma bulgularını açıklamak için iki farklı teori kullanılmıştır. Bunlar; cinsiyet modeli ve iş modelidir (Aven, Parker, & McEvoy, 1993). Cinsiyet modeli, kadınların ve erkeklerin örgüte bağlılıklarının farklı olduğunu varsaymaktadır. Çünkü kadınlar erkeklere göre aile rollerine daha çok önem vermektedirler. Cinsiyet modeli, kadınların örgütlerine bağlılığının erkeklere göre daha düşük düzeyde olduğunu varsaymaktadır (Mercan, 2006). İş modeli ise, kadınların ve erkeklerin örgüte bağlılık düzeyinde bir farklılık olmadığını varsaymaktadır (Cengiz, 2001). Aven ve diğerleri (1993), cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine yaptıkları araştırmada örgüt içerisinde kadına ve erkeğe eşit şartlar sunulduğu sürece bireylerin kadın olsun erkek olsun örgüte karşı olan bağlılıklarında bir farklılık olmayacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir diğer faktör örgüt üyelerinin eğitim düzeyleridir. Örgüt içerisindeki bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça beklentileri artmakta ve örgüt bazen bu beklentilere karşılık verememektedir. Bu durumda

bireyin örgüte olan bağlılığı azalma eğilimi göstermektedir (Cengiz, 2001). Eğitim düzeyi yüksek olan örgüt üyelerinin iş olanakları açısından seçenekleri daha fazla olduğu için, bireylerin örgüt içerisinde buldukları pozisyona veya örgüte bağlı olma olasılığı düşüktür (Çırpan, 1999). Örgüt içerisinde eğitim düzeyi düşük bireylerin beklentileri de düşük olmaktadır. Beklentilerin düşük olması bu bireylerin beklentilerinin karşılanma olasılığını arttırmaktadır. Tüm bunlar dikkate alındığında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

Bireylerin medeni durumları örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir başka faktördür. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalarda genel olarak, evli bireylerin bekar bireylere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Evli bireyler, aile sorumlulukları nedeniyle örgüte karşı görevlerini zamanında yerine getirmeye özen göstermektedirler. Yapılan bazı çalışmalarda ise evli bireyler kadın ve erkek açısından incelenmiş ve evli kadınların evli erkeklerden daha az örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü evlilik, kadınların sorumluluklarını arttırırken erkeklere daha düzenli bir hayat sunmaktadır. Evlilik ile birlikte sorumluluğu ve iş yükü artan kadının örgüte olan bağlılığında azalma olabilmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör kıdem (çalışma süresi) faktörüdür. Bireyin örgüt içerisindeki çalışma süresi arttıkça örgüte olan bağlılığının da artacağı varsayılmaktadır (Türkmen, 2016). Örgüt içerisinde çalışma süresi arttıkça bireyin örgüte olan bağlılığının kuvvetlenmesinin altında ilerleyen yaş, emeklilik maaşı alma planı, kıdem, örgüt içerisindeki pozisyon gibi faktörler yer almaktadır (Budak, 2009).

### **2.1.3.2 Örgütsel faktörler**

Örgütsel bağlılık, örgütsel faktörler ile yakın ilişki içerisinde. Örgütsel faktörler bireyin çalışma hayatı ile ilgili değerleri içermektedir. Bireyin örgüte olan bağlılığı üzerinde etkili olan örgütsel faktörler; örgüt yapısı, örgütün yönetim tarzı, ücret, örgütsel adalet, işin niteliği ve rol belirsizliği gibi faktörlerdir.

Araştırmalar, yapılan işin niteliğinin örgüt üyelerinin bağlılığını etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan işin niteliği örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir. Örgüt içerisinde yer alan bireyin iş yükünü azaltan işler örgüte

bağlılığını da azaltabilmektedir. İşin çeşitliliği arttıkça bireyin örgüte olan bağlılığı da artmaktadır.

Örgütün yönetim yapısı, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Örgütün yönetim yapısı bireyin örgütün amaçlarına ve değerlerine bağlanma düzeyini etkilemektedir. Yenilikçi ve değişime açık bir yönetim tarzına sahip olan örgütte bağlılık düzeyinin güçlü olması beklenen bir durumdur. Örgüt üyelerine güvenmeyen, aşırı kuralcı yönetim tarzına sahip olan örgütte bağlılık düzeyi ise düşük olmaktadır (Türkmen, 2016).

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen en önemli faktörlerden biri de ücrettir. Düşük ücretle çalışan bireyler ücreti daha iyi olan iş alternatiflerini aramaya yönelirler. Bu durumda buldukları örgütle aralarında bağ kuramazlar. Örgüt içerisinde yer alan bireylerin ücretleri örgütsel bağlılık düzeylerini de belirlemektedir. Ekonomik açıdan sıkıntıda olan bireyler için ücret düzeyinin düşük olması bireyin örgütte kalma isteğini azaltmaktadır. Böylece birey örgütü benimsememiş olur ve örgüte olan bağlılığı azalır (Yüceler, 2005).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında örgüt kültürü önemli bir faktördür. Örgütsel bağlılığı yüksek örgüt üyelerine sahip bir örgüt güçlü bir örgüt kültürüne de sahip demektir (Yüceler, 2005). Örgüt kültürü örgüt üyelerinin öncelikleriyle örgütün amaç ve değerleri arasında bir bağ kurarak örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilmektedir (Türkmen, 2016). Örgüt kültürü aynı zamanda yenileşme ve değişime karşı durup örgüt üyelerinin düşünce yapısını kısırlatabilmektedir (Budak, 2009).

Örgütsel adalet bireylerin örgüte olan bağlılıklarının sağlanmasındaki en önemli faktörlerden biridir. Bireylerin örgüt içerisinde adaletli davranıldığına inandıklarında örgüte olan bağlılıkları artmaktadır. Adaletin sağlanamadığı örgütlerde ise bu durum tam tersini yansıtmaktadır. Örgüt verdiği kararlarda, çalışanlara yüklediği sorumluluklarda, çalışanlara ödül dağıtımında, terfilerde ve cezalarda adil olmalıdır. Örgüt üyelerinin örgütten beklentisi tarafsız ve adil bir iş ortamının sağlanmasıdır. Bu koşullar altında örgüt üyeleri ile örgüt arasında güçlü bir bağ kurulabilmektedir (Alcan, 2018).

Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörlerden bir diğeri de örgütsel güvendir. Örgüt içi ilişkilerin daha sağlıklı olmasının altında örgütsel güven vardır. Örgütsel

güven, bir örgüt içerisindeki bireylerin karşılıklı olarak kurdukları ilişkilerin tutarlı olması anlamına gelmektedir (Taş, 2012). Örgüt içerisinde çalışanlar arasında oluşan güven duygusu ve çalışanların örgüt yöneticilerine karşı duydukları güven çalışanların örgüte olan bağlılıklarını kuvvetlendirmektedir. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda genel olarak örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benkhoff (1997), yaptığı araştırmada örgüt içerisinde yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Rol belirsizliği ve rol çatışması çalışanların örgüte olan bağlılığı üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu literatürde yapılan araştırmalar doğrultusunda ulaşılan bir sonuçtur. Örgüt içerisinde rol belirsizliğinin olması çalışanın örgüt dışı alternatiflere yönelmesini sağlamaktadır. Bu durum örgüt içerisinde yerini bulamayan bireyin örgütsel bağlılığını azaltıcı yönde etki edecektir (Yüceler, 2005). Rol çatışması, örgüt içerisinde yer alan bireye aynı anda birden fazla rol vermesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Birden fazla rolü üstlenen çalışan kendisine verilen rollerden birini diğerine oranla daha fazla benimseyecektir (Türkmen, 2016). Bu durumda çalışanın birden fazla rolü üstlenmiş olması strese sebep olarak örgüte olan bağlılık düzeyinde azalmaya neden olmaktadır.

Örgüte olan bağlılığı etkileyen bir diğer faktör takım çalışmasıdır. Takım çalışması birden fazla kişinin örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için alınan ortak kararlar altında birlikte hareket etmesidir. Takım çalışması çalışanın iş doyumunu arttırmaktadır. İş doyumunu artan çalışanın takıma olan inancı artmakta ve bu da örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Budak, 2009). Takım çalışmasında katı kurallar ve hiyerarşi yoktur. Bu durum bireylerin örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir.

#### **2.1.4 Örgüte bağlılık türleri**

Örgütsel bağlılık hususunda literatürde birçok model geliştirilmiştir. Bu modellerden en çok bilinen model Allen ve Meyer tarafından geliştirilen modeldir. Bu modelde örgütsel bağlılık Allen ve Meyer (1984) çalışmasında devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olarak iki boyutta ele alınmıştır. Allen ve Meyer (1991) çalışmasında ise bu

bağlılık türlerine normatif bağlılığı da dahi ederek örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemiştir.

#### **2.1.4.1 Devam bağlılığı**

Devam bağlılığı, örgüt üyelerinin örgütten ayrılmaları halinde katlanmaları gereken maliyetleri ya da örgütte kalmanın onlara getirilerini hesaba katarak örgütte kalma kararı vermeleridir (Özutku, 2008). Çalışanların örgütte kaldıkları süre ve örgüt için harcadıkları emek arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Çalışanın örgütten ayrıldığında yeni bir iş arama yoluna girmesi gerektiğini ve bu süreçte karşılaşacağı zorlukları düşünerek mevcut bulunduğu örgütte kalma eğilimi artmaktadır. Devam bağlılığında bireyin örgüt bağlılığının sağlanmasında duygular ön planda değildir. Bireyin iş alternatifinin olmaması, emeklilik süresinin az kalması veya sağlık koşullarının iş arama süreci için elverişli olmaması bireyi örgütte kalmaya iten sebepler arasında gösterilebilmektedir. Bunların dışında bireyin örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için harcadığı çaba ve zaman da bireyi örgütte tutmaktadır. Tüm bu sebepler bireyin örgütte kalmasının bir zorunluluk olarak hissettirmektedir. Bu zorunluluklar örgüt içerisindeki bireylerin örgüte olan bağlılığını arttırmasının yanında olumsuz yönde de etkileri olabilmektedir. Bireyin örgüt içerisinde olumsuz davranışlar sergilemesine ve örgüt içi sorunlara sebep olabilecek durumlar ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2005).

#### **2.1.4.2 Normatif bağlılık**

Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı olan sorumluluk duygusuyla kendini örgütte kalmaya zorunlu hissettiği bağlılık türüdür (Cihangiroğlu, 2009). Normatif bağlılıktaki bu zorunluluk bireyin örgüte karşı olan ahlaki sorumluluğundan kaynaklanmaktadır. Devam bağlılığında olduğu gibi çıkar ilişkisine dayanmamaktadır. Normatif bağlılık, bireyin örgüte girişinden önceki ve sonraki süreç içerisindeki yaşantısından etkilenerek örgütte kalmasını sağlayan sorumluluk duygusundan kaynaklanmaktadır (Allen & Meyer, 1990). Örgütün birey için yaptığı yatırımlar da bireyin örgüte karşı sorumluluğunu arttırmakta ve birey kendini bu yatırımlar sebebiyle örgüte borçlu hissetmektedir (Doğan & Kılıç, 2007).

Allen ve Meyer (1990) normatif bağlılığın gelişmesine etki eden faktörleri örgüt üyelerinin kişisel özellikleri, ailevi ve kültür yaşantıları ile örgütsel sosyalleşme süreci olarak ifade etmektedir. Bireylerin örgütte kalma istekleri bireysel fayda

sağlamayı amaçladıkları için değildir. Örgüte karşı duydukları sorumluluk bireyleri örgütte kalmaya itmektir.

Örgüt üyelerinin örgütte kalmalarının sorumluluk duygusuyla ilgili olduğu normatif bağlılıkta bireyler örgütte kalmalarının doğru ve olduğuna inanmaktadırlar. Bireyin örgütten ayrılmaması onun örgüte karşı sadakatinin bir göstergesi olduğu düşüncesidir. Normatif bağlılıkta birey örgüte bağlılığı bir görev olarak algılamaktadır.

#### **2.1.4.3 Duygusal bağlılık**

Duygusal bağlılık, bireyin örgüt içerisinde mutlu olduğunu ve örgütte kalmak istediğini ifade eden bir bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık, örgüt üyelerinin örgütle bütünleşmesini ve örgütü benimsemesini kapsamaktadır (Doğan & Kılıç, 2007). Bireyin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, zaman içerisinde örgüte uyum sağlaması süreçleri sonucu duygusal bağlılık ortaya çıkmaktadır.

Duygusal bağlılığın güçlü olması bireyin örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine sebep olmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek bireyler örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için beklenenden daha fazla emek harcamakta ve buna bağlı olarak örgütte yer almaya devam etmektedirler.

Duygusal bağlılıkta birey kendini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt birey için büyük bir önem taşımaktadır (Allen & Meyer, 1990). Duygusal bağlılıkta devam ve normatif bağlılıklardan farklı olarak bireyler kendileri örgütte kalmayı tercih etmektedirler (Meyer & Allen, 1991). Duygusal bağlılık bireyin örgütle gönüllü olarak kurduğu bir ilişkiyi yansıtmaktadır.

Allen ve Meyer (1996), duygusal bağlılığı örgüt üyelerinin örgütle özdeşleşmeleri, örgüte dahil olmaları ve örgütle duygusal bağ kurmaları olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle güçlü duygusal bağlılığa sahip örgüt üyeleri örgütte yer almak istedikleri için kalmaktadırlar (Allen & Meyer, 1996).

Duygusal bağlılık örgütlerin çalışanlarında en fazla görmek istediği bağlılık türüdür. Çünkü bu bağlılık türünde çalışanlar beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve zamanlarını, emeklerini örgütün faydası için kullanmaktan çekinmezler (Kandiş, 2016).

### 2.1.5 Örgütsel bağlılık yaklaşımları

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde birçok araştırmacı farklı yaklaşımlar ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık yaklaşımları literatür incelendiğinde üç başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar; tutumsal bağlılık yaklaşımı, davranışsal bağlılık yaklaşımı ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır (Gündoğan, 2009).

Tutumsal bağlılık, genel olarak bireyin bir örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Tutumsal bağlılık, bireylerin örgütle olan ilişkileri hakkında düşünmeye başladıkları sürece odaklanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bireylerin kendi değerlerinin örgütün amaç ve değerleri ile uyumlu olduğunu görmesi bireyin örgütle ilgili bakış açısını oluşturmaktadır. Bu durum bireyin örgütle psikolojik ve duygusal bir bağ kurmasını sağlamaktadır (Mowday, Porter, & Dubin, 1974). Tutumsal bağlılıkla ilgili literatürde birçok yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan en önemlileri; Rossabeth Moss Kanter, Amitia Etzioni, Charles O'Reilly ve Jennifer Chatman, ile John Meyer ve Natalie Allen yaklaşımlarıdır.

Rossabeth Moss Kanter (1968)'e göre bağlılık, örgütsel ihtiyaçlar ile bireysel deneyimlerin kesiştiği noktada ortaya çıkan bir husustur. Kanter (1968) örgütsel bağlılık kavramını devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç farklı bağlılık yaklaşımı ile ilişkilendirmiştir (Kanter, 1968). Devam bağlılığı; genel olarak bireyin sosyal sistem rolüne olan bağlılığıdır (Cengiz, 2001). Birey için örgütten ayrılmak maliyetli olabilmektedir. Bu durum bireyin örgütte kalmasını sağlamaktadır. Birey örgütten ayrılması ve örgütte kalması durumlarını değerlendirerek ayrılmanın maliyetinin kalmanın maliyetinden daha yüksek olacağını görmektedirler. Yani birey için örgütte kalmanın maliyetinin daha düşük olması bireyi örgütte katılımını sürdürmeye zorlamaktadır (Kanter, 1968). Uyum (Kenetlenme) bağlılığı; örgüt içerisindeki bireylerin bir dizi sosyal ilişkilere bağlılığıdır. Örgüt içerisindeki bireylerin grup dayanışması ile birbirlerine kenetlenmeleri ve uyum sağlamaları uyum bağlılığını oluşturmaktadır (Kanter, 1968). Kontrol bağlılığı ise; örgüt üyelerinin örgütün normlarına bağlı kalması olarak tanımlanmaktadır. Kanter (1968)'e göre kontrol bağlılığı; bireyin örgütün normlarını benimsemesi, bu normlara göre tutum ve davranışlarını şekillendirmesi ve örgüt otoritesine itaat etmesi sonucu ortaya çıkmaktadır.

