**Seyahat acentası çalışanlarında örgütsel stresin örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine bir araştırma: İstanbul örneği[[1]](#footnote-1)\***

**Research on the relation between organizational stress and organizational commitment of travel agency employees: The case of Istanbul**

**Gönderim Tarihi / Received:** xx.xx.2024 **Adı SOYADI[[2]](#footnote-2)\*\*[[3]](#footnote-3)**

**Kabul Tarihi / Accepted:** xx.xx.2024 **Adı SOYADI[[4]](#footnote-4)**

**Doi:** https://doi.org/10.31795/baunsobed.xxxxxx **Adı SOYADI[[5]](#footnote-5) (Kırmızı işaretli alanları yayın süreci tamamlanmadan doldurmayınız.)**

**ÖZ:** Turizm sektörü, hizmetler sektörü içerisinde yer alan bir sektör olarak emek-yoğun üretimin çok baskın olduğu bir endüstri olarak bilinmektedir. İnsanlarla etkileşimin üst düzeyde olması, hizmetlerin sübjektif değerlendirmelere tabi olması turizm sektöründe çalışanların, müşteri memnuniyeti sağlamak için çok yoğun çabalar sarf etmelerine yol açmaktadır. Örgütsel stres çalışanların tüm fiziksel ve duygusal durumlarını etkilemekte, iş hayatında verimlikleri düşebilmekte, çalıştıkları örgütlere bağlılıkları azalmakta hatta yaşama ilişkin kaygıları ciddi artış gösterebilmektedir. Bu araştırmanın amacı, seyahat işletmelerinde yaşanan örgütsel stres ile kişilerin çalıştıkları örgütlere olan bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bunun yanında diğer bazı demografik değişkenlerin seyahat acentası çalışanlarının örgütsel stres algılamaları ve örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemedikleri araştırılmıştır. Bu araştırmada İstanbul’da faaliyet gösteren seyahat acentalarında çalışan işgörenler üzerine bir anket uygulanmış, çalışanların örgütsel stres ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. 269 seyahat acentası çalışanından toplanan veriler IBM SPPS Statistics 21 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda seyahat acentası çalışanlarının örgütsel stres algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak medeni durum, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi gibi bazı değişkenlerle, seyahat acentası çalışanlarını örgütsel stres algılamaları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel bağlılık, Örgütsel stres, Seyahat acentası

**ABSTRACT:** Tourism sector is known as an industry of service sector in which labour-intensive production is quite dominant. High level of interaction among people and services' being subject to subjective evaluations are leading the employees to make intensive effort for customer satisfaction. Busy work hours, underpayment and the requisite high performance are quite often giving rise to work under stress for tourism employees. Determining the problem is crucial for overcoming the emerging physical and psychological problems. The aim of this research is determining the relation between the organizational stress in travel agencies and the commitment of the employees to their organizations. In addition to this, some other demographic variables have been analysed to see whether they have any effects on the perceptions of travel agency employees about organizational stress and their organizational commitmentA survey has been performed with employees in travel agencies in Istanbul and a positive and significant relation between the organizational stress of the employees and their organizational commitment have been determined. According to the findings of this research, a significant relation between the perceptions of travel agency employees about organizational stress and their organizational commitment has not been determined. However, significant relation among some variables such as marital status, educational level, the duration of work in the sector, the perceptions of travel agency employees about organizational stress and their organizational commitment has been determined. **(Öz ve abstract bu sayfada sonlanmalı, yeni sayfaya geçmemelidir.)**

**Keywords:** Organizational commitment, Organizational stress, Travel agency

**EXTENDED ABSTRACT (**Yeni bir sayfada başlamalıdır.)

**Literature review**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Etiam commodo posuere est eget imperdiet. Suspendisse non libero ut odio commodo efficitur a eget diam. Quisque egestas ipsum vitae odio tempor bibendum. Aliquam in ante eu ante convallis efficitur eu id velit. Suspendisse potenti. Nulla venenatis imperdiet orci eu lobortis. Cras aliquam felis sed finibus molestie. Ut eget placerat lorem. Maecenas congue ante sem, nec feugiat turpis rhoncus ac. Fusce consequat purus in lorem maximus tempor. Vivamus eget blandit metus. Aliquam dignissim mauris urna, in luctus erat porta eu.

