



## Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi

Dergi Web sayfası: <http://dergipark.gov.tr/usakead>

### ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGILARI İLE DUYGUSAL EMEK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>

### THE RELATIONSHIPS BETWEEN TEACHERS' PERCEPTION OF ORGANISATIONAL POLITICS AND EMOTIONAL LABOUR LEVEL

Ali AKBAŞ\*, Aynur BOZKURT BOSTANCI\*\*

\* Doktora Öğrencisi, Gazi Üniversitesi, teacheraliakbas@gmail.com.

\*\* Doç. Dr. Uşak Üniversitesi, aynur.bozkurt@usak.edu.tr.

Gönderilme Tarihi: 30.11.2019

Yayınlanma Tarihi: 27.12.2019

**Özet:** Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini Uşak ilinde çalışan 3660 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, 370 ortaokul öğretmenidir. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırma verileri “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” ve “Öğretmenlerin Duygusal İşçilik Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada veriler tek yönlü varyans analizi, Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı ve Çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin örgütsel politika algıları orta düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları cinsiyetlerine ve okullarındaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere, kalabalık okulda görev yapan öğretmenler daha küçük okullardaki öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel politika algısına sahiptirler. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel politika algıları kıdemlerine ve aynı okuldaki çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ise orta düzeydedir. Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere, aynı okulda çalışma süresi daha fazla olan öğretmenlerin diğerlerine, daha kıdemlilerin daha az kıdemli öğretmenlere duygusal emek düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Okuldaki öğretmen sayısına göre ise, öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri farklılık göstermemektedir. Yine araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasında anlamlı pozitif yönlü düşük bir ilişki

<sup>1</sup>Bu makale, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde ikinci yazarın danışmanlığındaki aynı konulu yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Uşak Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (UBAP) birimi tarafından TP008 numaralı UBAP 06-Lisansüstü Tez Projesi (Yüksek Lisans) olarak desteklenmiştir.

bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda da öğretmenlerin örgütsel politika algılarının öğretmenlerin duygusal emek düzeylerini yordadığı anlaşılmıştır.

---

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel politika, politik davranış, politik algılama, duygusal emek

---

**Abstract:** This research aims at to determine the correlation between teachers' perception of organizational politics and emotional labour at schools according to teachers' opinions. The research universe of screening model. 3660 Teachers working in Uşak province. The sample group is 370 secondary school teachers. Convenience sampling sample method is employed for the research. The data has been collected by using Perception of Organizational Politics Scale and Teachers' Emotional Labor Scale. In the analysis of data arithmetic average, one-way analysis of variance, and Pearson product-moment correlation coefficient have been used. According to the research results teachers perception of organizational politics show some differences in terms of their gender and the number of teachers at the same in some dimensions. Male teachers to female teachers, teachers who work in crowded schools to teachers working in small schools have more organizational political perceptions than the others. Moreover, teachers' perception of organizational politics does not vary in terms of their seniority and working period in the same school. Teachers' emotional labour level is in the medium level. Teachers' emotional labour level shows differences in terms of gender, seniority and working period in the same school. It has been determined that male teachers to female teachers; teachers who have been working more than those who have been working shorter in the same school; and senior teachers to junior teachers have higher level of emotional labour. Teachers' emotional labour level does not change according to the number of the teachers in the school. Lastly, the results show that there is a low relation between the teachers' perception of organizational politics and their emotional labour level. With regard to the regression analysis, it was inferred that teachers' perception of organizational politics predicts their emotional labour level.

---

**Keywords:** Organizational politics, political behavior, political perception, emotional labour.

---

## Giriş

Genel anlamda örgütsel politika, örgütün ve çalışanlarının tutum ve davranışlarının örgütteki diğer çalışanlar tarafından algılanma biçimidir. Bu algılama sonucunda, çalışanlar, örgüt içindeki durumunu daha avantajlı hale getirecek şekilde, örgütü ve diğer çalışanları etkilemeye çalışmaktadırlar. Örgütlerde çalışanların, bireysel amaçlarına ulaşmak için karşısındakileri etkilemeyi hedef alan faaliyetlerinin tümü örgütsel politika kapsamı içinde sayılmaktadır (Koçel, 2003; Özkalp ve Kirel, 2011; Güney, 2012; Erol, 2014; Erol, 2015). Kaynakları sınırlı örgütlerde politik bir ortam kaçınılmazdır. Örgütte kuralların ve rehberlik edecek politikaların yokluğunda çalışanlar, politik olarak kendi kurallarını geliştirmektedirler (Kacmar ve Carlson, 1997). Bu durumda örgüt içerisinde birbiriyle ilişkili çalışmak zorunda olan çalışanlar, çıkarlarını korumak için diğerlerine ve örgüte karşı bazı politik davranışlara başvurmaktadırlar (Leslie ve Gelfand, 2011). Çalışanların örgütten ne bekledikleri de politik davranışların ortaya çıkmasında belirleyicidir. Çalışanların örgüt için katkıları artıkça

beklentileri artmakta ve politik etkinlikleri hız kazanmaktadır (Ertekin & Ertekin, 2003). Örgütte politik davranışlar ne kadar çok algılanırsa, çalışanlarca o kadar politik davranışa girme eğilimi artmaktadır. İyi yapılanmış ve gerekli düzenlemelerin iyi yapıldığı örgütlerde politik faaliyetlere daha az rastlanmaktadır. Bu nedenle etkili yöneticiler, örgütteki politika sistemini anlamaya çalışarak onu sınırlamalıdırlar. Örgütsel politikanın yönetilebilir bir düzeyde tutulmasını sağlamak örgütün varlığını sürdürülebilmesi için önemlidir (Hoy & Miskel, 2010; Özkalp ve Kirel, 2011; Altıntaş, 2007). Örgütteki olumlu olmayan politika algılamalarını ortadan kaldırmak, çalışanların politik davranışlar sergilemelerini yok edeceğinden, örgütün daha etkili ve verimli çalışmasını da sağlayacaktır(Bursalı & Bağcı, 2011).

Örgütsel politika hakkında yapılan açıklamalardan, her örgütte politik bir ortam bulunduğu ve örgütsel politikanın örgütler için kabul edilmesi gereken kaçınılmaz bir durum olduğu söylenebilir. Örgütlerde politik uygulamaların bulunması ve bu uygulamaların algılanması çoğu zaman tehdit olarak algılanmaktadır. Örgütsel politika tehdit olarak algılandığında, çalışanlar tarafından reaktif ya da proaktif gibi savunmacı davranışlar sergilenenmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Dolayısı ile politik düzeyi yüksek olan okullarda da, öğretmenler ister istemez araştırmanın diğer değişkeni olan duygusal emek gösterimlerini politik davranışlara yönelik fazlaştıracılabileceklerdir. Çalışanlar için duygusal emek düzeyinin yüksek olması istenen bir durum değildir. Duygusal emek, çalışanların, duygularını örgüt veya diğer çalışanlar olmak üzere karşısındakilerin beklentileri doğrultusunda planlayarak gerçekleştirmeleridir. Bunun yanında her örgütün belirli duygusal gösterim normları bulunmaktadır. Örgütte çalışanlarından bu normlara göre duygusal gösterim sergilemeleri beklenmektedir (Mithal ve Chhabra, 2011). Kendilerinden beklenen bu davranışları sergilerlerken çalışanlar bir çaba harcamakta bu da onların yıpranmalarına, tükenmelerine ve iş stresine neden olmaktadır (Güngör, 2009; Akçay ve Çoruk, 2012).