Amitia Etzioni (1965), örgütsel bağlılık için araçsal ve duygusal bağlılıkları birlikte kullanmaktadır. Örgütün amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmesi için uyum içerisinde olması gerekmektedir. Etzioni (1965), bu uyumun örgütsel bağlılıkla mümkün olacağını savunmaktadır. Örgütsel bağlılık bu anlamda yüksek veya düşük düzeyde olabileceği gibi olumlu veya olumsuz da olabilmektedir (Etzioni, 1965). Örgütsel bağlılık kavramını Etzioni (1965) üç farklı bağlılık yaklaşımı ile ele almaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık; bireyin örgüte olan yüksek düzeyde olumsuz yöndeki bağlılığını ifade etmektedir. Bu bağlılık bireylerin tutum ve davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Bulut, 2004). Yabancılaştırıcı bağlılıkta örgüt üyeleri örgüte karşı bağlılık hissetmemekte fakat örgütte kalmaya devam etmektedir. Ahlaki bağlılık; örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseme ve örgütle özdeşleşmeye dayanan örgüte yönelik olumlu ve yüksek düzeyde bağlılığı ifade etmektedir (Mowday, Porter, & Steers, 1982) Bu bağlılık örgüt üyelerinin bağlı olduğu örgütlerinin amaç ve değerlerinin toplum için faydalı olduğunu düşündükleri durumda ortaya çıkmaktadır. Hesapçı bağlılık ise; bireyle örgüt arasında daha az yoğun bir ilişkinin olduğu bağlılıktır. Yani üyeler örgüte harcadıkları emek, yaptıkları katkılar ile hizmetleri karşılığında almış oldukları ödüllerin dağıtımında adil olduğunu düşündükleri noktada örgüte bağlı kalmaktadırlar (Mowday, Porter, & Steers, 1982).

Charles O'Reilly ve Jennifer Chatman (1986) yaptıkları çalışmada örgüte bağlılığı bireyin örgüte hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlamaktadırlar. Bu doğrultuda örgütsel bağlılığı üç farklı yaklaşımla incelemişlerdir. Uyum bağlılığı; belirli ödüller kazanmak için bireyin örgüte gösterdiği bağlılık türü olarak tanımlanmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986). Uyum bağlılığında bireyin tutum ve davranışları örgüt içi ve örgüt dışında farklılık gösterebilmektedir. Uyum bağlılığında ödülün çekiciliği ve cezanın ise iticiliği ön plandadır (Kaya, 2005). O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından önerilen bir diğer örgütsel bağlılık yaklaşımı özdeşleşme bağlılığıdır. Özdeşleşme bağlılığı; bireyin bir örgüt içerisinde yer almaktan duyduğu gurur ile ortaya çıkmaktadır. Birey örgüt içerisinde bulunmaktan gurur duyduğunda örgütün amaç ve değerlerini benimsemektedir. Bireyin örgüt içerisinde olmak istediği kimliğe kavuşması bireyin örgütle özdeşleşmesini sağlamakta ve bu durum bireyin örgüte bağlılığının güçlenmesine sebep olmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986). İçselleştirme bağlılığı ise; bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma bağlı

olarak ortaya çıkmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986). İçselleştirme bağlılığında örgütün bireyden beklediği tutum ve davranışlar ile bireyin değerleri arasında bir uyum söz konusudur (Cengiz, 2001). Örgütün en çok istediği bağlılık içselleştirme bağlılığıdır (Budak, 2009).

John P. Meyer ve Natalie J. Allen (1991), çalışmalarında örgütsel bağlılığın bireylerin örgütle arasındaki ilişkiye dayandığını ifade etmektedirler. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı tutumsal yaklaşımla üç farklı biçimde ele almaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık; bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte karşı psikolojik bağ hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Duygusal bağlılığı güçlü olan bireyler örgüte bağlılığı yüksektir. Bireyin örgüte duygusal olarak bağlanması örgütle özdeşleşmesini sağlamaktadır. Devam bağlılığı; bireyin farklı alternatifinin olmadığı için örgüte bağlılığını devam ettirdiği durum olarak tanımlanmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Bireyin başka bir seçeneği olmadığı için örgütte kalmaya devam ettiği durumda ortaya çıkan devam bağlılığında birey örgütle ilişkisini daha iyi bir örgüt bulana kadar devam ettirmektedir (Meyer & Allen, 1997). Normatif bağlılık ise; bireyin örgüte karşı sorumluluğu olduğunu düşündüğü için örgütte kalmaya zorunlu hissettiği durumda ortaya çıkmaktadır (Fazlıoğulları, 2004). Normatif bağlılıkta birey örgüte sadık olmasını bir sorumluluk olarak algılamaktadır. Normatif bağlılık bireyin geçmişteki bilgi ve tecrübeleriyle ortaya çıkmaktadır.

Davranışsal bağlılık yaklaşımı, bireylerin örgüte bağlılığının dışavurumunu ifade etmektedir. Bu yaklaşım genellikle bireyin davranışlarıyla ilgilidir. Davranışsal bağlılık yaklaşımı sosyal psikolojik bir perspektife dayanmaktadır ve bireylerin geçmişteki davranışlarıyla bir örgüte bağlanma süreci ve buna nasıl uyum sağladıklarına odaklanmaktadır (Mottaz, 1989). Literatürde davranışsal bağlılık yaklaşımını ele alan en önemli yaklaşımlar Howard S. Becker (1960) tarafından önerilen davranışsal bağlılık yaklaşımı ile Gerald S. Salancik (1977) tarafından önerilen davranışsal bağlılık yaklaşımıdır.

Becker (1960) davranışsal bağlılık yaklaşımını ekonomik bir temele dayandırarak "Yan Bahis (Yatırım) Yaklaşımı" olarak adlandırmaktadır. Bağlılık, bireyin yan bahse girerek tutarlı davranışlar göstermesi ve bu davranışlarla dolaylı olarak ilgisi olan çıkarları da bu davranışlar birleştirmesidir (Becker, 1960). Bu yan bahisler bireyin alternatiflerini azaltan bir durumdur. Örgüte zaman, çaba ve emek harcayan

birey örgüte yatırım yapmakta ve bu yatırımlar nedeniyle örgüte bağlılığını devam ettirmektedir. Birey örgütten ayrıldığı takdirde örgüte yaptığı yatırımlardan ve bu yatırımların getirisinden vazgeçmek durumunda kalacağı düşüncesi ile örgüte bağlı kalmayı tercih etmektedir. Yan bahisler genellikle bireylerin örgütlere katılımının bir sonucudur. Yan bahis yaklaşımında bireyin örgütle arasında duygusal bir bağlılık yoktur. Birey örgütten ayrıldığı durumda karşısına çıkabilecek maddi ve manevi yeni maliyetlere katlanamayacağı düşüncesi ile örgüte bağlılığını devam ettirmektedir.

Gerald S. Salancik (1977) bağlılığı bireyin davranışlarına bağlanması olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle birey davranışlarını geçmişteki davranışlarıyla örtüşecek şekilde devam ettirmek durumundadır (Şimşek, 2013). Salancik (1977) bireyin her davranışının örgüte olan bağlılığını oluşturmadığını ve bu bağlılığın sağlanabilmesi için davranışın zorlayıcı olmaması, sürekliliğinin olması gerektiğini belirtmektedir. Bireyin bu davranışını devam ettirmesinin sebebi örgüte karşı hem psikolojik hem de davranışsal bağlılığının olmasıdır (Sürücü & Maşlakçı, 2018).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütün bütüncül olmadığı örgütün içerisinde farklı grupların olduğu ve bu grupların örgüte bağlılıklarının farklı düzeylerde olabileceği düşüncesine dayanmaktadır (Türkmen, 2016). Örgütte bulunan farklı grupların amaç ve değerleri de farklılaşabilmektedir. Bu durumda bireylerin örgütsel bağlılığı da çoklu bağlılık yaklaşımı ile alınmalıdır (Bozok, 2016). Çoklu bağlılık yaklaşımında örgüt bir bütün olarak ele alınmamaktadır. Örgüt içerisinde gruplar, farklı pozisyonlar, farklı unsurlar örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi örgüt üyelerine göre farklılaşabilme ihtimali çoklu bağlılık yaklaşımının bir başka boyutunu ortaya çıkarmaktadır (Reichers, 1985). Bireyler örgüt iç çevresine yani örgütün liderine, yöneticilerine, örgüt üyelerine farklı, örgütün dış çevresine yani topluma, sendikalara ve müşterilere karşı farklı bağlılık düzeylerine sahip olabilmektedirler. Bu durum örgütsel bağlılığın çoklu bağlılık yaklaşımıyla ele alınması gerektiğini göstermektedir.

### **2.1.6 Duygusal bağlılık**

Duygusal bağlılık, bireyin örgütle özdeşim kurması, örgütün değerleriyle bütünlük oluşturmasıdır. Örgütsel amaçlara bilinçli olarak katkıda bulunmak üzere gönüllü olmayı esas almaktadır (Doğan & Kılıç, 2007).

Bireyin örgüte karşı duygusal biçimde bağ kurması, örgütte olağanüstü gayret sarf etmesi, karşılaştığı problemlerle içtenlikle ilgilenmesi, maddi beklenti içerisinde olmadan çalışma isteği. Duygusal bağlılık örgütsel bağlılığın alt boyutlarından bir tanesidir (Allen & Meyer, 1990).

Allen ve Meyer, (1990) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, örgütsel duygusal bağlılığı etkileyen faktörler amaç ve rol açıklığı, iş ve amacın etkisi, yönetimin öneriler karşındaki açıklığı, kişisel değerlere önem verme, iş arkadaşlarıyla olan bağ, örgüt bağlılığı olarak sıralanmaktadır. Bu faktörler daha sonra kişisel özellikler, örgütsel özellikler ve iş deneyimleri olarak 3 ana başlık altında toplanmıştır.

1. Kişisel Özellikler: Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmaların çoğunda demografik etkenler kullanılmıştır. Duygusal bağlılığı etkileyen kişisel faktörler yaş, cinsiyet, eğitim, statü, kıdem, kişilik gibi demografik bilgilerden oluşmaktadır.

2. Örgütsel Özellikler: Duygusal bağlılığın sağlanmasında örgütsel anlamda etki eden faktörler mevcuttur. Örgüt içerisinde bireylerin kendisini psikolojik ve fizyolojik olarak rahat hissetmesi, örgüt tarafından desteklendiğini düşünmesi gibi faktörler duygusal bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Örgüt tarafından son derece desteklendiğini düşünen çalışanların kendilerini örgüte borçlu olarak hissetmektedirler. Maaş prosedürlerindeki adalet, ast-üst ilişkileri, örgütsel adalet gibi faktörler de duygusal bağlılığın gelişmesinde önemli noktaya sahiptirler.

3. İş Deneyimleri: Örgütün bireye ödül vermesi, prosedürlerde adaletin sağlanması, bireyin yönetim desteğini hissetmesi, görev dağılımında adaletin sağlanması gibi etmenler duygusal bağlılığın gelişmesini sağlayacaktır.

Duygusal bağlılığa etki eden ya da çalışanların duygusal bağlılık davranışı göstermeleri için onları yönlendiren faktörler tutumsal kaynaklıdır (Gürbüz, 2006).

Duygusal bağlılık, örgüte ilişkin duyulan duygusal bağı açıklamaktadır. Buna göre çalışanların ya da paydaşların örgüte ilişkin hisleri onların örgüte olan duygusal bağlılıklarını göstermektedir (Bozlagan, Dogan, & Daoudov, 2010).

Lambert ve arkadaşlarına (2008) göre, örgütlere olan duygusal bağlılığın tabii sonuçlarından bir tanesi örgütle özdeşim kurma, örgütsel kimlik edinme, örgütün yönetim süreçlerine katılma, örgütü içselleştirmedir. Örgüte olan duygusal bağlılık, örgütün amaçlarına, değerlerine, kültürüne, yapısına olan inancı ve o örgütün bir paydaşı olmaya ilişkin bilişsel ve duyuşsal gayreti gerektirir.

Öğretmenin kuruma olan aidiyet duygusunun ön planda duygusal bağlılık türünün öğretmen isteyerek kurumu seçtiği veya devam etmek istediği anlaşılmaktadır. Bu durumda duygusal bağlılığın öğretmenin okulda iletişim becerisi ile ilişkisi ve öğretilerde yaş, cinsiyete göre duygusal bağlılığın farklılaşıp farklılaşmadığı merak konusu olmuştur. Araştırmasında duygusal bağlılık ve iletişim arasında düşük ama pozitif bir ilişki olduğunu, kadınların erkeklere göre yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösterdiğini ve üçüncü kariyer evresine sahip öğretmenlerin daha fazla duygusal bağlılık gösterdiğini ifade etmiştir (Kiral, 2020).

Duygusal bağlılık örgütün değerlerini benimseyerek, örgütsel süreçlere içten katkı sağlanması için gönüllü olarak harekete geçilmesidir (Clugston, 2000). Örgüt içerisindeki bireyler, hareket alanlarının kısıtlanmadığını, güven ve huzur ortamının olduğunu gördükleri zaman, örgüt ile duygusal bir alışverişte bulunmaktadır. Oluşan bu duygusal bağ çalışan bireyin, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, her türlü fedakârlığı ve özveriyi göstermesi, fazla mesailerden kaçınmaması gibi sonuçları doğurmaktadır (Demir, 2019).

#### **2.1.5.1 Duygusal bağlılığın tanımı**

Duygusal bağlılık bireyin örgütle özdeşleşmesine ve örgüte katılımına dayanmaktadır. Bireylerin duygusal olarak örgüte bağlanma arzusu duygusal bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Bulut, 2004). Örgüte karşı bağlılıkları duygusal yönde olan örgüt üyeleri örgütte kalma konusunda istekli oldukları için örgütte kalmaya devam ederler.

Duygusal bağlılıkta birey örgütün amaçlarını, hedeflerini ve değerlerini kendi amaç ve değerleri gibi benimsemektedir. Birey örgüte karşı duygusal bağlılık hissettiği durumda örgütün bir üyesi olduğu için mutlu olmaktadır (Mercan, 2006). Bireyin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılık, onun örgütle bütünleşmesini sağlamaktadır. Örgüte duygusal bağlılığı olan bireyler her örgütün istediği örgüt üyeleridir. Duygusal bağlılığı yüksek, kendini örgüte adanmış ve sadık bireyler örgütler için en istenilen kişilerdir (Budak, 2009).

Duygusal bağlılık psikolojik bir durumdur. Duygusal bağlılık örgüt değerlerini gönülden benimseme, örgütle özdeşleşme ve örgütle uyum içerisinde olma durumlarından kaynaklanmaktadır. Örgütün amaçları ve değerleri doğrultusunda

bireyin özverili olması ve çaba sarf etmesi de duygusal bağlılık düzeyi için önemli etkenlerdir (Şimşek, 2013).

Duygusal bağlılıkta örgütün faaliyetleri örgüt üyeleri tarafından gönülden desteklenmektedir. Duygusal bağlılık örgüt üyelerinin örgüte ve örgüt liderine inanması, saygı ve sevgi duymasıyla gerçekleşmektedir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler örgüt için daha fazla emek harcamakta ve örgütte kalmak için daha özverili olmaktadır. Duygusal bağlılığı güçlü olan bireyler, sadece örgütün amaçlarına uygun olan faaliyetleri gerçekleştirmek istedikleri için ekonomik faktörleri göz ardı etmektedirler (Gündoğan, 2009). Bireyler güçlü duygusal bağ kurdukları örgüte fayda sağlarken, bireysel fayda sağlayacak farklı iş alternatiflerini kaçırabilmektedir. Bu sebeple kariyer planlarını ertelemek ya da değiştirmek durumunda kalabilmektedirler (Evren, 2017).

#### **2.1.5.2 Duygusal bağlılıkta bireysel değişkenler**

Örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler literatürde bireysel özellikler, işle ilgili özellikler, rolle ilgili özellikler, örgütsel özellikler, grup/lider ilişkileri olarak incelenmektedir. Bu değişkenlerden duygusal bağlılık üzerinde etkisi olanlar ise işle ilgili özellikler, rolle ilgili özellikler ve grup/lider ilişkileridir. Bireysel değişkenler kişinin sahip olduğu demografik özellikler ve yapısal özelliklerdir (Çakar & Ceylan, 2005). Demografik özellikler bireylerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durumu gibi özelliklerden oluşmaktadır. Yapısal özellikler ise bireyin kişiliği, değerleri gibi özelliklerden oluşmaktadır.

