



T.C.
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ANABİLİM DALI

ANTRENÖRLERİN STRES YÖNETİMİ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI VE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Mehmet Zeki SAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. İsa ÇİFTÇİ

BİNGÖL – 2024



**T.C.
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ANABİLİM DALI**

**ANTRENÖRLERİN STRES YÖNETİMİ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI VE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Mehmet Zeki SAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. İsa ÇİFTÇİ**

BİNGÖL - 2024

KABUL VE ONAY SAYFASI

T.C. Bingöl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Mehmet Zeki SAN tarafından hazırlanan “*Antrenörlerin Stres Yönetimi, Örgütsel Bağlılığı ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” başlıklı tez, Bingöl Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca aşağıdaki Jüri tarafından bilimsel kalite ve içerik açısından değerlendirilerek “**Yüksek Lisans Tezi**” olarak kabul edilmiştir.

Tez savunma tarihi: 22/11/2024

Jüri bilgileri

S.No	Unvan, Adı SOYADI	Üniversite	İmza
1	Doç. Dr. İsa ÇİFTÇİ (Danışman)	Bingöl Üniversitesi	
2	Doç. Dr. Hayati ARSLAN (Başkan)	Erciyes Üniversitesi	
3	Doç. Dr. Enes BELTEKİN (Üye)	Bingöl Üniversitesi	
4			
5			

ONAY

Bu tez, Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun /..... /..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.../.../2024

Prof.Dr. Erdal KAYGUSUZUOĞLU

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

T.C.

BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “Antrenörlerin Stres Yönetimi, Örgütsel Bağlılığı ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı “Yüksek Lisans” tezimin içindeki bütün bilgi, veri, doküman, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kuralları içerisinde elde ettiğimi, kullandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi, elde edilen verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı, maddi ve manevi desteği olan tüm kurum / kuruluş ve kişileri belirttiğimi, burada sunduğum verileri unvan almak amacıyla daha önce hiçbir şekilde kullanmadığımı ve bu çalışmanın özgün olduğunu beyan ederim.

Beyan edilen bilgilerin doğru olduğunu, aksi halde doğacak hukuki sorumlulukları kabul ettiğimi bildiririm.

22/11/2024

Mehmet Zeki SAN

TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlanması sürecinde, bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren, her aşamada destek ve ilgisini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. İsa ÇİFTÇİ'ye en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez savunmamda yer alan kıymetli jüri üyeleri Doç. Dr. Hayati ARSLAN ve Doç. Dr. Enes BELTEKİN'e verdikleri yapıcı eleştiriler ve değerli katkıları için minnettarım. Yine bu süreçte eğitim hayatım boyunca bana destek olan tüm hocalarıma, bilgi ve birikimlerini cömertçe paylaşan akademisyenlere şükranlarımı sunarım. Son olarak, manevi desteklerini her zaman hissettiğim eşime ve kızım Defne Sare'ye gönülden teşekkür ederim.

22/11/2024

Mehmet Zeki SAN

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
ÖZET	ix
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	2
2.1. Stres Kavramı.....	2
2.1.1. Stresin Kaynakları.....	3
2.1.1.1. Bireysel Kaynaklar	3
2.1.1.2. Çevresel Kaynaklar.....	4
2.1.1.3. Örgütsel Kaynaklar.....	6
2.1.2. Stres Yönetimi	9
2.1.2.1. Bireysel Yöntemler.....	9
2.1.2.2. Örgütsel Yöntemler	10
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı	11
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	13
2.2.1.1. Duygusal Bağlılık	13
2.2.1.2. Devam Bağlılığı.....	14
2.2.1.3. Normatif Bağlılık.....	16
2.3. İş Performansı Kavramı	17
2.3.1. İş Performansı Boyutları	18
2.3.1.1. Görev Performansı.....	18
2.3.1.2. Bağlamsal Performans	20
2.3.1.3. Uyumsal Performans	21
2.3.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler	23

3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırmanın Modeli	29
3.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçlar	29
3.3. Araştırmanın Önemi.....	30
3.4. Araştırmanın Varsayımları.....	30
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	30
3.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	30
3.7. Veri Toplama Araçları	32
3.7.1. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği	33
3.7.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	33
3.7.3. Bireysel İş Performansı Ölçeği	33
3.7.4. Verilerin Dağılımlarını Gösteren Çarpıklık Basıklık (Skewness and Kurtosis) Tablosu	34
3.8. İstatistiksel Analizler.....	37
4. BULGULAR.....	39
5. TARTIŞMA.....	57
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
KAYNAKLAR	71
EKLER	89
Ek 1. Bakanlık İzni.....	89
Ek 2. Etik Kurul Raporu.....	90
Ek 3. Ölçek Formları.....	91
ÖZGEÇMİŞ	95

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
TDK	: Türk Dil Kurumu
WHO	: Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün
EYS	: Eğitim Yöneticisi Antrenörler
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri
%	: Yüzde
N	: Katılımcı Sayısı
SS	: Standart Sapma
P	: Anlamlılık Değeri
Sd	: Sıra Değeri
$\bar{x}$	: Aritmetik Ortalama
r	: Korelasyon Kat Sayısı
x²	: Ki-kare Değeri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.	31
Tablo 3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness And Kurtosis) Tablosu	35
Tablo 3.3. Bireysel İş Performansı Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness And Kurtosis) Tablosu	36
Tablo 3.4. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness And Kurtosis) Tablosu.....	37
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı Ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutları ve Genel Puan Ortalamalarını Yansıtan Tanımlayıcı İstatistiksel Analizler.	39
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	40
Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	41
Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.	42
Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Görev Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	43
Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.	44
Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	46
Tablo 4.8. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	48
Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Antrenörlük Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	50
Tablo 4.10. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	52
Tablo 4.11. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutları ve Genel Puan Ortalama Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi.	54
Tablo 4.12. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi.	55

Tablo 4.13. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Stresle Başa Çıkma ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi.....	56
Tablo 4.14. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Stresle Başa Çıkma ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi.	56



ÖZET

Antrenörlerin Stres Yönetimi, Örgütsel Bağlılığı ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu çalışmada, antrenörlerin stres yönetimi, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Bingöl ilinde farklı branşlarda görev yapan 255 antrenör oluşturmaktadır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz modeline dayanmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiş olup, verilerin analizi SPSS 26 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, “Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Bireysel İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulguları, stres yönetimi becerileri yüksek olan antrenörlerin örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğunu ve bunun iş performanslarına olumlu yansıdığını göstermiştir. Stresle etkili bir şekilde başa çıkabilen antrenörlerin iş yerinde daha motive oldukları ve görevlerini başarıyla yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, demografik faktörlerin de bu ilişkiler üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, antrenörlerin stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesinin hem bireysel iş performanslarını hem de örgütsel bağlılıklarını artırmada etkili bir yöntem olduğu anlaşılmıştır. Spor sektöründe çalışan antrenörlerin iş stresini etkili bir şekilde yönetmelerine yönelik destekleyici uygulamaların ise bireysel ve kurumsal başarıyı artıracığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Performansı, Örgütsel Bağlılık, Stres, Stres Yönetimi.

ABSTRACT

Investigation of the Relationship Between Stress Management, Organizational Commitment and Work Performance of Youth Sports Performers

This study examines the relationship between stress management, organizational commitment, and job performance among coaches. The sample of the study consists of 255 coaches working in various sports disciplines in Bingöl province. The research is based on the descriptive analysis model, one of the quantitative research methods. The survey method was used as the data collection tool, and the data were analyzed using SPSS 26 software. The study employed the “Coping with Stress Scale,” the “Organizational Commitment Scale,” and the “Individual Job Performance Scale.” The findings indicate that coaches with strong stress management skills exhibit higher levels of organizational commitment, which positively influences their job performance. Coaches who effectively cope with stress are found to be more motivated at work and perform their duties successfully. Additionally, it was observed that demographic factors have a significant impact on these relationships. In conclusion, it has been understood that improving the stress management skills of coaches is an effective method to enhance both their individual job performance and organizational commitment. Supportive practices aimed at helping coaches in the sports sector manage work-related stress effectively are likely to contribute to both individual and organizational success.

Keywords: Job Performance, Organizational Commitment, Stress, Stress Management.

1. GİRİŞ

Son yıllarda birçok alanda yaşanan hızlı değişim ve gelişim, günlük hayat ve iş yaşamında kolaylıklar sağlamış olsa da çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Çalışma hayatında ortaya çıkan bu sorunlardan biri de örgütsel strestir (Gök 2009). Örgütsel stres, işin gereklilikleri ile çalışanın yetenekleri, tepkileri veya ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkan olumsuz fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanır (Ciceci 2012) ve tüm mesleklerde görülmektedir (Fairbrother ve Warn 2003). Spor organizasyonlarındaki çalışanlar da iş yerindeki çeşitli stres faktörlerinden etkilenmekte; bu baskılar, fiziksel, psikolojik ve sosyal değişimlere neden olmaktadır (Atalay ve ark. 2015).

Örgütsel stres, hem bireysel hem de iş yaşamında önemli sorunlara yol açarak bireylerde sağlık problemlerine, motivasyon düşüklüğüne ve işten memnuniyetsizliğe neden olabilir (Arnetz ve ark. 2011; Kılıç ve ark. 2013). Stres altındaki çalışanlar daha fazla hata yapabilir ve tehlikeli durumları fark etmede zorlanabilir, bu da iş kazalarına yol açabilir (Yousuf 2015). Ayrıca, örgütsel stres iş performansını, işe devam oranını ve üretkenliği olumsuz etkiler; azalan iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık gibi sonuçlarla ilişkilidir (Fairbrother ve Warn 2003).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine inancını, çaba gösterme isteğini ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusunu ifade eder (Mowday ve ark. 1979). Bu bağlılık üç türde ele alınır: duygusal bağlılık (örgüte olan sevgi ve aidiyet), devam bağlılığı (ayrılmanın getireceği maliyetler) ve normatif bağlılık (örgütte kalma zorunluluğu) (Meyer ve Allen 1997). Araştırmalar, örgütsel stresin bu bağlılık türleriyle ters ilişki içinde olduğunu ve çalışanların stres etkenleri nedeniyle daha düşük bağlılık sergilediğini göstermiştir (Al-Hawajreh 2013; Gargr ve Dhar 2014).

Bu teorik çerçeveden hareketle, bu araştırma antrenörlerin stres yönetimi ile örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlamaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Stres Kavramı

Stres biyolojide merkezi bir kavramdır ve artık psikolojik, fizyolojik, sosyal ve hatta çevresel alanlarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Stres kavramı Latince “estrica” ve eski Fransızca “estrece” kelimelerinden gelmektedir. Kavram 17. yüzyılda felaket, veba, bela, işkence anlamında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda kavramın anlamı değişerek güç, baskı ve zor anlamında nesneler, insanlar, organlar ve manevi yapılar için kullanılmaya başlanmıştır. Sonuç olarak stres, bu kuvvetlerin etkisi ile nesnenin ve kişinin biçiminin bozulmasına ve bozulmasına karşı gösterilen direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Acar Baltaş 1991). Stres kavramı Selye'nin “genel uyum sendromundan” hareketle geliştirilmiş olsa da günümüzde önemli bu kavram ölçüde genişlemiştir (Lu ve ark. 2021). Selye stresi bireyi etkileyen çevresel bir uyaran olarak görmüştür. 1950 yılında yaptığı bir çalışma sonrasında stres kavramını organizmada çevreye karşı oluşan bir durum olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşımın sonunda stres ve stres etkeni kavramlarını ön plana çıkaran Selye, stres etkenini bireyde bir dizi tepki oluşturan çevresel uyaran, stresi ise bireyin bu tür uyaranlara verdiği tepki olarak tanımlamıştır (Erdoğan 1999). Kavram göreceli bir ruh halini ifade ettiğinden tanımında bazı zorluklar bulunmaktadır. Bazen stres kelimesi yerine “tedirginlik” kelimesi kullanılsa da bu kullanım yaygın değildir (Kırıncı 2010). Stres, bireysel başa çıkma yeteneğini aşan olaylara verilen olumsuz tepkidir (Jehangir ve ark. 2011). Görüldüğü gibi stres, bireyin çevresel etkilerin uyum kapasitesini aştığını algıladığında ortaya çıkar. Bu bağlamda stres, yetersiz olarak algılanan olaylara verilen belirsiz fizyolojik ve psikolojik tepkidir ve insanın refahı ve huzuru için bir tehlike işareti ve uyarıdır (Kızılkaya 2020). Dolayısıyla stres çevrenin potansiyel olarak tehditkâr durumuna fiziksel ve duygusal tepkidir. Jehangir ve ark.(2011), stresi insan vücudunun kendisinden gelen herhangi bir talebe özel olmayan bir tepkisi olarak açıklamaktadır. Stres ayrıca stres etkenleri olarak bilinen olağandışı veya zorlu durumlara maruz kalmaktan kaynaklanan psikolojik gerginlik veya sıkıntı olarak da tanımlanmaktadır (Finney ve ark. 2013). Bu tanımlar, stersin bireyler ve ortamlar arasındaki uyumun yetersizliği olduğunu göstermektedir.

Araştırmalar stres etkenlerine yüksek düzeyde maruz kalmanın sağlığa zararlı olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, gittikçe daha fazla araştırmacı, optimal stres seviyesinin sağlık için çok önemli olduğunu, aşırı veya yetersiz stres seviyesinin ise gelişmeyi, büyümeyi ve vücut kompozisyonunu bozabileceğini ve patolojik koşullara yol açabileceğini fark etmeye başlamıştır (Chrousos 2009). Genel olarak stresli olayların, olumsuz duygusal durumlara (örneğin kaygı ve depresyon duyguları) neden olarak fiziksel hastalığın patogenezi etkilediği düşünülür; bu durum da hastalık riskini etkileyen biyolojik süreçler veya davranış kalıpları üzerinde doğrudan etkiler yaratır (Cohen ark. 1995). Hammen (2005), tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada stresli yaşam olayları, depresif semptomların yanı sıra majör depresif bozuklukla da ilişkilendirilmiştir. Strese maruz kalma hastalığa yatkınlığı ve hastalığın seyrini etkileyen duygusal, fizyolojik ve davranışsal tepkilerde uzun vadeli veya kalıcı değişikliklere yol açma olasılıklarını yükseltir (McEwen 1998). Stresli birey sürekli yorgunluk, gerginlik veya yüksek tansiyon gibi sorunlar yaşar (Akgemci 2001). Chrousos'a (2009), göre stres sisteminin bozulması davranışsal ve somatik bozukluklarla ilişkilidir ve Stres, insanlarda psikososyal ve fiziksel patolojik durumların önemli bir nedenidir.

2.1.1. Stresin Kaynakları

Stres kendiliğinden oluşan bir durum değildir. Stresin oluşması için bireyin yaşadığı çevredeki değişikliklerin bireyi etkilemesi gerekmektedir. Her birey çevredeki değişikliklerden etkilenir ancak bazı bireyler bu değişikliklerden daha fazla, bazıları ise daha yavaş etkilenir. Stres kaynaklarına ilişkin araştırmalara bakıldığında, bu konuyla ilgilenen araştırmacıların stres kaynakları konusunda benzer açıklamalara sahip oldukları ancak farklı grupları kullandıkları açıktır. Stresin kaynakları bazı çalışmalarda daha detaylı, bazılarında ise daha genel bir bakış açısıyla ele alınmıştır (Gökdeniz 2005).