Duygusal emek, çalışanın görevleri sırasında diğer kişilerle etkileşim kurarken ortaya çıkmaktadır. Etkileşimde bulunan çalışan, gerçek duygularını otomatik bir şekilde gösterebilmektedir. Eğer duyguların gösterimi istenilenle uyumlu ise duygusal uyum bulunmaktadır. Duyguların otomatik olarak hissedilmediği durumlarda ise çalışanlar, yüzeysel veya derinden rol yapma ve duygusal düzenleme stratejilerini kullanmaktadır (Çukur, 2009). Polat'ın (2009) yaptığı araştırma sonucuna göre, okulda istediği gibi davranabilen, öğrencilerine, arkadaşlarına ve yöneticilerine samimi ve kendiliğinden ortaya çıkan davranışları gösterebilen öğretmenlerin, çalışma ortamlarından daha çok memnun oldukları ve zevk duydukları anlaşılmıştır. Bununla birlikte fazla duygusal emek harcayan çalışanların, çalışma hayatlarında stres, iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi duygusal deneyimleri bulunduğu görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinin duygusal emek düzeyi de bu olumsuz duygusal deneyimleri açıklamada önem arz etmektedir (Çukur, 2009).

Örgütsel politikanın yüksek düzeyde algılanması anlaşılacağı üzere örgütlerde, uyumsuzluk ve çatışma durumlarına neden olabilmektedir. Bu durumlarda ortaya çıkan politik davranışlar, bireye gruba ve örgüt hedeflerine zarar verebilmektedir(Chen ve Fang, 2007). Çünkü örgütsel faktörler çalışanların duygusal emek davranış düzeylerinde etkilidir. Örgütsel yapı, çalışanlar için duygusal emek gösteriminde dezavantaja dönüşebilmekte ve tükenmelerine sebep olabilmektedir (Duman, 2017). Beğenirbaş ve Meydan (2012) öğretmenliğin duygusal emek gerektiren bir meslek olduğunu, duygu durumlarının göz önünde bulundurulmasının öğretmenleri daha etkin ve özverili yapacağını ifade ederek, öğretmenleri sahte ve yapmacık duygulara zorlayacak kurallar ve davranış kalıplarının

okullarda uzak tutulması gereken bir unsur olduğunu; bunların yerine, demokratik, katılımcı ve istisnalarla yönetim anlayışının yerleştirilerek öğretmenlerin doğal ve içten gelen duygularını ön plana çıkaracak tarzda bir uygulamaların doğru olacağını belirtmektedirler. Özkalp ve Kirel de (2011) bir örgütteki politik davranışlar ne kadar çok algılanırsa o kadar çok politik davranışa girme eğiliminin arttığını ileri sürmektedirler. Okullarda da örgütsel politika algılarına dayalı olarak fazlaca çaba sarf etmek zorunda kalan öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin artacağı, bunda öğretmenler için olumsuz sonuçlar doğurabileceği açıktır. Dolayısı araştırmayla okulların örgütsel politika düzeylerinin ve öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin ortaya konularak aralarında bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi, öğretmenlerin eğitimin amaçlarına yönelik daha etkili çalışabilmeleri için önemlidir. Bu nedenle araştırmamızın amacı, öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel politika algı düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, aynı okuldaki çalışma sürelerine ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, aynı okuldaki çalışma sürelerine ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları, duygusal emek düzeylerini yordamakta mıdır?

## Yöntem

Bu bölümde araştırmamızın modeline, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### Araştırmamızın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan araştırma ilişkisel tarama modelindedir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evreni Uşak ili okullarında görev yapan 3660 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmamızın örnekleme ise, 370 öğretmendir. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırma da örnekleme sayısı tespit edilirken, kuramsal örnekleme büyüklüğü çizelgesine bakılmıştır. Kuramsal örnekleme büyüklüğü çizelgesine göre 5000 kişilik evrenden %95'lik güven, %5'lik hoşgörü düzeyi ve  $\alpha=.05$

anlamlılık için örneklem büyüklüğünün 356 kişi olması gerektiği belirtilmiştir (Balci, 2011). Örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Demografik verilere ilişkin frekans ve yüzde tablosu.

| Demografik Özellik       |                      | Sayı | Yüzde ( % ) |
|--------------------------|----------------------|------|-------------|
| Cinsiyet                 | Kadın                | 175  | 47,3        |
|                          | Erkek                | 195  | 52,7        |
| Mesleki Kıdem            | 1-10 Yıl             | 159  | 43,0        |
|                          | 11-20 Yıl            | 144  | 38,9        |
|                          | 21 Yıl ve daha fazla | 67   | 18,1        |
| Okuldaki çalışma süresi  | 1-3 yıl              | 237  | 64,1        |
|                          | 4-6 yıl              | 67   | 18,1        |
|                          | 7 yıl ve üzeri       | 66   | 17,8        |
| Okuldaki öğretmen sayısı | 1-30 öğretmen        | 89   | 24,1        |
|                          | 31 ve üzeri öğretmen | 281  | 75,9        |

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre 175’inin (%47,3) kadın, 195’inin (%52,7) erkek olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemlerine göre, kıdemi 1-10 yıl olan öğretmen sayısı 159, oranı %43,0; 11-20 yıl olan öğretmen sayısı 144, oranı %38,9; 21 yıl ve daha fazla olan öğretmen sayısı 67, oranı % 18,1 olarak tespit edilmiştir. Aynı okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmen sayısı 237, oranı %64,1; 4-6 yıl olan öğretmen sayısı 67, oranı %18,1; 7 yıl ve daha fazla olan öğretmen sayısı 66, oranı % 17,8’dir. Öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre, okulda çalışan öğretmen sayısı 1-30 öğretmen olan öğretmen sayısı 89, oranı %24,1; 31 öğretmen ve daha fazla öğretmen çalışan okullardaki öğretmen sayısı 281, oranı % 75,9’dur.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilen Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” (POPS) ve Çukur (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Öğretmenlerin Duygusal İşçilik Ölçeği” (ÖDiÖ) ile toplanmıştır.

Araştırmacılar tarafından uyarlanan Örgütsel Politika Algısı Ölçeği için öncelikle Ferris ve Kacmar’dan (1992) mail yoluyla izin alınmıştır. Ölçek her iki dile hakim üç alan uzmanı tarafından çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak Türkçe’ye çevrilmiştir. Daha sonra ölçekteki madde sayısı göz önüne alınarak liselerde görev yapan 110 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ölçeğin faktör yapısının geçerliliği konusunda açıklayıcı faktör analizine göre daha güçlü olup uygulanması gereken bir analizdir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2012). DFA sonucunda faktörlere ait olan değişkenlerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0.70’den yüksek bir değer alması tercih edilmekte, 0.40 değerinin altındaki standardize faktör yükleri tercih edilmemektedir. t değerlerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir (Akyüz, 2012). Örgütsel Politika Algısı Ölçeği üç alt boyuttan

oluşmaktadır. Bunlar "yönetici davranışları", "iş arkadaşları ve grup davranışları" ile "örgüt politikaları ve uygulamalarıdır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği indeksi değerleri incelendiğinde;  $\chi^2/df$  oranı (1,54<5) ve RMSEA (0,08<0,10) değeri ile CFI (0,85), GFI(0.73), AGFI(0.63), NFI(0.60), NNFI (0,83) değerlerinin istenilen düzeyde olmaları sebebiyle ölçeğin doğrulandığı görülmüştür. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısının ise, 0,83 olduğu görülmüştür.