Duygusal bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda bireylerin yaşının duygusal bağlılıktan ziyade devam bağlılığı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bireyin yaşının ilerlemesiyle örgüte bağlılığının artmakta ve bu durum bireyin ileri yaşlarda iş alternatiflerinin azalmasından kaynaklı olduğu ortaya çıkmaktadır (Angle & Perry, 1981). Meyer ve Allen (1984), yaş ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi farklı şekilde yorumlamaktadır. Bireyin yaşı arttıkça örgütte kalma süresi artmakta ve birey örgüt içerisinde daha iyi pozisyonlara gelebilmek için örgütte kalmaya devam etmektedir (Meyer & Allen, 1984). Baysal ve Paksoy (1999), yaptıkları çalışmada yaş değişkeni ile duygusal bağlılık arasında az da olsa istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Aksoy, Akdemir ve Yılmaz (2013) ise, yaptıkları çalışmada bireylerin duygusal bağlılık düzeylerinin yaşlara göre farklılık gösterdiği sonucuna

ulaşmışlardır. Yaş değişkeni ile duygusal bağlılık arasında doğrusal bir ilişki olduğunu tespit etmişler ve bu durumu orta yaş grubundaki bireylerin bağlı oldukları örgüte karşı hissettikleri duygusal bağlılığın bir göstergesi olarak yorumlamışlardır.

Örgüt içerisindeki bireylerin medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olduğu literatürdeki bazı çalışmalarla ortaya konmuştur. Medeni durumu evli olan bireylerin sorumluluklarının daha fazla olması ve ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü bireylerin olması bireyin örgüte bağlılığını arttırmaktadır. Örgüt üyelerinin medeni durumlarının evli ya da bekar olması örgüte olan duygusal bağlılıklarında önemli bir etkidir. Çırpan (1999) çalışmasında bireyin medeni durumunun devam bağlılığı ile ilgili olabileceğine değinmektedir. Bu durumun sebebini ise evli bireylerin bekarlara göre daha fazla ekonomik yüklerinin olması olarak açıklamaktadır. Yapılan çoğu araştırmada medeni durum ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiş fakat medeni durum ile duygusal bağlılık arasında herhangi bir kuramsal ilişki tespit edilememiştir (Budak, 2009).

Bireyin demografik özellikleri genellikle devam bağlılığı ya da normatif bağlılığı ile ilgilidir. Duygusal bağlılığa etki eden değişkenler ise Allen ve Meyer (1990)'in çalışmalarından aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İş zorluğu: Bireyin genel olarak örgüt içerisindeki yaptığı işin zorlu ve heyecan verisi olması durumudur.
- Rol netliği: Örgütün, üyelerinden beklentisinin ne olduğunu net ve açık bir şekilde belirtmesi durumudur.
- Amaç netliği: Bireyin, örgütte üstlendiği görevleri neden yaptığını açık ve net olarak bilmesi durumudur.
- Amaç zorluğu: Bireyin, örgütte üstlendiği görevler ve yaptığı işlerin özellikle zorlu ve talep edilen olmaması durumudur.
- Yönetimin yeni fikirlere açıklığı: Örgütteki üst düzey yöneticilerin, örgüt içerisinde diğer çalışanlar tarafından gelen fikirleri önemseme ve dikkate alma durumudur.
- Arkadaş uyumu: Örgüt içerisindeki çalışanlar arasında yakın ilişki olma durumudur.

- Örgütsel güvenilirlik: Çalışanların, örgütün söylediğini yapacağı hususunda örgüte güven duymaları durumudur.
- Eşitlik: Örgüt içerisinde çalışan bireylerden bazılarının hak ettiklerinden fazlasını, bazılarının ise hak ettiklerinden azını almaması durumudur.
- Kişisel önem: Örgütte bireyin yaptığı işin örgütün büyük amaçlarına önemli katkılar sağladığını hissetmeye teşvik edilme durumudur.
- Geri bildirim: Örgütte içerisinde bireyin performansı ile ilgili sürekli geri bildirim alması durumudur.
- Katılım: Bireyin, örgütte iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılmasını sağlayan durumdur.

Allen ve Meyer (1990)'in çalışmalarında belirttikleri bu faktörler duygusal bağlılığın güçlenmesi için hem örgütün hem de bireyin sahip olması gereken özelliklerdir. Bireyin örgüt içerisindeki görevine hakim olması, arkadaşlarıyla uyum içerisinde hareket etmesi, örgüt içerisinde adil davranıldığına inanması, kişisel fikirlerine önem verilmesi, performansı ile ilgili dönüş alması gibi durumlar bireyin duygusal bağlılığını artırıcı yönde etkilemektedir.

## 2.2 İş Stresi

Stres, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “ruhsal gerilim” olarak tanımlanmaktadır. Literatürde stres kavramı ile ilgili çok sayıda tanım yer almaktadır. Stres; bilinçaltının tehdit edici olarak algıladığı olaylara vücudun verdiği tepkidir (İlgar, 2001). Selye (1974) stres kavramını vücudun kendisine karşı yapılan herhangi bir baskıya verdiği spesifik olmayan bir tepki olarak tanımlamaktadır.

Stres hayatın her anında ortaya çıkabilmektedir. Hayatın varlığını tehlikeye atan her olay strese sebep olmaktadır. Stresi yaratan birçok etken bulunmaktadır. Çünkü bireylerin yaşam dengesini bozan her faktör bir stres kaynağı olabilmektedir. Günümüzde farklılaşan yaşam ve iş koşulları beraberinde stresi de getirmektedir.

Günlük hayatta strese neden olan faktörlerden biri iştir. İnsanlar bireysel ve toplumsal fayda sağlamak için farklı örgütlerde çalışırlar. Bireyler örgüt içerisinde emek verip çaba ve zaman harcamakta ve bunlar karşılığında hem bireysel hem toplumsal fayda sağlamaktadırlar. Birey örgüt içerisinde kendisine verilen görev ve

sorumlulukları yerine getirirken birtakım durumlar ve olaylar gelişebilmekte ve bu durum iş stresini yaratmaktadır (Arslan S. , 2004).

İş stresi herhangi bir çalışma ortamında meydana gelen sorunlar olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle iş stresi; bireyin çalışma ortamındaki yeni veya tehdit edici unsurlara verdiği tepkidir (Aksu, 1998). Tokay (2000) ise iş stresini, bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, bireye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir.

İş stresi, örgütsel stres veya mesleki stres olarak adlandırılmaktadır. Günümüzde stres her meslek grubunda görülebilmektedir. Çalışma hayatında stres hem örgüt üyeleri hem de örgüt yöneticileri açısından çok önemlidir. Sağlıklı bir iş ortamı olmadığında örgüt üyeleri kendilerini bir karışıklığın içinde bulmaktadırlar. Bu durum örgüt üyelerini ve örgüt yöneticilerini strese sokmaktadır. Örgüt üyelerinin sağlığı zarar göreceği için örgüte harcaacağı emek, zaman ve çaba azalacaktır. Dolayısıyla işler aksayacak ve bu süreçte örgüt zarar görecektir (Öçalan, 2003).

İş stresi olumlu ya da olumsuz şekilde bireylerin karşısına çıkabilmektedir. Çalışma hayatında bireyler korku, heyecan, mutluluk ve sıkıntı gibi birçok tepkiye sahip olabilmektedirler. Stres bireyin performansını etkilemektedir. Dolayısıyla örgüt verimliliği de etkilenmektedir (Aksu, 1998).

### **2.2.1 İş stresinin nedenleri**

Stres, kapsamı gereği hayatın içinde sıklıkla yer almaktadır. Yaşam içerisinde önemli bir yere sahip olan stres meslek grupları içerisinde de kendini gösterebilmektedir. Stres konusunun yaşamda geniş yer tutması iş stresinin nedenlerini farklı açılardan incelenmesini ortaya koymuştur. İş stresinin nedenleri örgütlerin içinden, dışından, örgüt üyelerinden ve örgüt içerisindeki gruplardan kaynaklanabilmektedir. Dolayısıyla iş stresinin nedenleri bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak 3 başlıkta ele alınabilmektedir.

#### **2.2.1.1 Bireysel faktörler**

Stres kaynağı çoğu zaman bireyin kendisi olabilmektedir. Bireyin iş stresini ortaya çıkaran bireysel faktörler bireyin biyolojik veya psikolojik yapısıyla ilgili

olabilmektedir. İş stresini yaratan bireysel faktörler; bireyin yaşam tarzı, aile sorunları, maddi sıkıntıları, yaşı ve kişiliği gibi faktörlerdir.

Bireyin çalışma hayatında yaşadığı stres bireyin yaşam tarzından kaynaklı olabilmektedir. Bireyin yaşantısının durağan veya hareketli olma düzeyi iş stresi üzerinde etkilidir. Yapılan araştırmalara göre bireyin ortalama haftalık çalışma saatinin 40 saat olduğu ve iş dışında geçirdiği 128 saatlik süre içerisinde yaşadığı sorunların ve olayların bireyin çalışma hayatına etkisinin fazla olduğunu göstermektedir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009).

Bireyin aile içerisinde ortaya çıkan sorunlar iş hayatını etkileyebilmektedir. Aile sorunlarının büyük bir kısmı aile fertlerin bazı ihtiyaç ve isteklerinin karşılanamamasından kaynaklanmaktadır. Çalışan bireylerde stres yaratabilecek aile sorunları eşlerden birinin ölümü, boşanma, aile fertlerinin hastalığı, eşler arasındaki uyumsuzluk gibi olaylardır. Çalışma hayatında belirli bir pozisyona gelen tecrübeli bireyler aile ve iş yaşantılarını dengelemek durumundadırlar. Çünkü iş yaşamı ile aile yaşamının arasındaki dengesizliğin ve isteklerinin farklı olmasının strese yola açacağını düşünmektedirler. Aile bireyleri arasındaki ilişkiler, çalışan bireylerin strese girmesinde ya da stresten kurtulmalarında önemli bir yere sahiptir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009).

Çalışan bireyin maddi sıkıntı içerisinde olması iş hayatında stres yaşamasına sebep olabilmektedir. Aile bireylerinin ihtiyaç ve isteklerinin giderilememesi çalışan birey üzerinde stres yaratmakta ve bu durum iş yaşamına da yansımaktadır (Bağ, 2012).

Bireyin yaşı ve cinsiyeti gibi demografik özellikleri iş yaşamında strese sebep olabilmektedir (Arslan S. , 2004). Yaş ile ilgili stres genellikle çalışanların orta ve ileri yaş grubunda oldukları dönemde ortaya çıkmaktadır. Orta ve ileri yaş grubundaki çalışanlarda fiziksel ve zihinsel açıdan değişimler olabilmektedir. Çalışan bireylerin yaşları ilerledikçe çalışma şekli ve süresine ayak uyduramama ve buna bağlı olarak ortaya çıkan duygusal sorunlar iş hayatlarında strese neden olmaktadır (Karabacak, 2010). Strese sebep olan bireyin demografik özelliklerden bir diğeri cinsiyettir. Cinsiyetin iş stresi üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların bir kısmı kadınların yaşadıkları iş stresinin erkeklere göre daha fazla olduğunu, bir kısmı ise kadınlar ve erkekler arasında iş stresi açısından önemli bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir (Arslan S. , 2004).

Bireyin kişiliği iş stresine sebep olabilmektedir. Bireylerin olayları ve durumları algılama biçimleri farklılık gösterebilmektedir. Farklı kişiliklere sahip bireylerin strese karşı verdikleri tepkiler de farklılaşabilmektedir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009). Farklı kişilikteki bireylerin işlerinde olan stres düzeyleri de farklılık göstermektedir. Örgüt üyelerinden biri işini kaybetmekten korku duyabilirken, bir diğeri işini kaybetmenin onun önüne daha iyi fırsatlar çıkarabileceğini düşünebilir. Friedman ve Rosenman yaptıkları çalışmada insanları kişiliklerine göre Tip A ve Tip B olarak iki gruba ayırmışlardır. (Ok, 2006). Friedman ve Rosenman A tipi kişiliğin özelliklerini; başarı hırsı, yükselme, başkalarıyla yarış içinde olmak, heyecanlı olmak, duygusallık, zamana karşı yarışmak, işleri bekletmeden bitirmek, işlere aşırı bağlılık, dinlenmeyi sevmemek, insan ilişkilerinde zayıflık, hareket ve konuşmanın hızlı olması, sabırsızlık, kolay ve çabuk öfkelenmek, sırada beklemekten sıkılmak, başkasının sözünü kesmek, yerinde duramamak ve acelecilik olarak saptamışlardır (Aktaş, 2001). A tipi kişiliğe sahip bireyler aceleci, sabırsız ve her konu da üstünlüklerini kanıtlamak istemektedirler. Sosyal ve aile yaşamlarını ikinci plana atarak kendilerini işlerine adanır. A tipi kişiliğe sahip bireyler başkalarını dinlemekten hoşlanmazlar, jest ve mimiklerle konuşurlar, kendileri ve başkalarıyla yarış içerisindedirler ve övgü beklerler. A tipi kişiliğe genellikle yöneticilerde rastlanmaktadır (Ferhanoğlu Alkaya, 2009). A tipi kişiliği olanlar stresten daha fazla etkilenmektedirler. İş yaşamında A tipi kişiliğe sahip çalışanlar kişiliği özellikleri gereği iş stresleri daha fazla olmak birlikte işte daha çabuk yıpranırlar (Aktaş, 2001). B tipi kişilik ise A tipi kişilik özelliklerinin karşıtıdır (Karabacak, 2010). B tipi kişiliğe sahip bireyler; duyarlı, sabırlı, zamanı dikkate almadan düzenli çalışan, hayattan zevk almaya çalışan, rahatına ve sağlığına düşkün bireylerdir. B tipi kişiliğe sahip bireyler genellikle örgütte en başarılı lider yöneticilerdir (Ferhanoğlu Alkaya, 2009). B tipi kişiliğe sahip çalışanların ve yöneticilerin örgütte bir karar verirken rahat ve sakin davranırlar. Bu davranış beraberinde başarı ve iş verimliliğinde artış getirmektedir. B tipi kişiler stresten kolayca kurtulabilmektedirler. Friedman ve Rosenman yaptıkları çalışmada A tipi kişiliğe sahip bireylerin strese yatkın olduğu, B tipi kişiliğe sahip bireyler sağlıklı örgütsel ilişkiler içinde oldukları için stresten uzak olduklarını ortaya çıkarmışlardır (Tokay, 2000).

### 2.2.1.2 Örgütsel faktörler

İş stresinin nedenleri arasında örgütsel faktörler önemli bir yere sahiptir. Örgüt içerisinde çalışan birey örgütün bazı özelliklerinden kaynaklanan stres unsurlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bir örgütte çalışan üzerinde strese sebep olan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; işten atılma, yönetici ile ilgili sorunlar, çalışma saatleri, terfi edememe, rutin işler, iş belirsizliği, rol çatışması, başarısızlık kaygısı gibi faktörlerdir. İş stresine etki eden örgütsel faktörlerin sayısını arttırmak mümkündür. Literatürde bu konu kapsamında çeşitli sayıda gruplamalar yapıldığı görülmektedir. Luthans (1992) örgütsel strese sebep olan faktörleri 4 grupta incelemiştir (Luthans, 1992):

- a. Örgütsel politikalar ve stratejiler: Adil olmayan başarı değerlendirmeleri, ücret eşitsizlikleri, örgütsel ve bürokratik kuralların katılığı, gerçekçi olmayan iş tanımları, ekonomik küçülme, sürekli yer değişikliği gibi faktörlerdir. Çalışan stresini arttırıcı yönde etkileri vardır.
- b. Örgütün yapısı: Merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma, çalışan ve yönetici arasındaki çatışma, rol belirsizliği, terfi etme olasılığının azlığı, yüksek derecede uzmanlaşma gibi faktörlerdir.
- c. Örgütsel süreçler: Sıkı kontroller, yetersiz iletişim, yetersiz geri bildirim, yetersiz bilgi, cezalandırıcı değerlendirme sistemi gibi faktörlerdir.
- d. Çalışma ortamı koşulları: Kalabalık çalışma alanı, gürültü kirliliği, hava kirliliği, çok sıcak veya çok soğuk çalışma ortamı, yetersiz aydınlatma, zehirli kimyasallar ve radyasyon gibi faktörlerdir.