2.1.1.1. Bireysel Kaynaklar

İnsanın fizyolojik ve psikolojik dengesini etkileyen her faktör stres kaynağı olarak görülmektedir. Stresin bireysel kaynakları, bireyin içsel süreçlerinden kaynaklanan ve kişisel özelliklerine bağlı olan faktörlerdir. Özellikle stres tepkilerinde önemli bireysel farklılıklar vardır; bazı insanlar uyumsuz tepkiler gösterirken diğerleri aynı stres etkenine karşı daha dirençlidir. Bu durum bireysel faktörlerle açıklanmaktadır (Xin ve ark. 2017). Kişinin yaşadığı ve büyüdüğü çevrenin yanı sıra kültürü, değerleri ve inançları da onun

olayları nasıl algıladığını etkilemektedir. İnsanların algılama biçimleri ise davranışlarını etkilemektedir ve dolayısıyla her insanın belirli bir olay karşısında farklı davranışlar sergilediği görülmektedir. Bu duruma stres açısından bakıldığında, bir kişi tarafından stresli olarak algılanan bir olay, bir başkası tarafından aynı şekilde algılanmayabilir veya bir stres etkeni, bir kişide ciddi psikolojik sıkıntıya neden olurken, bir başkası için kolaylıkla unutulabilecek bir durum olabilir. Kısacası bir durumun kişiyi etkileyip etkilememesi onun bu durumu nasıl algıladığıyla yakından ilgilidir (Uçar 2004). Kişisel faktörlerin en büyük kaynağı kişinin kendisidir. Kişiliğimiz, alışkanlıklarımız, mizacımız ve karakterimiz stresin kaynaklarıdır. Bu duruma verdiğimiz anlam, düşünce tarzımız ve bakış açımız strese yol açabilir. Kişilik özelliklerimizin hepsi, strese sebep olabileceği gibi, bizi bu durumdan da koruyabilir (Akbaş 2018). Bu nedenle mizaç, psikolojik değişiklikler ve stresle ilişkilidir ve bu ilişki, kişinin kendi içsel süreçlerini anlaması ve uygun stratejiler geliştirmesi önemlidir. Mizaç, çevresel ve içsel uyaranlara verilen tepkilerde ve bu tepkimeyi modüle eden sinirsel ve davranışsal öz düzenleme süreçlerinde erken ortaya çıkan bireysel farklılıkları ifade eder (Rothbart 2011). Mizacın, bireyin özgünlüğünün temelini oluşturduğu düşünülür ve bireyin mizacının çevre ile etkileşimi sonucunda kişiliği gelişir; bu nedenle mizaç ve kişilik birbiriyle ilişkili bireysel niteliklerdir (Rothbart 2007). Dolayısıyla mizaç, bireyin kişiliğinin bir parçası olarak görülebilir. Ancak kişilik aynı zamanda kendisi ve diğerleri hakkındaki bilişleri, değerleri, tutumları ve başa çıkma stratejilerini de içerir (Rothbart 2011). Puolakanaho ve ark.(2023), tarafından gerçekleştirilen yakın tarihli bir çalışmada bireylerin erken dönemde ortaya çıkan mizaç farklılıkları ve psikolojik esneklik becerilerinin stres ve depresyonu etkileyen faktörler olduğu öne sürülmektedir. Başka bir çalışmada ise duygusal dengesizliği veya nevrotiliği olan ergenlerin, bu boyutlarda düşük puan alan ergenlere göre daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir (Muris ve ark. 2007). Buna karşılık, Gulley ve ark.(2016) ise yüksek öz kontrol düzeylerinin daha düşük düzeyde depresif ve stres belirtileri ile bağlantılı olduğunu belirtmektedir.

2.1.1.2. Çevresel Kaynaklar

Çevre, insanlar için önemli bir stres kaynağıdır. Bireyler, yaşadıkları ortamdan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmektedir. Çünkü insan, doğduğu andan itibaren çevresiyle etkileşim içindedir. Bu ilişki, çevre ile insanlar arasında karşılıklı bir etkileşim imkanı sunar. Bu etkileşim sonucunda çevre, bireylerin davranışlarında, düşünme ve algılama

şekillerinde bazı değişikliklere yol açabilmektedir (Yousuf 2015). Çevre ve ruh sağlığı ve doğası gereği bağlantılıdır. Çok fazla zaman geçirdiğiniz yerler (ev, iş, okul ve hatta sosyal ortam) zihinsel sağlık üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Literatürde bunlara ruh sağlığının çevresel faktörleri denilmektedir (Lindberg 2023). İnsan yaşamında önemli belirsizlikler yaratan ekonomik koşullar çevresel stresin en önemli kaynakları arasında yer almaktadır. Ekonomik bunalım dönemlerinde intihar vakalarının artmasının temel nedeni, kişinin üzerindeki stres yükünün artmasıdır. Genel olarak kötüleşen ekonomik durum, şirketlerin küçüleceği ve bunun sonucunda işten çıkarmaların artacağı anlamına gelmektedir (Sönmez 2022). Bu durum bireylerde kaygı ve stresin artmasına neden olacaktır. Ekonomik belirsizlik ortamında artan işsizlik, yükselen enflasyon ve faiz oranları gibi durumlar, geleceğinden emin olmayan ve güvenlik duygusundan yoksun kişilerde kaygı, korku ve endişeye neden olmaktadır.

Kişinin bulunduğu ortam da stres seviyesini artırabilir veya azaltabilir. Örneğin dağınık alanlar bunalmışlık ve endişe hissi yaratabilirken, düzenli alanlar sakinlik hissi uyandırabilir. Kişinin çevresinde anlamlı renk ve nesnelerin bulunması ruh halini etkilemektedir. Ayrıca bir ortamın aydınlatması, sıcaklığı, sesleri, kokuları ve renk paleti, de kişinin kendisini ne kadar rahat, rahat ve güvende hissettiği açısından çok önemlidir. Örneğin, sert ışıklandırma ve yüksek sesler kaygıya veya tedirginliğe yol açabilir. Karanlık ve soğuk alanlar ise özellikle kış aylarında motivasyon eksikliğine yol açabilir (Lindberg 2023). Çeşitli araştırmalar, kültürel değerlerin de psikolojik stres üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada, kültürel değerlerin kültürel stres faktörlerinin zihinsel sağlık semptomları üzerindeki etkisini yumuşattığı bulunmuştur. Araştırma ailecilik, saygı ve dindarlık gibi kültürel değerler ile zihinsel sağlık belirtileri arasında negatif ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır (Corona ve ark. 2017). Görüldüğü gibi kültürel arka plan, stresle nasıl başa çıkıldığı, zorluklarla nasıl baş edildiği ve ne tür destek arandığı konusunda farklılıklar yaratabilmektedir. Öte yandan sıcak hava koşulları da özellikle hassas grupların termal konforu ve fiziksel aktiviteleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir ve stres seviyelerini etkileyebilir (Wallenberg ve ark. 2023).

2.1.1.3. Örgütsel Kaynaklar

Örgütsel stresin kaynakları genellikle işle ilgili olmakla birlikte, örgüt içindeki ilişkiler, yönetim biçimi, çalışma koşulları ve örgütsel değişim gibi çeşitli faktörlerden de kaynaklanabilir. Bu çalışmada örgütsel stres kaynakları: iş yapısına ilişkin stres kaynakları, örgütsel yapıya ilişkin stres kaynakları ve fiziki çevre şartlarına ilişkin stres kaynakları başlıkları altında incelenmektedir.

2.1.1.3.1. İş Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Her işin, çalışana yüklediği kendi karmaşıklık düzeyi ve sorumluluğu bulunmaktadır. Bu nedenle bir işin riski ve işin gerektirdiği sorumluluk, psikolojik ve fiziksel yeteneklerine bağlı olarak çalışanlar açısından stres kaynağı olabilmektedir. Çalışma hayatında strese neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Her işin belirlenmiş bir düzeni ve belirli çalışma koşulları vardır. Bu düzen bireylerin beklentileriyle uyuşmadıkça birey strese maruz kalmaktan kurtulamaz (Şahin 2005). Bir organizasyonda çalışanları etkileyen farklı stres kaynakları olabilir. Bu kaynaklardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Kırıcı 2010):

- Aşırı iş yükü
- Çalışma saatleri
- Rol çatışması ve belirsizliği
- Verilen görevin bağımsızlığı
- Çalışma koşulları
- Sıkıcı iş ve yetersiz ücret
- Görevin karmaşıklığı
- İş ihtiyaçları ve kişilik uyumsuzluğu

İsmail ve Hong (2011), da Kırıcı'ya (2010), benzer şekilde çalışma ortamında işe bağlı stres faktörlerinin varlığı durumunda çalışanların daha yüksek düzeyde işe bağlı stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda işle ilgili stres faktörlerini; iş yükü, uzun çalışma saatleri, iş ataması hakkında hiçbir bilgiye sahip olmamak, rol belirsizliği,

destekleyici olmayan denetim ve meslektaşları ve amirleriyle iyi olmayan ilişkiler olarak sıralanmıştır (İsmail ve Hong 2011).

Baker ve ark.(2010), iş yükünün ve iş atamasını kısa sürede tamamlamaya yönelik zaman baskısının büyük bir iş stresi kaynağı olduğunu ve bunun da organizasyona bağlılığın azalmasına yol açtığını tanımlamıştır. Bu nedenle bir çalışana iş görevi verildiğinde ve bu durum, iş atamasını zamanında tamamlaması konusunda ona baskı uyguladığında ve kendisine iş atamasını kendi uygun programına göre tamamlama özgürlüğü tanımadığında, çalışan stres yaşamaktadır (Bhatti ve ark. 2016). Görüldüğü gibi iş durumu kişiyi önemli ölçüde etkilemektedir. Yetersiz çalışma ve aşırı yük bir stres kaynağıdır. Zaman baskısı altında bir şeyleri büyötmeye çalışmak kişide gerginlik yaratır. Sonuç olarak ne yaptıkları işlerden ne de yapacakları hiçbir işten verim alamazlar. Bunun sonucu olarak yetersiz iş yükü sorunu oluşmaktadır (Okutan 2002).

2.1.1.3.2. Örgütsel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Örgütsel yapı, bir kuruluşun kaliteli mal ve hizmetler üretebilmek için gerekli olan görevleri çalışanlar arasında nasıl paylaştırdığını gösteren bir yapıdır. Bir başka ifadeyle örgütsel yapı, bir örgütün kendisini nasıl düzenlediğini, yönettiğini ve işlettiğini ifade etmektedir (Lambert ve ark. 2006). Etkin ve verimli bir organizasyon yapısı için yürütölen faaliyetlerin önceden planlanması ve plan dahilinde iş sürecini sağlayacak bölömler arası en etkin iletişim sisteminin kurulması gerekmektedir (Yousuf 2015). Örgütsel yapısının genel olarak tüm çalışma ortamına nüfuz ettiğini belirtmek önemlidir. Bu nedenle organizasyonel yapı faktörleri organizasyondaki hemen hemen tüm çalışanları etkiler.

Örgütsel yapının özelliklerinden birisi karar alma sürecine dâhil olmaktır. Karar alma sürecine dâhil olma, bir örgüt içinde veya bir grup içindeki bireylerin, belirli bir kararın alınması veya uygulanması sürecine etkin bir şekilde dâhil olmalarını ifade eder. Bu, kararların sadece yöneticiler veya belirli bir grup tarafından değil, aynı zamanda ilgili tarafların geniş bir yelpazesi tarafından da etkilenmesine izin verir. Karar alma sürecine katılımın iş stresi üzerindeki etkisi, bazı araştırmalar tarafından incelenmiştir. Karar alma sürecinde katılım eksikliği, müzakere ve iletişim eksikliği gibi faktörlerin iş stresini artırabileceği belirtilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu 2002). Stohr ve ark.(1994), karar alma sürecine katılım eksikliğinin çalışanların stres düzeyini artırdığını bulmuştur. Başka

bir çalışmada ise çalışanlar arasında, karar alma sürecine katılımın daha düşük iş stresi düzeyleriyle bağlantılı olduğu gözlemlenmiştir (Wright ve ark. 1997). Örgütsel iletişim ise çalışanların görevleri, işleri, organizasyonel süreçleri, organizasyonel konular ve genel olarak endişeleri hakkında aldıkları bilgidir (Mueller ve ark. 1994). İyi bir iletişim, örgüt içindeki çalışanlar arasında bilgi akışını, işbirliğini ve anlayışı artırabilir. Ancak, iletişim eksikliği, belirsizlik ve yanlış anlamaları artırabilir. Bu nedenle organizasyon genelinde çalışanlara hem genel hem de özel olarak dikkat çekici bilgiler sağlanmasını gerektirir. Örgütsel iletişim, eksikliğinin çalışanlar için iş stresinin artmasına yol açmaktadır (Lambert ve ark. 2006). Diğer taraftan örgütsel yapının unsurlarından birisi olan örgütlerin yönetim yapısı, çalışanların işleriyle ilgili beklentileri, iletişim kanalları, karar alma süreçleri ve yöneticilerin liderlik tarzları gibi faktörleri belirler. Bu faktörler, örgütsel stres düzeyini etkileyebilir. Son derece karmaşık ve stres yüklü işyerleri, bir yandan bağlılığı ve morali korurken bir yandan da işgücünü yönetme göreviyle karşı karşıya kalan organizasyon liderleri için zorluklar yaratır. Liderler çalışanlar arasında sıklıkla merkezi bir stres kaynağı olabilir (Lyons ve Schneider 2009).

2.1.1.3.3. Fiziki Çevre Şartlarına İlişkin Stres Kaynakları

İş yerindeki fiziksel ortam, çalışanların sağlığı, güvenliği ve genel iş verimliliği üzerinde belirleyici bir etki yaratabilir. İyi düzenlenmiş, güvenli ve konforlu bir iş ortamı, iş stresini azaltabilirken, kötü bir fiziksel çevre çalışanların stres düzeyini artırabilir (Karataş Erdem 1990). Bu nedenle Leather ve ark.(2003) daha düşük ortam gürültüsü seviyelerinin, psikososyal iş stresinin olumsuz etkisini tamponladığını belirtmektedir.

Kausar ve ark.(2006), çalışma koşullarının çalışanlar arasında strese neden olduğunu belirtmiştir. İş kaynaklı stres, çalışanın görevlerini yerine getirdiği çalışma koşullarının uygun olmadığı ve görevini yerine getiremediği durumlarda görülebilmektedir. Bir çalışan aynı tür görevi ve iş atamasını yapmak zorunda kaldığında, daha fazla kariyer fırsatı bulamadığı için stresle yüzleşmek zorunda kalır. Araştırmalar, işin algılanan tehlikeliliğinin de birçok çalışan için önemli bir stres nedeni olduğunu bulmuştur (Triplett ve ark. 1999). Tehlikeli iş koşulları, çalışanların sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atabilir, bu da iş stresini artırabilir. Bu sebeple örgütler, çalışanlarına daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları sunmak için iş güvenliği standartlarına uymak ve psikososyal riskleri yönetmek için çaba göstermelidirler.

Fiziksel çevre ile iş stresi arasındaki bu etkileşimler, işyerlerinin çalışanlarının refahını artırmak için fiziksel koşulları düzenlemeleri gerektiğini vurgular. İyi bir işyeri tasarımı ve düzenlemesi, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş stresini azaltabilir ve genel çalışma verimliliğini destekleyebilir.