Çukur (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Öğretmenlerin Duygusal İşçilik Ölçeği" ise, otomatik duygu düzenleme, derinden rol yapma, yüzeysel rol yapma ve duygusal sapma olarak dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada duygusal emek ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0,73 olarak tespit edilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Verilere uygulanacak analizlerin belirlenmesine yönelik araştırma değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Toplanan verilere yapılan test sonucunda, örgütsel politika algısı değişkeni için çarpıklık katsayısı -,356 basıklık katsayısı ise 1,699; duygusal emek değişkeni için çarpıklık katsayısı -,291, basıklık katsayısı ise 1,800 olarak bulunmuştur. Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendiğinden, öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeylerinin cinsiyet ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeylerinin mesleki kıdem ve okulda çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla veriler ANOVA ile analiz edilmiştir. Farkın anlamlı olduğu boyutlarda, farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını görmek için TUKEY b testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi ise .05 olarak alınmıştır. Araştırmada değişkenler arası ilişkiler için çoklu bağlantılılık olup olmadığını belirlemek için VIF ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Değişkenler arasındaki VIF değerlerinin 1.151 ile 1.790 arasında, tolerans değerlerinin de .559 ile .866 arasında değiştiği anlaşılmıştır. Dolayısı ile tolerans ve VIF değerlerinin istenilen değerler arasında olması nedeniyle çoklu bağlantılılık olmadığı anlaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığına Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu; örgütsel politika algılarının duygusal emek düzeylerini yordayıp yordamadığına da çoklu regresyon analizi ile bakılmıştır.

### **Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın alt problemlerine yönelik elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumları yer almaktadır.

#### **Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algılarına Yönelik Bulgular ve Yorumlar**

Öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algı düzeylerine yönelik bulgular aşağıda Tablo 2'de görülmektedir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri.

| Değişkenler                        | Ortalama ( $\bar{x}$ ) | Standart Sapma(Ss) |
|------------------------------------|------------------------|--------------------|
| Yönetici davranışları              | 2,57                   | 0,62               |
| İş arkadaşı ve grup davranışı      | 2,51                   | 0,67               |
| Örgüt politikaları ve uygulamaları | 3,12                   | 0,70               |
| <b>Örgütsel politika</b>           | <b>2,74</b>            | <b>0,66</b>        |

Tablo 2’den de anlaşılacağı üzere öğretmenlerin, örgütsel politika algıları orta ( $\bar{x}= 2,74$ ) düzeydedir. Bununla birlikte öğretmen görüşlerine göre örgütsel politikanın örgüt politikaları ve uygulamaları( $\bar{x}= 2,74$ ) boyutundaki algıları; yönetici davranışları( $\bar{x}= 2, 57$ ) ve iş arkadaşı ve grup davranışı( $\bar{x}= 3,12$ ) boyutlarına oranla daha yüksektir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel politika algılarına yönelik bulgular ve yorumlar ise aşağıda Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgütsel politika algılarına ilişkin t-Testi sonuçları.

| Değişken                           | Cinsiyet | N   | $\bar{x}$ | Ss   | t      | Sd  | p   |
|------------------------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-----|-----|
| Yönetici davranışları              | Kadın    | 175 | 2,47      | 0,60 | -3,079 | 368 | .00 |
|                                    | Erkek    | 195 | 2,67      | 0,62 |        |     |     |
| İş arkadaşı ve grup davranışı      | Kadın    | 175 | 2,44      | 0,70 | -1,738 | 368 | .08 |
|                                    | Erkek    | 195 | 2,58      | 0,87 |        |     |     |
| Örgüt politikaları ve uygulamaları | Kadın    | 175 | 3,05      | 0,70 | -1,991 | 368 | .04 |
|                                    | Erkek    | 195 | 3,19      | 0,70 |        |     |     |

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel politika algıları yönetici davranışları [ $t(368) = -3,079, p<.05$ ] ve örgüt politikaları ve uygulamaları [ $t(368)=-1,991, p<.05$ ] boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin yönetici davranışları ve örgüt politikaları ve uygulamaları boyutlarındaki algıları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. İş arkadaşı ve grup davranışı boyutunda ise, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [ $t(368)=-1,738, p>.05$ ]. Aşağıdaki Tablo 4’te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine örgütsel politika algılarına yönelik bulgular yorumlar yer almaktadır.

Tablo 4’te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel politikanın yönetici davranışları boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin, örgütsel politikanın yönetici davranışları [ $F(2-367)=1,23; p>0.05$ ], iş arkadaşları ve grup davranışları [ $F(2-367)=0,14; p>0.05$ ] ve örgüt politikaları ve uygulamaları [ $F(2-367)=1,715; p>0.05$ ] boyutlarına yönelik örgütsel politika algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Aşağıdaki Tablo 5’te ise, öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeni açısından örgütsel politika algılarına yönelik bulgular görülmektedir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine örgütsel politika algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.

| Örgütsel politika                  | Kıdem       | N   | $\bar{x}$ | Ss   | Var. K  | KT      | Sd  | KO   | F     | p    | Fark |
|------------------------------------|-------------|-----|-----------|------|---------|---------|-----|------|-------|------|------|
| Yönetici davranışları              | 1-10 yıl    | 159 | 2,52      | 0,57 | G.Arası | ,966    | 2   | ,483 | 1,23  | 0,29 | Yok  |
|                                    | 11-20 yıl   | 144 | 2,60      | 0,65 | G.İçi   | 143,043 | 367 | ,390 |       |      |      |
|                                    | 21 yıl ve + | 67  | 2,65      | 0,67 | Toplam  | 144,009 | 369 |      |       |      |      |
| İş arkadaşı ve grup davranışı      | 1-10 yıl    | 159 | 2,51      | 0,69 | G.Arası | ,188    | 2   | ,094 | 0,146 | ,86  | Yok  |
|                                    | 11-20 yıl   | 144 | 2,50      | 0,73 | G.İçi   | 236,426 | 367 | ,644 |       |      |      |
|                                    | 21 yıl ve + | 67  | 2,56      | 1,12 | Toplam  | 236,614 | 369 |      |       |      |      |
| Örgüt politikaları ve uygulamaları | 1-10 yıl    | 159 | 3,16      | 0,65 | G.Arası | 1,705   | 2   | ,853 | 1,715 | 0,18 | Yok  |
|                                    | 11-20 yıl   | 144 | 3,04      | 0,74 | G.İçi   | 182,443 | 367 | ,497 |       |      |      |
|                                    | 21 yıl ve + | 67  | 3,21      | 0,73 | Toplam  | 184,148 | 369 |      |       |      |      |

**Tablo 5.** Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre öğretmenlerin örgütsel politika algılarına ilişkin t-Testi sonuçları.