İş stresine sebep olan örgütsel faktörler daha da genişletilebilmektedir. Modern çağda çalışma hayatında yer bulan teknoloji de çalışan bireyler için bir stres kaynağı olabilmektedir. Teknolojik ilerlemelerin takip edilmesi, uygulanması günümüz örgütleri için önemli bir durumdur. Örgütlerin gelişim gösterebilmeleri ve rekabet edebilmeleri için çağa ayak uydurmaları gerekmektedir. Bu da yeterli teknolojik bilgi ve bu konuda uzmanlaşmış personelle mümkündür. Bunların eksikliği de örgütsel stresi yaratmaktadır. Sınırlı gelişme olanakları olan örgüt ve örgüt üyeleri iş stresiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

### 2.2.1.3 Çevresel faktörler

Örgüt içerisinde yer alan birey strese sahipse bu durum işlerine ve sorumluluklarına yansımaktadır. Çalışanda iş stresine sebep olan bireysel ve örgütsel faktörler dışında çevresel faktörler de etkili olabilmektedir. Çalışan üzerinde stres yaratan çevresel faktörler; ülke ve dünya ekonomisinin gidişatı, çalışılan şehrin çevre sorunları, komşuluk ilişkileri, ulaşım sorunları, sosyal kültürel değişimler, teknolojik ilerlemeler, yaşam tarzı ve alışkanlıkların değişmesi ve kuşaklar arası farklılıkların belirgin olarak yaşanması gibi faktörlerdir.

Hava kirliliği, gürültü kirliliği, su kirliliği gibi faktörler bireylerin yaşam kalitesini düşürücü yönde etki etmektedir. Yaşam kalitesi düşen bireyler hem hayatlarından hem de çalıştıkları işten zevk almazlar. Bu durumda kaygılı ve stresli bireyler iş yaşamı içerisinde yer alır.

Komşuluk ilişkileri, aile ilişkileri ve arkadaş ilişkileri kötü durumda olan bireyler sosyal hayatta yer edinemezler. Kötü iletişim kuran ve kötü ilişki tecrübesi olan bireyler iş hayatlarında da ilişki kurmakta zorluk çekerler. Bu durumda iş hayatında iyi ilişki kuramadıkları için stres içine girerler.

Bireyin yaşadığı ve çalıştığı çevredeki ulaşım sorunları da onun işinde ve özel hayatında stres altında olmasına sebep olmaktadır. Çalıştığı yer ve evi arası uzak mesafe olan birey daha erken uyanmak zorunda ve bir düzen kuramadığı takdirde uykusuzluk sorunu yaşar. Uykusuzluk bireyde yorgunluk, halsizlik, dikkat dağınıklığı gibi durumları ortaya çıkararak iş stresine sebep olur.

Ülke sorunları, dünya sorunları, ekonomik kriz, hükümet değişikliği, enflasyon gibi birçok makro düzeydeki faktör de bireyin gelecek kaygısı yaşamasına sebep olmaktadır. Gelecek kaygısı olan birey işine adapte olamaz, sorumluluklarını yerine getirmede aksamalar yaşar. Bu durumda iş stresine sebep olur.

Tüm bu çevresel faktörler birey üzerinde belirsizlikler oluşturarak hayattan zevk almasını olumsuz yönde etkiler ve bireyin tutum ve davranışlarındaki istikrarı ortadan kaldırarak strese sebep olmaktadır (Karabacak, 2010). Çevresel faktörler örgüt içerisinde yer alan bireyin işte stres yaşamasını dolaylı yollardan da olsa etkilemektedir.

## **2.2.2 İş stresinin sonuçları**

İş stresi nedenlerine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar literatürde genellikle 3 grupta incelenmektedir Bunlar; bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve çevresel sonuçlardır. Bireysel sonuçlar iş stresinin bireysel nedenlerine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlardır. Örgütsel sonuçlar iş stresinin örgütsel nedenlerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çevresel sonuçlar ise, iş stresinin çevresel nedenlerine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlardır.

### **2.2.2.1 Bireysel sonuçlar**

İş stresi bireyin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. Bu durumda stresin bireysel sonuçları; fizyolojik sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve davranışsal sonuçlar olarak ortaya çıkmaktadır (Zonana, 2011).

Fizyolojik sonuçlar; strese karşı verilen fizyolojik tepkilerdir. İş stresinin fizyolojik sonuçları bireylerin fiziksel yapılarında bozulmalar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu fizyolojik sonuçlar; dolaşım sistemi rahatsızlıkları, baş ağrıları, yorgunluk, sindirim sistemi rahatsızlıkları, bel ağrıları, uyku bozuklukları ve bağışıklık sistemi rahatsızlıklarıdır (Arslan S. , 2004). İş stresi yaşayan çalışanlarda ortaya çıkan belirtiler bu fiziksel sonuçları gösterebilmektedir.

Psikolojik sonuçlar; çalışanların işteki strese karşı verdikleri psikolojik tepkilerdir. İş stresinin psikolojik sonuçları bireylerin ruhsal yapılarındaki bozulmaları kapsamaktadır. Psikolojik sonuçlar; gerginlik, sinirlilik, depresyon, endişe, tükenmişlik, uykusuzluk, iş tatminsizliği, kısa süreli hafıza kaybı, kızgınlık, iletişimin azalması ve yalnızlık duygusudur (Zonana, 2011).

İş stresinin bireysel sonuçlarından bir diğeri davranışsal sonuçlardır. Davranışsal sonuçlar; çalışanların işteki strese karşı gösterdikleri tutum ve davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. Davranışsal sonuçlar; devamsızlık, itici davranışlar sergileme, iletim zorlukları, sigara ve alkol gibi uyarıcı maddelerin kullanımında artış, dikkat dağınıklığı, ağlama, saldırganlık ve madde bağımlılığıdır (Tekgöz, 2011).

İş stresinin bireysel sonuçları olan fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçları doğrudan ve dolaylı olarak bireyin bağlı olduğu örgütü etkilemektedir. İş stresinin örgütsel sonuçlarının temelinde genellikle örgüt üyelerinin stresli olması vardır.

### 2.2.2.2 Örgütsel sonuçlar

Örgüt içerisinde yönetici ve çalışanların stres altında olmaları, örgütte verim, kalite ve üretim sorunlarına, çalışanlarda iş tatminsizliğine ve moral düşüklüğüne sebep olabilmektedir. Örgütsel stresin neden olabileceği bazı sonuçlar; çalışmada artan devamsızlık, performansta düşüş, işe bağlılıkta azalma, iş güvenliğinde azalma, şikayetlerde artış, yabancılaşma ve işgücü devir oranında artıştır.

Stresin örgütsel sonuçları örgüt açısından zarar verici olabilmektedir. İş stresinin örgüte etkilerini doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayrılabilir (Çelik, 2014). İş stresinin örgüte olan doğrudan etkileri; işgücü devir oranında artış olması, işe devamsızlık ve performans kaybıdır. İş stresinin örgüte olan dolaylı etkileri ise; çalışanlarda iş tatminsizliği, moral düşüşü ve iş ilişkilerinde güvensizliktir. İşinde stres yaşayan bireylerde bazı sağlık problemleri ortaya çıkabilmektedir. Bu durum bireyler moral bozukluğuna sebep olur. Çalışan bireyler üzerinde görülen bu problemler örgüte yansımaktadır. Bireylerin işe devamsızlıkları artar, performansları düşer ve dikkat dağınıklığı gibi sonuçlar ortaya çıkar.

İş stresinin çalışan ve örgüt üzerinde yarattığı olumsuz örgütsel sonuçların ortadan kaldırılması ve iş stresiyle baş edebilmek için örgütsel düzeyde etkili önlemlerin alınması gerekmektedir. Örgütsel strese uzun süre müdahale edilmediği zaman örgütün geleceği ile ilgili risklerin ortaya çıkması mümkündür.

### 2.2.2.3 Çevresel sonuçlar

Bireyin stresli bir iş ortamında çalışması bireyin kendisini ve örgütünü etkilemesinin yanında çevresini de etkilemektedir. İş stresinin çevresel sonuçları; bireyin komşuluk, akrabalık ve arkadaşlık ilişkilerinde iletişimsizlik, çevreye karşı tahammülsüzlük, örgütün piyasadaki saygınlığını kaybetmesidir.

Çevresel stres faktörleri, bireyi ve örgütü direkt etkilememektedir. Bu sebeple çevresel sonuçlar bireysel ve örgütsel sonuçlara bağlı olarak şekillenmektedir. Bireyin sosyal hayatındaki ilişkileri iş hayatını etkilemekte dolaylı olarak çevresel sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bireyin yaşadığı ve çalıştığı şehirdeki hava kirliliği, gürültü kirliliği, su kirliliği ve toprak kirliliği gibi sorunlar bireyin çevreye tahammül düzeyini düşürmektedir. Çevreye tahammülü kalmayan birey işinde de sorunlar yaşar. Bireyin işinde sorunlar yaşaması örgütü olumsuz yönde etkiler. İş stresiyle

ilgili örgüt tarafından önlem alınmadığı takdirde örgüt açısından riskli durumlar ortaya çıkar ve hatta örgüt çalışma hayatındaki saygınlığını kaybedebilir.

### 2.2.3 Öğretmenlerde iş stresi

Öğretmenler, öğrenme ve öğretme sürecinde çok yönlü ve yaşamsal role sahip kişilerdir. Öğretmenler, toplumun geleneksel değerlerini iletmekle ve sürekli değişen ve belirsiz bir geleceğe hazırlanan huzursuz genç grupların yaşamlarına rehberlik etmekle görevli araçlardır (Brenner & Bartell, 1984). Okullar, toplumumuzun yüksek derecede strese sahip ortamlarıdır. Bu açıdan ele alındığında stres öğretmenlerin baş etmek zorunda kaldığı büyük bir sorundur. Eğitim-öğretim ortamlarının çalışanları temelde yöneticiler ve öğretmenlerdir fakat sınıfa girip eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştiren bireyler öğretmenlerdir (Göksoy & Argon, 2014).

Öğretmenlerde iş stresine sebep olan faktörler Balaban (2000) tarafından yapılan aktarıma göre; öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar, fazla bürokratik iş, yetersiz maaş, terfi etme güçlükleri, müdür ve idarecilerin desteğinin olmaması, bir okuldan başka bir okula isteksiz tayinler, toplumun eleştirileri, destek olmayan veliler (Farber, 1984; Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987), kariyer fırsatlarının azlığı ve uygun olmayan fiziki koşullardır (Friedman, 1991). Aile sorunları, ekonomik sıkıntılar, teknolojik değişimler, öğrencilerin kişisel özellikleri, çalışılan okulun türü, öğrencilerin yaşı, sosyal ve kültürel değişimler de öğretmenlerde iş stresine neden olan faktörler arasında sayılabilmektedir. Ayrıca öğretmenlerdeki iş stresi düzeyi ve faktörleri farklı bölgelerde görev yapan öğretmenler için farklılık gösterebilmektedir (Çivildağ, 2003).

Öğretmenler üzerindeki iş stresi performans düşüklüğü, motivasyon düşüklüğü, iş tatminsizliği, uyum problemi, fiziksel rahatsızlıklar, yorgunluk, mutsuzluk, tükenmişlik, psikolojik rahatsızlıklar ve iletişim bozuklukları gibi sonuçlar gösterebilmektedir. Öğretmenlerdeki iş stresinin sonuçları çalışılan kurumu, yöneticileri ve öğrencileri de etkilemektedir.

Öğretmenlerin iş stresini gidermek için önlemler alınmalıdır. Öğretmenlerin stresini ortadan kaldırmak için çalışılan kurum içerisinde olumlu örgütsel hava yaratılmalı, kurum içi çatışmaların azaltılması için yöneticiler çatışma yönetimini uygulamalı, danışmanlık hizmetleriyle öğretmenlerin sorunlarına çözüm bulunmalı, okulun

fiziksel şartları iyileştirilmeli, öğretmenlere streslerini yönetebilmeleri için destek verilmeli, iş yükünün dengelenmesi için uygun koşullar sağlanmalı ve örgüt içi stres yönetimi eğitimi verilmelidir (Özen, 2015).

### 2.3 Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmaktadır. Freudenberger (1974) tükenmişlik kavramını sözlük anlamı olarak, “enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı taleplerde bulunarak başarısız olmak, yıpranmak veya tükenmek” tanımlandığını aktarmaktadır.

Tükenmişlik genellikle çalışanlarda devam eden streslere karşı verilen duygusal bir tepki olarak kavramsallaştırılmaktadır. Modern çağda teknoloji ve sosyal alanlar gibi neredeyse tüm alanlarda yaşanan gelişmeler bireylerin hem iş hayatlarını hem de özel hayatlarını birçok yönden etkilemektedir. Bu gelişmeler karşısında bireyler bazen baş edebilirken bazen de çaresizlik ve tükenmişlik hissine kapılabilmektedir.

Bireyler arası iletişimin yoğun olduğu, genellikle yüz yüze iletişimin kurulduğu ortamlarda tükenmişlik durumuna daha sık rastlanmaktadır. Tükenmişlik; insanlara hizmet veren meslek gruplarında, işlerde ya da örgütlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa neden olan bir sendromdur (Çağlıyan, 2007). Çalışma ortamının fiziksel şartları, iş yoğunluğu, rol belirsizliği, yükselme olanakları gibi konularda ortaya çıkan sorunlar beraberinde tükenmişliği getirmektedir.

Çalışan bireylerin tükenmişlik yaşamaları örgüt ve örgüt yöneticilerinin istemediği bir durumdur. Çalışanlardaki tükenmişlik hissi örgütün verimliliğini düşürmektedir. Örgüt içerisinde çalışan bireylerde görülen tükenmişlik hissi stres, iş doyumsuzluğu ve performans ile yakın ilişkilidir. Örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmak için çalışanların tükenmişlik durumları örgüt tarafında dikkate alınmalıdır. Tükenmişlik, bireysel düzeyde yaşanan bir olgudur fakat bireyi etkileyen bu durum zamanla çalışma ortamına, performansına, insanlarla ilişkilerine de etki ederek örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Günümüzde genellikle öğretmenler, doktorlar, akademisyenler ve sağlık personeli gibi insanlarla yüz yüze çalışma ortamı olan mesleklerde tükenmişlik sıklıkla görülmektedir. Meslekleriyle varoluşlarının tamamlandığına inanan bireyler çalışma

hayatlarında başarılı olamadıklarını ve toplum için faydalı olamadıklarını düşündüklerinde tükenmişlik hissetmektedirler. Bu durumda bireylerin tükenmişlik hissetmeleri ile kendi varoluşları arasında yakın bir ilişki vardır.

### **2.3.1 Tükenmişlik kavramı ve alt boyutları**

Tükenmişlik olgusu 1970'li yıllardan günümüze kadar araştırmacıların ilgisini çeken bir kavramdır. Tükenmişlik konusunda yapılan çeşitli çalışmalar incelendiğinde farklı tanımlamalara ulaşılmaktadır. Farklı tanımlamalar aslında temelde olumsuz bir durumu yansıtmaktadır.

Tükenmişlik kavramı Freudenberger (1974) tarafından, enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı isteklerde bulunarak başarısız olmak, yıpranmak veya tükenmek olarak tanımlanmaktadır. Pines ve Kafry (1978) tükenmişliği, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğun sonucunda bireyin boşlukta olması, tükenmesi olarak tanımlamaktadır. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik olgusunu, insanlarda ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı sendromu olarak tanımlamaktadır. Çam (1991) tükenmişlik olgusunu kişisel mesleki tatminsizlik ve yorgunluğun karmaşık bir duygusu olarak tanımlamaktadır. Yardım (1995) tükenmişlik kavramını, mesleği gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen bir tür stres olarak tanımlamaktadır. Torun (1995) tükenmişliği, örgütsel kökenli stres yapıcı durumlara bir tepki olarak tanımlamaktadır. Tümkaya (1996) ise tükenmişlik kavramını, hayatının büyük bir bölümünü çalışarak geçiren, kendilerini işlerine adayan ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında kalan bireylerin karşı karşıya kaldığı tükenme duygusu olarak tanımlamaktadır. Mesleği gereği sürekli olarak insanlarla yüz yüze iletişim kuran bireylerde sıklıkla ortaya çıkan tükenmişlik, üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Tükenmişliği üç boyutlu olarak inceleyen Maslach (1981)'e göre tükenmişliğin alt boyutları; duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlıktır.