2.1.2. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, günlük yaşamda karşılaşılan stresli durumlarla başa çıkma becerisini geliştirmeyi ifade etmektedir. Bilindiği üzere stres, hayatımızın bir parçası olarak görülmektedir ve bazen stresin iş alanlarından, insan ilişkilerinden, sağlık veya finans gibi çeşitli faktörlerden kaynaklandığı bilinir. İnsanların stresle başa çıkma yolları farklı olabilir, bu yüzden insanların kişisel ihtiyaçlarına uygun olan stratejileri bulması önemlidir. Çalışmamızın bu bölümünde stres yönetimi; bireysel yöntemler ve örgütsel yöntemler başlıkları altında incelenecektir.

2.1.2.1. Bireysel Yöntemler

İnsanların bireysel olarak stresle başa çıkma yöntemleri farklı bakış açılarına göre çeşitlilik göstermektedir. Erdoğan (1999)'a göre, stresle başa çıkmak için bireysel stratejiler arasında, etkili zaman yönetimi, gevşeme teknikleri, olumlu düşünme alışkanlıkları, fiziksel aktiviteler ve egzersizler, davranışsal kontrol, iletişim becerileri, meditasyon, beslenme düzeni ve masaj gibi yöntemler önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, stresle başa çıkmak için kişisel ilgi alanlarına yönelmek ve sosyal etkinliklere katılmak da tavsiye edilmektedir. Bu anlamda bireysel düzeyde uygulanan çeşitli stratejiler de büyük önem arz etmektedir. Bu stratejilerin genel özelliği, çoğunun bireysel alışkanlıkların yanı sıra bedensel, ruhsal ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını içermesidir. Bu yöntemler ile beden üzerinde meydana gelen ve zarar verebilecek stres tepkisine karşı tedbirler alınmakta ve stresin etkileri yok edilmeye çalışılmaktadır. (Pehlivan 1995).

Stres ile baş edebilmek için stresin verdiği etkiyi olumlu ve faydalı alanda tutabilmeyi başarmak gerekir (Batlaş ve Batlaş 2000). Stresin üstesinden gelebilmek için stres ortamında bulunan kişinin stresi oluşturan faktörleri bilmesi, bu faktörler ile başa çıkabilme yolları hakkında bilgi sahibi olması ve gerekli durumlarda bu yolları kullanabilmesi gerekmektedir. Birey, kişisel bütünlüğüne yönelik tehditlerle karşı karşıya

kaldığında, özellikle bilinçli bir düzeyde etkili bir mücadele yürütme yeteneğinden yoksunsa, baş edemediği streslerin birikerek güçlenen etkileriyle karşılaşabilir. Bu durum, davranışlarında gözlemlenen çeşitli olumsuz belirtilerle sonuçlanabilir. Bu olumsuz etkilerin en önemlileri, çalışma hayatında verimlilik ve adaptasyonunun azalması ile memnuniyetin düşmesidir. Stres ile ilgili olarak, stresle sıklıkla karşılaşma durumu ve stresin uzunluğu gibi faktörler etkili olabilir. Özellikle bireyin stresi nasıl değerlendirdiği, başa çıkma sürecini önemli ölçüde etkileyebilir (Baltaş ve Baltaş 2016).

Stres yönetiminde bireysel stratejiler, genellikle alışkanlıkların, fiziksel, zihinsel ve davranışsal yapıların yönetimi üzerine odaklanmaktadır (Güçlü 2001; Baltaş ve Baltaş 2016). Stresin engellenmesi için alınacak bireysel önlemler tek başına yeterli olmayabilir. Stres sadece çalışma ortamında insanların işleri ile ilgili sebeplere bağlı olarak ortaya çıkmadığı bilinmektedir. Kişiye ait sebeplere bağlı olarak veya kişinin çalıştığı yere bağlı streslerde bulunmaktadır (Pehlivan 2000).

2.1.2.2. Örgütsel Yöntemler

Örgütsel yöntemler, dışsal etkenlere karşı bir adaptasyon tepkisi olarak tanımlanabilir ve bu, organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara yol açtığı bilinmektedir (Aydın 2004). Bireylerin iş hayatında ortaya çıkan stresle başa çıkma yöntemleri, çalışanların iş yerindeki streslerini azaltmak veya tamamen yok etmek amacıyla örgüt düzeyinde yapılan yönetimsel düzenlemeler olarak tanımlanır. Bu düzenlemeler, örgüt içindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesini ve azaltılmasını hedeflemektedir. Örgüt yönetiminde uygulanan politikalar, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçler, stresin azaltılması veya önlenmesi için dikkate alınması gerekmektedir (Ertekin 1993; Erdoğan 1999; Pehlivan 2000). Örgütsel stres, çevresel talepler ile bireysel kapasiteler arasındaki uyumsuzluk algısını ifade etmektedir. Bu tür streslerin nedenleri arasında iş kaybı veya ağır iş yüküne maruz kalma, güvenlik endişeleri, karmaşık tekrarlanabilir işler ve yetersiz özerklik gibi faktörler bulunmaktadır. Ayrıca, iş programlarındaki aksaklıklar (geç vardiya veya ek mesai gibi) ve örgütsel iklim de bu tür stresin kaynakları arasında sayılmaktadır (Agolla 2008). Bu nedenle, stresin azaltılması için gerekli şartların oluşturulması ve örgütsel iklimin geliştirilmesi, liderlik ve yönetim anlayışı kapsamında, katılımcı bir bakış açısıyla gerçekleştirilmelidir (Eren 1993).

Örgütsel stresi azaltmak amacıyla uygulanabilecek genel yaklaşımlar arasında şunlar bulunmaktadır:

- Destekleyici bir iş ortamı oluşturma,
- İşin çeşitlendirilmesi,
- Örgütsel rollerin belirginleştirilmesi ve çatışmaların en aza indirilmesi,
- Mesleki gelişim fırsatlarının düzenlenmesi ve rehberlik hizmetleri sunulması,
- Sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi,
- Stres yönetimi konusunda danışmanlık ve eğitimlerin sağlanması (Pehlivan 2000)

Bu stratejiler aynı zamanda örgütsel motivasyonu artırmaya da yardımcı olabilir.

Bu nedenle işletmelerde ve toplum genelinde iş stresi, önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda iş stresinin, hastalıkların artmasına da neden olduğu göz ardı edilmemelidir. Stres zihinsel ve bedensel sağlık risklerini artırarak, çalışanların refahını tehdit etmektedir. Bu durum, organizasyonlar ve toplum için büyük maliyetler doğuran bir sorun olarak kabul edilmektedir (Havermans 2016).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık ve örgüt kavramlarının birleşmesinden ortaya çıkan örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın; kuruluşun amaçlarına ve ilkelerine gösterdiği inancı, kuruluşun amacını gerçekleştirebilmek için gösterdiği çabayı, kuruluş içinde kalma isteğini ifade etmektedir (Mowday ve ark. 1979). Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı ve boyutlarıyla ilgili çalışmalar arasında değişen perspektifler ve yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Whyte (1956), tarafından yapılan ilk çalışmayla örgütsel bağlılık kavramı literatüre taşınmış ve sonraki yıllarda bu konu araştırmacıların yoğun ilgisini çekmiştir. Hall ve ark.(1970), birey ile örgütün amacının zaman ile bütünleşerek uyumlu hale geldiği süreç olarak tanımlarken Mowday ve ark.(1979) örgütsel bağlılığı açıklarken örgütün amaç ve değerlerini onaylayarak, kurumsal değerleri için gayret gösterme isteği ve kurumda kalma talebi gibi kavramlara vurgu yapmışlardır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün menfaatlerini kendi bireysel menfaatlerinin önünde tutmasıdır. Bayram (2005),

Personelin örgütün maksat ve hedefini kabul ederek, kendine mal edip ve bu hedefe kendisini adanmış olması şeklinde ifade etmiştir. Çöl (2004), ise, çalışanların iş veren organizasyonla özdeşleşmeleri, organizasyonun temel ilkelerini, hedeflerini ve değerlerini benimsemeleri ve organizasyonun kazanımları için çaba göstermeleri, aynı zamanda organizasyonda çalışmaktan memnun olma isteğini ifade ettiğini belirtmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılığın, çalışanların sadece örgüte karşı pasif bir sadakat göstermekten ziyade, örgütün başarılı olabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için etkin bir şekilde katkıda bulunma arzusunu yansıttığı anlaşılmaktadır. Bu ifadeler, örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütün başarılı olması ve hedeflerine ulaşması için etkin bir şekilde katkıda bulunma arzusu içinde olduğunu göstermektedir (İnce ve Gül 2005; Gök 2016).

Guest'in ifadeleri, örgütsel bağlılığın ne denli hayati olduğunu ön plana çıkarmaya çalışmaktadır. “Örgütsel bağlılık kavramı, insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin kalbinde yer almaktadır. Oluşturulan bütün insan kaynakları yönetimi politikalarındaki temel mantık, olumlu çıktıların sağlanabilmesi için örgütsel bağlılık seviyesinin yükseltilebilmesidir.” (Pektas 2002). Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, personelin görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleriyle birlikte tüm çalışanların işbirliği ve uyum içinde, ekip olarak çalışmalarını gerektirir. Örgütlerin bu hedeflere ulaşabilmeleri için uygun bir iş ortamı oluşturulmalıdır. Personelin istenen üretim/hizmet seviyesine ulaşması, onların teşvik edilmesiyle mümkün olacaktır. Bu durum aynı zamanda bağlılık hissinin gelişimiyle sıkı sıkıya bağlantılıdır (Arslan ve ark. 2013).

İş görenin yüksek bağlılık seviyesi ile örgütün ilerlemesi arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Bağlılık seviyesinin artmasıyla birlikte, kuruluşun güçlenme olasılığı artar. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte duyduğu manevi (psikolojik) bağlılık hissini ifade eder (Çetin 2004). Örgütlerin varlıklarını koruma çabalarının önemli bir parçası olan örgütsel bağlılık, temel faaliyetlerinden ve sonuç hedeflerinden biridir. Zira örgüte duygusal bağlılığı olan kişiler daha uyumlu, tatmin olmuş ve verimli olmaktadır. Ayrıca, daha fazla sadakat ve sorumluluk hissiyle çalışarak, kurum için daha az maliyet oluşturmaktadırlar (Balcı 2003). Örgüt, personelin çalışma ortamından ayrılmasını engellemek için çeşitli yaklaşımlar benimser; bunlar arasında ücret artışı, terfi imkânları ve teşvikler sunma gibi yöntemler bulunmaktadır (Çetin 2004).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık boyutları, bir çalışanın bir kuruluşa ne kadar duygusal olarak bağlı olduğunu ve kuruluşa olan bağlılığını etkileyen farklı faktörleri ifade edebilir. Örgütsel bağlılık genellikle üç boyutta incelenir: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık, çalışanın kuruluşa duygusal olarak bağlı hissetmesini ifade ederken, devam bağlılığı işten ayrılma düşüncesiyle ilgilidir. Normatif bağlılık ise, çalışanın kuruluşa duygusal veya ekonomik nedenlerle bağlı hissetmesini ifade eder. Bu boyutlar, çalışanların kuruluşa olan bağlılığını anlamak ve yönetmek için önemli bir çerçeve sağlayabilir. Böylece hala geçerliliğini sürdüren örgütsel bağlılık, duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt başlıkta ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.2.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, kişinin işletmede mutlu olduğunu ve işletmede kalmak istediğini ifade eden bir bağlılık formudur. Duygusal bağlılık, çalışanların işletmeyle bütünleşmesini ve işletmeyi benimsemesini içerir (Doğan ve Kılıç 2007). Yine duygusal bağlılığın, personelin örgütsel hedefleri ve ilkelerini benimsemesini ve örgüt için fazladan çaba göstermesini içerdiği bilinmektedir (Mcgee ve Ford 1987). Duygusal bağlılığın, işçilerin kurumla bütünleşmeleri, kurumla özdeşleşmeleri ve kurumun üyesi olmaktan keyif almaları şeklinde tanımlandığı da görülmektedir (Meyer ve Allen 1991). Genel olarak bakıldığında duygusal bağlılığın personelin kuruluşa duygusal olarak bağlı olması, kurumla bütünleşmesi anlamına geldiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, kendi arzuları doğrultusunda kurumda kalmayı tercih eder ve kurumun menfaatleri için büyük çaba sarf etmeye istekli olurlar. Bu sebeple, kuruluşlarda gerçekleşmesi en fazla arzulanan ve çalışanlardan gözlemlenmesi istenen bağlılık tipidir (Meyer ve ark. 1993). Duygusal bağlılık, bir çalışanın bulunduğu kurumla özdeşleşmesini ve ona katılmasını ifade eder. Güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar, duygusal bir motivasyonla kurumları için çalışmaya devam ederler. Çünkü duygusal olarak böyle yapmayı tercih ederler (Alınacak ve ark. 2012).

Duygusal bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında örgüt özellikleri, iş tecrübeleri ve kişisel nitelikler yer almaktadır. Örgütsel özellikler, örgüt kültürü ve kurumsal politikaları içerirken, iş deneyimleri işle ilgili özellikleri içerir. İşin zorluğu, iş verimliliği ve bireyin yeteneklerini kullanabilme gibi faktörler iş deneyimi

tarafından incelenir (Alrowwad ve ark. 2019). Allen ve Meyer (1990), tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler şunlardır: “işin zorluğu, rol belirsizliği, deneyim, bireysel özellikler, kurumsal kültür, adalet, hedef belirginliği, hedeflerin zorluğu, yeniliklere açıklık, kuruma güven, çalışanlar arası uyum, algılanan kurumsal destek, eşitlik, kişisel değer, geri bildirim ve katılım” (Breitsohl ve Ruhle 2013). Duygusal bağlılık, kurum içinde birçok sonuca neden olur. Güçlü bir duygusal bağa sahip olan çalışanlar, diğerlerine kıyasla kurumsal değerlere sıkı sıkıya bağlanır ve daha iyi performans göstermek için fazladan çaba sarf ederler. Performans ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyle ilgili birçok araştırma literatürde bulunmaktadır. Öte yandan, duygusal bağlılık iş devamsızlığı ve işten ayrılma niyetiyle negatif bir ilişki içindedir (Vandenberghe ve ark. 2004). Duygusal bağlılık, çalışanların kurumsal değerlerin farkına varması, kurumsal çıktılara içten ve samimi katkı sunmaya istekli olması anlamına gelir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bir çalışanın kuruma derin bir bağlılık göstermesi, o bireyin kendi isteğiyle kurumda kalması anlamına gelir (Clugston 2000).

2.2.1.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, örgütte kalma niyeti, ayrılmama isteği ve devamsızlık göstermeme gibi eylemleri içeren kavramdır (Saldamlı 2009). Bireyin örgütten ayrılmasıyla karşılaşacağı olumsuz etkileri önlemek için, zorunlu olarak örgüte bağlılık gösterme durumuna, devamlılık bağlılığı denir. Bu tür bağlılık, işletmeden ayrılmanın getireceği maliyetlerle başa çıkmak amacıyla iş görenin işletmede kalmasını ifade eder. Bu durumda, iş gören kendini zorunlu bir durumda hisseder (Doğan ve Selçuk 2007). Devam bağlılığı, çalışanların örgütte geçirdiği zamanda yaptığı yatırımların, örgütten ayrıldıklarında kaybolacağına inanarak oluşan bir bağlılıktır. Bireyler, örgütten ayrılmanın yüksek maliyetlerle sonuçlanacağına inanır ve bu nedenle örgütte kalmayı tercih ederler (Meyer ve Allen 1991). Bu nedenle, çalışanların örgütten ayrıldıklarında karşılaşacakları maliyetleri ve örgütte kalmalarının getireceği faydaları değerlendirerek kurumda kalma kararı alırlar (Özutku 2008). Algılanan maliyet unsuru tarafından şekillendirilen bağlılık boyutu, çalışanların örgütten ayrılmanın pahalı olacağı algısını belirleyen bir boyuttur. Yan Bahis Teorisi'ne dayanan bu boyut, literatürde "süreklilik bağlılığı" ya da "maliyet algısı" olarak da anılmaktadır (Chen ve Francesco 2003; İnce ve Gül 2005).

