

Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü

Gökben BAYRAMOĞLU¹

Emre UYSAL²

Ahmet KARKI³

Öz

Örgütsel Stres; “çalışanlar için anksiyeteye ve olumsuz sonuçlara yol açan örgütsel faktörlerin yarattığı stres” olarak tanımlanabilir. Öğretme, stresli bir faaliyet olması nedeniyle detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin kuruma olan bağlılıkları, stresin üstesinden gelmek için kullandıkları teknikleri etkilemektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırmada Çorum’da görev yapan 305 öğretmenle anket çalışması yapılmıştır. Verilerin analizinde faktör analizi, korelasyon, regresyon analizi ve SPSS Process modülü kullanılmıştır. Algılanan örgütsel stres-iş performansı arasında düşük, negatif yönlü ve anlamlı; algılanan örgütsel performans-örgütsel bağlılık arasında ise düşük, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık-performans arasında düşük, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel stres-örgütsel bağlılık regresyon modeline birlikte dahil edildiğinde stres-performans ilişkisinin anlamsızlaştığı görülmüştür. Ayrıca SPSS Process modülü yardımıyla aracılık rolü teyit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar özellikle ulusal literatürde yapılmış olan araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Ancak örgütsel stres-performans arasındaki ilişkinin çok düşük olması, stresle ilgili söylemlerin yeniden gözden geçirilmesini getirmektedir. Bu bağlamda, insan biyolojisi-modern yaşam arasındaki çelişkilerin stres üzerindeki etkilerine yönelik çalışmaların artırılması gerekmektedir.

Anahtar sözcükler: Algılanan Örgütsel Stres, İş performansı, Örgütsel Bağlılık, Öğretmen

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Work Performance Grape Effect of Organizational Stress Perceived by Teachers

Abstract

Many factors that cause anxiety and lead to negative organizational results for people in their work places culminates to organizational stress. The teaching profession is a stressful activity. Besides many factors, the commitment of teachers to the institution they work affects their reactions to stress or the techniques they use to overcome stress. The aim of this study is to examine the role of organizational commitment as a mediator role in the effect of organizational stress perceived by teachers on job performance. In the research, a survey was conducted with 305 teachers working in Çorum. Factor analysis, correlation/regression analysis and SPSS Process module/model 4 were used to analyze the data. A low, negative and significant relationship was detected between perceived organizational stress and job performance. A low, negative and significant relationship was detected between perceived organizational performance and organizational commitment. A low, positive and statistically significant relationship was found between organizational commitment and performance. When perceived organizational stress and organizational commitment variables were included in the regression model, it was seen that the stress-performance relationship became meaningless. In addition, the mediator role was

¹ Doc. Dr., Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon ABD, gokbenbayramoglu@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-6880-6903>

² Doktora Öğrencisi, Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon ABD, emre.uysal19@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0003-2477-4329>

³ Doktora Öğrencisi, Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon ABD, ahmetkarki@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-0408-7380>

confirmed with the help of the SPSS Process module. The results obtained support the research findings made in the national literature. However, the very low relationship between organizational stress and performance necessitates a review of stress-related discourses. In this respect, it is thought that it will be effective to focus on stress studies to determine the contradictions between human biological structure and modern life.

Keywords: Perceived organizational stress, job performance, organizational commitment, teacher

Giriş

Stresle ilgili çalışmalarda önemli gelişmeler sağlanmakla birlikte stres, çoğunlukla bireysel düzeyde incelenmiştir. Jex vd.'ne göre (2014) çalışanlar daha büyük sosyal bir sistem olan örgütlerin bir parçası olmaları nedeniyle stresin örgütsel boyutta da incelenmesi gerekmektedir.

Örgütsel Stres (ÖS); “bir organizasyonda çalışan kişiler için strese ve olumsuz örgütsel sonuçlara yol açan faktörlerin sonucu” olarak tanımlanabilmektedir (Manning & Preston, 2003). ÖS-performans ilişkisiyle ilgili iki görüş söz konusudur. İlk görüş stresin, performansı negatif etkilediğini ifade ederken (McCraty & Atkinson, 2012); diğeri kişinin potansiyelini maksimum düzeyde kullanmasına yardımcı olduğunu vurgulanmaktadır (Gilboa vd., 2013).

Örgütsel Bağlılık (ÖB) “çalışanın kuruluştan gönüllü ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bağ” olarak tanımlanmaktadır (Allen & Meyer, 1996). ÖB-stres ilişkisini inceleyen bazı çalışmalarda (Kırımoğlu vd., 2011; Irving & Coleman, 2003: 98) bağlılığı yüksek kişilerin, ÖS'in etkileriyle mücadele etme konusunda daha etkili olduğu vurgulanırken; diğerlerinde stresin, bağlılığı azalttığını ifade etmektedir (Kang & Liu, 2018: 318; Nart ve Batur, 2014; Seyhan, 2005).

ÖS'nin, işin mahiyetinden etkilendiği için, stres-performans-bağlılık ilişkisinin farklı meslekler açısından ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Öğretme, yapısı itibarıyla stresli bir iş olması, sadece kurumu değil aynı zamanda öğrenci-velileri de ilgilendirdiği için örneklem olarak öğretmenler seçilmiştir. Öğretmenlerin iş stresiyle ilgili olarak *iş tatmini/ performans* (Masihabadi vd., 2015), *işten ayrılma niyeti* (Kim vd., 2020), *tükenmişlik* (Guglielmi & Tatrow 1998; Nagar, 2012), *öz-yeterlilik* (Klassen & Chiu, 2010; Herman vd., 2020), *stresle baş etme teknikleri* (Griffith vd., 1999), *duygusal zekâ* (Nikolaou, 2002; Parveen & Bano, 2019) alanlarında çalışmalar yapılmıştır.

Bu çalışmada öğretmenlerin örgüte ilişkin tutumları, stresörleri nasıl algılayacağını önemli ölçüde etkileyebildiğinden, ÖS-performans arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracılık etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

ÖS “iş, çalışma ortamı ve örgütsel iklimin zararlı yönlerine karşı duygusal, bilişsel ve fizyolojik bir cevap olup bireyin yeteneğini aşan görevlerin üstesinden gelmesi gerektiğinde ortaya çıkmaktadır” (Mirela & Mădălina-Adriana, 2011).

Stres altındaki çalışanlar, görevlerini başarmada sıkıntı yaşamakta ve hastalık/ölümle sonuçlanabilecek psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçlar yaşamaktadır (Edwards & Cooper, 1990, s. 293). Çalışma koşulları, risk, dakiklik, can güvenliği, örgüt yapısı, liderlik tarzı, aşırı görev talepleri, iş yükü, kariyer gelişimi, yüksek kalite standartları, 7/24 ulaşılabilir olma ve süreç değişikliklerinin yarattığı belirsizlik ÖS'i arttıran faktörler arasındadır (Manning & Preston, 2003; Hellriegel & Slocum, 2011: 223; Özsoy, 2019: 237). Bu faktörler Tablo-1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Stresi Etkileyen Unsurlar

<u>Dış Faktörler</u>	<u>İç Faktörler</u>
Küreselleşme	Strese bağlı hastalıkların maliyeti
Rekabet	Örgütsel değişim
Ekonomik çevre	Örgüt kültürü
Teknolojik değişimler	Taşınma
Medya	İş çevresi
Paydaş beklentileri	Liderlik tarzı
İş/yaşam dengesi	Küçülme ve iş yükleri
Demografik değişimler	Takım çalışması
Aile yapısındaki değişimler	Mobbing
Sağlık ve güvenlik yönetimi	Yeniden yapılandırma