Duygusal yorgunluk, tükenmişliğin alt boyutlarından biridir. Duygusal yorgunluk literatürde duygusal tükenme olarak da ifade edilmektedir. Bireyin mesleği gereği aşırı iş yükü altında kalarak psikolojik ve duygusal kaynaklarının tüketilmesi sonucu ortaya çıkan durumudur. Maslach (1981) duygusal tükenmeyi, tükenmişliğin başlangıç noktası olduğunu ve tükenmişlik hissinin merkezinde duygusal tükenme olduğunu ifade etmektedir. Bireylere duygusal açıdan yapılan baskılar sonucu ortaya

çıkan durum duygusal tükenmedir. Bu duygusal tükenmeyi yaşayan birey, iş hayatında geçmişte olduğu kadar sorumlu davranmadığı düşüncesini benimsemektedir (Torun, 1995). Çalışanlar kendilerini duygusal açıdan aşırı yıpranmış hissetmektedirler. Bu durumu yaşayan bireyler enerjilerinin tükendiğini, heves ve isteklerinin kalmadığını ve heyecan duymadıklarını düşünmektedirler.

Tükenmişliğin alt boyutlarından bir diğeri duyarsızlaşmadır. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği müşterilerine karşı olumsuz, umursamaz ve alaycı yönde tutum ve duyguların gelişmesidir (Maslach & Jackson, 1981). Duyarsızlaşma, çalışan bireyler iletişimde buldukları iş arkadaşlarına, müşterilere ve örgüt yöneticilerine karşı mesafeli davranış sergiledikleri durumda ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, diğer bireylere karşı umursamaz ve alaycı tavır takınmaları durumu duyarsızlaşma belirtileri arasındadır (Torun, 1995). Duyarsızlaşma duygusal tükenme ile birlikte kendini göstermektedir. Duygusal tükenme yaşayan birey, kendisini diğer insanların problemlerini çözmeye güçsüz ve yetersiz görür ve duyarsızlaşma tercih eder (Başören, 2005). Birey duygusal tükenme yaşadığı durumda duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak görmektedir. Duyarsızlaşma yaşayan birey karşısındakilere aşağılayıcı, kaba, mesafeli, ilgisiz ve umursamaz davranmaktadır. Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu genellikle insanlarla yüz yüze iletişim ve yoğun bir ilişkinin kurulduğu meslek gruplarındaki çalışanlarda görülmektedir (Çavuşoğlu, 2005). Duyarsızlaşma aslında bireyin kendi tercih ettiği bir yoldur. Birey hayal kırıklığına uğramamak için kendini her şeyden soyutlamak ister ve durumda işine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve müşterilerine duyarsız kalarak belirsizlik durumlarından bu şekilde kurtulmaya çalışmaktadır. Birey kendi isteğiyle çevresindeki her şeye ve herkese kayıtsız kalarak duyarsızlaşma duygusunu yaşamayı tercih etmektedir.

Tükenmişliğin bir diğer alt boyutu ise, kişisel başarısızlıktır. Bireyin işinde karşılaştığı müşterilere sunduğu hizmet ile ilgili olarak kendini olumsuz ve yetersiz değerlendirme eğiliminde olması kişisel başarısızlık olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Jackson, 1981). Kişisel başarısızlık; bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz yönde olması şeklinde kendini göstermektedir (Torun, 1995). Bireyler kendilerinin yetersiz ve başarısız olduklarını hissetmektedir. Bireyin yaşadığı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, bireyin başarısının düşük olduğunu düşünmesi için geçerli sebepleri oluşturmaktadır. Çalışan bireylerin işinde ve işi

gereği karşılaştıkları bireylerle kurdukları ilişkiye bağlı olarak başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülmektedir. Bireyin kendini başarısız ve yetersiz hissetmesinden dolayı birey örgüte ve müşterilere karşı suçluluk hissetmektedir. Kişisel başarısızlık duygusunu yaşayan birey çalışma arkadaşları ve örgüt yöneticileri tarafından sevilmediği ve kimse tarafında takdir edilmediği duygusuna kapılmaktadır. Kişisel başarısızlık kimi zaman duygusal tükenme sonucunda kimi zamanda duyarsızlaşma sonucunda ortaya çıkmaktadır (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

### **2.3.2 Duygusal yorgunluk**

Duygusal yorgunluk; enerji kaybı, bitkinlik, tükenme ve yıpranma olarak tanımlanmaktadır. Duygusal yorgunluk tükenmişlik sendromunun bireysel stres boyutunu ifade etmektedir (Şahin Erdemoğlu, 2007). Duygusal yönden yoğun çalışma hayatı içerisinde olan bireylerin yaşadığı yorgunluk duygusal yorgunluk olarak tanımlanmaktadır. Duygusal yorgunluk genellikle birebir ilişkinin yoğun olduğu meslek gruplarındaki çalışanlarda görülmektedir. Duygusal açıdan yoğun çalışma hayatına sahip olan bireylerin diğer insanların duygusal isteklerini yerine getirememesine tepki olarak duygusal yorgunluk yaşamaktadır. Bireyin kendini çaresiz hissetmesi ve ümitsizliğe kapılması duygusal yorgunluk belirtileri arasında yer almaktadır. Duygusal yorgunluğa sahip bireyler duygusal kaynaklarının tamamen tükendiğini hissetmektedirler (Yardım, 1995).

Bireyin duygusal olarak sınırlarını zorlaması onu duygusal yorgunluk yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında yaşanan yoğun iş yükü ve bireysel çatışmalar çalışanların duygusal yorgunluğunu tetiklemektedir (İliman Püsküllüoğlu, 2015). Duygusal yorgunluk tükenmişlik sendromunun en sık rastlanan halidir. Bireylerde duygusal yorgunluk düzeyi arttıkça bireyin enerji kaynakları azalmaktadır. Duygusal yorgunluk yaşayan bireyler iş hayatlarında yeni bir müşteri ve yeni bir proje için enerjileri yoktur (Maslach & Leiter, 1997).

Duygusal yorgunluk, hem fizyolojik hem de psikolojik zorlanma ile ilişkili olduğu tahmin edilmektedir (Lee & Ashforth, 1990). Çalışma hayatındaki etkisiz stratejiler bireylerin enerjilerini tüketerek duygusal kaynakların aşınmasına sebep olmaktadır. Belirli bir süre devam eden duygusal aşınma zamanla duygusal yorgunluğa

dönmektedir. Duygusal yorgunluk, yoğun iş taleplerine veya büyük değişikliklere karşı bireyin verdiği ilk tepkidir.

Duygusal olarak yorgun olan bireyler yeni bir güne başlayacak enerjiyi kendilerinde bulamazlar. Sabah uyandıklarında dinlenmiş, rahatlamış olmanın aksine gece yatağa girdikleri zamanki gibi yorgunluk hissetmektedirler (Maslach & Leiter, 1997). İşe gitme konusunda isteksizlik duyarlar. Birey iş yerinde müşteriyile ve iş arkadaşlarıyla iletişim kuracak enerjiden yoksundur. Duygusal yönden yorgun birey gevşeyemez, rahatlık hissi yoktur. Bu nedenle duygusal yorgunluk gerginliği de beraberinde getirmektedir.

### **2.3.3 Duygusal yorgunluğu etkileyen faktörler**

Duygusal yorgunluğu etkileyen hem iş hayatında hem de özel hayatta birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

#### **2.3.3.1 Bireysel faktörler**

Bireyleri duygusal yorgunluğa sürükleyen bireysel faktörlerden biri kişinin idealleridir. Bireyin idealleri olabileceklerin üstüneyse ve bu ideallerine ulaşmak için ısrarcı olduğu durumda yoğun çalışma temposuna girer. Bu durum duygusal yorgunluğu da beraberinde getirmektedir. İdeallerine ulaşmak için birey duygusal kaynaklarını tüketebilir, enerji kaybı yaşayabilir ve duygusal yorgunlukla baş etmek durumunda kalabilmektedir.

Bireylerin duygusal yorgunluk yaşamasını neden olan bir diğer faktör bireyin beklentileridir. Bireyler sosyal hayatlarında kurdukları ilişkilerden, iş hayatlarında kurdukları ilişkilerden beklediklerini elde edememeleri durumunda hayal kırıklığına uğrar. Bireyin hayal kırıklığı zamanla duygusal yorgunluğa dönüşmektedir.

Duygusal yorgunluğa etki eden faktörler arasında bireylerin kişiliği önemli bir faktördür. Bireyin duygusal yorgunluk yaşaması kişisel özellikleri ile yakın ilişkilidir. Kişisel özellikler duygusal yorgunluğun derecesini belirleyebilmektedir (Tümekaya, 1996). Birey değişimlere ayak uydurabilen, yeni koşullara uyum sağlayabilen, yetenekli, donanımlı, sorunlara kısa sürede akılcı bir çözüm bulan ve sorunlar karşısında kontrollü davranan bir kişiliğe sahipse duygusal yorgunluğu yaşama olasılığı çok düşüktür.

Cinsiyet faktörü duygusal yorgunluk üzerinde etkili olan bir diğer faktördür. Cinsiyet ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalardan bazıları incelendiğinde kadınlar kendilerini erkeklerden daha fazla tükenmiş hissettikleri sonucuna ulaşmıştır (Pines & Kafry, 1981) (Etzion & Pines, 1986). Kadınların yaşadığı bu tükenmişlik genellikle duygusal yorgunluk olarak kendini göstermektedir. Cinsiyet ve duygusal yorgunluk arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalardan birinde kadınların belirgin olarak duygusal yorgunluğu erkeklerden daha yüksek yaşadığı sonucuna ulaşmıştır (Maslach & Jackson, 1985).

Duygusal yorgunluk üzerinde etkisi olan bir diğer faktör kişisel duyguların analizidir. Birey kendini ifade edebilen, iş arkadaşlarıyla ve sosyal çevresiyle olumlu iletişim kurabilen, duygularını aktarabilen ve paylaşabilen bireylerde duygusal yorgunluk düzeyi daha düşüktür. Kişisel duygularını aktarabilen ve yeni fikirlere açık bireyler duygusal tükenme ve bu tükenme sonucu duygusal yorgunluk yaşama olasılıkları çok düşüktür.

### **2.3.3.2 Örgütsel faktörler**

Bireyleri duygusal yorgunluğa sürükleyen örgütsel faktörler; aşırı iş yükü, iş yerinde yetersiz ödüllendirme, çatışan fikirler, adil olmama, çalışan kişilerin sayısı gibi birçok faktör vardır.

Duygusal yorgunluğa etki eden örgütsel faktörlerden aşırı iş yükü; çalışandan çok kısa sürede kısıtlı kaynaklarla yüksek bir çıktı beklenmesi durumudur (Maslach & Leiter, 1997). Bu durumda çalışan kapasitesinin üstünde çalışmaktadır. Çalışanın üstünde bir baskı yaratarak sınırlarını zorlamasına neden olan bu durum sonucunda çalışanda fiziksel ve duygusal yorgunluk ortaya çıkmaktadır. Çalışan aşırı iş yükünden dolayı kendini tamamen işine verip zamanının çoğunu çalışarak geçirmesiyle duygusal yorgunluk yaşamaktadır.

Duygusal yorgunluğa etki eden bir diğer örgütsel faktör yetersiz ödüllendirmedir. Çalışan bireyler yaptıkları işin karşılığını alamadıklarında ya da bu iş için ödüllendirilmediklerinde yaptıkların işin onları değersizleştirdiğini düşünmektedirler (Maslach & Leiter, 1997). Bu durum karşısında da duygusal olarak yorgunluk yaşamaktadırlar. Yetersiz ödüllendirme ile yaptıkları işten zevk almayan bireyler kendilerini duygusal açıdan bitkin hissedebilmektedirler.

Fikir çatışmaları duygusal yorgunluğa etki eden bir başka faktördür. Çalışan bireyler iş arkadaşları, yöneticileri ve müşterileriyle fikirlerinin, değerlerinin uyuşmaması durumunda duygusal yorgunluk sürecine girmektedirler. Çalışılan kurumun değerleri ile bireyin değerlerinin uyum sağlamaması da duygusal yorgunluğa sebep olmaktadır. Bireylerin iş ve sosyal çevrelerindeki bu tür fikir ve değer çatışmaları duygusal açıdan yorgunluk yaşamalarına neden olmaktadır (Maslach & Leiter, 1997).

Duygusal yorgunluğu etkileyen örgütsel faktörler arasında adil olmama faktörü de yer almaktadır. Çalıştığı kurumda adil davranılmadığına inanan birey duygusal çöküş yaşayabilmektedir. Çalışanlar arasında eşit ücret dağılımı ve iş dağılımı olmadığı durumda duygusal yorgunluk ortaya çıkabilmektedir (Maslach & Leiter, 1997).

Bireyin çalıştığı kurumda çalışan sayısı duygusal yorgunluğu etkileyen örgütsel faktörler arasındadır. Çalışılan kurumda çalışan sayısının yetersiz olması o kurumda çalışanların daha fazla müşteriyle iletişim kurmasını gerektirmektedir (Baysal A. , 1995) Çalışanın yüz yüze görüştüğü müşteri sayısındaki artış onun hizmet kalitesini de düşürecektir. Bu durum bireyde duygusal ve bilişsel yorgunluğa sebep olacaktır. Bireyin zamanının çoğunu hizmet vererek geçirdiği durumda birey duygusal yük altına girerek yorgunluğu artacaktır.

#### **2.3.4 Duygusal yorgunluğun sonuçları**

Duygusal yorgunluk hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan bazı sonuçları ortaya koymaktadır. Duygusal yorgunluğun sonuçları genellikle olumsuz olarak kendini göstermektedir.

Duygusal yorgunluğun sonuçları bireysel açıdan incelendiğinde bireylerde fiziksel ve duygusal yönden etkilediği görülmektedir. Duygusal yorgunluk yaşayan bireylerde fiziksel olarak baş ağrısı, sırt ağrıları, mide bulantısı, sıklıkla ortaya çıkan grip, nezle gibi hastalıklar ve sürekli yorgunluk hali olarak sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Duygusal yorgunluğu olan bireyler yorgunluklarını azaltabilmek için alkol ve tütün kullanımına yönelebilmektedir. Bu durumda nefes darlığı, kalp rahatsızlıkları gibi birçok hastalığı tetiklemektedir.

Duygusal yorgunluk bireyleri duygusal yönden etkilediği durumda ortaya çıkan sonuçlar; kaygı, motivasyon düşüklüğü, sinirlilik, moral bozukluğu ve psikolojik

rahatsızlıklardır (Tümkaya, 1996). Duygusal yorgunluk yaşayan bireylerde uyku düzensizlikleri ve depresyon gibi durumlar da görülebilmektedir.

Fiziksel ve duygusal açıdan bireyi etkileyen duygusal yorgunluk çalışan bireylerde, iş tatminsizliği, işe devam isteğinin azalması, işe karşı sorumluluk duymaması, işe geç kalma, performans düşüklüğü gibi durumları ortaya çıkarmaktadır (Bahar, 2006). İş hayatında birey hizmet verdiği müşterilere karşı ilgisiz ve alaycı bir tavır sergileyebilmektedir.

Duygusal açıdan yorgun olan bireyin aile hayatında birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Aile bireyleri ile yaşanan kavga ve tartışmalarda artış görülmektedir. Evde sürekli bir huzursuzluk ve gerginlik hakimdir. Evlilik hayatında artan geçimsizlik durumları bireyleri boşanmaya sürükleyerek düzenlerinin bozulmasına sebep olmaktadır.

Tüm bu sonuçlar dikkate alındığında bireyin duygusal açıdan yorgun olması öncelikle kendisini, ailesini ve işini etkilemektedir. Duygusal yorgunluk sonucunda birey işini kaybedebilmekte, aile ilişkilerine zarar vermekte ve daha kötüsü sağlığını kaybedebilmektedir. İş hayatı ve özel hayat arasında kurulamayan denge de bireyi duygusal olarak yormaktadır. Bu dengeyi kuramayan birey kendini yetersiz hissetmektedir. Aile hayatı ve iş hayatının bir uyum içerisinde devam ettirildiği takdirde birey hem iş hayatında başarı sağlar hem de aile hayatında huzura kavuşur. Bunlar sağlandığı durumda birey duygusal, fiziksel ve mental olarak kendini iyi hisseder.

### **2.3.5 Öğretmenlerde duygusal yorgunluk**

Duygusal yorgunluk yüz yüze ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı meslek gruplarında sıklıkla görülmektedir. Yüz yüze ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı bu meslek gruplarından biri öğretmenlik mesleğidir.

Öğretmenlerde duygusal yorgunluk; öğretmenin mesleği gereği bağlı olduğu kurumdaki stresli eğitim-öğretim koşullarına karşı kendine, öğrencilerine, meslektaşlarına ve müdürlerine karşı göstermiş olduğu bir tepkidir. Öğretmenin mesleğinden ve içinde bulunduğu şartlardan kaynaklanan gerginlik, kızgınlık, kaygı ve sinirlilik durumları öğretmenin strese girmesine neden olmaktadır. Bu stres hali öğretmen üzerinde duygusal bir yorgunluk yaratmaktadır. Literatür incelendiğinde öğretmenlerin strese bağlı olarak fiziksel hastalıklar, ruhsal rahatsızlıklar, iş

doyumsuzluğu ve duygusal yorgunluk yaşadıkları görülmektedir (Justice, Gold, & Klein, 1981) (Belcastro, 1982).