Örgüt içindeki bağlılık, maddi ve manevi unsurlara bağlı olarak ortaya çıkar. Bireyler, örgütte sağladıkları katkılar karşılığında aldıkları ücret ve statü gibi faktörler nedeniyle örgütten ayrılma düşüncesiyle hareket ederler. Bu nedenle, bireyler bu faktörlerin etkisiyle örgütsel bağlılık seviyelerini belirlerler. Devam bağlılığını diğer bağlılık türlerinden ayıran en önemli özellik, bireylerin gönüllü olmaksızın dış etkenlerin etkisi altında olmalarıdır. Devam bağlılığını etkileyen unsurlar şunlardır: (Allen ve Meyer 1990).

- Yetenekler: Bireylerin örgüt içinde edindikleri yeteneklerin ve deneyimlerin örgüte ne kadar değer kattığı ve bu yeteneklerin diğer kurumlara aktarılma olasılığıdır.
- Eğitim: Bireylerin aldıkları eğitimin mevcut ve diğer örgütlere ne ölçüde fayda sağlayabileceği konusundaki düşünceleridir.
- İşten Ayrılma: Bireylerin örgütten ayrıldığında başka bir kurumda çalışma olasılığına ilişkin düşünceleridir.
- Kendine Yatırım: Bireylerin örgüte yaptıkları zaman ve çaba sonucunda kazandıkları deneyim ve yeteneklerdir.
- Emeklilik: Bireylerin uzun yıllar boyunca çalışarak kazandıkları emeklilik haklarını ve bu hakları işten ayrıldıklarında kaybetme endişesini ifade eder.
- Topluluk: Bireylerin örgütte ne kadar süre kalacaklarına dair beklentileridir.

Çalışanların kurumda geçirdikleri süre ve kat ettikleri mesai arttıkça, örgütsel bağlılıkları da artar. Bir çalışanın kurumdan ayrıldığında yeni bir iş bulma süreciyle karşı karşıya kalacağını ve bu süreçte yaşayacağı zorlukları göz önünde bulundurarak mevcut iş yerinde kalmaya eğilimli olacağı düşünülür. Devam bağlılığında, bireyin kuruma bağlılığını sürdürmesinde duygusal faktörler ön planda değildir. Bireyin iş seçeneklerinin kısıtlı olması, emeklilik süresinin yaklaşması veya sağlık durumunun iş arama sürecine uygun olmaması gibi nedenler, kişinin kurumda kalma kararı almasına yol açabilir. Bu nedenlerin yanı sıra, bireyin kurum hedeflerini gerçekleştirmek için gösterdiği çaba ve harcadığı zaman da kurumda kalmasını sağlar. Tüm bu etkenler, bireyin kurumda kalma hissini zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluklar, bireylerin kuruma olan bağlılığını artırırken aynı zamanda olumsuz etkilere de neden olabilir. Bireyin kurum içinde olumsuz

davranışlar sergilemesine ve çalışma ortamında iç sorunlara yol açabilecek durumlar ortaya çıkabilir (Bayram 2005).

2.2.1.3. Normatif Bağlılık

Bireyin işletme ile duygusal bir bağ kurması, bireyin işe duygusal bir bağ geliştirmesi, sağlıklı iletişim ve işi sahiplenme gerekliliği ile ilişkilendirilir. İşten haz alındığında ortaya çıkan etkileşim ve etkilenme, çalışanların duygusal değişimini etkiler bu bağlamda sosyal ve kültürel faktörlerin niteliği bu süreçte önemlidir (Allen ve Meyer 1990). Normatif bağlılık, bir iş görevini ahlaki açıdan değerlendiren ve inceliklerle gözden geçiren bir süreçtir. Bu süreçte, çalışan, yapacağı herhangi bir eylemin veya alacağı kararın ahlaki açıdan doğru olup olmadığını sorgular. Ayrıca, bu durum işten ayrılma durumunda, çalışanın üzerindeki sorumlulukları ve görev bilinci, ahlaki boyutuyla ön plana çıkar ve çalışanı kuruma bağlı kılan önemli bir etkidir (Batson ve Powel 2003). Bu tür bağlılık, çalışanın bireysel hedefleri ile kurumun hedefleri arasındaki uyumu vurgular ve çalışanı, kuruma karşı bir tür zorunluluk veya yükümlülük hissi içinde bulundurabilir. Bu durumda, çalışanın kişisel amaçları ile işyerinin hedefleri arasında uyumun sağlanması, çalışanın kurumla daha sıkı bir bağ kurmasını teşvik eder (Becker ve ark. 1995). Bu nedenle normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı hissettiği sorumluluk duygusu nedeniyle kendini işletmede kalması gerektiğini hissettiği bir bağlılık şeklidir (Cihangiroğlu 2009).

Allen ve Meyer'e (1990), göre normatif bağlılık, örgüt üyelerinin kişisel özellikleri, ailevi ve kültürel deneyimleri ve örgütsel sosyalleşme sürecinin normatif bağlılığın gelişimine etki etmektedir. Bireylerin örgütte kalma istekleri sadece kişisel kazançları için değil, aynı zamanda örgüte duydukları sorumluluklar nedeniyle de olabilir. Örgütte kalmanın, bireylerin örgüte karşı hissettikleri sorumlulukla ilişkili olduğu normatif bağlılıkta, bireyler örgütte kalmayı doğru ve gerekli bir şey olarak görürler. Bireyin örgütten ayrılmaması, onun örgüte olan sadakatinin bir göstergesi olarak algılanır. Normatif bağlılık bağlamında, bireyler örgüte olan bağlılığı bir görev olarak algırlar. Kişinin iş yerinde kalmak için bir sorumluluk hissetmesidir. Wiener (1982), tarafından açıklandığı üzere, bireylerin "doğru" veya "ahlaki" olanın bu olduğuna kanaat ettikleri ve bu bağlamda örgüt tarafından beklenen sadakati hissettikleri algısı nedeniyle iş yerinde kalmalarını ifade eder (Allen ve Meyer 1990).

Örgütler, normatif bağlılık düzeyini artırmak için çeşitli eğitimler, primler ve ödül teşvikleri gibi yöntemler kullanmaktadır. Bu tür ödüllendirme yöntemleri, bireylerin örgütün taleplerine daha iyi cevap vermelerini ve daha fazla çaba sarf etmelerini teşvik etmektedir. Normatif bağlılık kavramı, örgüt ve birey arasındaki "psikolojik sözleşme" olarak da adlandırılan ilişkiyi belirler ve bireyin bu sözleşmeyi yerine getirerek borcunu ödediği kabul edilir (Allen ve Meyer 1991). Normatif bağlılık, çalışanın örgüt tarafından sağlanan fırsatlara minnettarlık duyması ve bu minnet duygusunun bağlılık haline gelmesi olarak da anlaşılabılır. Normatif bağlılık perspektifinde, işten ayrılma durumunda yöneticileri ve iş arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratma kaygısı bulunmaktadır. Bu görüş, çalışanların yaptıkları işi ve örgütte kalmayı etik bir sorumluluk olarak değerlendirmelerine ve örgütten ayrılmamaları gerektiğine inanmalarına sebep olur. Yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar, inançları nedeniyle örgütlerindeki görevlerine devam ederler (Atlı 2021). Bireylerin iş hayatına devam etmeyi ahlaki bir yükümlülük olarak görmesi, görev bilinciyle örgütte kalmayı tercih etmeleri ve bu tercihin doğru olduğuna inanmaları nedeniyle ortaya çıkan bağlılık durumudur (Meyer ve Allen 1991).

2.3. İş Performansı Kavramı

Performans, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen faaliyetlerin, amaçlara ne ölçüde hizmet ettiğini ifade eden bir kavram olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle performans; bir kurumun belirli bir sürede ürettiği mal veya hizmetin ölçüsü olarak kabul edilirken, bireysel açıdan da belirlenen hedeflere ulaşmada gösterilen kişisel verimlilik ve etkinlik seviyesi olarak tanımlanabilir. Genel olarak, performans, hedeflerin ne derecede gerçekleştirildiğini ifade eden bir terimdir (Tutar ve Altınöz 2010). Performans kelimesi, Fransızca kökenli olan ‘performance’ kelimesinden Türkçeye uyarlanmış ve Türkçe karşılığı “başarım”dır. Türk dil kurumuna göre performansın, kelime anlamı bir görevi veya durumu başarma arzusu ve gücü olarak tanımlanmıştır (TDK 2024). Griffin ve ark.(2007), göre iş performansı; bireyin iş tanımındaki görevler ve iş sorumluluklarının uygunluğuyla ölçülür. İş performansı için pek çok tanım bulunmaktadır. En genel anlamda iş performansı, çalışanların iş sırasında sergilediği davranışlar ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen iş sonuçlarına ilişkin kayıtları içerir. Bu duruma çalışanların kuruluşun belirlediği hedeflere ulaşmak için doğrudan ve dolaylı olarak sağladığı katkılar da dâhildir (Fonkeng 2018). Başka bir tanıma göre iş performansı, çalışanların bilinçli bir şekilde, bulundukları örgütün hedeflerine katkıda bulunmak için

gerçekleştirdikleri eylem ve davranışları ifade eder (Chien ve ark. 2010). Bu hareketler ve tutumlar, kurumun performansı ve başarısı üzerinde doğrudan etkisi olan maddi veya maddi olmayan sonuçları kapsar (Anitha 2014).

Performans, hedefin ne ölçüde gerçekleştiğini ifade eder. Bir çalışanın, bir grup veya bir organizasyonun belirli bir hedefe ulaşma derecesini gösterir. Bu nedenle, performans, bir işçinin göreviyle ilgili beklentilerle, gerçekte neler yaptığı arasındaki ilişkiyi gösteren bir faktördür. Bir işçinin görevini yerine getirmek için gerçekleştirdiği her eylem ve aktivite bir performans davranışı olarak kabul edilir (Argon 2004). Günümüzde iş ve mesleki yaşamda çalışanlar sık sık yoğun stres altında bulunmakta ve sonuç olarak düşük motivasyonla çalışmaya devam etmektedirler. Bu olumsuzluklar da kaçınılmaz bir şekilde iş performansını etkilemektedir. Zayıf performans ve motivasyonla çalışan işgörenler, kuruluşun genel başarısını ve etkinliğini olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Özler 2013). Bu yüzden bir çalışanın davranışı üzerinde iki etken önemlidir. Bunlardan ilki, belirli davranışlarının belirli sonuçlara ulaşacağına olan inancıdır, diğeri ise bu sonuçlara verdikleri önemdir (Koçel 2011). Bu nedenle, çalışanların verimliliklerini artırmak için, işletmeye aidiyet duygusu kazanmaları ve yaptıkları işi kendi sorumlulukları gibi görmeleri teşvik edilmelidir (Turunç ve Çelik 2010).

2.3.1. İş Performansı Boyutları

İş performansını değerlendirmek, bir çalışanın veya bir ekibin başarısını anlamak için kritik bir adım olabilir. Bu değerlendirme genellikle üç ana başlık altında incelenir: Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Uyumsal Performans. Bu üç başlık, işletmelerin çalışan performansını kapsamlı bir şekilde değerlendirmesine ve gelişim alanlarını belirlemesine yardımcı olabilir. Her biri farklı yönleri ele alır ve çalışanın genel etkinliğini değerlendirirken bütünsel bir bakış açısı sunabilir. Çalışmamızın bu bölümünde görev performansı, bağlamsal performans ve uyumsal performans başlıkları detaylı olarak incelenecektir.

2.3.1.1. Görev Performansı

Görev performansı, iş performansının en temel yönü olduğu iddia edilmiştir, bu iddia çalışmaların sağladığı verilere dayanmaktadır (Koopmans 2011). Görev kelimesi Türk Dil Kurumu'na göre, bir bireye veya teşkilata verilen özel amaçlı iş veya misyon olarak

belirtilmiştir (TDK, 2024), Görev performansı, bir örgüt üyesinin örgütün hedeflerine ulaşması için belirlenmiş görevlerini yerine getirmesi anlamına gelir. Bu, örgüt üyelerinin örgüte katkıda bulunduğu ve geliştirdiği faaliyetlerdir (Diaz-Vilela ve ark. 2015). Bu sebeple görev performansı, işin tanımında belirtilen temel değişimlerin gerçekleştirilmesi ve eylemlerin yerine getirilmesiyle ilgili performansı ifade eder (Befort ve Hattrup 2003). Williams ve Anderson (1991), farklı bir açıdan görev performansına odaklanarak, görev performansını, örgütün resmi olarak tanıdığı ve iş tanımında belirtilen gereklilikler olarak tanımlamışlardır. Diğer bir tanımda ise, yetkinlik üzerinde durarak; görev performansını, çalışanın kendisine verilen görevleri yerine getirme becerisi olarak tanımlamıştır. En temel olarak ifade edildiğinde görev performansı, söz konusu bir işin düzenli faaliyetlerini temsil etmektedir (Jawahar ve Ferris 2011). En basit ifadesiyle, bir işin tamamlanması için temel sorumluluklar görev performansını oluşturur ve bu sorumluluklar her meslek alanında değişiklik gösterebilir (Jawahar ve Carr 2007). Görev performansı, işin tanımında belirtilen temel değişimlerin gerçekleştirilmesi ve eylemlerin yerine getirilmesiyle ilgili performansı ifade eder (Befort ve Hattrup 2003). Başka bir deyişle, bir iş sürecinde yerine getirilmesi gereken temel görevleri belirtir ve bu görevler işten işe değişiklik gösterebilir (Jawahar ve Carr 2007).

Görev performansı, işletmenin ürün veya hizmete dönüştürülmesiyle ilgili olan hammaddelerin işlenmesi veya servis onarım ve bakım gibi işlemleri içeren teknik aşamalar gerçekleştirilmesi ve devam ettirilmesiyle ilişkilidir (Çatalsakal 2016). Burada görev performansı, "teknik-idari" ve "liderlik" olmak üzere iki alt bileşene ayrılır. Teknik-idari görev performansı ile liderlik niteliği taşıyan tüm görevlerin (belgelendirme, tasarlama, kalite kontrolü vb.) dışında kalan görevleri içerir. Yani yöneticilik görevlerinin dışındaki tüm alt kademe görevler bu kategoride değerlendirilir. Liderlik görev performansı, alt kademe çalışanların denetimini kapsayan tüm görevlerin yerine getirilmesiyle ilişkilidir (Ünlü ve Yürür 2011). Aynı zamanda, personelin teknolojik prosedürleri kullanarak doğrudan veya gereken materyalleri veya hizmeti sağlayarak dolaylı şekilde, organizasyonun teknik temeline katkıda bulunan faaliyetlerini gerçekleştirilmesiyle ilişkili olarak verimlilik ve etkinlik açısından tanımlanabilir (Borman ve Motowidlo 1997).