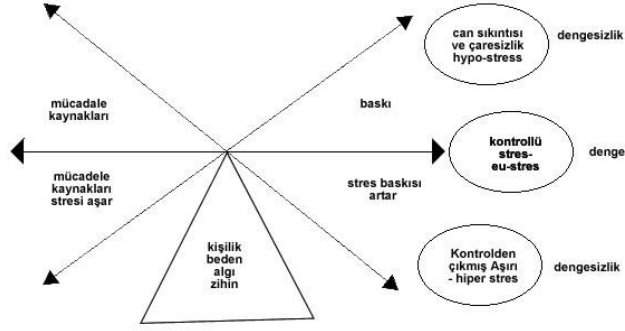
Kaynak: (Cranwell-Ward & Abbey, 2005, s. 7)

Stres, bireyin gösterdiği direnç üzerinden değerlendirilmekte ve buna göre çeşitli stres tanımları yapılabilmektedir (Cranwell-Ward & Abbey, 2005:28):

- **Hipo-stres:** Can sıkıntısı olarak tanımlanan, bastırılmış duygu, hüsrana, depresyon şeklindeki strestir.
- **Eu-stres:** Optimum düzeydeki baskı olup performansı maksimuma çıkarır.
- **Hiper-stres:** Baskının aşırı hale gelmesidir. Kişi, işlerin kontrolden çıktığını ya da baş edemediğini hissederek panikleyebilir.

- **Kronik stres:** Uzun süre strese maruz kalmanın kişi/örgüt açısından olumsuz sonuçları olmaktadır. Şekil-1 stres unsurlarını göstermektedir.

Şekil 1: Stresin Unsurları



Kaynak: (Colquitt vd., 2014, s. 28)

1.2. Örgütsel Stres- İş Performansı İlişkisi

Performans; birey, grup, kurum ya da ülke tarafından yürütülen herhangi bir çabanın nihai amacıdır (Suandi vd., 2014). **İş performansı** “kurumsal hedeflerin başarılmasına olumlu/olumsuz yönde katkıda bulunan çalışan davranışlarının değeridir” (Colquitt vd., 2014:32).

Stres-performans ilişkisine dair ilk görüş, stresin bir engel olduğunu ve performansı olumsuz etkilediğini varsaymaktadır (McCarty & Atkinson, 2012). Stresle mücadele eden kişinin harcadığı enerji, algı yükü yaratarak kişinin dikkatinin dağılmasına, işle ilgili ipuçlarını kaçırmaya ve performansının düşmesine neden olabilmektedir.

İkinci görüşe göre stres, meydan okuma olarak değerlendirildiğinde içsel uyarılmaya ve yüksek performansa yol açabilmektedir (Gilboa vd., 2013). Huguet vd. (1999) stresin, paradoksal olarak kişinin kaynaklarını tükettiğini fakat aynı zamanda kişinin kalan kaynaklarını etkili kullanmasını sağladığını vurgulamaktadır. Stresi zorlayıcı/engelleyici stres olarak inceleyen Cavanaugh vd. (2000), zorlayıcı stresin bireyin sorunları çözmek için çabalamasına ve kendini geliştirmesine yardımcı olduğunu belirtmektedir (Adaramola, 2012:2956). Boswell vd. (2004) zorlayıcı stresin, iş doyumunu ve işte ayrılma niyetinin azaltılması gibi arzu edilen sonuçlarla pozitif ilişkili iken; engelleyici stresin aynı unsurlarla negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

ÖS'in doğrudan maliyetleri arasında işten ayrılma, devamsızlık ve performans sorunları; dolaylı örgütsel maliyetleri arasında ise işgörenlerin moral/iş tatminlerinde düşme ve çalışma ilişkilerinde güvensizlik sayılabilmektedir. Ayrıca stresin yarattığı sağlık sorunlarına rağmen işe gelen kişilerin (işte var olmama) düşük performanslarına rağmen (Siu & Cooper, 1998) tam maaş almaları maliyetleri arttırmaktadır (Yang, vd., 2017). Ayrıca ÖS-performans ilişkisini inceleyen çalışmalarda “rol belirsizliği/çatışmasının” etkili olduğu tespit edilmiştir (Sullivan & Bhagat, 1992:354).

1.3. Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

ÖB, “çalışanın, örgütün üyesi kalma arzusu” olarak tanımlanmakta (Colquitt vd. 2014) ve örgüt amaçlarını benimsemek, örgüt için çalışmak ve örgütte kalmak için istek duymayı ifade etmektedir (Silverthorne, 2005:176). Allen ve Meyer (1996:252) **bağlılığı** “çalışanın *kuruluştan gönüllü ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bağ*” olarak tanımlamaktadır. Bağlılığın düzeyi; motivasyon, işte kalma niyeti ve kurumun değerleriyle özdeşleşmeye göre değerlendirilmektedir (O'Reilly III & Chatman, 1986:492).

ÖB, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttur. *Duygusal bağlılık*, kurumla özdeşleşmeyi ve duygusal bağlanmayı ifade etmektedir. Güçlü bağlılığı olan çalışanlar kalmak istedikleri için örgütte kalır. *Devam bağlılığı*, çalışanın kuruluştan ayrılmayla ilgili maliyetleri hesaplamasıyla ilişkilidir. Güçlü bir devam bağlılığına sahip olan çalışanlar; kalmak zorunda oldukları için organizasyonda kalırlar. *Normatif bağlılık* ise kuruluş için sorumluluk hissetmektir. Normatif bağlılığı güçlü olan çalışanlar, yapmaları gerektiğini düşündükleri için organizasyonda kalırlar. Görüleceği üzere her üç bileşenin de bir kuruluşta kalmak ya da ayrılmak için basit çıkarımları vardır ancak bunlar kavramsal açıdan oldukça farklıdır. Tablo-2 örgütsel bağlılığın türlerini içermektedir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılığın Unsurları

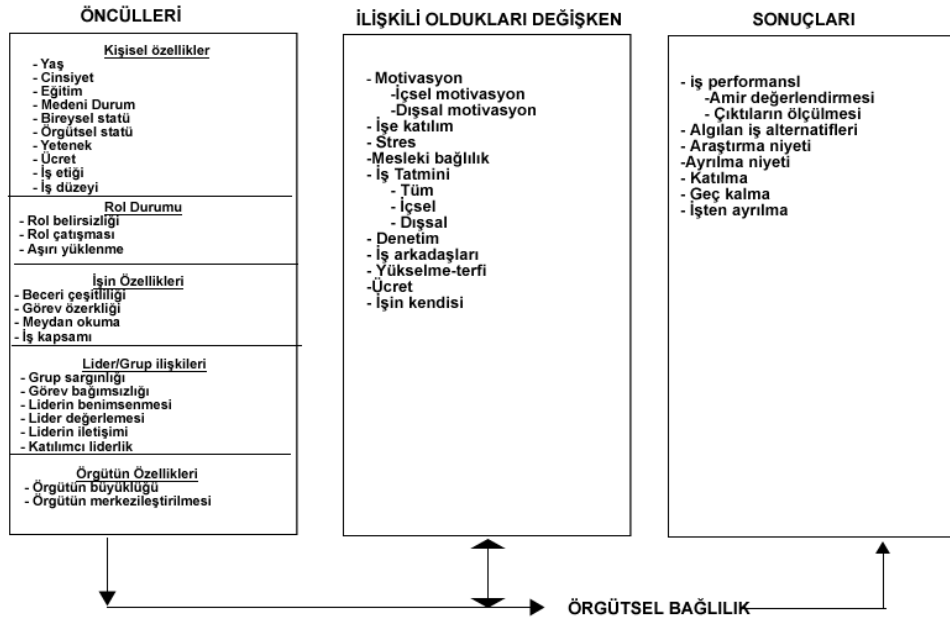
Bir Kişiyi Organizasyonda Tutan Şey Nedir?		
Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif bağlılık
Ayrılırsam arkadaşlarımı özlerim	Yakında terfi alacağım. Yeni bir organizasyonda bu kadar hızlı ilerleyebilir miyim?	Yöneticim bana çok yatırım yaptı ve beni eğitti.
İşim eğlendirici ve dinlendirici	Maaşım ve sosyal haklarım, iyi bir yaşam standardı sağlıyor. Yeni bir yerde yaşam maliyetleri daha yüksek olabilir	Organizasyonum bana iş deneyimim olmadan fırsat verdi