Çalışılan kurumdaki fiziksel şartların zorluğu, negatif tutumlar ve yönetim desteğinin eksikliği öğretmenlerin hem fiziksel, hem duygusal hem de zihinsel olarak yorgunluk yaşamaktadırlar. Öğretmenler kendilerini öğrencilerine karşı başarısız ve yetersiz gördüklerinde duygusal açıdan çöküş yaşamaktadırlar. Enerjilerini kaybeden öğretmenlerin duygusal yorgunluğu giderek kronikleşmektedir.

Duygusal yorgunluk içerisinde öğretmenlerin mesleklerine yönelik olan doyum ve tutkularında azalma görülmektedir (Özdemir, 2015). Duygusal yorgunlukta öğretmenlerde yüksek düzeyde bir vazgeçme duygusu belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin yaşadığı duygusal yorgunluk temelde bireysel olarak görünse de bütün eğitim camiasını etkilemektedir. Stres öğretmenlerin duygusal yorgunluk yaşamasına neden olmakta bununla birlikte öğretmenlerin hayatlarını, onların ailelerini, öğrencilerini, öğrencilerinin ailelerini, çalışılan kurumdaki müdürlerini, kurum düzenini ve toplumu olumsuz yönde etkilemektedir.

Öğretmenlerin duygusal yorgunluğuna sebep olan faktörler; yalnızlık, sınıf disiplini, okul müdürlerinin tavrı, veli-öğretmen ilişkileri ve öğretmen maaşlarının düşük olması gibi birçok faktör vardır. Tüm bu sebepler altında öğretmenlik mesleğinin toplumda değer kaybetmesine ve bununla birlikte mesleğinde duygusal yorgunluk yaşayan öğretmenlerin sayısının artmasına neden olmaktadır.

### 3. METODOLOJİ VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, hipotezleri, örnekleme, veri toplama araçları ve araştırmada uygulanan istatistiksel analizlere yer verilecektir.

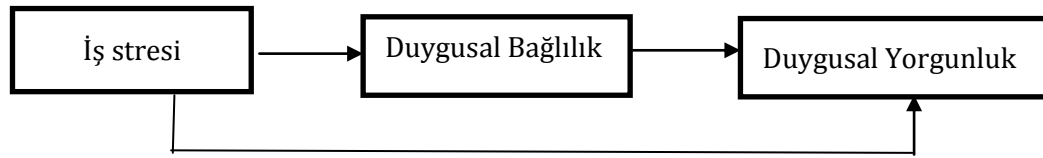
#### 3.1 Metodoloji

##### 3.1.1 Değişkenler arasındaki ilişkiler ve araştırmanın modeli

Williams (2010) duygusal bağlılığın öğretmenlerin stres seviyeleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ateş ve İhtiyaroğlu (2019) ise gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında baskın olarak iş stresinin duygusal bağlılığın öncülü olduğunu gösteren çalışmaları ele almış, ancak duygusal bağlılığın iş stresinin öncülü olduğunu gösteren çalışmaları da incelemişlerdir. Bizim çalışmamız ise duygusal bağlılık ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemeyecektir.

İş stresi duygusal yorgunluğun öncüsüdür (Öksüz, 2020; Gunusen vd., 2014; Sahin ve Beduk, 2019). Tükenmişlik, uzun süreli stresin bir sonucudur (Öksüz, 2020). Uzun dönem çalışanlar üzerinde etkili olan stresin çalışanların duygusal enerjisini azaltarak yorgunluk yaratması, azalan çalışan performans ve becerisi gibi sonuçları olmaktadır.

Duygusal bağlılık, duygusal yorgunluğun öncüsüdür (Kerse vd., 2018). Bu bilgiler ışığında araştırmanın modeli şekil 3.1 üzerindeki gibi kurulmuştur:



**Şekil 3.1:** İş Stresi, Duygusal Bağlılık, Duygusal Yorgunluk Modeli

Bu çalışmada, Manisa ilindeki Beden eğitimi öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine göre iş stresi, duygusal yorgunlukları, duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki ana hedef olarak inceleneceği için 'ilişkisel tarama modeli' esas alınmıştır. Tarama modeli; günümüzde ve geçen zamanda bir durumu mevcut olan

şekliyle anlatan, öğrenmenin tamamlanması ve bireyden beklenen davranışların tamamlanması için uygulanan süreçlerin tamamıdır. Genel tarama modelinde, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında bir yargıya varabilmek için evrenin tamamı veya evrenden alınacak bir grup örnek, örneklem üzerinde tarama yapılmaktadır (Karasar, 2011). İlişkisel tarama modeli ise iki ve daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve olası sonuçları tahmin etmek için kullanılan yöntemdir. Tarama modeline dayanan çalışmalarda, araştırmacının üzerinde çalışmayı amaçladığı değişkenler arasındaki ilişki, fark analizlerini de ele alarak inceleyebilir. En temel şekilde dahi bir ilişkisel araştırma iki değişken analiz edilmesi ve aralarındaki ilişkinin ölçüsünü belirlemeye yöneliktir. İki değişken arasında güvenli bir ilişki olması halinde sadece ilişkiyi açıklamaya kalmayız bir değişkeni diğer değişken bilgisinden tahmin etme becerisini elde ederiz (Christensen, Johnson ve Turner, 2015, s. 45-46).

### **3.1.2 Araştırmanın hipotezleri**

H<sub>1</sub>: Beden eğitimi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre duygusal bağlılığını etkileyen faktörler arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>3</sub>: Beden eğitimi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre iş stresini etkileyen faktörler arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>3</sub>: Beden eğitimi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre duygusal yorgunluğunu etkileyen faktörler arasında anlamlı farklılık vardır.

### **3.1.3 Araştırmanın örnekleme**

Bu araştırmanın çalışma örnekleme, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı Manisa il ve ilçelerindeki ilköğretim, ortaokul ve liselerinde görev yapan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenleri arasından rastgele yöntemle seçilmiştir. 86 ilköğretim, 93 ortaöğretim, 25 üniversite olmak üzere 111 beden eğitimi öğretmeni, 93 branş öğretmenidir.

### **3.1.4 Veri toplama araçları**

Beden eğitimi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre iş stresi, duygusal yorgunluk, duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkide anlamlı farklılıklar olup olmadığı ve duygusal bağlılık, iş stresi ve duygusal yorgunluk konusundaki görüşlerinin

demografik değişkenler bakımından incelenmesi amacıyla üç ölçek ve bir demografik değişkenler formu kullanılmıştır (EK-A, EK-B, EK-C, EK-D).

### 3.1.5 Demografik değişkenler formu

Beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin demografik özelliklerini belirlemek için oluşturulan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hali, görev yapığı kurum, meslekte çalışma süresi, görev yaptığı bölge ve branş seçeneklerinden oluşan ‘Demografik bilgi formu’ sekiz sorudan oluşmaktadır.

## 3.2 Bulgular

### 3.2.1 Demografik bulgular

Bu bölümde, beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş dersi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hali, görev yaptığı kurum düzeyi, görev yaptığı bölge, meslekte çalışma süresi değişkenleri incelenmiştir.

**Çizelge 3.1:** Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri

Demografik Değişken	Kategori	Miktar	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	93	45.6
	Erkek	111	54.4
<b>Yaş</b>	21-25	13	6.4
	26-30	75	36.8
	31-35	65	31.9
	36-40	24	11.8
	41-45	20	9.8
	46-50	4	2.0
	50+	3	1.5
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lisans	170	83.3
	Yüksek lisans	32	15.7
	Doktora	2	1.0
<b>Medeni hali</b>	Bekar	99	48.5
	Evli	105	51.5
<b>Görev yapılan kurum</b>	İlköğretim	98	47.3
	Ortaöğretim	106	53.7
<b>Görev yapılan bölge</b>	Köy	26	12.7
	Kasaba	12	5.9
	İlçe	73	35.8
	İl	93	45.6

**Çizelge 3.1:** (Devamı) Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenleri

Demografik Değişken	Kategori	Miktar	Yüzde
<b>Meslekte çalışma süresi</b>	1-5	83	40.7
	6-10	66	32.4
	11-15	24	11.8
	16-20	18	8.8
	21-25	11	5.4
	25+	2	1.0
<b>Branş</b>	Beden Eğitimi	111	54.4
	Diğer	93	45.6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %45.6'sı kadın %54.4'ü erkektir. Öğretmenlerin %6.4'ü 21-25 yaş aralığında, %36.8'i 26-30 yaş aralığında, %31.9'u 31-35 yaş aralığında, %11.8'i 36-40 yaş aralığında, %9.8'i 41-45 yaş aralığında, %2'si 46-50 yaş aralığında ve %1.5'i 50 yaş üstündedir. Ankete katılan öğretmenlerin %83.3'ü lisans, %15.7'si yüksek lisans ve %1'i doktora mezunudur. Öğretmenlerin %48.5'i bekar ve %51.5'i evlidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %42.2'si bir ilköğretim kurumunda, %45.6'sı bir ortaöğretim kurumunda ve %12.3'ü üniversitede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarının %12.7'si köyde, %5.9'u kasabada, %35.8'i ilçede ve %45.6'sı ilde bulunmaktadır. Öğretmenlerin meslekte çalışma süresi incelendiğinde %40.7'si 1-5 yıl, %32.4'ü 6-10 yıl, %11.8'i 11-15 yıl, %8.8'i 16-20 yıl, %5.4'ü 21-25 yıl ve %1'i 25 yıl üstü görev yaptıklarını belirtmektedirler. Öğretmenlerin %54.4'ü branşlarının beden eğitimi olduğunu belirtirken %45.6'sı branşlarının beden eğitimi branşından farklı bir branş olduğunu belirtmektedir.

### 3.2.2 Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan duygusal bağlılık, iş stresi ve duygusal yorgunluk ölçeklerinin bu çalışma için uygun olup olmadığına ve güvenilirliğine bakılarak incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak değerlendirilmiştir.

**Çizelge 3.2:** Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri ve açıklaması

$0.50 \leq \alpha < 0.60$	Ölçek düşük derecede güvenilir,
$0.60 \leq \alpha < 0.70$	Ölçek orta derecede güvenilir,
$0.70 \leq \alpha < 0.80$	Ölçek genel kabul gören düzeyde güvenilir,
$0.80 \leq \alpha < 0.90$	Ölçek yüksek derecede güvenilir,
$\alpha \geq 0.90$	Ölçek mükemmel derecede güvenilir.

**Kaynak:** (Özdamar, 2017, s.73).

Bu çalışmada kullanılan duygusal bağlılık ölçeği, iş stresi ölçeği ve duygusal yorgunluk ölçeği hakkında kapsamlı açıklamalar ve bu ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik analizlerine aşağıda yer verilmiştir.

### 3.2.2.1 Duygusal bağlılık ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

5’li likert tipinde düzenlenen duygusal bağlılık ölçeğinin maddeleri, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ‘Kesinlikle katılmıyorum’ (1), ‘Katılmıyorum’ (2), ‘Kararsızım’ (3), ‘Katılıyorum’ (4) ile ‘Kesinlikle katılıyorum’ (5) seçeneklerinden biri seçilerek değerlendirilmiştir.

**Çizelge 3.3:** Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa Katsayısı ( $\alpha$ )
DBÖ01	0,711	0,930
DBÖ02	0,782	
DBÖ03	0,823	
DBÖ04	0,813	
DBÖ05	0,882	
DBÖ06	0,787	

Duygusal bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı  $\alpha$  (Cronbach’s Alfa) 0,930 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler bize duygusal bağlılık ölçeğinin altında yer alan maddeler arasında güvenilirliğin (iç tutarlılığın) mükemmel olduğunu göstermektedir.

### 3.2.2.2 İş stresi ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

5’li Likert tipinde düzenlenen iş stresi ölçeğinin maddeleri, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ‘Kesinlikle katılmıyorum’ (1), ‘Katılmıyorum’ (2), ‘Kararsızım’ (3), ‘Katılıyorum’ (4) ile ‘Kesinlikle katılıyorum’ (5) seçeneklerinden biri seçilerek değerlendirilmiştir.

**Çizelge 3.4:** İş Stresi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Madde	Madde-Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa Katsayısı ( $\alpha$ )
İŞÖ01	0,559	0,855
İŞÖ02	0,687	
İŞÖ03	0,495	
İŞÖ04	0,618	
İŞÖ05	0,646	
İŞÖ06	0,646	
İŞÖ07	0,706	

İş stresi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı  $\alpha$  (Cronbach's Alfa):0,855 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler bize duygusal bağlılık ölçeğinin altında yer alan maddeler arasında güvenilirliğin (iç tutarlılığın) yüksek olduğunu göstermektedir.

### 3.2.2.3 Duygusal yorgunluk ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

5'li Likert tipinde düzenlenen duygusal yorgunluk ölçeğinin maddeleri, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından 'Kesinlikle katılmıyorum' (1), 'Katılmıyorum' (2), 'Kararsızım' (3), 'Katılıyorum' (4) ile 'Kesinlikle katılıyorum' (5) seçeneklerinden biri seçilerek değerlendirilmiştir.

**Çizelge 3.5:** Duygusal Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Madde	Madde-Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa Katsayısı ( $\alpha$ )
DYÖ01	0,803	0,935
DYÖ02	0,795	
DYÖ03	0,836	
DYÖ04	0,721	
DYÖ05	0,874	
DYÖ06	0,728	
DYÖ07	0,608	
DYÖ08	0,741	
DYÖ09	0,717	

Duygusal yorgunluk ölçeğinin güvenilirlik katsayısı  $\alpha$  (Cronbach's Alfa):0,935 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler bize duygusal bağlılık ölçeğinin altında yer alan maddeler arasında güvenilirliğin (iç tutarlılığın) mükemmel olduğunu göstermektedir.

### 3.2.3 Faktör analizi sonuçları

Faktör analizi, veri toplanırken kullanılan veri toplama yöntemlerinin araştırıldığı kavramların hangi derecede fark yarattığını göstermede etkili olmaktadır. Birbirine benzeyen kavramların aynı faktörlere isabet edebilirken benzerliği daha düşük olan kavramların farklı faktörlerin altında toplanması beklenir. Çalışmaya katılım sağlayan katılımcıların ölçülmek istenen kavramlar için zihinlerinde ne canlandığı, ölçülmek istenen kavramın net olarak anlaşılıp anlaşılmadığı faktör analizi ile hesaplanır. Katılımcının ölçülmek istenen kavramı tam olarak kavrayamaması o

kavramın birden çok faktör altında ortaya çıkmasına neden olur. (Büyüköztürk, 2009).

Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiği ve Bartlett testi ile test edilebilmektedir. (Mert, 2016). KMO istatistiği 0 ile 1 aralığında değer almaktadır. KMO istatistiği 1'e yakınsa verilerin faktör analizi için çok uygun olduğu ifade edilmektedir. 0.50'nin altında değer KMO istatistiği için ise verilerin faktör analizine uygun olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bartlett testi ise hesaplanan test istatistiğine ilişkin olasılık değerine bağlı olarak verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı karar verilmektedir.

Çalışmada faktör analizi için öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO ve Bartlett testine ilişkin sonuçlar Çizelge 3.10'da gösterilmektedir.

H<sub>0</sub>: Veriler faktör analizine uygun değildir.

H<sub>1</sub>: Veriler faktör analizine uygundur.

**Çizelge 3.6:** KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Test Adı	Test İstatistiği
Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği	0.923
Bartlett Testi	3260.124 (0.000)

Çizelge 3.6 incelendiğinde KMO istatistiğinin 0.923 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer 1'e yakın olduğundan verilerin faktör analizi için çok uygun olduğu söylenebilmektedir. Bartlett test istatistiğine ait olasılık değeri  $p < 0.05$  olduğu için sıfır hipotezi reddedilmektedir. Faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular Çizelge 3.7'de verilmektedir.