2.3.1.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, kurumdaki tüm etkinliklere katkı sağlayan, görev tanımında yer alması zorunlu olmayan fakat kurumun ruhsal ve toplumsal atmosferine faydaları olan istekli davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Onay 2011). Bağlamsal performansı açıklamak için gönüllülük, çaba sarf etme, meslektaşları ve ekip performansını destekleme, kurumsal hedeflere katkı sağlama, isteğe bağlı hareketlerde bulunma, işbirliği yapma, yapıcı öneriler sunma, iletişim kurma, çalışma arkadaşlarına nezaketli davranma ve motivasyon gibi terimler sıkça kullanılmaktadır (Robbins ve Judge 2012). Söz konusu kavramlar aracılığıyla işçilerin gösterdiği pozitif davranışları içeren bağlamsal performansın, aynı zamanda örgütün tüm parçalarına önemli ölçüde destek sağlayarak örgütsel etkinliği artırdığı da ifade edilebilir (Devonish ve Greenidge 2010). Başka bir ifadeyle, bağlamsal performans, kişilerin mevcut görevlerine özgü olmayan ancak bu görevlerin icrasını kolaylaştıran, bireysel niteliklerin ve iyi niyetin etkili olduğu eylemler olarak tanımlanabilir (Bağcı 2014). Araştırmaların gösterdiği gibi, bağlamsal performans kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışı veya kurumsal performans davranışı terimleriyle de açıklanmaktadır. Özellikle, bu kavramın “vatandaşlık performansı” olarak adlandırılmasının sebebi, aslında iş tanımında belirtilmeyen görevler ile gönüllü olarak üstlenilen ek iş yapma durumunu ifade eder. Bundan dolayı bağlamsal performans davranışı, resmi olarak herhangi bir görev veya yükümlülük içermez. Bağlamsal performans davranışlarının kaynağı, kuruluş üyelerinin bireysel olarak aldıkları inisiyatiflerden veya işe olan eğilimlerinden gelir (Özdeveciöglü ve Kanıgür 2009).

Bağlamsal performans, iş yerindeki ekstra rol davranışını kapsar ve takım çalışmasında önemli bir faktördür. Mesaiye istekli olma, işi gönüllü olarak devam ettirme, diğer çalışanlarla uyum içinde çalışma, ekip arkadaşlarıyla yardımlaşma ve örgütü destekleyici bir tavır sergileme gibi unsurları içerir. Kurallara uymakta sorun yaşamama da bağlamsal performansın bir parçasıdır (Ayan 2015). Bu bakımdan, bağlamsal performansın özellikle örgüt içindeki psikolojik ve sosyal dinamiklere odaklandığı söylenebilir (Borman ve Motowidlo 1997). Bağlamsal performansın, asıl görevlerin bir parçası olmasa da, farklı etkinliklere gönüllü katılımı, gereken işleri büyük bir istekle ve başarıyla yerine getirme çabasını, diğer çalışanlara yardım etme ve işbirliği yapma eğilimini, kurallara ve prosedürlere uyumu, örgüt hedeflerini destekleyici bir tavır sergilemeyi içerdiği belirtilmiştir (Borman ve Motowidlo 1993).

Zhongfeng Hu ve ark.(2015), araştırmasına göre, bağlamsal performansın beş farklı yönü bulunmaktadır. Bu yönler şunlardır:

- Kişinin resmi mesleki gereksinimlerinin dışında gönüllü olarak faaliyet göstermesi
- Önemli görev gereksinimlerini yerine getirirken devam eden coşku ve motivasyon sürdürülmesi
- Diğerlerine yardım etme
- Uygun olmayan durumlarda kuralları ve belirlenmiş prosedürleri uygulamak
- Örgüt hedeflerini net bir şekilde savunmak (Hu ve ark. 2015).

Bağlamsal performansın örnekleri, örgütsel kuralları ve politikaları izlemek, başkalarına destek olmak ve işbirliği yapmak veya meslektaşlarının iş ile ilgili sorunlarına dikkat çekmek gibi ek çabaları kapsamaktadır (Borman ve Motowidlo 1993). Bundan dolayı bağlamsal performans, örgüt üyelerinin kendi isteğiyle görev dışı işleri yapması, grupla uyum içinde çalışması, sözlü ve yazılı kurallara uyması ve örgütün hedeflerini benimsemesiyle belirlenir. Örgüt üyelerinin işle ilgili olmayan davranışları, örgüte bağlılık göstermeleriyle de ortaya çıkar. Bu bağlılık, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerine yol açar (Díaz-Vilela ve ark. 2015).

2.3.1.3. Uyumsal Performans

Uyumsal Performans İngilizceden türemiş bir kelime olan Adaptif Performans, ifadesinin Türkçe kelime karşılığıdır. Uyumlu performans, işlevsel ve bağlamsal performanstan ayrı bir boyut olarak kabul edilir (Hesketh ve Neal 1999). Uyumsal performans, değişen yapılar, şartlar ve roller karşısında, beklenen veya gerçekleşen değişikliklere uyum sağlayarak davranış değiştirebilme yeteneği olarak anlaşılmaktadır (Üstün ve Büyükbaş 2020). Yine uyumsal performans, kuruluşların artan öngörülemeyen, değişken ortamlarda çalıştığı ve bu durumun belirsizliğe tolerans gösteren, daha esnek ve çeşitli bir iş gücü gerektirdiği fikrine dayanmaktadır (Pulakos ve ark. 2000). En geniş anlamıyla uyumsal performans; değişen işlere ilgi gösterme ve yeni öğrenilen bilgi ile becerilerin bir durumdan diğerine aktarılmasıyla ilgili etkinliklerdir (Allworth ve Hesketh 1999). Bir bireyin farklı bir ortamın beklentileri karşılamak amacıyla davranışlarını değiştirme

kabiliyet (Charbonnier-Voirin ve Roussel 2012), Yeni ya da değişen bir çevrenin gereksinimlerine yanıt olarak gerçekleştirilen zihinsel, duygusal, motivasyonel ve davranışsal değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Baard ve ark. 2014). Uyumsal performans, yeni beceriler öğrenme, yaratıcı bir şekilde çalışma, stresli ortamlarda etkili tepkiler verme ve çeşitli sosyal etkinliklere uyum sağlama yeteneklerini içerir (Charbonnier-Voirin ve ark. 2010). Ayrıca, değişim kabiliyetini artırarak, değişimlere karşı istekliliği artırır ve örgütsel öğrenmeyi teşvik ederek değişen müşteri beklentilerini karşılamaya yardımcı olur (Dorsey ve ark. 2010). Bu nedenle uyumsal performans, gelecekte ortaya çıkacak değişimler ve yeniliklerle ilgili tahminleri içeren aktiviteleri ve kişinin bu değişimler ve yenilikler nedeniyle davranışlarını değiştirdiği aktiviteleri içerir (Calarco 2016). Uyumsal performans, değişime uyum sağlama ve iş gereksinimleri değiştikçe yeni durumları öğrenme yeteneğini belirten hareketlerdir (Allworth ve Hesketh 1999). Kısaca uyumsal performans, yeniliklere uyum sağlama yeteneğini sağlayan davranışlar olarak tanımlanabilir.

Jundt ve ark.(2014), uyumsal performansı kişilerin işle alakalı görevlere karşı tepki verme veya bu değişiklikleri öngörme doğrultusunda sergiledikleri davranışların, uyumlu performansın dört temel bileşenini oluşturduğunu ifade etmişler ve bu bileşenler şu şekilde tanımlanmışlardır;

- Mevcut veya olası bir değişiklik, bir tepki veya davranış düzenlemesine yol açar.
- Bu davranış değişikliğinin sebebi, bir değişikliğin bireyin performansı üzerinde olumsuz etkilerini azaltmaktır.
- Uyumlu performansın reaktif ve proaktif yönleri bulunmaktadır. Başka bir deyişle, bir birey, çevresel değişiklikler gerçekleşmeden önce yeni bir beceri öğrenmeye başlayabilir veya zaten gerçekleşen bir değişikliğe tepki olarak yeni bir beceri öğrenebilir.
- Uyum, işlevsel bir değişiklik ya da daha geniş ölçekte organizasyon içindeki bir değişiklik sebebiyle ortaya çıkabilir.

Evrensel ve çekişmeli bir dünya sistemi, sınırlı ekonomik kaynaklar ve hızlı teknolojik gelişmeler, organizasyonların ve bireylerin bu değişimlere uyum sağlama zorunluluğunu

artırmaktadır. Bu taleplere yanıt olarak ortaya çıkan unsur, iş verimliliğinin bir parçası olan uyumlu performanstır (Kozlowski ve ark. 2003). Bu nedenle kurum çalışanlarının çeşitli ve yeni durumlara uyum yeteneği, kuruluşların rekabet gücü ve mevcudiyetlerini sürdürme kapasitesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kuruluşlarda rekabet üstünlüğü sağlayan en kritik dayanak insan kaynağıdır ve çalışanların verimliliklerini kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi, örgütsel amaçlara ulaşmada ciddi bir öneme sahiptir (Uyargil 2013).

2.3.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansını etkileyen faktörler, bir çalışanın iş yerindeki başarısını belirleyen önemli unsurlar olabilir. Bunlar genellikle çalışanın yetenekleri, deneyimi, motivasyonu ve işini nasıl yapma şekliyle ilgilidir. Ayrıca, iyi bir liderlik ve yönetim, sağlıklı bir çalışma ortamı, etkili iletişim ve sürekli eğitim ve gelişim olanakları da iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu faktörlerin her biri, çalışanın verimliliğini ve etkinliğini artırarak, işyerinde başarıya katkıda bulunabilir. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde örgütsel bağlılık, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, ücret ve mali haklar ve çalışma ortamının yapısı başlıkları detaylı olarak incelenecektir.

2.3.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalarda "bağlılık", bir çalışanın işletmenin hedeflerini kabul etmesi, kendisini işletmenin bir bileşeni ve sağlam bir aile üyesi olarak hissetmesi şeklinde tanımlanmıştır (Steers 1977). Örgütsel bağlılık, bir kişinin kurumla ilgili hedefleri ve ilkelerini kabul etmesi, bu hedeflere ulaşmak için gayret göstermesi ve kurumda üyelik bağlarını sürdürme isteğidir (Durna ve Eren 2006). Ayrıca örgütsel bağlılık, işgörenlerin verimliliğini artırarak işten çıkma isteğini azaltarak çalışanların performansına katkıda bulunan, örgüt etkinliğinin bir bileşeni olarak tanımlanmaktadır (Al-Hussami 2008). Bu nedenle örgütsel bağlılık, bireyin kuruluşa sağladığı katkıyı ifade eder. Örgütün performansını geliştirilmesi, devamsızlıkların sonlandırılması ve iş gören devir hızının düşürülmesi gibi katkılar bu bağlamda yer alır. Örgüte karşı bağlılık seviyesi yükseldikçe, kurum için yapılan çalışmalar ve çabaların miktarı da artırılabacaktır (Erickson 2007). Aslında örgütsel bağlılık terimi, çağdaş yönetim kavramları içinde en çok dikkat çeken kavramlardan biridir. Fakat iş görenlerin işle ilişkili içinde bulunduğu tutumlardan biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son zamanlarda yoğun bir şekilde incelenmiş olmasına

rağmen (İnce ve Gül 2005), yukarıda da görüldüğü gibi oldukça farklı şekilde tanımının yapılmasından hareketle bu kavramın tanımı konusunda henüz ortak bir görüş oluşturulamamıştır.

Örgütsel bağlılıkta kişilerin bireysel hedeflerine, niyetlerine ve değerlerine katkı sağlayan, bu hedeflerin gerçekleşmesine yardımcı olan, örgütün amacına bağlı ve sadık bir şekilde hizmet etmeleri, örgüt için fedakarlıkta bulunmaları, kendilerini bağlı oldukları örgüte adanmaları şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık, bireylerin kuruluşun değerlerine ve hedeflerine katkıda bulunmalarını sağlar. Örgüt için hizmet ederek kurumu her platformda desteklerler (Eren 2017). Örgütlerin hedeflerine ulaşmada son derece önemli olan örgütsel bağlılığın artırılması konusunda çağdaş kurumlar çözüm arayışlarına girmişler ve yeni politikalar geliştirmektedirler. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların, kurumun hedeflerine ulaşma isteklerinin de aynı ölçüde yüksek olduğu, bu amaçla ekstra çaba gösterdikleri ve ayrıca kuruma katılım sürelerinin de oldukça uzun olduğu belirtilmektedir (Bayram 2005).

2.3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

İş sağlığı ve güvenliği, giderek daha fazla değer kazanmaktadır ve ülkelerin gelişim seviyelerini etkileyen bir faktördür. Bu alan, işçileri, işle ilgili kazaları ve iş kaynaklı hastalıklardan korumak ve çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak için düzenli olarak yapılan sistemli çalışmalarla tanımlanmaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu 2011). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO), birlikte duyurduğu bir rapora göre, iş sağlığı ve güvenliği; çalışanların zihinsel, sosyal ve mesleki refahlarını en üst düzeye çıkarmayı ve bu durumu korumayı hedefleyen ve bu kapsamda iş ortamındaki zararlı etkenlerden çalışanları koruyarak, onları uygun bir iş konumuna yerleştirmeyi amaçlayan bir disiplindir (Barnett-Schuster 2008). Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, tıp bilimi, mühendislik, işletmecilik, ekonomik bilimler ve benzeri birçok disiplinle ilişkilendirilen çok yönlü bir bakış açısı olarak da tanımlanabilir. İş ortamının ne şekilde daha güvenli bir duruma getirilebileceği ve muhtemel risk unsurlarının nasıl en aza indirilebileceği sorusu, iş sağlığı ve güvenliğinin farklı boyutlarına dikkat çekmektedir (Erickson 1996).

İş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturan iki kavram bulunmaktadır. Bunlar sağlık ve güvenliktir. Sağlık kavramı, ruhsal, fiziksel ve sosyal açılardan tam bir iyilik halini ifade

etmetkedir (Larson 1996). Ancak sağlık kavramını sadece patolojik belirtilerin olmaması olarak tanımlamak doğru bir yaklaşım değildir. Yukarıdaki tanımda belirtildiği gibi, insanın ruhsal ve sosyal yönleri de sağlık kavramının bir parçasıdır. Sağlık, hayatın sürdürülmesi için temel bir gerekliliktir ve hukuk sistemine göre korunması gerekli olan temel haklardan biridir (Susser 1993). İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde bulunan bir başka kavram ise güvenliktir. Güvenlik, “emniyet içerisinde olma” veya “tehlikelerden uzak olma” anlamlarını taşımaktadır (Demirbilek 2005). Farklı bir ifadeyle, her çeşit fiziksel, zihinsel, ekonomik ve duygusal risklerden uzak olma veya bunların yönetilmesi sonucu meydana gelen kişisel veya toplumsal refah durumu, güvenlik kavramının tanımını oluşturur (Maurice ve ark. 2001).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda, çalışanlar toplumsal rollerini ve görevlerini yerine getiremeyebilirler. Ayrıca, kaza ve hastalık sonucunda zarar gören çalışanlar, aileleri ve iş yerleri bu durumdan olumsuz etkilenebilirler. İş yerinde kaza ve hastalıkların önlendiği gibi, olumlu ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasıyla birlikte, çalışanların psikolojik olarak kendilerini iyi ve güvende hissetmeleri de sağlanmış olur (Turan 2018). Çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri, daha dikkatli çalışmalarını ve motivasyonlarını artırmalarını ifade etmektedir; bu da kuruluşlara çeşitli yönlerden fayda sağlar (Sarigül 2019).