Nam in lorem sapien. Donec vitae lacinia metus. Suspendisse eleifend diam velit, eu blandit ligula ornare non. Pellentesque tellus metus, convallis et lobortis eget, tristique eu nisl. Nulla facilisi. Nullam vulputate ornare consectetur. Etiam ut felis vulputate, pulvinar dui in, consectetur enim. Donec facilisis, erat eu molestie faucibus, est eros dapibus ipsum, pulvinar gravida justo metus a magna. Pellentesque blandit iaculis purus venenatis condimentum. Etiam non purus fringilla dolor fermentum imperdiet. Maecenas finibus felis lacinia, commodo nunc id, hendrerit ipsum. Maecenas justo orci, volutpat nec pharetra eu, maximus eget ex. Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Donec pharetra ante semper nisi placerat, ut aliquam lectus faucibus. Mauris auctor orci ac dictum interdum.

**Methodology**

Integer lacinia convallis hendrerit. Phasellus mollis hendrerit mollis. Nunc et varius ligula. Nunc et nulla sed nisl tincidunt vehicula a at nisl. Aenean euismod mattis suscipit. Etiam ultricies diam nunc, sed viverra mi auctor luctus. Curabitur scelerisque sapien mauris, vel scelerisque mi euismod nec. Morbi id felis vitae massa finibus cursus vel ac nisl. Duis fermentum facilisis velit, nec ornare ex malesuada in. Nulla a elementum nunc, ac imperdiet felis. Suspendisse potenti. Donec viverra risus ac augue finibus cursus eget eu sapien.

**Findings and discussion**

Maecenas tincidunt eros eu neque iaculis feugiat. Nullam tristique mauris lacus, at dapibus quam aliquet vitae. Nulla blandit ac quam nec elementum. Quisque eu efficitur dui. Donec non tortor id diam tempor porta. Cras pretium placerat erat quis viverra. Etiam vitae ex vulputate magna ultricies tristique sit amet ut diam. Maecenas tempor, tellus varius faucibus tempor, nibh purus dapibus ipsum, ac viverra massa risus at massa. Donec quis neque elit. Fusce id nibh dolor. Aliquam porta tristique scelerisque. Integer dictum ut turpis sit amet tincidunt. Donec aliquet vel libero ac rutrum. Suspendisse vel urna sed eros feugiat tristique.

Vivamus justo arcu, consequat at pharetra a, iaculis ut felis. Sed in elementum neque. Aliquam dignissim lectus leo, at ultricies leo pretium et. Maecenas feugiat, nulla et vulputate fermentum, sem turpis lacinia ante, nec malesuada dolor quam ac ante. Mauris viverra est sed pretium vestibulum. Nulla non vehicula lacus, sit amet pulvinar tellus. Donec nec ex non lectus euismod varius. Aenean bibendum rhoncus tempor. Curabitur sit amet tellus ipsum.

**Results and recommendations**

Interdum et malesuada fames ac ante ipsum primis in faucibus. Suspendisse congue ligula ut nisl porta, vel luctus enim egestas. Donec in elementum magna. Nulla et elit convallis, viverra ipsum id, dignissim odio. Duis maximus, urna nec sagittis mattis, justo metus lacinia nunc, ut sodales erat urna quis elit. Praesent at nunc metus. Praesent mollis lorem et erat dictum, sed malesuada quam dignissim.