| Değişken                           | Öğretmen Sayısı | N   | $\bar{x}$ | Ss   | t      | Sd  | p   |
|------------------------------------|-----------------|-----|-----------|------|--------|-----|-----|
| Yönetici davranışları              | 1-30            | 89  | 2,42      | 0,64 | -2,633 | 368 | .00 |
|                                    | 31 ve +         | 281 | 2,62      | 0,61 |        |     |     |
| İş arkadaşı ve grup davranışı      | 1-30            | 89  | 2,27      | 0,69 | -3,313 | 368 | .00 |
|                                    | 31 ve +         | 281 | 2,59      | 0,81 |        |     |     |
| Örgüt politikaları ve uygulamaları | 1-30            | 89  | 3,04      | 0,75 | -1,257 | 368 | .21 |
|                                    | 31 ve +         | 281 | 3,15      | 0,68 |        |     |     |

Tablo 5'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre örgütsel politika algıları yönetici davranışları [ $t(368) = -2,633, p < .05$ ] ve iş arkadaşı ve grup davranışları [ $t(368) = -3,313, p < .05$ ] boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça, öğretmenlerin yönetici davranışları ve iş arkadaşı ve grup davranışları algıları da artmaktadır. Örgüt politikaları ve uygulamaları boyutunda ise çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [ $t(368) = -1,257, p > .05$ ]. Tablo 6 da öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine (A.O.Ç.S) göre örgütsel politika algılarına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 6'da öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel politikanın yönetici davranışları boyutu [ $F_{2-367} = 0,22; p > 0,05$ ], iş arkadaşları ve grup davranışları [ $F_{2-367} = 0,06; p > 0,05$ ] ve örgüt politikaları ve uygulamaları [ $F_{2-367} = 0,255; p > 0,05$ ] boyutlarına yönelik örgütsel politika algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmanın diğer değişkeni öğretmenlerin duygusal emek düzeyine ilişkin bulgular ve yorumlar ise aşağıdaki gibidir.



**Tablo 6.** Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel politika algılarına ANOVA sonuçları.

| Değişken                           | A.O.Ç.S    | N   | $\bar{x}$ | Ss   | Var. K  | KT      | Sd  | KO    | F     | p    |
|------------------------------------|------------|-----|-----------|------|---------|---------|-----|-------|-------|------|
| Yönetici davranışları              | 1-3 yıl    | 237 | 2,57      | 0,62 | G.Arası | ,174    | 2   | ,087  | ,222  | ,801 |
|                                    | 4-6 yıl    | 67  | 2,54      | 0,65 | G.İçi   | 143,835 | 367 | ,392  |       |      |
|                                    | 7 yıl ve + | 66  | 2,61      | 0,60 | Toplam  | 144,009 | 369 |       |       |      |
| İş Arkadaşı ve grup davranışı      | 1-3 yıl    | 237 | 2,51      | 0,87 | G.Arası | ,087    | 2   | ,044  | ,065  | ,935 |
|                                    | 4-6 yıl    | 67  | 2,53      | 0,66 | G.İçi   | 236,527 | 367 | ,644  |       |      |
|                                    | 7 yıl ve + | 66  | 2,48      | 0,65 | Toplam  | 236,614 | 369 |       |       |      |
| Örgüt politikaları ve uygulamaları | 1-3 yıl    | 237 | 2,96      | 0,68 | G.Arası | 3,060   | 2   | 1,530 | 0,255 | ,076 |
|                                    | 4-6 yıl    | 67  | 2,90      | 0,65 | G.İçi   | 181,088 | 367 | ,493  |       |      |
|                                    | 7 yıl ve + | 66  | 2,97      | 0,62 | Toplam  | 184,148 | 369 |       |       |      |

### Öğretmenlerin Duygusal Emek Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin duygusal emek alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri aşağıda Tablo 7’de görülmektedir.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin duygusal emek algısı ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri.

| Değişkenler                 | Ortalama ( $\bar{x}$ ) | Standart Sapma(Ss) |
|-----------------------------|------------------------|--------------------|
| Otomatik duygusal düzenleme | 3,35                   | 0,69               |
| Duygusal sapma              | 2,75                   | 0,75               |
| Derinden rol yapma          | 3,37                   | 0,61               |
| Yüzeysel rol yapma          | 3,14                   | 0,68               |
| <b>Duygusal emek</b>        | <b>3,15</b>            | <b>0,48</b>        |

Tablo 7 incelendiğinde, genel olarak öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin orta düzeyde ( $\bar{x}= 3,15$ ) olduğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin duygusal emeğin otomatik duygusal düzenleme( $\bar{x}=3,55$ ), duygusal ( $\bar{x}=2,75$ ), derinden rol yapma ( $\bar{x}= 3,37$ ) ve yüzeysel rol yapma( $\bar{x}= 3,14$ ) olmak üzere dört alt boyutunu da öğretmenlerin orta düzeyde gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular ve yorumlar ise Tablo 8 de verilmiştir.

**Tablo 8.** Duygusal emek algısının cinsiyet açısından değerlendirilmesine yönelik t-Testi.

| Değişken                 | Cinsiyet | N   | $\bar{x}$ | Ss   | t      | Sd  | p          |
|--------------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-----|------------|
| Otomatik duygu düzenleme | Kadın    | 175 | 3,46      | 0,60 | 2,811  | 368 | <b>.00</b> |
|                          | Erkek    | 195 | 3,26      | 0,74 |        |     |            |
| Duygusal sapma           | Kadın    | 175 | 2,76      | 0,76 | 0,203  | 368 | .83        |
|                          | Erkek    | 195 | 2,75      | 0,75 |        |     |            |
| Derinden rol yapma       | Kadın    | 175 | 3,38      | 0,53 | 0,168  | 368 | .86        |
|                          | Erkek    | 195 | 3,37      | 0,67 |        |     |            |
| Yüzeysel rol yapma       | Kadın    | 175 | 3,08      | 0,64 | -1,479 | 368 | .14        |
|                          | Erkek    | 195 | 3,19      | 0,72 |        |     |            |

Tablo 8 de görüldüğü gibi, yapılan t-testi sonucunda öğretmenlerin duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme boyutunu [ $t(368) = 0.00, p < .05$ ] gerçekleştirme düzeyleri arasında cinsiyetleri bakımından anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre otomatik duygu düzenleme boyutunu daha yüksek düzeyde gerçekleştirmektedirler. Bununla birlikte, öğretmenlerin duygusal emeğin duygusal sapma [ $t(368) = 0,203, p > .05$ ], derinden rol yapma [ $t(368) = 0.168, p > .05$ ] ve yüzeysel rol yapma [ $t(368) = -1,479, p > .05$ ] alt boyutlarını gerçekleştirme düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin mesleki kıdemlerine yönelik farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgular Tablo 9 da görülmektedir.