2.3.2.3. Ücret

Ücret terimi, Arapça kökenli olup, bireyin emeğinin karşılığında sağlanan mal veya ödenen para olarak tanımlanmaktadır (Terzioğlu 2019). Ücret kavramı, çeşitli gruplar tarafından farklı şekillerde ele alınabilir ve değerlendirilebilir. Özetle, insanların emeklerini belirleyen ve yaşam standartlarını etkileyen bir faktör olarak tanımlanan ücretin sosyal ve ekonomik boyutları bulunmaktadır. Aslında ücretin çalışanlar için ne ifade ettiği ve işverenler için ne anlama geldiği arasında bir ayrım bulunmaktadır (Yenihan ve Cerev 2017). Bu nedenle ücret kavramı makroekonomik bir değişken olarak tam olarak anlaşılmasa da, çalışanlar için gelir kaynağı, işverenler için ise maliyet unsuru olarak kabul edilmektedir. (Çiçek 2012). Her iki tarafın bakış açısında ücretin anlamı ve etkileri farklılık gösterebilir (Yenihan ve Cerev 2017). Bu nedenle, ücretlerin gelir açısından toplam talep düzeyini, maliyet açısından ise arz düzeyini etkileyen önemli belirleyicilerden biri olduğu genel olarak kabul edilmektedir (Çiçek 2012).

Ücret, iktisadi, hukuki veya mali açıdan çeşitli biçimlerde tanımlanabilir; ancak genellikle bir emekçi, memur veya bir işverenin bağımlı olarak çalışan bireyin emeğinin veya hizmetinin karşılığında elde ettiği ekonomik değeri tanımlamak için kullanılır (Sarılı 2019). Aynı zamanda ücret, yönetim tarafından işgücü karşılığında ödenen para veya para değeri olan mal ve hizmetlerdir. Ekonomik açıdan ücret, nakit ödeme şeklinde ifade edilir. Sosyal açıdan ise, insan kaynağına sağlanan lojman, giyecek, yiyecek, ulaşım, kreş, okul, tatil kampı gibi çeşitli olanaklar “Ayni Ücret” olarak bilinir ve para kadar önemli etkilere sahiptir (Bilgin 2004). Ücret, hukuki olarak bir hizmet sözleşmesi temelinde işçi veya hizmet erbabının sunduğu hizmetin karşılığında işveren tarafından sağlanan tüm avantajları ifade eder (Yeniçeri 2014). İktisadi açıdan ise ücret, üretim sürecine katılan emeğin karşılığı olarak kabul edilir (Çiçek 2012). Ancak ücret, emeğin karşılığı olarak kabul edilse de, içeriği ve ne düzeyde olması gerektiği konusu uzun yıllardır tartışılan bir konudur. Örneğin, klasik iktisatçılar, işçilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve gelecek nesillerini devam ettirebilmeleri için gerekli olan ve ülkeler ve dönemler arasında değişen gelişmişlik ve kültür düzeyine göre değişen geçimlik ücret kavramını öne sürmüşlerdir (Doğruyol ve Aydınlar 2015). Kısacası dar anlamıyla ücret, insan emeğinin belirli bir hizmet karşılığında alınan bedelidir. Daha geniş ve genel anlamıyla ise ücret, doğa, emek, sermaye gibi üretim faktörlerinden biri olan işçi emeğinin karşılığı veya fiyatıdır (Yalçın 1991).

2.3.2.4. Çalışma Ortamının Yapısı

İnsanın çaba göstererek fayda sağlama ve sonuç elde etme eylemi olarak tanımlanan çalışma, herhangi bir çalışma ortamında bireylerin ihtiyaçlarını karşılayan ve değer kazanan mal ve hizmetlerin üretimidir. İnsan, hayatını sürdürebilmek ve istediği şeylere sahip olabilmek için çalışmak zorundadır. Bu sebeple, çalışma insanların yaşamı için önemli bir parçayı oluşturur ve çalışmak insan yaşamının önemli bir unsuru olarak kabul edilir (Turan 2018). Ancak insanlar, sağlıklarını her yönden olumsuz etkileyebilecek iş ve çalışma ortamlarından kaynaklanan sorunlarla karşılaşabilirler (Mollaoğlu ve ark. 2010). Bu nedenle çalışma ortamı kavramı, 1900’lerden beri yöneticilerin ve araştırmacıların odaklandığı bir konu olmuş ve verimlilik üzerindeki etkileri incelenmiştir. Başlangıçta çalışma ortamı sadece fiziksel bir ortam olarak değerlendirilirken daha sonra fiziksel iyileştirmelerin verimliliği çok fazla etkilemediği görülmüştür. Bundan dolayı, performans ve insan ilişkileri göz önüne alınarak, çalışma

ortamı iş yerindeki sosyal ilişkilerle performansın birleşimi olarak kabul edilmiştir. Elton Mayo (1930), Hawthorne deneyleriyle, sadece fiziksel çevre ve maaşın iyileştirilmesinin değil, çalışanların duygusal ihtiyaçlarının karşılanması da verimliliği artırdığını iddia etmiştir. Bu bulgu, daha sonra iş yerindeki ilişkilerin daha geniş bir perspektiften ele alınmasına sebep olmuştur. Fayol'un (1949), araştırmasına göre, çalışma ortamı sadece makineler ve ekipmanlarla sınırlı değildir; aynı zamanda bir organizasyonun üst düzey yönetim faaliyetleri ve iş ortamındaki tüm etik ilkelerle ilgilidir.

Çalışma ortamı, aslında işyerindeki yerin fiziksel niteliği, çalışma saatleri, ücret, iş sağlığı ve güvenliği gibi unsurları içeren geniş bir terimdir. Çalışma ortamı kavramı ayrıca iş yerindeki sosyal statü, işin anlamı, karar verme süreçlerine katılım, özerklik, üst yönetim ve meslektaşlarla etkili iletişim, kişisel ilişkiler ve itibar, liderlik, kariyer ilerlemesi, sürekli öğrenme, fiziksel ve psikolojik güvenlik ortamı ve takım çalışması gibi kavramlarla da yakından ilişkilidir (Saygılı 2008). Bu nedenle çalışanlar, iş ortamlarının iyileştirilmesini ve iş yaşamlarına dair ekonomik, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanmasını istemektedirler. Çalışma ortamı, memnuniyet ve performansı etkileyen içsel ve dışsal etkenlerin tümü olarak kabul edilir; bu, işle ilgili sonuçlar arasında daha yüksek hizmet kalitesi ve daha düşük işten ayrılma niyeti gibi faktörlerin temel belirleyicisi olarak görülmektedir (Huang ve ark. 2021). Çalışanların memnuniyetsizliği, kuruma ve çevresine karşı olumlu tutumlarını kaybetmelerine neden olabilir; bu da bazı sonuçlara yol açabilir: Potansiyel müşterilere kurumun ürün ve hizmetlerini tavsiye etmezler, yeni işe girecek kişilere kurumu önermezler ve işe girme konusunda teşvik etmezler; hatta bazı durumlarda örgüte karşı düşmanca davranabilirler. Adaletli uygulamalar ve tutumlar, iş yerine bağlılığı ve işte kalma isteğini artırır, güçlendirir. Özetle, adil davranışlar insanları bir arada tutarken, haksızlık insanların birbirlerinden uzaklaşmasına yol açabilir (Yıldırım 2007).

Çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çevrede bulunması, yaşam sürelerini uzatırken, mesleki problemlerin ve hastalıkların olasılığını azaltmaktadır. Bu durum, çalışanların daha etkili olmalarını sağlamaktadır finansal bağımsızlıklarını ve işe olan bağlılıklarını ve sunulan hizmetin kalitesini artırmaktadır. Ayrıca, güvenli ve sağlıklı bir ortam, çalışanların sosyal yaşam standartlarını iyileştirerek genel refahlarını artırmaktadır (Durgun 2014). Örneğin, örgüt yönetiminin iş ortamının fiziksel koşullarını yeterince iyi düzeyde sağlayamaması (ısı, soğuk, temizlik, gürültü gibi faktörler) çalışanların

vücutlarında hissedecekleri fiziksel zorluklar sonucunda iş performanslarında azalmalara yol açabilir (Eğinli 2009). Bu nedenle iş yerindeki çalışma ortamının yansıması olarak kabul edilen ve yaratıcılığı teşvik edecek örgüt kültürü, örgütsel motivasyon, yönetim desteği, işin zorluğu gibi niteliklere sahip olmalıdır. Bu durum iş tatminini artırarak işletmenin çekiciliğini ve çalışanların örgüte bağlılığını güçlendirmektedir (Çekmecelioğlu 2005).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Antrenörlerin stres yönetimi, örgütsel bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri” şeklinde ifade edilmiştir (Karasar 2018). Bu araştırmanın yapılabilmesi için Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulunun 23.01.2024 tarihli 24/2 toplantı sayılı etik kurul kararı alındı (Ek 1).

3.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçlar

Bu araştırma, antrenörlerden oluşan bir örneklem üzerinden stres yönetimi ile örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkinin analiz edilmesini amaçlamaktadır. Bu temel amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki soruların yanıtları aranacaktır:

1. Antrenörlerin Stres Yönetimi cinsiyet, yaş, medeni durum, antrenörlük kademesi, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, branşı, görev türü ve mezun olduğu bölüme göre farklılık göstermekte midir?
2. Antrenörlerin Örgütsel Bağlılığı cinsiyet, yaş, medeni durum, antrenörlük kademesi, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, branşı, görev türü ve mezun olduğu bölüme göre farklılık göstermekte midir?
3. Antrenörlerin Bireysel iş performansı cinsiyet, yaş, medeni durum, antrenörlük kademesi, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, branşı, görev türü ve mezun olduğu bölüme göre farklılık göstermekte midir?
4. Bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stres yönetimi arasında ilişki var mıdır?
5. Antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, iş performansını etkiler mi?
6. Antrenörlerin stres yönetimi düzeyleri, iş performansını etkiler mi?

7. Stres yönetimi, örgütsel bağlılık üzerinde etkili midir?

3.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi, antrenörlerin stres yönetimi, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyerek, stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesinin bireysel iş performansı ve örgütsel bağlılığı artırmada etkili bir yöntem olduğunu ortaya koymasındır. Ayrıca, demografik faktörlerin bu ilişkiler üzerindeki anlamlı etkileriyle birlikte destekleyici uygulamaların önemine dikkat çekmektedir.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

- Katılımcıların ankete doğru ve samimi bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmaktadır.
- Anketi cevaplayan 255 antrenörün evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma antrenörler ile sınırlıdır.
- Araştırma uygulaması 2023-2024 yılı arasında sınırlandırılmıştır.
- Araştırma yalnızca ankette kullanılan iş performansı, stresle başa çıkma yöntemi ve örgütsel bağlılık ölçeği ile sınırlıdır.

3.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Elazığ, Diyarbakır ve Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörler oluşturmaktadır. Örneklem, bu evrenden seçilen 52 kadın ve 203 erkek olmak üzere toplam 255 kişiden oluşmaktadır. Çalışmanın verileri toplanmadan önce, çalışma grubunun büyüklüğü G*Power 3.1 programı kullanılarak A Priori güç analiziyle belirlenmiştir (Buchner ve ark. 2007). Programda ilişkisel analiz için Correlation: Bivariate normal model test seçilmiştir. Araştırmanın %95 güvenle yapılması için çalışma grubunun en az 236 bireyden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Çalışma grubunu oluşturan katılımcı sayısının güç analizi sonucunda hedeflenen katılımcı sayısından daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırma örneklemine ilişkin demografik özellikler tablo 3.1' de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Demografik Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	52	20,4
	Erkek	203	79,6
Medeni durum	Evli	170	66,7
	Bekâr	85	33,3
Yaş	18-24	9	3,5
	25-34	99	38,8
	35-44	117	45,9
	45-54	30	11,8
Meslekteki Görev Süresi	1-5 yıl	70	27,5
	6-10 yıl	92	36,1
	11-15 yıl	56	22,0
	16 ve üzeri yıl	37	14,5
Öğrenim Durumu	Lisans	199	78,0
	Yüksek Lisans	46	18,0
	Doktora	10	3,9
Mezun Olunan Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	87	34,1
	Antrenörlük Eğitimi	75	29,4
	Spor Yöneticiliği	47	18,4
	Rekreasyon	9	3,5
	Diğer	37	14,5
Antrenörlük Kademesi	1.Kademe	80	31,4
	2.Kademe	107	42,0
	3.Kademe ve Üzeri	68	26,7
Branş	Bireysel Spor	181	71,0
	Takım Sportu	74	29,0
Görev Türü	Antrenör	202	79,2
	EYS Antrenör	53	20,8
Toplam		255	100

Tablo 3.1.'e göre çalışmaya katılan antrenörlerin cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında erkeklerin 203 kişi ile (% 79,6), kadınların ise 52 kişi ile (% 20,4) olduğu, medeni durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında evli olanların sayısı 170 kişi ile (% 66,7), bekar olanların sayısı 85 kişi ile (% 33,3), yaş değişkenine göre bakıldığında 18-24 yaş aralığında olanların sayısı 9 kişi ile (%3,5), 25-34 yaş aralığında olanların sayısı 99 kişi ile (%38,8), 35-44 yaş aralığında olanların sayısı 117 kişi ile (%45,9), 45-54 yaş

aralığında olanların sayısı 30 kişi ile (%11,8), meslekteki görev süresi değişkenine bakıldığında 1-5 yıl arası görevde bulunanların sayısı 70 kişi ile (%27,5), 6-10 yıl arası görevde bulunanların sayısı 92 kişi ile (%36,1), 11-15 yıl arası görevde bulunanların sayısı 56 kişi ile (%22,0), 16 ve üzeri yıl görevde bulunanların sayısı 37 kişi ile (%14,5), öğrenim durumu değişkenine göre bakıldığında lisans düzeyinde öğrenim durumuna sahip kişilerin sayısı 199 kişi ile (%78,0), yüksek lisans düzeyinde öğrenim durumuna sahip kişilerin sayısı 46 kişi ile (%18,0), doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip kişilerin sayısı 10 kişi ile (%3,9), mezun olunan bölüm değişkenine göre bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünden mezun olan kişilerin dağılımına bakıldığında 87 kişi ile (%34,1), antrenörlük eğitimi bölümünden mezun olan kişilerin dağılımına bakıldığında 75 kişi ile ((%29,4), spor yöneticiliği bölümünden mezun olan kişilerin dağılımına bakıldığında 47 kişi ile (%18,4), rekreasyon bölümünden mezun olan kişilerin dağılımına bakıldığında 9 kişi ile ((%3,5), diğer bölümlerden mezun olan kişilerin dağılımına bakıldığında 9 kişi ile (%3,5), antrenörlük kademesi düzeylerine göre bakıldığında 1. kademe antrenörlük düzeyine sahip kişilerin sayısı 80 kişi ile (%31,4), 2. kademe antrenörlük düzeyine sahip kişilerin sayısı 107 kişi ile (%42,0), 3. kademe antrenörlük düzeyine sahip kişilerin sayısı 68 kişi ile (%26,7), branş türlerine göre bakıldığında bireysel sporlarda antrenörlük yapanların sayısı 181 kişi ile (%71,0), takım sporlarında antrenörlük yapanların sayısı 74 kişi ile (%29,0), görev yapma türlerine göre bakıldığında antrenör olarak görev yapanların sayısı 202 kişi ile (%79,2), Eğitim yöneticisi antrenörleri (EYS) olarak görev yapanların sayısı ise 53 kişi ile (%20,8) olduğu, görülmektedir.