Şu anki işim çok tatmin edici. Her sabah işe keyifle geliyorum	Buradaki okullar çok iyi, eşimin iyi bir işi var. Burada yerleştik ve köklerimiz var	Yöneticim ben zor durumdayken birçok kez bana yardım etti. Şimdi nasıl ayrılabilirim?
İstedığınız için kalmak	İhtiyacınız olduğu için kalmak	Kalmanız gerektiği için kalmak

Kaynak: Colquitt, Lepine & Wesson, 2014:65

ÖB kavramıyla ilgili birçok araştırma yapılmış ve bağlılıkla ilgili olarak yirmi beşten fazla kavram tespit edilmiştir (Morrow, 1983:486). Mathieu ve Zajac (1990, s. 174), ÖB'la ilgili olarak yaptıkları meta analizinde, konuyu öncülleri, korelasyonlar ve sonuçları açısından incelemiştir (Şekil-2).

Şekil 2: Örgütsel Bağlılığın Öncülleri, Korelasyonları ve Sonuçları



Yapılan çalışmalarda performansın, duygusal bağlılıktan çok etkilendiği ve duygusal bağlılığın gönüllü işten ayrılma davranışını en iyi yordayan göstergelerden biri olduğu tespit edilmiştir (Hechl, 2017:159; Lapointe vd., 2013:529). Parasuraman (1982), algılanan stres, ÖB ve gönüllü işten ayrılmanın güçlü bir öncülü olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Duygusal bağlılık-stres arasındaki ilişki konusunda da görüş birliği sağlanamamıştır. Lazarus ve Folkman (1984:61), güçlü bağlılığa sahip çalışanların stresle mücadele konusunda daha yüksek motivasyona sahip olabileceklerini belirtmektedir. Bu, adanmış kişilerin örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşmelerine bağlanmaktadır (Irving & Coleman, 2003:98). Buradan hareketle ÖB, stresle başa çıkma becerisini geliştirmek için bir aracı olarak görülebilir.

Diğer görüş ise iş stresinin, kişinin işinden duyduğu memnuniyeti azaltarak bireyin sinirlenmesine neden olabileceğini ve bu nedenle örgütsel bağlılığı azaltacağını ifade etmektedir. Bağlılığın azalması, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyerek kuruma uyum yeteneğini azaltmaktadır (Kang & Liu, 2018: 318). Duygusal bağlılıkla ilgili yapılan başlıca çalışmalar Tablo-3'te verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılıkla İlgili Literatür Taraması

Değişkenler	Yazar	Bulgular
ÖS-ÖB	Wittig-berman ve Lang (1990)	270 MBA öğrencisiyle yapılan çalışmada örgütsel bağlılığın artırılmasının etkili bir stres önleme tekniği olabileceği sonucuna ulaşmıştır.
	Hunter ve Thatcher (2007)	Bankacılık sektöründe çalışan 419 kişiyle yapılan çalışmada, kıdemli çalışanlarda stresin iş performansı üzerindeki etkisi olumluysen; yeni başlayan ve düşük bağlılığa sahip çalışanlarda stresin iş performansı üzerindeki etkisinin olumsuz olduğu tespit edilmiştir.
	Uzun ve Yiğit (2011)	97 orta kademe yöneticisiyle yapılan çalışmada ÖS azaldıkça duygusal/devam bağlılığının arttığı tespit edilmiştir.
	Şahin (2014)	269 seyahat acentesi çalışanıyla yapılan çalışmada, ÖS-ÖB arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ancak medeni durum, eğitim durumu, deneyim ve çalışma sürelerinin ÖS-ÖB arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.
	Masihabadi (2015)	170 öğretmenle yaptıkları çalışmada iş stresi-ÖB- performansı arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.
	Yang vd. (2017)	1392 sağlık çalışanıyla yapılan çalışmada duygusal bağlılığın, işte var olmama durumunu doğrudan ve olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.
	Kurniawan vd. (2018)	150 çalışanla yapılan çalışmada iş çatışmasının ve iş stresinin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde, iş çatışmasının çalışanın performansı üzerinde örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. İş stresinin ise çalışanların performansında doğrudan ancak önemsiz düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir.
İş Stresi, performans ve iş tatmini	Harish ve Prabha (2019)	500 öğretmenin katıldığı çalışmada öğretmenlerin %60'nın yoğun stres yaşadıkları, ayrıca özel sektörde çalışan öğretmenlerin kamu sektöründeki öğretmenlere oranla daha stresli olduğu tespit edilmiştir.
Örgüt iklimi, iş stresi ve iş performansı	Suandi, Ismail ve Othman (2014)	Örgüt iklimi, iş stresi ve iş performansı (bağımlı değişken) arasındaki ilişki açısından; devlet eğitiminin örgütsel iklim ve iş performansı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
ÖS, ÖB ve öğrenilmiş güçlülük	Bilgili ve Tekin (2019)	226 akademik personelle yapılan çalışmada, ÖS'in ÖB'yi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Adalet, kalma isteği, benlik saygısı	Tetteh vd. (2019)	300 imalat işçisiyle yapılan çalışmada; duygusal bağlılığın, kişilerarası adalet ile çalışanların işte kalma istekliliği arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği ve ayrıca duygusal bağlılığın kişilerarası adalet örgütü temelli benlik saygısı ilişkisine de aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
Kişilik özellikleri-mesleki stres-ÖB	Khurshid (2010)	Araştırma sonuçlarına göre kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, özel üniversitelerde çalışanlara nazaran daha fazla stres yaşadıkları ve daha az bağlı oldukları tespit edilmiştir.

Tablo-3'te görüleceği üzere ÖS-performans-ÖB alanında yapılan çalışmaların bulguları farklılık göstermektedir.

1.4. ÖS, İş Performansı ve Duygusal Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Olarak Öğretmenler İle İlgili Yapılan Çalışmalara İlişkin Literatür Taraması

Öğretmen stresi, öğretmenin çeşitli unsurlarından dolayı deneyimlenen öfke, anksiyete, gerginlik, hayal kırıklığı ya da depresyon gibi negatif duygular olarak tanımlanabilir (Kyriacou, 2001:28).