Praesent sit amet neque vel ligula iaculis semper. Nullam vestibulum maximus tortor, eget laoreet ante rhoncus sed. Mauris finibus eu mauris ac ornare. Aliquam vitae nulla vitae tellus auctor luctus. Aenean elementum pellentesque velit, pulvinar ultrices tellus efficitur non. Pellentesque id lorem metus. Sed in mauris id neque pulvinar convallis quis at dolor. Donec eu odio nec libero luctus tempus.   
**(Extended abstract en az 800 en fazla 1200 kelimeden oluşmalıdır.)**

**Giriş (Yeni bir sayfada başlamalıdır.)**

Değişen dünya düzeni içerisinde sosyal bir varlık olan insan birçok farklı faaliyet alanında mücadele etmektedir. Hem sosyal hayatı içerisinde hem de çalışma hayatı içerisinde farklı konularla karşı karşıya kalan insan, bu sorunları aşmak için bir takım savunma mekanizmaları geliştirmek zorunda kalmaktadır. Savunma mekanizmaları geliştiremeyen insanın fiziksel ve ruhsal bir dizi sorunla uğraşması gerekmektedir. Çalışma hayatında yaptığı iş ne olursa olsun, işin niteliğinden, çalışma ortamından, örgütün yapısından kaynaklanan bazı sorunlar, iş verimliliğini ve çalışan performansını etkileyebilmektedir. Genellikle karşılaştığı sorunlarla baş edemeyen insanların işe ilişkin algılamaları değişmekte, performansları düşmekte, kaygıları artmakta kimi zaman tükenmişlik, yılgınlık gibi düşüncelerle işten uzaklaşma eğilimi göstermektedirler.

**Literatür taraması**

***Stres***

Latince kökene sahip stres sözcüğü “Estrictia” sözcüğünden gelmektedir ve stres, nesne ve kişinin biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002). Sızan (2006)’a göre stres; tüm çevresel örgütsel ve bireysel etmenlerin belli oranda etkili olduğu kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum şeklinde tanımlanmaktadır. Stres, bireysel farklar veya psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yaratan herhangi bir çevresel hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Akova, 2008).

Stres insanların durağan yaşantılarında birden ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilemez (Baltaş ve Baltaş, 2002) aksine, stres kişilerin günlük yaşantılarından kaynaklanan bir takım durum ve olaylardan ortaya çıkan bir durumdur. Kişilerin diğer insanlarla etkileşimleri, okudukları, izledikleri, şahit oldukları her türlü olay, kişilerde stres yaratabilmektedir. Ortamda yaşanan değişimler (Pehlivan, 1995), kişilerin yeni ortamlarına adapte olamaması, kişinin kendisini dış çevresel tehditlere açık olarak hissetmesine, dolayısıyla stresli olmasına yol açabilmektedir.

Şekil 1: Örnek şekil açıklaması

**Kaynak:** (Sezen, 2020)

***Örgütsel bağlılık***

Örgütsel bağlılık; işgörenin işten ayrılmaya daha düşük düzeyde gönüllü olması, işgören ve çalıştığı işletme arasındaki psikolojik bağ şeklinde tanımlanabilmektedir (Allen ve Meyer, 1996). Örgütsel bağlılık; işgörenin çalıştığı örgütü ile uyum içinde çalışması, örgütün amaçları yönünde çaba harcaması, örgütten emeğinin karşılığını aldığına inanması ve örgütün bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetmesi, biçiminde ifade edilebilir (Erdil, 2003).

Örgütsel bağlılık tanımlarında iki unsur ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki, bireylerin bulundukları örgütte kendi istekleriyle kalmaya devam etme arzusu ya da diğer bir deyişle ayrılmama niyeti olduğu görülmektedir. İkinci unsur ise, bireylerin ayrılmama isteğinin örgütlerinin menfaatlerine yönelik olması şeklinde ifade edilmektedir. Bu iki unsur örgütsel bağlılığı tanımlamak için kullanılan argümanların ortak noktaları olarak değerlendirilebilir (Polat ve Meyda, 2011).