**Tablo 9.** Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin duysal emek düzeylerine ilişkin ANOVA sonuçları.

| Değişken                 | Kıdem       | N   | $\bar{x}$ | Ss   | Var. K  | KT      | Sd  | KO    | F     | P    | Fark |
|--------------------------|-------------|-----|-----------|------|---------|---------|-----|-------|-------|------|------|
| Otomatik duygu düzenleme | 1-10 yıl    | 159 | 3,41      | 0,65 | G.Arası | 1,864   | 2   | ,932  | 1,967 | ,141 | Yok  |
|                          | 11-20 yıl   | 144 | 3,36      | 0,70 | G.İçi   | 173,867 | 367 | ,474  |       |      |      |
|                          | 21 yıl ve + | 67  | 3,21      | 0,73 | Toplam  | 175,731 | 369 |       |       |      |      |
| Duygusal sapma           | 1-10 yıl    | 159 | 2,71      | 0,74 | G.Arası | ,945    | 2   | ,473  | 0,820 | ,441 | Yok  |
|                          | 11-20 yıl   | 144 | 2,75      | 0,73 | G.İçi   | 211,494 | 367 | ,576  |       |      |      |
|                          | 21 yıl ve + | 67  | 2,85      | 0,85 | Toplam  | 212,439 | 369 |       |       |      |      |
| Yüzeysel rol yapma       | 1-10 yıl    | 159 | 3,04      | 0,69 | G.Arası | ,148    | 2   | ,074  | 0,194 | ,824 | Yok  |
|                          | 11-20 yıl   | 144 | 3,15      | 0,67 | G.İçi   | 140,079 | 367 | ,382  |       |      |      |
|                          | 21 yıl ve + | 67  | 3,34      | 0,67 | Toplam  | 140,227 | 369 |       |       |      |      |
| Yüzeysel rol yapma       | 1-10 yıl    | 159 | 3,36      | 0,53 | G.Arası | 4,306   | 2   | 2,153 | 4,640 | ,010 | 1-3  |
|                          | 11-20 yıl   | 144 | 3,36      | 0,64 | G.İçi   | 170,289 | 367 | ,464  |       |      |      |
|                          | 21 yıl ve + | 67  | 3,42      | 0,73 | Toplam  | 174,596 | 369 |       |       |      |      |

Tablo 9 da mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme [ $F(2-367)=1,96; p > 0.05$ ], duygusal sapma [ $F(2-367)=0,82; p > 0.05$ ] ve derinden rol yapma [ $F(2-367)=0,194; p > 0.05$ ] boyutlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak, mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin, duygusal emeğin yüzeysel rol yapma [ $F(2-367)=4,64; p < 0.05$ ] boyutunu gerçekleştirme düzeyleri farklılaşmaktadır. Aradaki anlamlı farklılık mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Mesleki kıdem arttıkça, öğretmenlerin yüzeysel rol yapma düzeyleri artmaktadır. Tablo 10 da öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeni açısından duygusal emek düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

**Tablo 10.** Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı açısından öğretmenlerin duygusal emek düzeylerine yönelik t -Testi sonuçları.

| Değişken                 | Öğretmen Sayısı | N   | $\bar{x}$ | Ss   | t      | Sd  | p   |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |
|--------------------------|-----------------|-----|-----------|------|--------|-----|-----|--------------------|------|----|------|------|--------|-----|-----|---------|-----|------|------|--------------------|------|----|------|------|--------|-----|-----|---------|-----|------|------|--------------------|------|----|------|------|--------|-----|-----|
| Otomatik duygu düzenleme | 1-30            | 89  | 3,33      | 0,71 | -0,335 | 368 | .73 |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |
|                          | 31 ve +         | 281 | 3,36      | 0,68 |        |     |     | Duygusal sapma     | 1-30 | 89 | 2,69 | 0,71 | -0,913 | 368 | .36 | 31 ve + | 281 | 2,77 | 0,77 | Derinden rol yapma | 1-30 | 89 | 3,28 | 0,62 | -1,637 | 368 | .10 | 31 ve + | 281 | 3,40 | 0,61 | Yüzeysel rol yapma | 1-30 | 89 | 3,01 | 0,70 | -2,016 | 368 | .04 |
| Duygusal sapma           | 1-30            | 89  | 2,69      | 0,71 | -0,913 | 368 | .36 |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |
|                          | 31 ve +         | 281 | 2,77      | 0,77 |        |     |     | Derinden rol yapma | 1-30 | 89 | 3,28 | 0,62 | -1,637 | 368 | .10 | 31 ve + | 281 | 3,40 | 0,61 | Yüzeysel rol yapma | 1-30 | 89 | 3,01 | 0,70 | -2,016 | 368 | .04 | 31 ve + | 281 | 3,18 | 0,67 |                    |      |    |      |      |        |     |     |
| Derinden rol yapma       | 1-30            | 89  | 3,28      | 0,62 | -1,637 | 368 | .10 |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |
|                          | 31 ve +         | 281 | 3,40      | 0,61 |        |     |     | Yüzeysel rol yapma | 1-30 | 89 | 3,01 | 0,70 | -2,016 | 368 | .04 | 31 ve + | 281 | 3,18 | 0,67 |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |
| Yüzeysel rol yapma       | 1-30            | 89  | 3,01      | 0,70 | -2,016 | 368 | .04 |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |
|                          | 31 ve +         | 281 | 3,18      | 0,67 |        |     |     |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |         |     |      |      |                    |      |    |      |      |        |     |     |

Tablo 10'da görüldüğü gibi, yapılan t-testi sonucunda, öğretmenlerin duygusal emeğin yüzeysel rol yapma [ $t(368) = 0.04, p < .05$ ] boyutunu gerçekleştirme düzeyleri çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı bakımından farklılaşmaktadır. Öğretmen sayısı 31 ve üzeri okullarda görev yapan öğretmenler, otomatik duygu düzenleme boyutunu daha yüksek düzeyde gerçekleştirmektedirler. Bununla birlikte, duygusal sapma [ $t(368) = -0,913, p > .05$ ], derinden rol yapma [ $t(368) = -1,637, p > .05$ ] ve otomatik duygu düzenleme [ $t(368) = -0,335, p > .05$ ] boyutlarını öğretmenlerin gerçekleştirme düzeyleri okulda çalışan öğretmen sayısına göre farklılık göstermemektedir. Tablo 11 de öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri açısından öğretmenlerin duygusal emek düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır

**Tablo 11.** Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.

| Duygusal Emek            | A.O.Ç.S    | N   | $\bar{x}$ | Ss   | Var. K  | KT      | Sd  | KO    | F     | P    | Fark |
|--------------------------|------------|-----|-----------|------|---------|---------|-----|-------|-------|------|------|
| Otomatik duygu düzenleme | 1-3 yıl    | 237 | 3,35      | 0,69 | G.Arası | ,236    | 2   | ,118  | 0,246 | 0,78 | Yok  |
|                          | 4-6 yıl    | 67  | 3,31      | 0,73 | G.İçi   | 175,495 | 367 | ,478  |       |      |      |
|                          | 7 yıl ve + | 66  | 3,39      | 0,63 | Toplar  | 175,731 | 369 |       |       |      |      |
| Duygusal sapma           | 1-3 yıl    | 237 | 2,75      | 0,78 | G.Arası | ,836    | 2   | ,418  | 0,725 | 0,48 | Yok  |
|                          | 4-6 yıl    | 67  | 2,69      | 0,76 | G.İçi   | 211,603 | 367 | ,577  |       |      |      |
|                          | 7 yıl ve + | 66  | 2,84      | 0,66 | Toplar  | 212,439 | 369 |       |       |      |      |
| Derinden rol yapma       | 1-3 yıl    | 237 | 3,44      | 0,58 | G.Arası | 3,606   | 2   | 1,803 | 4,843 | 0,01 | 1-2  |
|                          | 4-6 yıl    | 67  | 3,18      | 0,73 | G.İçi   | 136,621 | 367 | ,372  |       |      |      |
|                          | 7 yıl ve + | 66  | 3,34      | 0,53 | Toplar  | 140,227 | 369 |       |       |      |      |
| Yüzeysel rol yapma       | 1-3 yıl    | 237 | 3,13      | 0,71 | G.Arası | 1,859   | 2   | ,929  | 1,975 | 0,14 | Yok  |
|                          | 4-6 yıl    | 67  | 3,03      | 0,70 | G.İçi   | 172,737 | 367 | ,471  |       |      |      |
|                          | 7 yıl ve + | 66  | 3,27      | 0,55 | Toplar  | 174,596 | 369 |       |       |      |      |