Öğretme stresli bir faaliyettir. Öğretmen hem bilgi aktarmaktan hem de öğrencilere uygun sosyal davranışları kazandırmaktan sorumludur. Özellikle eğitim reformları öğretmenlerin sorumluluklarını arttırmıştır (Keoh, 2002). Öğrencilerin motivasyonu, geçmişteki sosyal davranışları ve öğrenme düzeyindeki farklılıkları da bu süreci karmaşıklaştırmaktadır (Hartney, 2008). Buna karşın düşük ücretler, öğrenci-velilerle yaşanan sorunlar, iş ortamından kaynaklanan etkiler, büyük sınıflar ya da yoksulluğun fazla olduğu bölgeler öğretmenlerin iş stresini artırmaktadır. Stresi arttıran diğer faktörler (Kim vd., 2020:13; Chen ve Miller,1997; Kyriacou, 2001):

- Örgütsel faktörler
 - Zaman kısıtlaması
 - Öğretmenlerin kapasitelerini aşan iş yükü/talepleri
 - Yetersiz gelir
 - Yönetmelik bürokrasi
- Eğitim/öğretim faaliyetleri
 - Sınıf büyüklüğü
 - Motivasyonu düşük öğrenciler
 - Öğrenci disiplini/etkileşim
 - Araştırma için yetersiz kaynak
- Kişisel Faktörler
 - Başkaları tarafından değerlendirilmek
 - Benlik saygısı ve statü
 - Rol çatışması
 - Kariyer gelişimi
 - Demografik özellikler şeklinde sıralanabilir.

Abdullah ve İsmail (2019), öğretmenlerin stresine etki eden öğrencilerin kötü davranışları, iş yükü, mesleki tanınma, zaman/kaynak kısıtlaması, kişiler arası ilişkiler,

teknoloji desteği, müfredat kısıtlamaları, teknoloji cahilliği olmak üzere sekiz boyut tespit etmiştir.

Öğretmenlerin ÖB düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisini araştırdıkları çalışmada Uğurlu ve Üstünel (2011), yöneticilerin etik davranışlarının, örgütsel adalet değişkenini %68 oranında etkilediği tespit etmiştir.

Kırımoğlu vd. (2011) beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma yöntemlerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yeri ve görev yapılan okul türü bakımından stresle başa çıkma tarzlarında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

İş/aile çatışması-iş stresi-ÖB arasındaki ilişkiyi inceleyen Nart ve Batur (2014); iş stresinin örgütsel bağlılığı negatif etkilediğini tespit etmiştir.

Seyhan'ın (2015) kimya öğretmenleriyle yaptığı araştırmada iş stresi-iş doyumunu arasında orta düzeyde ve negatif korelasyon; ÖB-iş stresi arasında düşük ve negatif ilişki tespit edilmiştir.

Gedik ve Üstüner (2017) tarafından yapılan meta analizinde ÖB-iş doyumunu arasında 0,525 düzeyinde ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

İhtiyaroğlu (2018), öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları-ÖB arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada kendine güvenli, iyimser, çaresiz, boyun eğici yaklaşımlar ve sosyal desteğe başvurma değişkenleriyle ÖB düzeyleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Turhan vd. (2018), ÖB-iş doyumunu-iş stresi arasında düşük ve negatif ilişki tespit etmişlerdir.

Alıcı ve Yalçınkaya (2019) öğretmenlerin mesleki doyum-ÖB düzeyleri-iş stresi düzeylerini inceledikleri araştırmada öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi ile ÖB düzeyi arasında pozitif, orta düzeyde, iş stresiyle negatif ve düşük bir ilişki tespit etmiştir.

Göçen (2019) yaptığı araştırmada iş stresi/tükenmişliğe karşı öğretmenlerin ruhsal ve alternatif çözümler geliştirmekle birlikte en az bir kez meslekten ayrılmayı düşündüklerini tespit etmiştir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin algıladıkları ÖS'in, iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisini araştırmaktır. Stres-performans ilişkisiyle ilgili çok fazla sayıda çalışma yapılmış olmakla birlikte, stresin performans üzerindeki etkileri konusunda görüş birliğine ulaşılamamıştır. Bazı araştırmacılar, stresin performansı olumsuz yönde etkilediğini ifade ederken; diğerleri kişinin sınırlarını zorlamasını sağlayarak performansı artıran bir unsur olarak değerlendirmektedir. Benzer şekilde stres-ÖB ilişkini araştıran çalışmalarda da çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda stresin, ÖB'yi azalttığı belirtilirken, diğerlerinde bağlılığı yüksek kişilerin stresin üstesinden gelmede daha başarılı oldukları vurgulanmaktadır. Bu açıdan çelişkili bulguların elde edildiği stres-performans ilişkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolünü araştırarak, literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu çalışmada niceliksel araştırma yöntemi; verilerin elde edilmesinde ise anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın evreni "Çorum merkezde görev yapan öğretmenler" olarak tanımlanmıştır. Çalışmanın yapıldığı tarihte Çorum'da 3335 öğretmen çalışmaktadır. Örneklem büyüklüğü 345 kişi olarak hesaplanmıştır. Ancak Kline'in (2011:11), "ölçekte yer alan her bir değişken için en az 10 kişi olmalıdır" ifadesinden hareketle 14 ifadeden oluşan ölçek için ulaşılması gereken en az kişi sayısı 140 olarak belirlenmiştir. Kolayda örneklem yoluyla 305 öğretmene ulaşılmış ve bu sayı yeterli kabul edilmiştir.

2.3. Anketin Oluşturulmasında Kullanılan Ölçekler

Anket; demografik sorulardan ve algılanan örgütsel stres, davranışsal bağlılık ve iş performansının ölçülmesine ilişkin likert ölçeği ile oluşturulan ifadelerden oluşturulmuştur.

Algılanan ÖS ölçeği olarak, Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen ve Eskin vd. (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 4 ifadeden oluşan "algılanan stres ölçeği" kullanılmıştır. Duygusal bağlılık ölçeği ise Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve Wasti (2003) tarafından uyarlanan 6 ifadeden oluşmaktadır. İş performansı ölçeği ise Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Algılanan örgütsel stres boyutuna ilişkin cronbach alfa kat sayısı öncelikle ,535 olarak hesaplanmıştır. Algılanan ÖS ölçeğinin ikinci maddesi (Gecen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?) güvenirliliği düşürmesi nedeniyle hesaplamadan çıkarılmış ve bu işlem sonucunda cronbach alfa katsayısı ,602 olarak hesaplanmıştır. Duygusal bağlılık boyutuna ilişkin cronbach alfa kat sayısı ,883 olarak hesaplanmıştır. İş performansına ilişkin cronbach alfa kat sayısı ilk olarak ,872 olarak hesaplanmıştır.

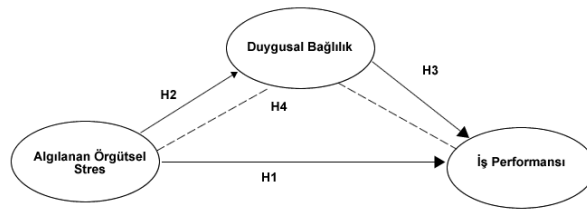
2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı, algılanan ÖS-performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisini araştırmaktır. Baron ve Kenny'e (1986) göre bir değişkenin aracı değişken olabilmesi;

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkiye sahip olması,
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkiye sahip olması,
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkiye sahip olması
- Aracı değişken modele eklendiğinde ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini kaybetmesi (tam aracılık etkisi) veya etkisinde azalma olması (kısmi aracılık etkisi şartları aranmaktadır).