**Yöntem**

Seyahat acentalarında çalışanların stres algılamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran bu çalışmanın evrenini İstanbul’da faaliyet göstermekte olan seyahat acentalarında çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Toplamda 400 anket formu dağıtılmış, geriye dönen 295 anket formundan 26 tanesi çeşitli nedenlerle değerlendirmeye alınamamıştır. Araştırma 269 seyahat acentası çalışanına ilişkin form ile tamamlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu; örgütsel bağlılığı ölçmek için, Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, araştırmaya katılanların stres algılamalarını ölçmek amacıyla, ilgili literatür (Erdil, 2003; Soysal, 2009; Uzun ve Yiğit, 2011) incelenerek ortaya çıkarılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan kişilere ilişkin bir takım demografik değişkenler sorulmuştur. İkinci bölümde araştırma alanına ilişkin ifadeler 5’li likert derecelendirme yöntemi ile ölçülmeye çalışılmıştır. Ankette örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla 14 önerme ve örgütsel stresi algısını ölçmek amacıyla 10 önerme olmak üzere toplam 24 önerme sunulmuştur. Anketin ikinci bölümünde yer alan likert ölçeği, 5’li likert tipi ölçek olup, 1 “kesinlikle katılmıyorum” dan 5 “kesinlikle katılıyorum” a kadar derecelendirilmiştir. Anket 2014’ün Ocak-Mayıs ayları süresince İstanbul ilinde çalışan seyahat acentası çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 (Statical Program for Social Secience) programı ile analiz edilmiştir.

**Bulgular ve tartışma**

Araştırma verilerinin analizinde farklı istatistik yöntemleri kullanılmış ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

**Tablo 1:** Araştırmaya katılan kişilere ilişkin demografik verilerin dağılımı

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | **Sıklık (N)** | **Yüzde Değeri (%)** | **Değişkenler** | **Sıklık (N)** | **Yüzde Değeri (%)** |
| **Cinsiyet**  Kadın  Erkek | 102  167 | 37,9  62,1 | **Çalıştığı Departman**  Incoming  Bilet Satış  Araç Kiralama  Kongre-Fuar Org.  Paket Tur Hazırlama  Tur Satış  Rezervasyon  Diğer | 30  80  11  38  24  30  20  36 | 11,2  29,7  4,1  14,1  8,9  11,2  7,4  13,4 |
| **Yaş**  24 yaş ve altı  25-31 yaş arası  32-38 yaş arası  39 yaş ve üstü | 86  112  56  15 | 32,0  41,6  20,8  5,6 |
| **Medeni Durum**  Evli  Bekar | 102  167 | 37,9  62,1 | **Acenta Grubu**  A Grubu  B Grubu  C Grubu | 156  81  32 | 58,0  30,1  11,9 |
| **Eğitim** **Durumu**  İlköğretim  Lise  Üniversite  Lisansüstü | 20  111  131  7 | 7,4  41,3  48,7  2,6 | **Çalışma Süresi**  5 yıldan az  6-10 yıl arası  10 yıldan fazla | 117  75  77 | 43,5  27,9  28,6 |

Araştırmaya katılana seyahat acentası çalışanlarının demografik birtakım unsurlara göre dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur. Katılımcıların %62,1’i erkek, %62,1’i bekar, %41,6’sı, 25-31 yaş arası, %48,7’si üniversite mezunu katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışma alanları itibariyle bakıldığında, %29,7’si bilet satış, %14,1’i kongre fuar organizasyonu ve %11,2’si incoming işlemleri ve aynı oranda tur satış alanında çalışan işgörenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların %58’i, A grubu seyahat acentalarında, %30,1’i B grubu seyahat acentalarında, %11,9’u ise C grubu seyahat acentalarında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Seyahat acentalarında çalışma süreleri itibariyle bakıldığında ise, %43,5’i 5 yıldan az süredir, %27,9’u 6-10 yıl arası, %28,6’sı ise 10 yıldan fazla süredir, seyahat acentalarında çalıştıklarını belirtmişlerdir.