Tablo 11'de aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme boyutunu gerçekleştirme düzeylerine ait puan

ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin, duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme  $F(2-367)=0,246$ ;  $p>0.05$ ], duygusal sapma  $F(2-367)=0,725$ ;  $p>0.05$ ] ve yüzeysel rol yapma  $F(2-367)=1,975$ ;  $p>0.05$ ] boyutlarını gerçekleştirme düzeylerinin farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin duygusal emeğin derinden rol yapma boyutunu gerçekleştirme düzeylerine ait puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur  $F(2-367)=4,843$ ;  $p<0.05$ ]. Aynı okulda çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin derinden rol yapma düzeylerinin, 4-6 yıl olan öğretmenlere göre daha fazladır.

### Öğretmenlerin Örgütsel Politika Algıları İle Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Aşağıdaki Tablo 12 de örgütsel politika boyutları ile duygusal emek boyutları arasındaki ilişkiye sonuçlarına ait bulgular verilmiştir.

**Tablo 12.** Öğretmenlerin örgütsel politikanın yönetici davranışları boyutu algıları ile öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları.

| DEĞİŞKENLER                         | Otomatik duygu düzenleme | Duygusal sapma | Derinden rol yapma | Yüzeysel rol yapma | Duygusal Emek |
|-------------------------------------|--------------------------|----------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Yönetici davranışları               | .050                     | .155*          | .098               | .081               | .138*         |
| İş arkadaşları ve grup davranışları | .026                     | .176*          | .039               | .059               | .112*         |
| Örgüt politikaları ve uygulaması    | .064                     | .153**         | .094               | .097               | .182*         |
| Örgütsel Politika                   | .075                     | .184*          | .139*              | .113*              | .183*         |

Öğretmenlerin örgütsel politikanın yönetici davranışları boyutu algıları ile duygusal emeğin duygusal sapma boyutunu gerçekleştirme düzeyleri ( $r= .155$ ) arasında pozitif yönlü düşük dereceli ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel politikanın yönetici davranışları boyutu algıları ile duygusal emeğin diğer boyutlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında ise, anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel politikanın yönetici davranışları boyutu algıları ile toplam duygusal emek düzeyleri arasında ( $r= .138$ ) arasında pozitif yönlü düşük dereceli ilişki bulunduğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin örgütsel politikanın iş arkadaşları ve grup davranışı boyutu algıları ile duygusal emeğin duygusal sapma boyutunu gerçekleştirme düzeyleri ( $r= .176$ ) arasında pozitif yönlü düşük dereceli ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel politikanın iş arkadaşları ve grup davranışı boyutu algıları ile duygusal emeğin diğer boyutlarını gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel politikanın iş arkadaşları ve grup davranışı boyutu algıları ile toplam duygusal emek düzeyleri arasında ise ( $r= .112$ ) arasında pozitif yönlü düşük dereceli ilişki bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel politikanın örgüt politikaları ve uygulaması boyutu algıları ile duygusal sapma düzeyi arasında ( $r= .184$ ),

pozitif yönlü düşük dereceli ilişki tespit edilmiştir. Duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme, derinden rol yapma ve yüzeysel rol yapma boyutları ile örgüt politikaları ve uygulaması arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel politikanın örgüt politikaları ve uygulaması boyutu algıları ile toplam duygusal emek düzeyleri arasında ise ( $r = .182$ ) arasında pozitif yönlü düşük dereceli ilişki bulunduğu görülmektedir. Son olarak, öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasında da ( $r = .183$ ) arasında pozitif yönlü düşük dereceli ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. Korelasyon analizi sonuçlarını incelendiğinde, öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Tablo 13'te ise öğretmenlerin örgütsel politika algılarının duygusal emek düzeylerini yordama durumuna ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 13.** Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının duygusal emek düzeylerini yordama durumuna ilişkin regresyon analizi sonuçları

| Değişken                            | B     | SD   | $\beta$ | t      | p    | ikili | kısmi |
|-------------------------------------|-------|------|---------|--------|------|-------|-------|
| Sabit                               | 2,658 | ,132 |         | 20,099 | ,000 |       |       |
| Yönetici davranışları               | ,048  | ,053 | ,062    | ,908   | ,364 | ,047  | ,047  |
| İş arkadaşları ve grup davranışları | ,020  | ,040 | ,034    | ,508   | ,612 | ,027  | ,026  |
| Örgüt politikaları ve uygulaması    | ,104  | ,038 | ,151    | 2,749  | ,006 | ,142  | ,141  |

**F= 5,061, p<.01 R=.200 R<sup>2</sup>=.040**

Yapılan regresyon analizine göre; öğretmenlerin örgütsel politika algılarının duygusal emek düzeylerini yordadığı anlaşılmaktadır. Örgütsel politikanın yönetici davranışları, iş arkadaşları ve grup davranışları algılarının öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin % .04 'ünü açıkladığı görülmektedir. Örgütsel politikanın yönetici davranışları boyutuna yönelik öğretmen algılarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri üzerinde .04 artışa neden olmaktadır. Yine örgütsel politikanın iş arkadaşları ve grup davranışları boyutuna yönelik öğretmen algılarındaki bir birimlik artışta öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri üzerinde .02 artışa neden olmaktadır. Örgütsel politikanın örgüt politikaları ve uygulaması boyutuna yönelik öğretmen algılarının ise öğretmenlerin duygusal emek düzeylerini yordamadığı görülmektedir.

### Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel politika algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel politikanın örgüt politikaları ve uygulamaları boyutundaki algıları orta; yönetici davranışları ve iş arkadaşı ve grup davranışı boyutları algıları ise düşük düzeydedir. Mohan Bursalı da (2008) yaptığı araştırmasında, araştırmayla benzer sonuca

ulaşmış, çalışanların genel olarak politik algılarının ortalamasının altında gerçekleştiğini ve çalışanların örgütteki birtakım uygulamaların orta düzeyin altında politik olarak değerlendirdiklerini tespit etmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, örgütsel politika algıları yönetici davranışları ve örgüt politikaları ve uygulamaları boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin yönetici davranışları ve örgüt politikaları ve uygulamaları boyutlarındaki politika algıları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Bunun nedeni okul yöneticilerinin genel olarak erkek olmalarından dolayı, erkek öğretmenlerin okul yöneticileriyle ders dışında ve okullarda daha fazla zaman geçirmelerinden dolayı okul ortamındaki olayları daha yakından bilmelerinden kaynaklanıyor olabilir. İş arkadaşı ve grup davranışı boyutunda ise, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yaldıran (2011), Erol (2014), Ayhan (2013) ve Aydın (2015) çalışmalarında çalışanların örgütsel politika algılarının cinsiyete göre değişmediğini bulmuşlardır.