Buna göre araştırmanın modeli (Şekil-3) ve hipotezleri oluşturulmuştur.

Şekil 3: Araştırmanın Modeli



H₁: Algılanan ÖS'in, iş performansı üzerinde etkisi vardır.

H₂: Algılanan ÖS'in, duygusal bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H₃: Duygusal bağlılığın, iş performansı üzerinde etkisi vardır.

H₄: Algılanan ÖS'in, iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

Aracılık etkisinin araştırılmasında SPSS programı ile Preacher ve Hayes tarafından geliştirilen SPSS Process yöntemi (Model 4) kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları, demografik faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, faktör analizleri ve regresyon analizi sonucunda elde edilen bilgiler ışığında yorumlanmıştır.

2.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan kişilere ilişkin demografik bilgiler Tablo-4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Kişilere İlişkin Demografik Bulgular

Kategori	Gruplar	Sayı	Frekans (%)
Cinsiyet	Kadın	146	47,9
	Erkek	159	52,1
Yaş	32 yaş ve altı	112	36,7
	33-38 yaş	81	26,6
	39-44 yaş	64	21,0
	45 yaş ve üzeri	48	15,7
Eğitim	Yüksekokul	4	1,3
	Lisans	214	70,2
	Yüksek lisans	63	20,7
	Doktora	24	7,9
Kıdem	1-5 yıl	72	23,6
	6-10 yıl	90	29,5
	11-15 yıl	55	18
	16-20 yıl	44	14,4
	21 yıl ve üzeri	44	14,4
Çalışma Yılı	1-3 yıl	161	52,8
	4-6 yıl	87	28,5
	7-9 yıl	35	11,5
	10 yıl ve üzeri	22	7,2
Toplam		305	100

Tablo incelendiğinde nispeten genç bir örneklem grubu olduğu ifade edilebilmektedir. Tablo-5 ise tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Tablo 5: Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma
Algılanan ÖS	2,67	,73594
Gecen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	2,42	1,236
Gecen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	3,02	1,16
Gecen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz	2,45	1,245
Duygusal Bağlılık	3,4230	,86464
Kurum ile ilgili sorunları kendi kişisel sorunmuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım	3,62	1,097
Kariyer hayatımın geri kalan bölümünü bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım	2,92	1,273

Bu kurumda kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissediyorum.	3,51	1,162
Bu kurumda görev yapmak kişisel olarak benim için büyük anlam taşıyor	3,3	1,228
Bu kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	3,46	1,295
Bu kuruma karşı "Duygusal bir bağ" hissetmiyorum	3,72	1,218
İş Performansı Boyutu	3,9820	,73594
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım	4,12	0,91
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	3,94	0,829
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	3,86	0,849
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	4,01	0,872

Tablo-5'ten de görüleceği üzere en yüksek ortalama *iş performansına* ilişkin ifadeler olup ortalaması 3,98'dir. "Görevlerimi zamanında tamamlarım" ifadesi ölçeğin en yüksek ortalamasına sahiptir.

Duygusal bağlılığa ilişkin ifadelerin ortalaması 3,42 olup en düşük ortalama "kariyer hayatımın geri kalan bölümünü bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım" ifadesine aittir. En yüksek ortalamaya sahip ifade de (bu kuruma karşı "duygusal bir bağ" hissetmiyorum) negatif anlama sahip bir ifadedir.

Buna karşın en düşük ortalamalar ise *algılanan stres boyutuna* ilişkin olup ortalaması 2,67'dir. Bu sonuç, ölçeğin ters ifadeleri birlikte barındırması nedeniyle olabileceği gibi stresin artık kanıksanmış bir gerçeklik olmasından da kaynaklanabilir.

2.5.2. Aracılık İlişkisinin Araştırılması

Ankette yer alan boyutlara ilişkin olarak algılanan örgütsel stres, duygusal bağlılık ve iş performansı boyutlarına ilişkin olarak faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 6: Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Algılanan Örgütsel Stres	Faktör Yükleri
Gecen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz	,839
Gecen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	,596
Gecen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	,788

Algılanan örgütsel stres ölçeğine ilişkin faktör analizi KMO oranı ,578 ve Sigma değeri ise 0,00 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan üç ifade, toplam varsayansın %56'sını açıklamaktadır. Tablo-6 algılanan örgütsel strese ilişkin faktör yüklerini göstermektedir.

Tablo 7: Duygusal Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Duygusal Bağlılık	Faktör Yükleri
Kariyer hayatımın geri kalan bölümünü bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım	,819
Kurum ile ilgili sorunları kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım	,765
Bu kurumda kendimi "ailenin bir üyesi" gibi hissediyorum.	,863
Bu kuruma karşı "Duygusal bir bağ" hissetmiyorum	,489

Bu kurumda görev yapmak kişisel olarak benim için büyük anlam taşıyor	,792
Bu kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	,535

Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi KMO oranı ,7989 ve Sigma değeri ise 0,00 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan altı ifade, toplam varsayansın %52,4'nü açıklamaktadır. Tablo-7 duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin faktör yüklerini göstermektedir.

Tablo 8: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İş Performansı	Faktör Yükleri
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım	,819
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	,898
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	,842
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	,847

İş performansı ölçeğine ilişkin faktör analizi KMO oranı ,825 ve Sigma değeri ise 0,00 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan altı ifade, toplam varsayansın %72,6'sını açıklamaktadır. Tablo-7 duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin faktör yüklerini göstermektedir.

Araştırmanın hipotezleri test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo-9).

Tablo 9: Algılanan ÖS, İş Performansı ve Duygusal Bağlılık

		Algılan ÖS	Duygusal Bağlılık	İş Performansı
Algılan ÖS	Pearson Correlation	1	-,138*	-,147*
	Sig. (2-tailed)		,016	,010
	Toplam	305	305	305
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation	-,138*	1	,310**
	Sig. (2-tailed)	,016		,000
	Toplam	305	305	305
İş performansı	Pearson Correlation	-,147*	,310**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	
	Toplam	305	305	305

*p<0.05

**p<0.01

Tablo-9'dan görüleceği üzere ÖS-iş performansı arasında negatif yönlü, anlamlı ve düşük bir ilişki vardır. Aynı şekilde ÖS-duygusal bağlılık arasında da negatif yönlü, anlamlı ve düşük bir ilişki vardır. Bu açıdan bakıldığında bu araştırmadan elde edilen bulgular, stresin

iş performansını olumsuz etkilediğine ve örgütsel bağlılığı azaltan bir faktör olarak ifade edilen çalışmalarını destekler nitelikte olduğu ifade edilebilmektedir. Duygusal bağlılık ve performans arasında ise olumlu ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo-10 ise algılanan ÖS ve iş performansı arasındaki ilişkiye ilişkin olarak regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 10: Algılanan ÖS- İş Performansına İlişkin Regresyon Analizi

Model	R		R ²	Düzeltilmiş R ²	Tah.St hata	sig
	,147a		,022	,018	,72913	,010a
	Standardize edilmemiş katsayı	Standardize edilmiş katsayı	Beta	t	Sig.	
Sabit	4,356	,150		28,964	,000	
Algılanan ÖS	-,140	,054	-,147	-2,590	,010	

a. Bağımlı değişken: İş performansı

Regresyon formülü; iş performansı=4,356-0,140X olarak oluşturulmuştur. Modelden de görüleceği üzere algılanan stresin, iş performansı üzerinde anlamlı, negatif ve düşük düzeyde bir etkisi bulunmaktadır (sig=0,010, R²=0,022). Streste meydana gelen bir birimlik artış, iş performansında 0,147 birim azalmaya neden olmaktadır. Buradan hareketle H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-11 ise algılanan ÖS-duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye ilişkin regresyon analizini göstermektedir.