**Çizelge 3.7:** Faktör Analizi Sonuçları

	Faktörler		
	1	2	3
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.(DYÖ5)	<b>0.871</b>		
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.(DYÖ3)	<b>0.852</b>		
Yolun sonuna geldiğini hissediyorum.(DYÖ9)	<b>0.795</b>		
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.(DYÖ2)	<b>0.789</b>		
İşimden soğuduğumu hissediyorum(DYÖ1)	<b>0.783</b>		
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.(DYÖ8)	<b>0.739</b>		

**Çizelge 3.7: (Devamı) Faktör Analizi Sonuçları**

	Faktörler		
	1	2	3
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum(DYÖ6)	<b>0.737</b>		
Bütün gün insanlar ile uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.(DYÖ4)	<b>0.677</b>		
İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum (DYÖ7)	<b>0.611</b>		
Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum (DBÖ5)		<b>0.900</b>	
Kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.(DBÖ4)		<b>0.873</b>	
Kurumunda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum (DBÖ3)		<b>0.847</b>	
Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum (DBÖ2)		<b>0.845</b>	
Kişisel değerlerimle kurumun değerlerini birbirine çok benzer buluyorum (DBÖ6)		<b>0.839</b>	
Kariyer hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım (DBÖ1)		<b>0.760</b>	
İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır (İSÖ1)			<b>0.804</b>
İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.(İSÖ7)			<b>0.688</b>
Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum (İSÖ3)			<b>0.683</b>
Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.(İSÖ2)			<b>0.652</b>
İşyerimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum(İSÖ6)			<b>0.631</b>
Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur (İSÖ4)			<b>0.618</b>
İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor (İSÖ5)			<b>0.609</b>

Çizelge 3.7 incelendiğinde faktör sayısının 3 olduğu görülmektedir. Bu durum faktör analizi öncesinde beklendiği gibi çalışmadaki değişkenlerin 3 başlıkta ele alınabileceğini doğrulamaktadır. Bu bağlamda Faktör 1 “duygusal yorgunluk”, Faktör 2 “ duygusal bağlılık” ve Faktör 3 ise “iş stresi” olarak isimlendirilebilmektedir. Faktör analizi sonucu elde edilen bu 3 faktör ankette kullanılan “Duygusal Yorgunluk”, “Duygusal Bağlılık” ve “ İş Stresi” ölçeklerini doğrular niteliktedir. Anket içerisinde yer alan “Duygusal Bağlılık”, “Duygusal Yorgunluk” ve “İş Stresi” ölçeklerinin alt maddeleri faktör analizi sonucuyla örtüşmektedir. Faktör analizi sonucu genel olarak değerlendirildiğinde Faktör 1 “duygusal yorgunluk ölçeği” 9 maddeden, Faktör 2 “duygusal bağlılık ölçeği” 6 maddeden ve Faktör 3 “iş stresi ölçeği” 7 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca faktör analizi ile belirlenen 3 faktöre ait faktör skorları da hesaplanmıştır.

### 3.2.4 Normallik testi sonuçları

Analizlerde veri setindeki değişkenlerin gösterdiği dağılımı araştırmak oldukça önemli bir durumdur. Araştırmalarda kullanılan birçok testin uygulanabilmesi için değişkenin hangi dağılımı gösterdiğinin bilinmesi gerekmektedir. Çalışmalarda kullanılan hipotez testleri bu bağlamda ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; parametrik hipotez testleri ve non-parametrik hipotez testleridir. Parametrik hipotez testleri değişkenlerin normal dağılım gösterdiği durumda kullanılan testlerdir. Non-parametrik hipotez testleri ise değişkenlerin normal dağılım göstermediği durumda kullanılan testlerdir. Bu tez çalışmasında kullanılan değişkenlerin tümü kategorik değişkenlerdir. Analizde kullanılan tüm değişkenler için normallik testinin hipotezleri genel olarak aşağıdaki gibi gösterilmektedir.

$H_0$ : Veriler normal dağılıma uymaktadır.

$H_1$ : Veriler normal dağılıma uymamaktadır.

Araştırmada normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve sonuçlar Çizelge 3.8’de gösterilmektedir.

**Çizelge 3.8:** Normallik Testi Sonuçları

Değişkenler	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
Duygusal bağlılık faktör skoru(2)	1.056	0.215
Duygusal yorgunluk faktör skoru(1)	1.493	0.023
İş stresi faktör skoru(3)	0.954	0.323

\*\*\* 0.01 hata düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.8 incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucuna göre faktör analizi sonucunda hesaplanan Faktör 1 skoru, Faktör 2 skoru ve Faktör 3 skoru değişkenlerine ait olasılık değeri ise  $p > 0.01$  olduğundan sıfır hipotezi bu değişkenler için reddedilememektedir. Faktör 1 skoru, Faktör 2 skoru ve Faktör 3 skoru değişkenleri normal dağılım göstermektedir. Faktör skoru değişkenleri için ise parametrik hipotez testleri kullanılmıştır.

### 3.2.5 Bağımsız iki örneklem T-testi

Bağımsız iki örneklem t-testi, iki farklı grubun ortalamalarını karşılaştıran parametrik hipotez testlerindedir. Çalışmada faktör analizi sonucu elde edilen skor değişkenleri ile anket çalışmasına katılan öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları ve branşları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmak

istenmektedir. Cinsiyete göre karşılaştırma için bağımsız iki örneklem t-testine ait hipotez aşağıda verilmektedir.

- $H_0$ : Kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- $H_0$ : Kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- $H_0$ : Kadın ve erkek öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Kadın ve erkek öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 3.9'da cinsiyet değişkeni ile ortalama faktör skorlarına ait bağımsız iki örneklem t-testi sonuçları verilmektedir.

**Çizelge 3.9:** Bağımsız İki Örneklem t-Testi Sonuçları (1)

Skor	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	Fark	F testi (p)	t-testi	Olasılık değeri (p)
DYÖ Skoru	Kadın	0.053	1.009	0.097	0.003 (0.956)	0.687	0.493
	Erkek	-0.044	0.994				
DBÖ Skoru	Kadın	-0.123	0.957	-0.227	0.44 (0.508)	-1.618	0.107
	Erkek	0.103	1.028				
İSÖ Skoru	Kadın	-0.087	0.879	-0.159	7.662 (0.006)	-1.155	0.25
	Erkek	0.073	1.089				

Çizelge 3.9 incelendiğinde F-testi ile grupların homojenliği test edilmektedir. DYÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p>0.01$  olduğu için grupların homojen olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının (DYÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. DYÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p>0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilemez. Bu durumda kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

DBÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p>0.01$  olduğu için grupların homojen olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının (DBÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. DBÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p>0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilemez. Bu durumda kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

İSÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p<0.01$  olduğu için grupların homojen olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş stresi skorlarının (İSÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. İSÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p>0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilemez. Bu durumda kadın ve erkek öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Medeni duruma göre karşılaştırma için bağımsız iki örneklem t-testine ait hipotez aşağıda verilmektedir.

- $H_0$ : Evli ve bekar öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Evli ve bekar öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- $H_0$ : Evli ve bekar öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Evli ve bekar öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- $H_0$ : Evli ve bekar öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Evli ve bekar öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 3.10'da medeni durum değişkeni ile ortalama faktör skorlarına ait bağımsız iki örneklem t-testi sonuçları verilmektedir.

**Çizelge 3.10: Bağımsız İki Örneklem T-Testi Sonuçları (2)**

Skor	Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	Fark	F testi (p)	t-testi	Olasılık değeri (p)
DYÖ Skoru	Bekar	0.0725	1.05	0.141	0.252	1.006	0.316
DBÖ Skoru	Evli	-0.068	0.95	-	(0.616)	-	0.005***
İSÖ Skoru	Bekar	-0.202	1.043	-	0.775	-	0.828
İSÖ Skoru	Evli	0.19	0.923	0.392	(0.380)	2.843	
İSÖ Skoru	Bekar	-0.016	1.047	-	2.162	-	
İSÖ Skoru	Evli	0.015	0.958	0.031	(0.143)	0.218	

\*\*\*0.01 hata düzeyinde anlamlıdır

Çizelge 3.10 incelendiğinde F-testi ile grupların homojenliği test edilmektedir. DYÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p>0.01$  olduğu için grupların homojen olduğu tespit edilmiştir. Bekar ve evli öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının (DYÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. DYÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p>0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilemez. Bu durumda evli ve bekar öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

DBÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p>0.01$  olduğu için grupların homojen olduğu tespit edilmiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının (DBÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. DBÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p<0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda evli ve bekar öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilmektedir.

İSÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p>0.01$  olduğu için grupların homojen olduğu tespit edilmiştir. Bekar ve evli öğretmenlerin iş stresi skorlarının (İSÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. İSÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p>0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilemez. Bu durumda bekar ve evli öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Branşa göre karşılaştırma için bağımsız iki örneklem t-testine ait hipotezler aşağıda verilmektedir.

- $H_0$ : Beden eğitim öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Beden eğitim öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- $H_0$ : Beden eğitim öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Beden eğitim öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- $H_0$ : Beden eğitim öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

$H_1$ : Beden eğitim öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 3.11’de medeni durum değişkeni ile ortalama faktör skorlarına ait bağımsız iki örneklem t-testi sonuçları verilmektedir.

**Çizelge 3.11: Bağımsız İki Örneklem t-Testi Sonuçları (3)**

Skor	Branş	Ortalama	Standart Sapma	Fark	F testi (p)	t-testi	Olasılık değeri (p)
DYÖ Skoru	Beden	-0.191	0.879	-	6.06	-	0.003***
	Eğitimi	0.228	1.088	0.419	(0.015)**	2.986	
DBÖ Skoru	Beden	0.194	0.897	0.425	4.153	3.038	0.003***
	Eğitimi	-0.231	1.069		(0.043)**		
İSÖ Skoru	Beden	0.032	1.039	0.069	1.833	0.496	0.621
	Eğitimi	-0.038	0.956		(0.177)		

\*\*\*0.01 hata düzeyinde anlamlıdır

\*\*0.05 hata düzeyinde anlamlıdır

Çizelge 3.11 incelendiğinde F-testi ile grupların homojenliği test edilmektedir. DYÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p < 0.05$  olduğu için grupların homojen olmadığı tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal yorgunluk skorlarının (DYÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. DYÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p < 0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş

öğretmenlerinin duygusal yorgunluk skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

DBÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p < 0.01$  olduğu için grupların homojen olmadığı tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal bağlılık skorlarının (DBÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. DBÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p < 0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal bağlılık skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilmektedir.

İSÖ skoruna ait F testi sonuçları incelendiğinde  $p > 0.01$  olduğu için grupların homojen olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin iş stresi skorlarının (İSÖ Skoru) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı t-testine ait olasılık değeri ile değerlendirilmiştir. İSÖ skoruna ait olasılık değeri incelendiğinde  $p > 0.01$  olduğundan sıfır hipotezi reddedilemez. Bu durumda Beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin iş stresi skorlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.2.7 Korelasyon analizi sonuçları

Çalışmada kullanılan “duygusal bağlılık”, “duygusal yorgunluk” ve “ve iş stresi” ölçeklerinin ortalaması alınarak oluşturulan değişkenler için korelasyon analizi yapılmıştır. Oluşturulan yeni değişkenler normal dağılım göstermediği için analizde Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon analizine ilişkin hipotezler aşağıda verilmektedir. Çizelge 3.12’de Spearman korelasyon analizine ait sonuçlar yer almaktadır.

$H_0$ : Değişkenler arasında ilişki yoktur.

$H_1$ : Değişkenler arasında ilişki vardır.

**Çizelge 3.12:** Değişkenler İçin Spearman Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Duygusal bağlılık	İş stresi	Duygusal yorgunluk
Duygusal bağlılık	1.000		
İş stresi	-0.301 (0.000)***	1.000	
Duygusal yorgunluk	-.0.434 (0.000)***	0.567 (0.000)***	1.000

Çizelge 3.12 incelendiğinde iş stresi ve duygusal bağlılık değişkenleri arasındaki Spearman korelasyon katsayısının -0.301 olduğu görülmektedir. Bu durumda iş stresi ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki söz konusudur. Bir başka ifadeyle iş stresi artan öğretmenin duygusal bağlılığı azalmaktadır. Duygusal yorgunluk ve duygusal bağlılık değişkenleri arasındaki Spearman korelasyon katsayısı -0.434 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda duygusal yorgunluk ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Bir başka ifadeyle duygusal yorgunluğu artan öğretmenin duygusal bağlılığı azalmaktadır. Duygusal yorgunluk ve iş stresi değişkenleri arasındaki Spearman korelasyon katsayısının 0.567 olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda duygusal yorgunluk ve iş stresi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Bir başka ifadeyle, duygusal yorgunluğu artan öğretmenin iş stresi de artmaktadır. Korelasyon katsayılarının hemen altında anlamlılık testi için hesaplanan olasılık (p) değerleri verilmektedir. Tüm korelasyon katsayıları için  $p < 0.01$  olduğu için değişkenler arasındaki korelasyonların anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.2.8 Regresyon analizi sonuçları

Araştırmanın modeline bağlı olarak oluşturulan model doğrusal regresyon analizi ile tahmin edilmiş ve modele ilişkin sonuçlar Çizelge 3.13'te verilmektedir.

**Çizelge 3.13:** Regresyon Analizi Sonucu

<b>Bağımlı değişken: Duygusal yorgunluk</b>				
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	<b>Katsayı</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>t istatistiği</b>	<b>Olasılık değeri (p)</b>
İş stresi	0.56	0.056	9.87	0.000***
Duygusal Bağlılık	-0.27	0.054	-4.91	0.000***

\*\*\* 0.01 hata düzeyinde anlamlıdır. F(2,201)= 78.07 (0.000\*\*\*)

Çizelge 3.13 incelendiğinde F testi sonucu modelin genel anlamlılığını vermektedir. F testinin olasılık değeri  $p < 0.01$  olduğu için model bir bütün olarak anlamlıdır. Araştırmanın modeli iş stresi ve duygusal bağlılığın duygusal yorgunluk üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Modelde kullanılan bağımsız değişkenlere ait olasılık değerleri  $p < 0.01$  olduğu için bağımsız değişkenlere ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlıdır. İş stresindeki bir birimlik artış duygusal yorgunluğu 0.56 birim arttırmaktadır. Duygusal bağlılıktaki bir birimlik artış duygusal yorgunluğu 0.26 birim azaltmaktadır.

## 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

### 4.1 Tartışma

Çalışma amacı; 2020-2021 eğitim-öğretim yılı Manisa il ve ilçelerinde görev yapan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal yorgunluk, duygusal bağlılık ve iş streslerinin incelenmesidir. Çalışmada 2020-2021 eğitim-öğretim yılı Manisa il ve ilçelerinde görev yapan 111 kişi beden eğitimi öğretmeni, 93 kişi ise diğer branş öğretmeni olarak ankete katılım göstermiştir.

Araştırmada yapılan regresyon analizi sonucu ile literatürde benzerlik gösteren çalışmalara rastlanmıştır. Regresyon analizi sonucunda iş stresi ve duygusal yorgunluk arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Efeoğlu & Özgen, 2007; Ünsal-Akbıyık, Çakmak-Otluoğlu, & Witte, 2012; Bulgurcu Gürel, 2016; Kerse, Kocak, & Özdemir, 2018). Duygusal bağlılıktaki artış duygusal yorgunluğu azaltmaktadır. Analizden elde edilen bu sonuç literatürdeki çeşitli çalışmalarla paralellik göstermektedir (Akpınar, Torun, Okur, & Akpınar, 2013; Yener, Oskaybaş, & Dursun, 2014; Tosun & Ulusoy, 2017).

Beden eğitimi öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine göre iş stresi, duygusal yorgunluk, duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki üzerine olan çalışmamıza benzer çalışmalar aşağıdadır.

Çakınberk ve arkadaşları (2011), yapmış olduğu araştırmada eğitim sistemini geliştirmek ve öğrencilerin akademik başarısını artırmak için öğretmenlerin bağlılıklarının yüksek düzeyde olması, bunun için de maaş, görevde yükselme, mükafat, okul imkan ve kabiliyetleri gibi faktörlerin iyileştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Özutku'nun (2008) "Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı araştırmada ise, duygusal bağlılık ve yaş arasında bir ilişki gözlemlenememiştir.