Mesleki kıdeme göre de, öğretmenlerin örgütsel politika algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Aydın (2015) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuca ulaşılarak bu araştırmanın desteklendiği görülmektedir. Erol (2014) yaptığı çalışmada ise, mesleki kıdem arttıkça örgütsel politika algısının azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Kıdemi 10 yıldan daha az olan öğretim elemanlarının, kıdemleri 20 yıl ve daha fazla olan öğretim elemanlarına göre örgütsel politika algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin, örgütsel politika algılarına yönelik başka bir sonuçta, okulda çalışan öğretmen sayısına göre öğretmen algıları arasında, yönetici davranışları ve iş arkadaşları ve grup davranışları boyutlarında anlamlı farklılık görüldüğü; örgüt politikaları ve uygulamaları boyutunda ise anlamlı farklılık görülmediğidir. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça, öğretmenlerin yönetici davranışları ve iş arkadaşı ve grup davranışları algıları da artmaktadır. Kalabalık okullarda öğretmenlerin yöneticileri ve diğer iş arkadaşlarıyla etkileşimlerinin daha az olması, öğretmen sayısı az okullarda ise okulda daha samimi bir ortamın bulunması nedeniyle öğretmenler ortamı daha az politik algılıyor olabilirler. Aynı okuldaki çalışma süresine göre de öğretmenlerin örgütsel politika algıları arasında farklılık bulunmamaktadır. Ayhan (2013) çalışmada ise, aynı işyerindeki çalışma süresine göre çalışanların örgütsel politika algılarının farklılaştığını tespit etmiştir. Bu çalışmaya göre aynı yerde 20 yıldan daha fazla çalışanların örgütsel politika algıları, az çalışanlara göre daha fazladır.

Araştırmada diğer değişken olan duygusal emek düzeyine ilişkin elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emeğin alt boyutları olan otomatik duygu düzenleme, duygusal sapma, derinden rol yapma ve yüzeysel rol yapma düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme boyutu düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülürken, diğer boyutlarda anlamlı farklılık görülmemiştir. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre otomatik duygu düzenleme boyutunu daha yüksek düzeyde gerçekleştirmektedirler. Bu durum kadın öğretmenlerin daha duygusal bir yapıya sahip olmalarından kaynaklanabilir. Yakar (2015) da araştırmasında cinsiyete göre derin davranış boyutunda erkek çalışanlar lehine anlamlı farklılık bulmuş; yüzeysel davranış ve samimi davranış boyutlarında anlamlı farklılık bulmamıştır. Yalçın (2012) ve Baş (2012) tarafından yapılan çalışmalarda ise kadın çalışanların duygusal emek düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Özgün (2015), dersane öğretmenleri üzerinde yaptığı bir çalışmada, cinsiyetlerine göre duygusal emeğin samimi davranış boyutunda anlamlı farklılık bulurken, diğer boyutlarda bir farklılık olmadığı

sonucuna varmıştır. Köksel (2009), yapmış olduğu çalışmada, duygusal emek düzeyinde cinsiyetin bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mesleki kıdeme göre öğretmenleri duygusal emek düzeyleri, yüzeysel rol yapma boyutunda anlamlı farklılık gösterirken, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Aradaki anlamlı farklılık mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Mesleki kıdem arttıkça, öğretmenlerin yüzeysel rol yapma düzeyleri artmaktadır. Öğretmenler, tecrübe kazandıkça mesleklerinin gerektirdiği rolleri daha kolay yerine getiriyor olabilirler. Özkan'ın (2012) çalışmasında da, araştırmayla benzer şekilde çalışma süresi arttıkça, çalışanların rol yapma düzeylerinin arttığı gözlenmiştir. Yine Uysal (2007) çalışmasında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre derinden rol yapma boyutunda duygusal emek düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuş, duygusal emeğin diğer boyutlarında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Özgün (2015)'in çalışmasında kıdeme göre duygusal emeğin hiçbir boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Okulda çalışan öğretmen sayısına göre, öğretmenler, yüzeysel rol yapma boyutunda anlamlı farklılık gösterirken, diğer boyutlarda anlamlı farklılık görülmemiştir. Öğretmen sayısı 31 ve üzeri okullarda görev yapan öğretmenler, otomatik duygu düzenleme boyutunu daha yüksek düzeyde gerçekleştirmektedirler. Bu durum öğretmen sayısı daha fazla olan okullarda samimi ilişkilerin daha az olmasından kaynaklanıyor olabilir. Aynı okuldaki çalışma süresine göre de öğretmen görüşleri arasında derinden rol yapma boyutunda anlamlı farklılık bulunmuş, diğer boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Aynı okulda çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin derinden rol yapma düzeyleri, 4-6 yıl olan öğretmenlere göre daha fazladır. Keleş (2014) araştırmasında, çalışanların aynı işyerinde çalışma süresine göre yüzeysel ve derin davranış boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu bulmuş ve işyerinde daha uzun süre çalışanların daha fazla yüzeysel davranış sergiledikleri tespit etmiştir. Yakar'ın (2015) araştırmasına göre ise, duygusal emeğin hiçbir boyutunda aynı çalışma süresine göre anlamlı farklılık yoktur.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlara göre de, örgütsel politikanın tüm alt boyutları ile duygusal emeğin duygusal sapma boyutu arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel politikanın tüm alt boyutları ile, duygusal emeğin otomatik duygu düzenleme, derinden rol yapma ve yüzeysel rol yapma boyutları arasında ise anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Yine yapılan regresyon analizi incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel politika algılarının öğretmenlerin duygusal emek düzeylerini yordadığı anlaşılmaktadır.

Bu sonuç ve tartışmalar doğrultusunda araştırmada şu öneriler ileri sürülebilmektedir. Öğretmenler okullarının örgütsel politikasını orta düzeyde algılamaktadırlar. Okulların politik düzeyleri iyi yönetilmediğinde örgütsel sonuçlar çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel politika konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Yine araştırmada öğretmenlerin örgütsel politika algılarının öğretmenlerin duygusal emek düzeylerini yordadığı anlaşılmaktadır. Okul örgütsel politikasının öğretmenlerin gereğinden fazla duygusal emek göstermelerine yol açabilecektir. Bu durum öğretmenlerle ilgili olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. Okulların örgütsel politika düzeylerini olumlu hale getirebilmeleri için uygulamaların ve kuralların açık bir şekilde belirlenmesine yönelik okul içi çalışmalar yapılmalıdır.