Tablo 11: Algılanan ÖS-Duygusal Bağlılığa İlişkin Regresyon Analizi

Model	R		R ²	Düzeltilmiş R ²	Tah.St hata	Sig
	,138 ^a		,019	,016	,85780	,016 ^a
	Standardize edilmemiş katsayı	Standardize edilmiş katsayı	Beta	t	Sig.	
Sabit	3,835	,177		21,672	,000	
Algılanan ÖS	-,154	,064	-,138	-2,423	,016	

a. Bağımlı değişken: Duygusal Bağlılık

Regresyon formülü; duygusal bağlılık=3,835-0,154X olarak oluşturulmuştur. Modelden görüleceği üzere algılanan stresin, duygusal bağlılık üzerinde anlamlı, negatif ve düşük düzeyde bir etkisi bulunmaktadır (sig=0,016, R²=0,19). Streste meydana gelen bir birimlik artış, duygusal bağlılıkta 0,138 birim azalmaya neden olmaktadır. Buradan hareketle H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-12 ise duygusal bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiye ilişkin regresyon analizini göstermektedir.

Tablo 12: Duygusal Bağlılık ve İş Performansına İlişkin Regresyon Analizi

Model	R		R ²		Düzeltilmiş R ²	Tah.St hata	Sig
	,310 ^a		,096		,093	,70076	,000 ^a
	Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı				
	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.		
Sabit	3,078	,164		18,757	,000		
Duygusal Bağlılık	,264	0,46	,310	13,378	,000		

a. Bağımlı değişken: iş performansı

Regresyon formülü; iş performansı=3,078+0,264X olarak oluşturulmuştur. Modelden de görüleceği üzere duygusal bağlılığın iş performansı üzerinde anlamlı, pozitif ve düşük bir etkisi bulunmaktadır. (sig=0,000, R²=0,096). Duygusal bağlılıkta meydana gelen bir birimlik artış, iş performansında 0,310 birim artışa neden olmaktadır. Buradan hareketle H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçlar, bağlılığın performans üzerindeki etkisinin %10 düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Mathieu ve Zajac (1990) bağlılık-performans arasındaki ilişkinin çok kısıtlı olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Becker vd. (1996) bu durumun bağlılığın çok boyutlu yapısından kaynaklandığını ifade etmektedir. Bu açıdan elde edilen sonuçlar, literatürdeki bulguları desteklemektedir.

Aracılık etkisinden bahsedebilmek için bağımsız değişken ve aracı değişkenin birlikte modele dahil edildiğinde bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsızlaşması ya da etkinin azalması gerekmektedir. Regresyon analizi Tablo-13'de verilmiştir.

Tablo 13: Algılanan ÖS, İş Performansı ve Duygusal Bağlılığa İlişkin Regresyon Analizi

Model	R		R ²		Düzeltilmiş R ²	Tah.St hata	sig
	,328 ^a		,107		,012	,69759	,000 ^a
	Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı				
	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.		
Sabit	3,391	,230		14,757	,000		
Algılanan ÖS	-,101	,052	-,106	-1939	0,53		
Duygusal Bağlılık	,252	0,47	,296	5387	,000		

a. Bağımlı değişken: iş performansı

Regresyon formülü; iş performansı=3,078-0,101X₁+0,264X₂ olarak oluşturulmuştur. Model anlamlıdır (sig=0,000). Duygusal bağlılık ve algılanan ÖS birlikte modele dahil

edildiğinde stres-performans arasındaki ilişki anlamsızlaşmıştır (sig=0,053). Buradan hareketle H₄ hipotezi kabul edilmiştir. 4 hipotezin kabul edilmesi nedeniyle algılanan ÖS'in ve iş performansı arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın tam aracılık etkisi olduğu söylenebilmektedir.

SPSS Process yöntemiyle aracılık etkisinin incelenmesinin, Amos ve Lisrel programlarından en önemli farkı bir “p” değerine bağlı olarak açıklama yapmaktan ziyade bir güven aralığı hesaplanmasına dayalı olmasıdır. Bu güven aralığının 0 değerini içermemesi (BootLLCI ve BootULCI değerlerinin ikisinin de pozitif ya da ikisinin de negatif olması durumunda) aracılık ilişkisinin varlığından söz edilebilmektedir. Bu ön koşulun sağlanıp sağlanmadığına ilişkin olarak SPSS Process eklentisi aracılığıyla Model-4 test edilmiş ve sonuçlar Tablo-14’de verilmiştir.

Tablo 14: Algılanan Örgütsel Stresin İş Performansı üzerinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkisi

	Etki	Se	t	p
Algılanan örgütsel stresin, performans üzerindeki toplam etkisi	-,1400	,0540	-2,5902	,0101
Algılanan stresin, performans üzerindeki doğrudan etkisi	-,1012	,0522	-1,9389	,0534
			BootLLCI	BootULCI
Algılanan stresin, performans üzerindeki dolaylı etkisi (duygusal bağlılık aracılığıyla)	-,0408	,0198	-,0821	-,0043

Tablo-14’de görüleceği üzere Boot LLCI ve BootULCI değerleri arasında 0 yer almaması nedeniyle aracılık etkisinin varlığı desteklenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Öğretim faaliyeti oldukça streslidir. Ayrıca yönetim-öğrenciler-velilerle iletişim, eğitim-öğretimi güncellenmesinde kaynak yetersizlikleri ve kişisel özellikler de öğretmenlerin yaşadığı stresi arttırmaktadır.

Ankette yer alan boyutlardan en yüksek ortalama 3,98 ile *iş performansına*; en düşük ortalama ise 2,67 ile “*algılanan ÖS*” boyutuna aittir. Duygusal bağlılığa ilişkin ortalama ise 3,42’dir. Ancak “bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum” ifadesinin 3,72 ile bu boyuttaki en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin kuruma duygusal anlamda bağlılıklarının çok yüksek olmadığı ifade edilebilmektedir. Bu durumu açıklamak için iki temel argümandan yararlanılabilir: *kuşak değişimi* ve *bilgi işçisinin niteliği*. Katılımcıların yaş ortalaması 36 olup örneklem baskın olarak X-Y kuşağına mensup öğretmenlerden oluşmaktadır. X-Y kuşağının, önceki kuşaklara kıyasla bağlılıkları nispeten

düşüktür. Y kuşağının, kurumda geçirdiği sürenin 3 yıla kadar düştüğü bilinmektedir. Bu açıdan öğretmenlerin, duygusal anlamda kurumuna bağlılıklarının yüksek olmaması doğal bir sonuçtur. İkinci argüman Drucker (2012, s. 297) tarafından ilk kez kullanılan *bilgi işçisinin niteliğidir*. Artık bilgi, bir üretim faktörü olup bilgi işçisi de üretim faktörünün sahibidir. Bilgi işçisi için çalıştığı kurum, uzmanlığını kullanabileceği bir araçtır. Bu uzmanlığını daha iyi kullanabilmesine olanak sağlayacak başka bir kuruma, beden işçilerine oranla daha çabuk geçebilmektedir. Tanımlayıcı istatistiklerden elde edilen bulgular, bunu destekler niteliktedir. Öğretmenler, çalıştığı kurumdan ziyade mesleklerine karşı sorumluluklarına önem vermektedir. Bilgi işçisinin verimliliğini ve kuruma bağlılıklarını arttırmak, yöneticiler için yeni bir meydan okuma kabul edilmektedir.