Yalçın ve İplik, (2005) ise Literatürde, cinsiyet değişkeni bakımından, kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılıkları konusunda bir fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin kadınlardan daha iyi şartlarda ve daha yüksek maaşla çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurum ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Yalçın & İplik, 2005)

Yapılan benzer bir çalışmada ise, öğrencilerin düşük motivasyon düzeyinin, kadın öğretmenlerce, erkeklere göre daha fazla stresli olarak algılandığı görülmüştür. (Akpınar B. , 2008). Benzer bir şekilde, Lackritz (2004), Vladut & Kallay (2010) yaptıkları çalışmalar sonucunda, kadın öğretmenlerin iş stresi yaşamaya daha meyilli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. (Lackritz, 2004)

Gülle M., (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin medeni durumuna göre örgütsel bağlılığının alt boyutlarından olan duygusal bağlılığın anlamlı fark olduğuna dair sonuçlara ulaşmıştır. Hiçkorkmaz Ş., (2016) ise kamu çalışanlarına yönelik araştırmasında medeni durumun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığın farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak medeni durum değişkenine göre araştırmamızla benzerlik gösteren veya farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalara rastlamak mümkündür.

## **4.2 Sonuç**

Çalışmada 2020-2021 eğitim-öğretim yılı Manisa il ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal yorgunluk, duygusal bağlılık ve iş streslerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 2020-2021 eğitim-öğretim yılı Manisa il ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenleri arasından rastgele yöntemle seçilmiştir. Çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmeni 111 kişi, diğer branş öğretmenleri ise 93 kişidir. Araştırmada kullanılan duygusal bağlılık, iş stresi ve duygusal yorgunluk ölçeklerinin güvenilirliği analiz edildiğinde ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada uygulanan faktör analizi sonucunda verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda faktör sayısının 3 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu 3 faktör ankette kullanılan “Duygusal Yorgunluk”,

“Duygusal Bağlılık” ve “İş Stresi” ölçeklerini doğrular nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle anket içerisinde yer alan “Duygusal Bağlılık”, “Duygusal Yorgunluk” ve “İş Stresi” ölçeklerinin alt maddeleri faktör analizinden elde edilen maddeler ile örtüşmektedir. Faktör analizi sonrasında değişkenlere Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmıştır. Faktör skorlarının normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete, medeni duruma ve branşa göre karşılaştırma için bağımsız iki örneklem t-testi uygulanmıştır. Beden eğitimi ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal yorgunlukları, duygusal bağlılıkları ve iş stresleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Beden eğitimi ve branş öğretmenlerinin duygusal yorgunlukları, duygusal bağlılıkları ve iş stresleri branşa göre farklılık göstermektedir. Beden eğitimi ve branş öğretmenlerinin duygusal yorgunlukları ve iş stresi medeni duruma göre farklılık göstermezken, duygusal bağlılıkları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Çalışmada faktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda iş stresi artan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Analizde duygusal yorgunluğu artan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenlerinin duygusal bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada araştırma modeline bağlı olarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde bağımlı değişken araştırma modeli kapsamında duygusal yorgunluk; bağımsız değişkenler ise iş stresi ve duygusal bağlılık olarak belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda iş stresindeki artışın duygusal yorgunluğu arttırdığı tespit edilmiştir.

#### **4.3 Araştırmanın kısıtlılıkları**

- Bu araştırmanın örneklemini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılı Manisa il ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan beden eğitimi ve diğer branş öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.
- Bu araştırma, Manisa il ve ilçelerindeki 111 beden eğitimi öğretmeni, 93 branş öğretmeni ile sınırlandırılmıştır.
- Bu araştırma anket yöntemi ile ulaşılabilen beden eğitimi öğretmenleri ve diğer branş öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.

- Araştırma sonucunda elde edilen bulgular uygulandığı zaman dilimi içerisinde sınırlandırılmıştır.



## KAYNAKLAR

- Akpınar, A. T., Torun, E., Okur, M. E., & Akpınar, O.** (2013). The Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Small Businesses. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 3(4), 27-32.
- Akpınar, B.** (2008). Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 359-366.
- Aksu, M. B.** (1998). Fırat Üniversitesi Akademik Personelinin İş Stresi, Gerilim ve Başa Çıkma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 22(107), 8-14.
- Aktaş, A.** (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Dörey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakülte Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Alcan, E. E.** (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P.** (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*(63), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P.** (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Angle, H. L., & Perry, J. L.** (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Arslan, E.** (2007). Öğütlerde Yeniden Yapılandırma Süreci. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, S.** (2004). İş Stresi ve İş Doymu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubaylar Üzine Uygulamalı Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.

- Aven, F. F., Parker, B., & McEvoy, G. M.** (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis. *Journal of Business Research*(26), 63-73.
- Bağ, V.** (2012). Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bahar, E.** (2006). Tükenmişlik Sendromu, Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarında Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başören, M.** (2005). Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, L.** (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*(59), 125-139.
- Baysal, A.** (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M.** (1999). Mesleğe ve Örgüte BağlılığınÇok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Becker, H. S.** (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Belcastro, P. A.** (1982). Burnout and Its Relationship to Teachers' Somatic Complaints and Illnesses. *Psychological Reports*, 50, 1045-1046.
- Belcastro, P. A., & Gold, R. S.** (1983). Teacher Stress and Burnout: Implications for School Health Personnel. *JOSH*, 53(7), 404-407.
- Benkhoff, B.** (1997). Disentangling Organizational Commitment: The Dangers of the OCQ for Research and Policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Bozlagan, R., Dogan, M., & Daoudov, M.** (2010). Organizational Commitment and Case Study on the Union of Municipalities of Marmara. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10(2), 29-57.
- Bozok, E.** (2016). Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversitesi Çalışanları Üzerine Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Brenner, S.-O., & Bartell, R.** (1984). The Teacher Stress Process: A Cross-Cultural Analysis. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 183-195.
- Budak, T.** (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bulgurcu Gürel, E.** (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*(48), 349-364.
- Bulut, E. A.** (2004). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Kayseri'de Bulunan Büyük İşletmelerin Pazarlama Elemanları Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cengiz, A. A.** (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama . *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cihangiroğlu, N.** (2009). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım. *Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Clugston, M.** (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J.** (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Çağlıyan, Y.** (2007). Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması). *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakar, N. H., & Ceylan, A.** (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çakınberk, A., Derin, N., ve Demirel, E. T.** Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. (2011). *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çam, M. O.** (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması. *Doktora Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çavuşoğlu, İ.** (2005). Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki (Bolu

İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Çelik, D.** (2014). İş Stresi ve Sağlık Çalışanları. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü .

**Çırpan, H.** (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Çivildag, A.** (2003). Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Demir, B.** (2019). Toksik Liderlik Algısının Örgütsel Sessizlik, Duygusal Bağlılık ile Görev Performansı Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü .

**Doğan, S., & Kılıç, S.** (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Üniversitesi Dergisi*(29), 37-61.

**Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H.** (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 237-254.

**Etzion, D., & Pines, A.** (1986). Sex and Culture in Burnout and Coping Among Human Service Professionals (A Social Psychological Perspective). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 191-209.

**Etzioni, A.** (1965). Dual Leadership in Complex Organizations. *American Sociological Review*, 30(5), 688-698.

**Evren, Z.** (2017). Örgütsel Bağlılık ve Mağazacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Tezsiz Yüksek Lisans Projesi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Fazlıoğulları, O.** (2004). Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi . *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Ferhanoğlu Alkaya, S.** (2009). İş Stresi: Türkiye'deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Freudenberger, H. J.** (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Göksoy, S., & Argon, T.** (2014). Okullarda Öğretmenleri Engelleyici ve Destekleyici Stres Kaynakları. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245-271.
- Gülle, M.** (2013). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 2013.
- Gündoğan, T.** (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Gürbüz, S.** (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Hiçkorkmaz, Ş.** (2016). Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi (İzmit İlçesi Kamu Çalışanları Örneği). Yüksek Lisans Tezi, . *İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- İlgar, Ö.** (2001). Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İliman Püsküllüoğlu, E.** (2015). Öğretmen Görüşlerine Göre Lise Müdürlerinin Sosyal Sermaye Düzeyleri ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Muğla İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Justice, B., Gold, R. S., & Klein, J. P.** (1981). Life Events and Burnout. *The Journal of Psychology*, 108, 219-226.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Brymer, R. A.** (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 976-994.
- Kandış, A.** (2016). Pozitif Örgütsel Davranış ve Sübjektif Uyum Algılarının, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Hizmetkâr Liderliğin aracı Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanter, R. M.** (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

- Karabacak, G.** (2010). İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, F. T.** (2005). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı'nda Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kerse, G., Kocak, D., & Özdemir, S.** (2018). Does The Perception of Job Insecurity Bring Emotional Exhaustion? The Relationship between Job Insecurity, Affective Commitment and Emotional Exhaustion. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 651-663.
- Kiral, B.** (2020). The Relationship Between the Empowerment of Teachers by School Administrators and Organizational Commitments of Teachers. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 7(1), 248-265.
- Kushman, J. W.** (1992). The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment: A Study of Urban Elementary and Middle Schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.
- Lackritz, J. R.** (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, (20), 713-729.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Jiang, S.** (2008). Exploring Antecedents of Five Types of Organizational Commitment Among Correctional Staff: It Matters What You Measure. *Criminal Justice Policy Review*, 19(4), 466-490.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E.** (1990). On the Meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743-747.
- Luthans, F.** (1992). *Organizational Behavior an Evidence - Based Approach*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Maslach, C., & Jackson, S. E.** (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupationa Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E.** (1985). The Role of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles*, 12(7/8), 837-851.
- Maslach, C., & Leiter, M. P.** (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P.** (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397-422.

- McShane, & Von Glinow.** (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mercan, M.** (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. *Yüksek Lisans Tezi*. Afyonkarahisar: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.** (1984). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.** (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.** (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- Mottaz, C. J.** (1989). An Analysis of the Relationship between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R.** (1974). Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.** (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W.** (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*(14), 224-247.
- Ok, İ.** (2006). İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi (Konya Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- O'Reilly, C., & Chatman, J.** (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Öçalan, S.** (2003). Çevik Kuvvet Polisinin İş Stresi ve Depresyon Düzeyinin Azaltılmasında Grupla Psikolojik Danışmanın Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, İ.** (2015). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliğini Etkileyen Değişkenlerin Yapay Sinir Ağı ile Öngörüsü (Zonguldak İl

Örneği). *Doktora Tezi*. Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

**Özen, F.** (2015). Öğretmenlerde İş Stresinin İş Aile Çatışması, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi . *Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Özutku, H.** (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 79-97.

**Özutku, H.** (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

**Pines, A., & Kafry, D.** (1978). Occupational Tedium in The Social Services. *Social Work*, 23(6), 499-507.

**Pines, A., & Kafry, D.** (1981). Tedium in the Life and Work of Professional Women as Compared with Men. *Sex Roles*, 7(10), 963-977.

**Reichers, A. E.** (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.

**Scandura, T. A.** (2018). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (Cilt 8). California: SAGE Publications.

**Selye, H.** (1974). *Stress without Distress*. New York: J. B. Lippincott Company.

**Sürücü, L., & Maşlakçı, A.** (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.

**Şahin Erdemoğlu, D.** (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği) . *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

**Şimşek, B.** (2013). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Tamer, İ., İyigün, N. Ö., & Sağlam, M.** (2014). Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(8), 187-202.

**Taş, Ö.** (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği . *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Tekgöz, Ü.** (2011). Futbol Hakemlerinin İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: 3. Bölge Hakemleri Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tokay, T.** (2000). Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi (Bir Uygulama). *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torun, A.** (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tosun, N., & Ulusoy, H.** (2017). The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Burnout on Physicians and Nurses? *Journal of Economics & Management*, 28(2), 90-111.
- Tümkaya, S.** (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkmen, F.** (2016). Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Sinop İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Üniversitesi.
- Ünsal-Akbiyık, B. S., Çakmak-Otluoğlu, K. Ö., & Witte, H.** (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 14-20.
- Wiener, Y.** (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yalçın, A., & İplik, F. N.** (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi S:1*, , (395-412).
- Yardım, V.** (1995). Örgütsel Yaşamda Tükenmişlik Duygusu Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Duygularını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yener, D., Oskaybaş, K., & Dursun, T.** (2014). The Effects of Burnout on Organizational Commitment in Logistics Sector. *Journal of Business Research Turk*, 6(2), 15-25.

**Yüceler, A.** (2005). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Zonana, M.** (2011). İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



# EKLER

## EK A: Etik Onay Formu



T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ -  
REKTÖRLÜK  
Tarih:14/07/2021 10:03  
Sıra: E-71457743-050.01.04-2021.2.768  
0000202140

Sayı : E-71457743-050.01.04-2021.2.768 - 225  
Konu : Etik Kurul Kararı (Onur AYDOĞDU)

14/07/2021

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Hakan ÖZKAN

Üniversitemiz Etik Kurulunun 12.07.2021 tarihli 2021/07 sayılı toplantısında; “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Diğer Branş Öğretmenlerine Göre İş Stresi, Tükenmişlik Durumu, Duygusal Bağlılıkları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma (Manisa İli Örneği)” adlı başvurunuz görüşüldü. Yapılan görüşme sonunda: “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Diğer Branş Öğretmenlerine Göre İş Stresi, Tükenmişlik Durumu, Duygusal Bağlılıkları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma (Manisa İli Örneği)” adlı başvurunuzun etik olarak uygun olduğuna katılanların oy birliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Berin ERGİN  
Etik Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:  
8B9DBF9C-7658-4C84-8BAD-81E47B3C6ECB

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-gedik-universitesi-ebys>

Adres: T.C. İstanbul Gedik Üniversitesi Cumburiyet  
Mahallesi İlbahar Sokak No: 1-3-5 34876 Yakacık Kartal  
İstanbul

Telefon No: 444 5 438 / Dahili: 1196  
Faks No: 0216 452 87 17  
e-Posta: info@gedik.edu.tr  
KEP Adresi: gedikuniversitesi@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ozan YILDIZ  
Uzman  
Telefon No: 444 5 438 / Dahili: 1196



## Ek B: Demografik Bilgi Formu

### KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

1 ( ) Kadın 2 ( ) Erkek

2. Yaşınız?

1 ( ) 21-25

2 ( ) 26-30

3 ( ) 31-35

4 ( ) 36-40

5 ( ) 41-45

6 ( ) 46-50

7 ( ) 50+

3. Eğitim düzeyiniz?

1 ( ) Lise 2 ( ) Ön-lisans veya Lisans 3 ( ) Lisansüstü 4 ( ) Doktora

4. Medenî durumunuz?

1 ( ) Bekâr 2 ( ) Evli

5. Görev yaptığınız öğrenim kurumu?

1 ( ) İlköğretim 2 ( ) Ortaöğretim

6. Görev Bölgeniz?

1 ( ) Köy 2 ( ) Kasaba 3 ( ) İlçe 4 ( ) İl

7. Meslekte çalışma yılınız?

1 ( ) 1-5

2 ( ) 6-10

3 ( ) 11-15

4 ( ) 16-20

5 ( ) 21-25

6 ( ) 25+

8. Branş:

## Ek C: Duygusal Bağlılık Ölçeği

Bu bölümde kuruma duyulan duygusal bağlılık ifadeleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz. (1= Kesinlikle katılmıyorum; 3=Kararsızım; 5= Kesinlikle katılıyorum)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2.Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissederim.	1	2	3	4	5
3.Kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.Kuruma duygusal bir bağ hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.Kişisel değerlerimle kurumun değerlerini birbirine çok benzer buluyorum.	1	2	3	4	5

## Ek D: İş Stresi Ölçeği

Uygun gördüğünüz seçeneği X veya √ şeklinde işaretlenmesi gerekmektedir. Her bir ifade için 1 ile 5 arasındaki değerlerden birini işaretleyiniz. "1" ifadeye kesinlikle katılmadığınızı, "5" kesinlikle katıldığınızı göstermektedir.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.	1	2	3	4	5
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5
3. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1	2	3	4	5
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1	2	3	4	5
6. İşyerimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1	2	3	4	5

## Ek E: Duygusal Yorgunluk Ölçeği

Uygun gördüğünüz seçeneği X veya  $\sqrt{\quad}$  şeklinde işaretlenmesi gerekmektedir. Her bir ifade için 1 ile 5 arasındaki değerlerden birini işaretleyiniz. "1" ifadeye Hiçbir Zaman, "2" Oldukça Nadiren, "3" Nadiren, "4" Oldukça Sık, "5" Her Zaman katıldığınızı göstermektedir.

	Hiç bir zaman	Oldukça nadiren	Nadiren	Oldukça sık	Her zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Bütün gün insanlar ile uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	1	2	3	4	5
5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
9. Yolun sonuna geldiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

### ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2013, Celal Bayar Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor, Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

### MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

- Gençlik Spor Bakanlığı Gençlik Kampları Liderliği, 2010-2013
- Türkiye Basketbol Federasyonu, İstatistik, 2010-2017
- Milli Savunma Üniversitesi, Deniz Harp Okulu, BES Grup Bşk.lığı, Öğretim Görevlisi 2017-Halen