**Sonuç ve öneriler**

Örgütsel bağlılık işletmecilik literatüründe son yıllarda adından sıkça söz edilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların iş yaptıkları kurumların kültürleri ile özdeşleşerek, işten ayrılma niyetlerinin minimize olduğu, örgüte bağlılık gösterdikleri ve kendilerini örgüt ile özdeşleştirdikleri bir durumu anlatmak için kullanılan örgütsel bağlılık kavramı her türlü işletmecilik faaliyetinde önemini korumaktadır. Ancak turizm işletmeciliği gibi hizmet temelli faaliyetlerin yoğun olduğu sektörlerde önemi daha da çok ortaya çıkmaktadır. Yönetim literatüründe iç müşteri diye adlandırılan işgörenlerin, işletmeye bağlılıklarının sağlanması ve sürdürülmesi işletme performansını olumlu etkilemektedir. Zira işletmeler işgören bulma sürecine olduğu kadar işgörenlerin işe yerleştirilmeleri, eğitilmeleri gibi faaliyetlere oldukça yüksek çabalar harcamaktadırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların yaratılması işletmelerin bu çabalarını ve dolayısıyla maliyetlerini minimize etmelerine katkı sağlamaktadır.

Stres, son yılların yaygın problemlerinden biri ve birçok hastalığa zemin hazırlayan önemli ve üzerinde durulması gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir. İnsanalar üzerinde bu denli etkili olan bir problemin işletmecilik literatüründe de kendine yer bulması kaçınılmazdır. Stres insanların çalışma performanslarını olumsuz etkileyerek, çalışanlar arasında huzursuzlukların çıkmasına hatta işten ayrılmalara sebebiyet verebilen olumsuz bir durumdur. Stresin bu denli yaygınlaşması işletmelerin bu konuya daha hassasiyetle davranmalarını ve işletme içerisinde stresi azaltıcı birtakım önlemler üzerinde çalışmalarını zorunlu kılmaktadır. İşletmelerin yüz yüze kaldıkları bu problemlerin çözümlenmesi açısından literatürün güçlendirilmesi önemli bir gerekliliktir. Bu çerçevede örgütsel stresi ve çözümleri ile ilgili literatürün zenginleştirilmesi işletmecilik çevrelerinde yaşanan stres kaynaklı sorunların çözümlenmesinde etkili olmaktadır.

Seyahat acentalarında yöneticilerin kurum içi adaleti sağlamaları, işgörenlerin ihtiyaç duydukları makine ve ekipmanın sağlanması, çalışanların gelecek kaygılarının azaltılması, sosyal haklarının ve özellikle aldıkları ücretlerin düzenlenmesi, çalışanların stres kaygılarını ortadan kaldıracak, düşük stres düzeyi de çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırabilecektir.

Seyahat acentalarının başarısı için müşteri memnuniyeti oldukça önemlidir. Müşterilerin değerlendirmeleri ise sübjektiftir. Sunulan hizmete müşterilerin farklı tepkiler göstermeleri ve memnuniyet düzeyleri arasında fark olması, işgörenlerin kaygılarını ve dolayısıyla stres algılamalarını arttırmaktadır. Turistik ürünün sübjektif değerlendirmelere tabi olması, değiştirilebilir bir özellik değildir, ancak ürün hakkında daha kapsamlı bilgi verilmesi tüketicilerin ürün/hizmete yönelik beklentilerinin daha gerçekçi olmasını sağlayabilecektir. Böylelikle işgörenlerin ürün/hizmet beklentileri ile sunulan ürün/hizmet birbiri ile tutarlı olduğundan tüketici kaygısı azalacak ve bu durum işgörenlerde oluşabilecek stresi azaltabilecektir.

**Kaynakça**

Akova, O. (2008). Otel işletmelerinde stres yönetimi: İstanbul’daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi,* 15 (2008-1), 17-44.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organizations: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252-276.

Altay, H. ve Akgül, V. (2010). Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: hatay örneği, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 7(14), 87-112.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.

Bartol, K. M. (1979). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: a multidimensional approach, *Acade Manage Journal,* 22 (4), 815-821.

Baştürk, R. (2011). *Bütün yönleriyle spss örnekli nonparametrik istatistiksel yöntemler*.Anı Yayıncılık.

Garg, S. ve Dhar, R. L. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64-75.

Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Yayınları.

Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.

Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi.* 23, 61-85.

Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-a behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation, *Human Relations,* 43(8), 727-738.

Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M. ve Black, W. C. (1990), A longitudinal assessment of the ımpact of selected organizational ınfluences on salespeople's organizational commitment during early employment, *Journal of Marketing Research,* 27( 3), 333-344.

Morçin, S. E. ve Bilgin N. (2014). Dönüştürücü liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi: Adana ilindeki a grubu seyahat acenteleri örneği, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 23(2), 113-128.

Mowday, R., T., Steers, R. M. ve Porter L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, [*Journal of Vocational Behavior*](http://www.sciencedirect.com/science/journal/00018791)***,*** 14(2), 224-247.

Nazım A. ve Kakakhel, S. J. (2013). Relationship between occupational stress and organizational commitment (empirical evidence from pharmaceuticals ındustry), J*ournal of Managerial Science,* 7(2), 291-298.

Okutan, M., Tengilimioğlu, D. (2002) İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi,* 4(3), 15-42.

Özcan, İ., Alpar, M. Ö., Ciğer, A. ve Algür, S. (2010). Antalya şehrindeki seyahat acentası çalışanlarının stres kaynakları, belirtileri ve sonuçlarının belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergis*i, 9(33), 41-64.

Sabuncuoğlu, Z.ve Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel davranış*, Aktüel Yayınları.

Sızan, B. (2006). *İş başarımını etkileyen örgütsel stres kaynakları ve bir araştırma [*Yüksek lisans tezi], İnönü Üniversitesi.

**Etik kurul onayı**

Bu alanda çalışmanın etik kurul onayının alındığı kurum ve onay ile ilgili diğer bilgiler (onay numarası / evrak tarihi ve sayısı vb.) verilmelidir. Etik kurul onayı bulunmuyor ise bulunmama sebebi belirtilmelidir.

Örnek:………… sebebi ile bu araştırma etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasında yer almaktadır.

Örnek: XXXXXX Üniversitesi XXXX etik kurulu tarafından XXXX tarih ve XXXX sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

**Araştırmacıların katkı oranı beyanı**

Bu alanda makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı oranları ve istenmesi halinde yazarların katkı sağladıkları alanlar belirtilmelidir.

Örnek:Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Örnek: 1. yazar %70 oranında, 2. yazar %30 oranında katkı sağlamıştır.

**Çıkar çatışması beyanı**

Bu alanda, yapılan araştırmanın herhangi bir kurum, kişi veya kuruluş ile herhangi bir çıkar çatışmasına sebep olup olmadığı, oldu ise ilgililerin nasıl bilgilendirildikleri gibi bilgiler yer almalıdır. Araştırma herhangi bir çıkar çatışmasına sebep olmuyor ise belirtilmelidir.

Örnek:Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Teşekkür -destek beyanı (varsa)**

Örnek: Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Projeler Birimi tarafından 0000/00 proje numarası ile desteklenmiştir.

1. \* Var ise çalışmanın ana başlığına verilecek dipnot (çalışma bir bildiri, tez veya proje çalışmasının bir kısmı ise vb.)

   YAYIN SÜRECİ TAMAMLANMADAN DOLDURMAYINIZ. [↑](#footnote-ref-1)
2. \*\* Sorumlu Yazar / Corresponding Author [↑](#footnote-ref-2)
3. Unvan 1, Kurum-Üniversite,Fakülte/Bölüm/Anabilim Dalı, e-posta, <https://orcid.org/XXXX-XXXX-XXXX-XXXX> [↑](#footnote-ref-3)
4. Unvan 2, Kurum-Üniversite/Fakülte/Bölüm/Anabilim Dalı, e-posta, <https://orcid.org/XXXX-XXXX-XXXX-XXXX> [↑](#footnote-ref-4)
5. Unvan 3, Kurum-Üniversite/Fakülte/Bölüm/Anabilim Dalı, e-posta, <https://orcid.org/XXXX-XXXX-XXXX-XXXX> [↑](#footnote-ref-5)