Bu çalışmada algılanan ÖS'in iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda aracılık hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca Hayes tarafından geliştirilen SPSS Process eklentisi ile BootLLCI ve BootULCI aralıklarına bakarak aracılık etkisinin varlığı desteklenmiştir. Ancak regresyon modellerinin anlamlı olmakla birlikte, ilişki düzeylerinin neredeyse tesadüf olarak nitelendirilebilecek kadar düşük olması dikkate değer bir sonuçtur. Algılanan stres, iş performansını %2 düzeyinde etkilerden; duygusal bağlılık performans %9 düzeyinde etkilediği ve algılanan stres-duygusal bağlılık değişkenlerin birlikte modele eklendiğinde performans düzeyinin yaklaşık %11'ni açıklayabildiği görülmektedir. Stres-performans arasındaki ilişkinin negatif ve düşük etkili olması sonucu, ulusal literatürde yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Turhan vd. 2018; Alıcı & Yalçınkaya, 2019; Nart & Batur, 2014; Seyhan, 2015). Son dönemde yapılan ampirik çalışmalardan elde edilen sonuçlardan hareketle, stres-performans arasındaki ilişkinin zayıfladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bunun en olası açıklaması, modern hayat içerisinde stresin işlevindeki eksen kaymasına bağlı olarak yapılabilir. Stres, kısa süreli bir ölüm/kalım mücadelesini yönetmek üzere vücudun geliştirdiği etkili bir mekanizmadır. Doğada uzun süreli bir stres yoktur. Örneğin bir aslan ve ceylan karşı karşıya geldiklerinde, ceylan strese girer “kaç ya da savaş” stratejisinin aktif olması nedeniyle hızla koşmaya başlar. Bu durumda ya aslandan hızlı koşmayı başarır ve stres biter ya da yakalanarak ölür. Neticede stres biter. Aslında ölümcül durumlar için tasarlanmış olan bu mekanizma, kent yaşamı içerisinde insanlar tarafından hayati olmayan sebeplerle günde birçok kez aktive edilmektedir. İşe geç kalmak, çocukları okuldan almak, görevi zamanında tamamlayabilmek, 7/24 ulaşılabilen çalışan olmak vb. gibi aslında hayati olmayan

durumlar için vücudu sürekli stres halinde tutmak bu mekanizmanın asli işlevini kaybetmesine neden olmaktadır. Görünen o ki stres-performans arasındaki ilişki artık fabrika ayarlarından oldukça uzaklaşmış ve “kaç/saldır” stratejisinden ziyade “bununla yaşamaya alış” formuna dönüşmüştür. Stres, tükenme boyutuna gelmedikçe artık tüm insanlar tarafından kanıksanmış günlük bir rutin haline gelmiş ve stres-performans ilişkisi zayıflamıştır. Bu konuda sadece öğretmenlere değil tüm çalışanlara verilecek eğitimlerin, insan biyolojisi-toplumsal yapısı arasındaki tutarsızlıklara vurgu yapacak bir içerikte düzenlenmesi ve “stres mekanizmasının” işleyiş prensiplerine ilişkin bir farkındalık kazandırılması önem taşımaktadır.

Bundan sonraki çalışmalarda ise stres-performans arasındaki ilişkiyi zorlayıcı ve engelleyici stres olarak iki farklı düzeyde incelemek konunun tüm boyutlarıyla incelenmesine yardımcı olabilir. Ayrıca ÖB değişkeni, kuruma ve mesleğe bağlılık boyutları açısından detaylı bir şekilde incelenebilir. Bu açıdan okul yönetimlerinin, kuruma bağlılığı arttırmak amacıyla iş rolleri (rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı görev yükü), yönetici/öğretmen ilişkilerinin kalitesi, yönetime katılma olanaklarıyla ilgili çalışmalarını arttırmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A. & Ismail, S. (2019). A Structural equation model describes factors contributing teachers' job stress in primary schools. *International Journal of Instruction*, 12(1), 1251-1262. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1201236.pdf>
- Adaramola, S. S. (2012). Job stress and productivity increase. *Work*, 41, 2955-2958. doi:10.3233/WOR-2012-0547-2955
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14-1(27), 71-88. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/324452>
- Alıcı, B. & Yalçınkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve öb düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor/edebiyat*, 25(97-1). doi:10.22559/folklor.939
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 252-276.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:http://www.public.asu.edu/~davidpm/classes/psy536/Baron.pdf
- Becker, T., Billings, R., Eveleth, D. & Gilbert, N. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implication for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Bilgili, H. & Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18). doi:10.26466/opus.557530
- Boswell, W., Olson-Buchanan, J. & LePine, M. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 165-181. doi:10.1016/S0001-8791(03)00049-6

- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M. & Boudreau, J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. doi:10.1037//0021-9010.85.1.65
- Chen, M. & Miller, G. (1997). Teacher stress: A review of the international literature. *ERIC Database*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED410187.pdf>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. <https://www.jstor.org/stable/2136404>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw- hill Education.
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). *Organizational stress*. New York: Palgrave Macmillan.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 35-46. <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/77/92>
- Drucker, P., & Maciariello, J. (2012). *Yönetim*. İstanbul: Optimist Yayınları .
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behaviour*, 11, 297-307. https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137310651_5
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F. & Dereboy, Ç. (2013). Algılanan stres ölçeğinin türkçeye uyarlanması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *New/Yeni Symposium Journal*, 51(3), 132-142.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 41-57.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. L. (2013). A meta- analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. C. L. Cooper (Dü.) içinde, *From Stress to Wellbeing Volume 1: The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing* (s. 188-231). New York: Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-1-137-31065-1
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin anlam, meslek sürdürme, stres ve tükenmişlik. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1383-1395. doi:10.24106/kefdergi.2479
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 517-531. doi: <https://doi.org/10.1348/000709999157879>
- Guglielmi, S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *American Educational Research*, 68(1), 6199. <https://www.jstor.org/stable/1170690>
- Harish, K., & Prabha, B. (2019). Performance on the work-related stress and job contentment of primary school teachers of government and private sectors. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 143-148. doi:10.35940/ijrte.B1027.0782S219
- Hartney, E. (2008). *Stress Management fot teach*. London, New York: Continuum International Publishing Group.
- Haslam, S., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity, social support and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, 44, 355-370. doi:10.1348/014466605X37468
- Hechl, C. (2017). Affective commitment to organizations: A comparative study of reverse mentoring versus traditional mentoring among millennials. *Binus Business Review*, 8(2), 157-165. doi:10.21512/bbr.v8i2.3666
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior* (13. b.). South-Western: Thomson Learning Publication.
- Herman, K., Prewett, S., Eddy, C., & Savala, A. (2020). Profiles of middle school teacher stress and coping: concurrent and prospective correlate. *Journal of School Psychology*, 78, 54-68. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.003>