3.7. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında ‘‘Kişisel Bilgi Formu, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Bireysel İş Performansı Ölçeği’’ kullanılmıştır. Ölçme araçlarına ilişkin detaylı bilgi aşağıda verilmiştir. Araştırmacı tarafından personellerin demografik bilgilerini tespit etmeye yönelik dokuz sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durum, antrenörlük kademesi, öğrenim durumu, meslekteki görev süresi, branş, görev türü ve mezun olduğu bölüm gibi bilgilere ulaşmak hedeflenmiştir.

3.7.1. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği

İkinci bölümde stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Moos (1993), tarafından geliştirilmiş olup Ballı ve Kılıç (2016), tarafından türkçeye uyarlanmıştır. 22 maddeden oluşan 5’li likert tipi bir ölçek 1. Hiçbir zaman, 2. Nadiren, 3. Bazen, 4. Çoğunlukla, 5. Her zaman şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır ve bu boyutlardan “problem çözme” 6 maddeden, “pozitif değerlendirme” 7 maddeden, “mantıksal analiz” 6 maddeden, “profesyonel destek arama” 2 maddeden ve “çevre desteği” ise 2 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin Cronbach Alpha değerleri 0,91 olarak tespit edilmiştir. Araştırmamızın güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bu katsayı problem çözme 0,81, pozitif değerlendirme 0,80, mantıksal analiz 0,74, profesyonel destek arama 0,70, çevre desteği 0,71 olarak tespit edilmiştir.

3.7.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır. Meyer ve ark.(1993), tarafından geliştirilmiş ve Dağlı ve ark.(2018) tarafından türkçeye uyarlanmıştır. 18 maddeden oluşan 5’li likert tipi ölçektir. 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır ve bu boyutlardan “duygusal bağlılık” 6 maddeden ikinci faktör olan “devam bağlılığı” 6 maddeden ve üçüncü faktör olan “normatif bağlılık” ise yine 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 3, 4, 5 ve 13. Maddeler ters maddelerdir.

Ölçeğin Cronbach Alpha değerleri 0,76 olarak tespit edilmiştir. Araştırmamızın güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bu katsayı duygusal bağlılık 0,78, devam bağlılığı 0,74, normatif bağlılık 0,70 olarak tespit edilmiştir.

3.7.3. Bireysel İş Performansı Ölçeği

Dördüncü bölümde bireysel iş performansı ölçeği yer almaktadır. Koopmans ve ark.(2013), tarafından geliştirilen bu ölçek Kaba ve Öztürk (2021), tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 14 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar “görev performansı” 5 madde, “bağlamsal performans” 6 madde ve “üretkenlik karşıtı iş davranışı” 3 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin Cronbach Alpha değerleri 0,86 olarak tespit edilmiştir. Araştırmamızın güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bu katsayı görev performansı 0,87, bağlamsal performans 0,87, üretkenlik karşıtı iş davranışı 0,86 olarak tespit edilmiştir.

3.7.4. Verilerin Dağılımlarını Gösteren Çarpıklık Basıklık (Skewness and Kurtosis) Tablosu

Dağılımların normalliğinin test edilmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık (Skewness and Kurtosis) testlerine bakılmıştır. Ayrıca Z değerleri aracılığıyla veri setindeki uç değerler tespit edilmiştir. Veri setindeki olası uç değerler belirlendikten sonra yapılması gereken ilk işlem, uç değerlerle nasıl baş edilmesi gerektiğine karar vermektir. Belirlenen uç değerler silinebilir, bu değerlere hiç dokunulmayabilir ya da veri dönüşümleri (transformasyon) uygulanabilir. İlgili literatürde, her üç durumun da denenmesi ve yapıyı en iyi ortaya koyan durumun kabul edilmesi gerektiğini belirten kaynaklar bulunmaktadır (Raykov 2008). Uç değerlerin tanımından da anlaşılabilceği gibi, ‘uyumsuz’ olan bu veriler, istatistiksel analiz çıktılarında aşırı bir etkiye neden olabilmektedir. Örneğin, uç değerler belirlenmeden gerçekleştirilen bir veri analizi ile karşılaştırıldığında, uç değer içeren analiz, ortalamanın sola ya da sağa çarpılmasına, korelasyonların daha düşük ya da yüksek olmasına ve regresyon katsayılarının yanlı hale gelmesine neden olabilir. Bu nedenle, bazı etkili gözlemler tanımlanmalı ve veri analizindeki rollerine karar verilmelidir (Zijlstra 2007). Osborne ve Amy (2004)’e göre uç değerlerin, hata varyansını artırıcı etkileri vardır ve istatistiksel testin gücünü azaltırlar. İkinci olarak uç değerler, eğer puanlar seçkisiz dağılmışsa, normalliği etkilerler.

Bir başka deyişle uç değerler, çok değişkenli analizlerde küresellik ve çok değişkenli normallik varsayımlarına zarar vererek, I. tip ve II. tip hata yapma olasılığını değiştirirler. Üçüncü olarak, manidar bir pay elde ederek evren kestirimine etki eder ya da yanlışlığa neden olabilirler. Osborne ve Amy (2004)’nin yaptıkları bu araştırmada evren bir araştırmacının uygun bir evrenden aldığı örnekleme yapılan gerçek bir çalışmada, 1988 yılında ulusal eğitim boylamsal çalışmasına katılan 23.396 denektir. Yapılan araştırmanın amacı gereği, bu örneklem iki gruba ayrılmıştır. Araştırmada, "normal" ifade puanları Z değeri -3 ile +3 arasında değişen puanlar, "uç değerler" ise Z değeri -3 ile +3 aralığı dışında olan puanlar. Shao’ya (2002), göre çalışmada kullanılacak verilerin normal dağılım göstermesi, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olmasına bağlıdır.

Bununla birlikte ± 1 arasında bulunan basıklık değeri çoğu psikometrik ölçümler için mükemmel olarak kabul edilir, ancak belirli bir uygulamaya bağlı olarak ± 2 aralığında bulunan bir değer de kabul edilebilir değerdir (George ve Mallery 2010). Tablo 3.2, Tablo 3.4 ve Tablo 3.4’de çarpıklık ve basıklık tablosu incelendiğinde verilere ilişkin değerlerin ± 2 aralığında olduğu bu da verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

Tablo 3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis) Tablosu

Alt Boyutlar	Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin İfadeler	Mean	S.s	Skewness	Kurtosis
Duygusal Bağlılık	b1	3,53	1.033	-0,693	0,211
	b2	3,60	0.985	-0,888	0,364
	b3	2,67	1.209	0,370	-0,925
	b4	2,49	1.159	0,602	-0,478
	b5	2,56	1.243	0,514	-0,771
	b6	3,67	1.065	-0,748	0,058
Devam Bağlılığı	b7	3,91	0.867	-0,823	0,608
	b8	3,53	1.033	-0,618	-0,129
	b9	3,10	1.182	-0,085	-0,906
	b10	3,46	1.067	-0,627	-0,350
	b11	3,33	1.120	-0,415	-0,660
	b12	3,06	1.092	-0,143	-0,768
Normatif Bağlılık	b13	3,08	1.236	-0,014	-1,104
	b14	3,33	1.088	-0,352	-0,626
	b15	2,76	1.163	0,363	-0,804
	b16	3,48	1.038	-0,697	0,220
	b17	2,92	1.161	0,002	-0,970
	b18	3,21	1.109	-0,305	-0,660

Tablo 3.3. Bireysel İş Performansı Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis) Tablosu

Alt Boyutlar	Bireysel İş Performansı Ölçeğine İlişkin İfadeler	Mean	S.s	Skewness	Kurtosis
Görev Performansı	i1	3,77	0,993	-0,404	-0,561
	i2	3,78	0,970	-0,546	-0,292
	i3	3,69	1.012	-0,471	-0,492
	i4	3,81	0,979	-0,568	-0,308
	i5	3,69	1.109	-0,567	-0,551
Bağlamsal Performans	i6	3,77	1.054	-0,579	-0,617
	i7	4,03	0.900	-0,780	0,250
	i8	3,87	1.003	-0,805	0,111
	i9	3,65	1.114	-0,500	-0,766
	i10	3,56	1.171	-0,372	-0,997
	i11	3,78	1.053	-0,570	-0,543
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	i12	2,25	1.289	0,814	-0,510
	i13	1,84	1.266	1.258	0,216
	i14	2,18	1.391	0,823	-0,737

Tablo 3.4. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Verilerine İlişkin Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis) Tablosu

Alt Boyutlar	Stresle Başa Çıkma Ölçeğine İlişkin İfadeler	Mean	S.s	Skewness	Kurtosis
Problem Çözme	s8	4,07	0,815	-0,966	1.552
	s12	4,19	0,708	-0,829	1.526
	s16	4,07	0,672	-0,397	0,306
	s19	4,37	0,644	-0,536	-0,655
	s20	3,99	0,825	-1.009	1.785
	s22	3,76	0,959	-0,726	0,185
Pozitif Değerlendirme	s2	4,11	0,910	-1.277	1.959
	s6	3,91	1.092	-0,912	0,261
	s10	4,03	0,861	-0,998	1.393
	s14	3,67	0,934	-0,573	0,482
	s18	4,03	0,845	-0,902	1.111
	s21	3,81	0,976	-0,798	0,539
Mantıksal Analiz	s1	3,92	1.049	-1.170	1.124
	s4	4,05	0,796	-0,946	1.462
	s5	4,10	0,840	-1.118	1.710
	s9	4,18	0,648	-0,379	0,069
	s13	4,06	0,707	-0,561	0,924
	s17	4,29	0,637	-0,446	-0,219
Profesyonel Destek Arama	s11	3,14	1.078	-0,065	-0,574
	s15	3,32	1.104	-0,363	-0,433
Çevre Desteği Arama	s3	3,28	1.132	-0,294	-0,598
	s7	3,42	0,964	-0,071	-0,324

3.8. İstatistiksel Analizler

Örgütsel bağlılık, bireysel iş performansı ve stresle başa çıkma ölçekleri aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programı SPSS 26 programı aracılığıyla analiz edilip sonuçlar yorumlanmıştır. Ölçeklerin güvenirlik analizleri Cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanarak yapılmıştır. Demografik bilgiler ve diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Örgütsel bağlılık, bireysel iş performansı ve stresle başa çıkma ölçekleri alt boyutlarının bazı demografik değişkenlerle ilişkisini tespit etmek amacıyla ilk etapta çarpıklık ve basıklık (Skewness and Kurtosis) testlerine bakılmış olup test sonucuna göre Bağımsız Örneklem T (Independent Sample

T) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testleri uygulanmıştır. Değişkenler arasında farklılık bulunması durumunda ise bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek üzere ise Post-Hoc testlerinden homojenlik sonuçlarına göre Tukey HSD ve Tamhane testleri kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık, bireysel iş performansı ve stresle başa çıkma ölçekleri alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon (Pearson) testi uygulanmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri bütüncül biçimde sınamak için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölüm çalışmanın istatistiksel sonuçlarının açıklanacağı bölümdür. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine göre yapılmış istatistiksel analizlere yer verilecektir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutları ve Genel Puan Ortalamalarını Yansıtan Tanımlayıcı İstatistiksel Analizler

Alt Boyutlar		N	Min.	Max.	$\bar{x}$	s.s
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	255	2,00	5,00	4,07	,562
	Pozitif Değerlendirme	255	1,00	5,00	3,93	,671
	Mantıksal Analiz	255	2,17	5,00	4,10	,526
	Profesyonel Destek Arama	255	1,00	5,00	3,23	,954
	Çevre Desteği Arama	255	1,00	5,00	3,35	,892
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Genel Puan		255	1,68	5,00	3,90	,539
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	255	1,17	5,00	3,09	,524
	Devam Bağlılığı	255	1,00	5,00	3,40	,702
	Normatif Bağlılık	255	1,00	5,00	3,13	,714
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puan		255	1,50	5,00	3,21	,498
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	255	1,00	5,00	3,75	,829
	Bağlamsal Performans	255	1,00	5,00	3,78	,825
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	255	1,00	5,00	2,09	1,165
Bireysel İş Performansı Ölçeği Genel Puan		255	1,00	5,00	3,40	,656

Tablo 4.1. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların ortalamalarına bakıldığında stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarının orta ve iyi düzeyle olduğu, örgütsel bağlılık alt boyutları ve genel puan ortalamalarının orta düzeyde ve son olarak bireysel iş performansı alt boyutlarının ve genel puan ortalamalarının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s.s	t	p
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	Kadın	52	4,07	,432	-,015	,988
		Erkek	203	4,07	,592		
	Pozitif Değerlendirme	Kadın	52	3,84	,565	-1.018	,310
		Erkek	203	3,95	,696		
	Mantıksal Analiz	Kadın	52	4,02	,469	-1.172	,242
		Erkek	203	4,12	,539		
	Profesyonel Destek Arama	Kadın	52	3,11	,877	-,999	,319
		Erkek	203	3,26	,972		
	Çevre Desteği Arama	Kadın	52	3,27	,824	-,688	,492
		Erkek	203	3,37	,909		
	Stresle Başa Çıkma Genel Puan	Kadın	52	3,84	,399	-1.135	,259
		Erkek	203	3,91	,569		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	Kadın	52	3,04	,449	-,668	,504
		Erkek	203	3,10	,542		
	Devam Bağlılığı	Kadın	52	3,33	,656	-,856	,393
		Erkek	203	3,42	,714		
	Normatif Bağlılık	Kadın	52	3,00	,625	-1.453	,147
		Erkek	203	3,16	,733		
Örgütsel Bağlılık Genel Puan	Kadın	52	3,12	,433	-1.333	,184	
	Erkek	203	3,23	,512			
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	Kadın	52	3,96	,894	2.100	,037*
		Erkek	203	3,69	,805		
	Bağlamsal Performans	Kadın	52	3,91	,842	1.330	,185
		Erkek	203	3,74	,819		
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Kadın	52	2,46	1.340	2.342	,022*
		Erkek	203	1,99	1.099		
Bireysel İş Performansı Genel Puan	Kadın	52	3,62	,742	2.677	,008**	
	Erkek	203	3,35	,623			

p<0,05*, p<0,01**

Tablo 4.2. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı puanlarında ve bireysel iş performansı genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, örgütsel bağlılık alt boyutları ve genel puanları ile stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	s.s	t	p
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	Evli	170	4,05	,552	-,997	,320
		Bekar	85	4,12	,582		
	Pozitif Değerlendirme	Evli	170	3,92	,638	-,285	,776
		Bekar	85	3,95	,736		
	Mantıksal Analiz	Evli	170	4,11	,515	,447	,655
		Bekar	85	4,08	,552		
	Profesyonel Destek Arama	Evli	170	3,20	,887	-739	,461
		Bekar	85	3,30	1.077		
	Çevre Desteği Arama	Evli	170	3,35	,869	-,050	,961
		Bekar	85	3,35	,940		
Stresle Başa Çıkma Genel Puan	Evli	170	3,89	,505	-,395	,693	
	Bekar	85	3,92	,604			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	Evli	170	3,09	,545	,281	,779
		Bekar	85	3,07	,482		
	Devam Bağlılığı	Evli	170	3,37	,713	-1.093	,276
		Bekar	85	3,47	,680		
	Normatif Bağlılık	Evli	170	3,14	,730	,237	,813
		Bekar	85	3,11	,685		
Örgütsel Bağlılık Genel Puan	Evli	170	3,20	,515	-,301	,764	
	Bekar	85	3,22	,464			
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	Evli	170	3,75	,848	,107	,915
		Bekar	85	3,74	,794		
	Bağlamsal Performans	Evli	170	3,79	,852	,438	,662
		Bekar	85	3,74	,772		
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Evli	170	2,03	1.139	-1.153	,250
		Bekar	85	2,21	1.214		
Bireysel İş Performansı Genel Puan	Evli	170	3,40	,672	-,154	,878	
	Bekar	85	3,41	,627			