## Kaynakça

- Akçay, C. & Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Altıntaş F.Ç. (2007). Örgüt yapısının örgütsel politika ve işlem adaleti üzerine etkisinin yapısal denklem modellemesi yardımıyla analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2), 151-168.
- Aydın, M.A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel muhalefet, örgütsel politika ve politik davranış algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Akyüz, B. (2012). *Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans üzerine etkisi: eğitim sektörü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Balci, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PEGEM Yayıncılık.
- Baş, M. (2012). *Duyusal emek-müşteri memnuniyeti ilişkisi: Engelli turizm pazarında bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Muğla.
- Beğenirbaş, M. ve Meydan, C.H. (2012). Duyusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.
- Bursalı Mohan, Y., Bağcı, Z. (2011). Çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 23-41.
- Bursalı Mohan Y. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler*(Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Chen, Y. & Fang, W. (2007).The moderating effect of impression management on the organizational politics performance relationship. *Journal of Business Ethics*, 79:263-277.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: PEGEM Yayıncılık.
- Çukur, C.Ş. (2009). Öğretmenlerde Duyusal İşçilik Ölçeği geliştirme: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9 (2), 527-574.



- Duman, N. (2017). Duygusal emek: bir literatür değerlendirmesi. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*, 1 (1), 29-39.
- Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Denizli Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Erol, E. (2015). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) Questionnaire into Turkish: A Validity and Reliability Study. *International Journal of Assessment Tools in Education (IJATE)*, 2(1), 58-78.
- Ertekin, Y. & Ertekin, G.Y. (2003). *Örgütsel politika ve taktikler*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Ferris, G.R. & Kacmar, K.M. (1992). Perception of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı: Süreci ve sonuçları. *Kamu-İs*. 11 (1), 168-184.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Educational administration-theory, research, and practice*. (Çev. S. Turan), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kacmar, K.M. & Carlson, D.S. 1997. Further validation of the perception of politics scale (POPS): A Multiple Sample Investigation *Journal of Management*, 23 (5), 627-658.
- Keleş, Y. (2014). *Örgütsel adaletin duygusal emek üzerindeki etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Köksel, L. (2009). *İş yaşamında duygusal emek ve ampirik bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. (9. basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Leslie, L.M ve Gelfand, M.J.(2012) .The cultural psychology of social influence : Implications for oganizational politics. *Politics in organization. theory and research considerations* (Edt.Greald R.Ferris and Darren Treadway).pp.411-447 <https://books.google.com.tr>. İndirilm Tarihi:15.04.2016.
- Mithal & Chhabra, (2011). A Study of emotional labour and burnout symptoms in teachers. *Global Management Review*, 5 (4), 55-68.
- Özgün, A. (2015). *Duygusal emek davranışının iş stresi üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

- Özkan, G. (2012). *Duygusal emek gerektiren mesleklerde örgütsel iletişim doyumunun duygusal emeğe bağlı iş doyumuna etkisi: çağrı merkezlerinde bir uygulama örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1 (1), 1591–1596.
- Robbins, A.P. ve Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior*(Editör:İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayınları.
- Uysal, A. A. (2007). Öğretmenlerde gözlenen duygusal yaşantı örüntülerinin ve duygusal işçiliğin mesleki dış doyum ve tükenmişlik üzerine etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yakar, S. (2015). *Turizm işletmelerinde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: otel işletmelerine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yalçın, R. C. (2012). *Bazı öncülleri ve sonuçları ile duygusal emek: Görgül bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi), Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yaldıran, A. (2011). *A study on the relationship between organizational politics and mobbing behaviors at the workplaces* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

### Extended Abstract

Organizational politics is the way of perceiving the attitudes and behaviors of both the organization and its employees by the others in the organization. At the end of this perception, the employees try to affect the distribution of the advantages and disadvantages which are not needed as their formal role but are related with the organization. All the activities of the employees in organizations targeting to affect the others to realize the individual aims are in the scope of organizational politics (Özkalp and Kirel, 2011; Güney, 2012; Erol, 2014; Erol, 2015). Emotional labour, which is the other variable of the research, on the other hand, is employees' realizing their emotions by planning them according to the expectations of the organization and other employees. Each organizations has its own specific emotional demonstration norms. Employees are expected to reflect emotional demonstrations according to these norms in the organization (Mithal & Chhabra, 2011). When considering the explanations about the concepts related to organizational politics and emotional labour it is thought that there may be correlation between the teachers' perception of organizational politics and their emotional labour level; and also the political environment in schools may cause the teachers to spend more emotional labour. Because the teachers are wanted to behave as it is expected from them while working in the schools, too. While the employees are acting the expected behaviours of the organization they spend effort and these permanent efforts cause their losing much of their energy in time (Güngör, 2009). It is obvious that the emotional labour level of the the teachers who have to make too much effort due to their perception of organizational politics will increase. Accordingly, it is important to determine if there is a correlation between the schools' level of organizational politics and teachers' emotional labour level for the teachers' working for the aims of education more effectively. Because of this reason, the aim of the research is to find out the correlation between the secondary school teachers' perception of organizational politics and their emotional labour level in Uşak province. For this purpose, the answers of the following questions are investigated in the research.

1. What is the level of the teachers' organizational politics perception for their schools?
2. Does the teachers' perception of organizational politics differ according to gender, Professional seniority, the length of working in the same school and the number of the teachers in the school?
3. What is the level of the teachers' emotional labour?
4. Does the teachers' emotional labour level differ according to gender, Professional seniority, the length of working in the same school and the number of the teachers in the school?
5. Is there a correlation between the perception of organizational politics and emotional labour level?
6. Does the teachers' perception of organizational politics predict their emotional labour level?

## **Method**

The research aiming to measure the teachers' perception of organizational politics and their emotional labour level is relational screening model. 370 Teachers working in the secondary schools in Uşak constitutes the universe of the research. Convenience sampling model was used in the research. The data was collected by the researchers with the Perception of Organizational Politics Scale developed by Ferris and Kacmar (1992) and translated into Turkish by the researchers and with the Emotional Labour Scale adapted to Turkish by Çukur (2009). Firstly, coefficient of skewness and kurtosis of research variables were examined to determine the analyses which would be implemented to the data. Because the data has reflected normal distribution, t-test, ANOVA, Pearson Product Moment Correlation and Multiple regression analysis were used.

## **Results and Discussion**

This research was done to determine whether there was a correlation between the teachers' perception of organizational politics and their emotional labour level . It is understood from the results that the teachers' perception of organizational politics is in the medium level. Teachers' perception in dimension of organization policies and implementations of organizational politics is in the medium level; their perception in dimension of manager behavior, colleague behavior and group behavior is in the low level. Teachers' perception of organizational politics shows differences in some dimensions according to gender and the number of the teachers in the school. Male teachers than female teachers, the teachers working in crowded schools than the ones working in small schools have higher political perception. In addition to this, teachers political perception differs according to their seniority and their working period at the same school. Teachers' emotional labour level is in the medium level. Teachers' emotional labour level shows differences in terms of gender, seniority and working period in the same school. It was found out that male teachers than female teachers, the teachers having worked more at the same school than the other teachers and senior teachers than junior teachers have higher level of emotional labour. Teachers emotional labour level doesn't have any difference according to the number of the teachers in the school. Moreover, it was understood from the results that the teachers' perception of organizational politics and emotional labour level has meaningful but low correlation. With regard to the regression analysis, it was inferred that teachers' perception of organizational politics predicts their emotional labour level.