- Huguet, P., Galvaing, M., Monteil, J., & Dumas, F. (1999). Social presence effects in the stroop task: Further evidence for an attentional view of social facilitation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1011-1025.
https://www.researchgate.net/profile/Pascal_Huguet2/publication/12727120_Social_presence_effects_in_the_Stroop_Task_Further_evidence_for_an_attentional_view_of_social_facilitation/links/577d415808aed807ae75faaa.pdf
- Hunter, L. W., & Thatcer, S. M. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment and job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50(4), 953-968.
<https://gmdconsulting.eu/nykerk/wp-content/uploads/2019/06/AMJ-Effects-of-stress-on-job-perf-2007.pdf>
- İhtiyaroglu, N. (2018). Analysis of relationship between teachers' coping styles with stress and the level of organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 192-206.
doi:<https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.013>
- Irving, P., & Coleman, D. (2003). The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity-job tension relations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 20(2), 97-106.
- Jex, S., Sliter, M., & Britton, A. (2014). Employee stress and well-being. B. Schneider, & K. Barbera (Dü) içinde, *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (s. 177-193). Oxford Library of Psychology.
- Kang, X.-L., & Liu, L. (2018). Discussion of the relationship between perceived job characteristics and organizational commitment of University PE teachers-from the aspect of job stress. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 317-327. doi:10.1080/09720502.2017.1420562
- Keoh, C. F. (2002). Occupational stress, organizational commitment career commitment, job satisfaction and withdrawal cognition among school teachers. *Thesis Submitted to the School of Graduate Studies*. Universiti Putra Malaysia. 02 11, 2020 tarihinde <http://psasir.upm.edu.my/id/eprint/9280>
- Kesen, M. (2016). Çalışan katılımı, yönetimin açıklığı, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki etkileşimleri belirlemeye yönelik amprik bir çalışma. *EKEV Akademik Dergi*, 20(66), 463-484.
doi:10.17753/Ekev605
- Khurshid, F. (2010). The relationship of personality factors with occupational role stress and organizational commitment among university teachers. *Pakistan Journal of Social Issues*, 2, 1-11.
<http://103.226.217.101/jspui/bitstream/1/117875/1/pjsi%20vol.2.pdf#page=3>
- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E. & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, 78, 13-22. doi:doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.002
- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E. & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool Teachers. *Journal of School Psychology*, 78, 13-22. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.002>
- Kirkman, B., L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74.
- Kırımoglu, H., Yıldırım, Y., & Temiz, A. (2011). İlk ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının incelenmesi(Aydın İl Örneği). *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 144-156.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=8711979c-e522-492e-85bb-00cf28fb85bc%40sdc-v-sessmgr03>
- Klassen, R., & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. doi:10.1037/a0019237
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3. b.). New York, London: The Guilford.
- Kurniawan, R. B., Sularso, R., & Titisari, P. (2018). The effect of work conflict and job stress on employees performance with organizational commitment as intervening variable. *Journal Manajemen & Kewirausahaan*, 6(1), 1-8. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/viewFile/1985/1522>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future resarch. *Educational Review*, 53(1), 27-37.

- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J.-S. (2013). Psychological contract breach, affective commitment to organization and supervisor, and newcomer adjustment: A three-wave moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 528-538. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.008>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Manning, D., & Preston, A. (2003). Organizational stress: Focusing on ways to minimize distress. *CUPA-HR Journal*, 54(2), 15-18. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.515.1538&rep=rep1&type=pdf>
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). Effects of stress on auditors' organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 303-314. https://ijol.cikd.ca/article_60353_cb6d14cdb2d998fbc073c88f15590bdc.pdf
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McCarty, R., & Atkinson, M. (2012). Resilience training program reduces physiological and psychological stress in police officers. *Global Advances in Health and Medicine*, 1(5), 44-66. doi:10.7453/gahmj.2012.1.5.013
- Mirela, B., & Mădălina-Adriana, C. (2011). Organizational stress and its impact on work performance. *Annals of the University of Oraddea, Economi Science Series*, 333-337.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500. https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1045&context=management_pubs
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *VIKALPA*, 37(2), 43-61. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0256090920120205>
- Nart, S., & Batur, Ö. (2014). The relationship between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *International Association of Social Science Research*, 2(2), 72-81. doi:10.15527/ejre.201426250
- Nikolaou, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=8de6db62-32c9-4e6a-81b1-404802865181%40sdc-v-sessmgr03>
- O'Reilly III, 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. <https://pdfs.semanticscholar.org/1eef/c51ff886acd6f2c317f8f25a3f42fe984ddb.pdf>
- Özsoy, E. (2019). Örgütlerde stres ve stresle başa çıkma yolları. E. Kaygın, & G. Kosa (Dü) içinde, *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Parasuraman, S. (1982). Predicting turnover intentions and turnover behavior: A multivariate analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 111-121.
- Parveen, H., & Bano, M. (2019). Relationship between teachers' stress and job satisfaction: Moderating role of teachers emotions. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 353-366. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.19>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Riketta, M., & Van Dick, R. (2005). A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510. doi:10.1016/j.jvb.2004.06.001
- Seyhan, H. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, öbları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4(2). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/160549>
- Silverthorne, C. (2005). *Organizational psychology in cross-cultural perspective*. New York, London: New York University Press.

- Siu, O.-L., & Cooper, C. L. (1998). A study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: the role of locus of control and organizational commitment. *Stress Medicine*, 14, 55-66. doi:[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199801\)14:1<55::AID-SMI764>3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199801)14:1<55::AID-SMI764>3.0.CO;2-X)
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990. doi:10.21325/jotags.2019.403
- Suandi, T., Ismail, I. A., & Othman, Z. (2014). Relationship between organizational climate, job stress and job performance officer at state education department. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 2(1). <http://journals.aiac.org.au/index.php/IJELS/article/view/234>
- Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here? *Journal of Management*, 18(2), 353-374. doi:<https://doi.org/10.1177/014920639201800207>
- Şahin, B. (2014). Seyahat acentesi çalışanlarında örgütsel stresin örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine bir araştırma: İstanbul örneği. *The Journal of Social Sciences Institute*, 17(32), 193-211. <http://sbe.balikesir.edu.tr/dergi/edergi/c17s32/193-210.pdf>
- Tetteh, S. D., Osafo, J., Ansah-Nyarko, M., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Interpersonal fairness, willingness-to-stay and organisation-based self-esteem: the mediating role of affective commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10. doi:10.3389/fpsyg.2019.01315
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 13(27). doi:10.7827/TurkishStudies.14328
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin etik liderli ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/87417>
- Uzun, Ö., & Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423880303.pdf>
- van Gils, S., Hogg, M., Van Quaquebeke, N., & van Knippenberg, D. (2017). When organizational identification elicits moral decision-making: A matter of the right climate. *J Bus Ethics*, 155-168. doi:10.1007/s10551-015-2784-0
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=009af7ad-5e85-4e27-a3e8-bbcbf8dd576a%40pdc-v-sessmgr01>
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321. <https://doi.org/10.1348/096317903769647193>
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organizational identification, and well-being in call center work. *Work & Stress*, 20(1), 60-83. doi:10.1080/02678370600655553
- Wittig-berman, U., & Lang, D. (1990). Organizational commitment and its outcomes: Differing effects of value commitment and continuance commitment on stress reactions, alienation and organization-serving behaviors. *Stress & Work*, 4(2), 167-177. <http://dx.doi.org/10.1080/02678379008256978>
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., & Deng, J. (2017). Job stress and presenteeism among Chinese healthcare workers: The mediating effects of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(978). doi:10.3390/ijerph14090978