p>0,05

Tablo 4.3. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin medeni durum değişkenine göre bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Branş	n	$\bar{x}$	s.s	t	p
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	Bireysel Spor	181	4,06	,545	-,468	,640
		Takım Spor	74	4,10	,604		
	Pozitif Değerlendirme	Bireysel Spor	181	3,91	,672	-,558	,578
		Takım Spor	74	3,97	,673		
	Mantıksal Analiz	Bireysel Spor	181	4,07	,536	-1.323	,187
		Takım Spor	74	4,17	,499		
	Profesyonel Destek Arama	Bireysel Spor	181	3,24	,913	,255	,799
		Takım Spor	74	3,20	1.053		
	Çevre Desteği Arama	Bireysel Spor	181	3,36	,881	,272	,786
		Takım Spor	74	3,33	,922		
	Stresle Başa Çıkma Genel Puan	Bireysel Spor	181	3,89	,536	-,592	,554
		Takım Spor	74	3,93	,550		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	Bireysel Spor	181	3,11	,518	,992	,322
		Takım Spor	74	3,04	,539		
	Devam Bağlılığı	Bireysel Spor	181	3,39	,681	-,469	,639
		Takım Spor	74	3,43	,756		
	Normatif Bağlılık	Bireysel Spor	181	3,14	,679	,186	,853
		Takım Spor	74	3,12	,798		
Örgütsel Bağlılık Genel Puan	Bireysel Spor	181	3,21	,471	,186	,853	
	Takım Spor	74	3,19	,560			
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	Bireysel Spor	181	3,73	,831	-,598	,550
		Takım Spor	74	3,80	,826		
	Bağlamsal Performans	Bireysel Spor	181	3,80	,822	,606	,545
		Takım Spor	74	3,73	,835		
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Bireysel Spor	181	2,02	1.131	-1.399	,163
		Takım Spor	74	2,25	1.238		
Bireysel İş Performansı Genel Puan	Bireysel Spor	181	3,39	,657	-,474	,636	
	Takım Spor	74	3,43	,658			

p>0,05

Tablo 4.4. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin branş değişkenine göre bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Görev Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Görev Türü	n	$\bar{x}$	s.s	t	p
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	Antrenör	202	4,09	,536	,764	,445
		EYS Antrenör	53	4,02	,655		
	Pozitif Değerlendirme	Antrenör	202	3,93	,631	,165	,869
		EYS Antrenör	53	3,91	,813		
	Mantıksal Analiz	Antrenör	202	4,11	,510	,803	,423
		EYS Antrenör	53	4,05	,587		
	Profesyonel Destek Arama	Antrenör	202	3,24	,926	,463	,644
		EYS Antrenör	53	3,17	1,061		
	Çevre Desteği Arama	Antrenör	202	3,32	,840	-,780	,438
		EYS Antrenör	53	3,45	1,070		
Stresle Başa Çıkma Genel Puan		Antrenör	202	3,91	,502	,370	,713
		EYS Antrenör	53	3,87	,667		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	Antrenör	202	3,11	,524	1,529	,127
		EYS Antrenör	53	2,99	,517		
	Devam Bağlılığı	Antrenör	202	3,42	,682	1,012	,312
		EYS Antrenör	53	3,31	,777		
	Normatif Bağlılık	Antrenör	202	3,14	,703	,569	,570
		EYS Antrenör	53	3,08	,760		
Örgütsel Bağlılık Genel Puan		Antrenör	202	3,23	,492	1,285	,200
		EYS Antrenör	53	3,13	,516		
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	Antrenör	202	3,76	,819	,376	,707
		EYS Antrenör	53	3,71	,872		
	Bağlamsal Performans	Antrenör	202	3,78	,832	,105	,917
		EYS Antrenör	53	3,77	,803		
	Üretkenlik Karşısı İş Davranışı	Antrenör	202	2,02	1,146	-1,694	,091
		EYS Antrenör	53	2,33	1,215		
Bireysel İş Performansı Genel Puan		Antrenör	202	3,39	,663	-,415	,679
		EYS Antrenör	53	3,44	,636		

p>0,05

Tablo 4.5. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin görev türü değişkenine göre bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{x}$	s.s	sd	f	p	Post-Hoc
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	18-24 ^a	9	3,68	,542	3	9.811	,000***	c>b
		25-34 ^b	99	3,94	,457				
		35-44 ^c	117	4,26	,474				
		45-54 ^d	30	3,87	,889				
	Pozitif Değerlendirme	18-24 ^a	9	3,59	,540	3	13.137	,000***	c>b c>d
		25-34 ^b	99	3,81	,527				
		35-44 ^c	117	4,17	,568				
		45-54 ^d	30	3,48	1.051				
	Mantıksal Analiz	18-24 ^a	9	3,70	,439	3	29.947	,000***	c>a,b,d
		25-34 ^b	99	3,98	,334				
		35-44 ^c	117	4,36	,427				
		45-54 ^d	30	3,60	,793				
	Profesyonel Destek Arama	18-24 ^a	9	3,33	,750	3	1.321	,268	
		25-34 ^b	99	3,09	,862				
		35-44 ^c	117	3,35	,972				
		45-54 ^d	30	3,20	1.186				
	Çevre Desteği Arama	18-24 ^a	9	3,05	,916	3	5.430	,001**	c>b,d
		25-34 ^b	99	3,22	,779				
		35-44 ^c	117	3,58	,863				
		45-54 ^d	30	3,00	1.129				
	Stresle Başa Çıkma Genel Puan	18-24 ^a	9	3,57	,514	3	16.086	,000***	c>b,d
		25-34 ^b	99	3,77	,379				
		35-44 ^c	117	4,12	,457				
		45-54 ^d	30	3,55	,862				
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	18-24 ^a	9	2,85	,436	3	4.148	,007**	d>a,b,c
		25-34 ^b	99	3,04	,407				
		35-44 ^c	117	3,07	,515				
		45-54 ^d	30	3,38	,785				
	Devam Bağlılığı	18-24 ^a	9	3,55	,363	3	9.401	,000***	d>b,c
		25-34 ^b	99	3,24	,599				
		35-44 ^c	117	3,38	,675				
		45-54 ^d	30	3,97	,900				
	Normatif Bağlılık	18-24 ^a	9	2,90	,635	3	6.434	,000***	d>a,b
		25-34 ^b	99	3,02	,624				
		35-44 ^c	117	3,11	,661				
		45-54 ^d	30	3,63	,984				
	Örgütsel Bağlılık Genel Puan	18-24 ^a	9	3,10	,401	3	11.232	,000***	d>a,b,c
		25-34 ^b	99	3,10	,374				
		35-44 ^c	117	3,18	,489				

		45-54 ^d	30	3,66	,663				
		18-24 ^a	9	4,35	,527				a>c,d
	Görev	25-34 ^b	99	4,33	,521	3	83.394	,000***	b>c,d
	Performansı	35-44 ^c	117	3,51	,591				c>d
		45-54 ^d	30	2,54	,789				
Bireysel İş		18-24 ^a	9	4,38	,433				a>c,d
Performansı	Bağlamsal	25-34 ^b	99	4,14	,679	3	25.724	,000***	b>c,d
Ölçeği Alt	Performans	35-44 ^c	117	3,64	,702				c>d
Boyutları		45-54 ^d	30	2,92	,987				
	Üretkenlik	18-24 ^a	9	1,51	1.313				
		25-34 ^b	99	2,16	1.243	3	2.892	,036*	d>a
	Karşıtı İş	35-44 ^c	117	1,96	1.072				
	Davranışı	45-54 ^d	30	2,54	1.091				
		18-24 ^a	9	3,76	,550				a>c,d
Bireysel İş Performansı Genel		25-34 ^b	99	3,78	,514	3	36.876	,000***	b>c,d
Puan		35-44 ^c	117	3,23	,490				c>d
		45-54 ^d	30	2,70	,825				

p<0,05*, p<0,01**, p<0,001***

Tablo 4.6. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin yaş değişkenine göre yalnızca stresle başa çıkma alt boyutlarından profesyonel destek arama alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken, diğer değişkenlere ait alt boyutlarda ve genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığı tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, farklılığın stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz ve çevre desteği arama boyutlarında ve genel puanlarında 35-44 yaş aralığında bulunan antrenörlerin lehine, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu ile genel puan ortalamalarında 45-54 yaş aralığında bulunan antrenörlerin lehine ve son olarak da bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutunda, bağlamsal performans boyutunda ve bireysel iş performansı genel puanlarında 18-24 yaş aralığında bulunan personel ile 25-34 yaş aralığında bulunan personel haricindeki diğer bütün yaş grupları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunurken, üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutunda farklılığın yalnızca 18-24 yaş aralığında bulunan personel ile 45-54 yaş aralığında bulunan personel arasında olduğu ve farklılığın 18-24 yaş aralığında bulunan antrenörlerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar		Meslekteki Görev Süresi	n	$\bar{x}$	s.s	sd	f	p
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	1-5 yıl	70	4,10	,663	3	,172	,915
		6-10 yıl	92	4,08	,527			
		11-15 yıl	56	4,05	,572			
		16 ve üzeri yıl	37	4,03	,426			
	Pozitif Değerlendirme	1-5 yıl	70	4,00	,854	3	,360	,782
		6-10 yıl	92	3,90	,564			
		11-15 yıl	56	3,91	,626			
		16 ve üzeri yıl	37	3,90	,605			
	Mantıksal Analiz	1-5 yıl	70	4,06	,625	3	,278	,841
		6-10 yıl	92	4,09	,499			
		11-15 yıl	56	4,15	,500			
		16 ve üzeri yıl	37	4,11	,434			
	Profesyonel Destek Arama	1-5 yıl	70	3,22	1.115	3	,258	,855
		6-10 yıl	92	3,22	,909			
		11-15 yıl	56	3,31	,855			
		16 ve üzeri yıl	37	3,13	,902			
	Çevre Desteği Arama	1-5 yıl	70	3,30	1.005	3	,747	,525
		6-10 yıl	92	3,44	,865			
		11-15 yıl	56	3,24	,868			
		16 ve üzeri yıl	37	3,40	,762			
Stresle Başa Çıkma Genel Puan	1-5 yıl	70	3,91	,689	3	,033	,992	
	6-10 yıl	92	3,90	,469				
	11-15 yıl	56	3,90	,518				
	16 ve üzeri yıl	37	3,88	,419				
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	70	3,07	,502	3	,404	,750
		6-10 yıl	92	3,05	,540			
		11-15 yıl	56	3,14	,493			
		16 ve üzeri yıl	37	3,13	,578			
	Devam Bağlılığı	1-5 yıl	70	3,49	,665	3	,774	,510
		6-10 yıl	92	3,39	,707			
		11-15 yıl	56	3,39	,742			
		16 ve üzeri yıl	37	3,27	,705			
	Normatif Bağlılık	1-5 yıl	70	3,14	,698	3	,185	,907
		6-10 yıl	92	3,16	,690			
		11-15 yıl	56	3,07	,838			

		16 ve üzeri yıl	37	3,12	,615			
		1-5 yıl	70	3,23	,458			
		6-10 yıl	92	3,20	,510			
		11-15 yıl	56	3,20	,527	3	,135	,939
		16 ve üzeri yıl	37	3,17	,511			
		1-5 yıl	70	3,83	,789			
		6-10 yıl	92	3,75	,850			
		11-15 yıl	56	3,61	,800	3	,775	,509
		16 ve üzeri yıl	37	3,79	,897			
		1-5 yıl	70	3,79	,771			
		6-10 yıl	92	3,84	,863			
		11-15 yıl	56	3,66	,848	3	,557	,644
		16 ve üzeri yıl	37	3,76	,801			
		1-5 yıl	70	1,83	,980			
		6-10 yıl	92	2,25	1.295			
		11-15 yıl	56	2,13	1.148	3	1.809	,146
		16 ve üzeri yıl	37	2,11	1.130			
		1-5 yıl	70	3,38	,594			
		6-10 yıl	92	3,47	,700			
		11-15 yıl	56	3,31	,655	3	,666	,574
		16 ve üzeri yıl	37	3,42	,667			
p>0,05								

Tablo 4.7. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin meslekteki görev süresi değişkenine göre bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.8. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar		Mezun Olunan Bölüm	n	$\bar{x}$	s.s	sd	f	p	Post-Hoc
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,96	,618	4	3.037	,018*	e>a
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	4,12	,543				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	4,10	,438				
		Rekreasyon ^d	9	3,79	,771				
		Diğer ^e	37	4,28	,478				
	Pozitif Değerlendirme	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,75	,797	4	3.592	,007**	e>a
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	4,02	,598				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,93	,536				
		Rekreasyon ^d	9	3,85	,709				
		Diğer ^e	37	4,20	,525				
	Mantıksal Analiz	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,94	,555	4	4.057	,003**	e>a
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	4,15	,475				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	4,19	,525				
		Rekreasyon ^d	9	3,96	,725				
		Diğer ^e	37	4,29	,408				
	Profesyonel Destek Arama	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,12	,958	4	,755	,555	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,36	,959				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,28	,838				
		Rekreasyon ^d	9	3,22	1.003				
		Diğer ^e	37	3,16	1.067				
	Çevre Desteği Arama	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,25	,862	4	,982	,418	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,37	,948				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,31	,810				
		Rekreasyon ^d	9	3,38	1.024				
		Diğer ^e	37	3,59	,911				
Stresle Başa Çıkma Genel Puan	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,75	,595	4	3.390	,010*	e>a	
	Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,96	,517					
	Spor Yöneticiliği ^c	47	3,93	,439					
	Rekreasyon ^d	9	3,76	,713					
	Diğer ^e	37	4,10	,436					
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,08	,567	4	,511	,728	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,10	,524				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,06	,471				
		Rekreasyon ^d	9	2,90	,391				
		Diğer ^e	37	3,16	,521				
	Devam Bağlılığı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,41	,755	4	1.156	,331	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,34	,761				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,57	,606				
		Rekreasyon ^d	9	3,42	,717				
		Diğer ^e	37	3,27	,531				
	Normatif Bağlılık	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,17	,737	4	1.608	,173	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,02	,736				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,29	,653				
		Rekreasyon ^d	9	3,35	,809				
		Diğer ^e	37	3,00	,635				

Örgütsel Bağlılık Genel Puan		Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,22	,547	4	,852	,494	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,15	,500				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,31	,441				
		Rekreasyon ^d	9	3,22	,471				
		Diğer ^e	37	3,15	,444				
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,82	,830	4	2.389	,052	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,88	,601				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,45	1.049				
		Rekreasyon ^d	9	3,51	,933				
		Diğer ^e	37	3,72	,825				
	Bağlamsal Performans	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,80	,811	4	1.043	,386	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,90	,711				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,60	1.003				
		Rekreasyon ^d	9	3,79	1.016				
		Diğer ^e	37	3,70	,771				
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	1,96	1.022	4	2.623	,035*	d>b
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	1,89	1.110				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	2,43	1.333				
		Rekreasyon ^d	9	2,74	1.552				
		Diğer ^e	37	2,18	1.164				
Bireysel İş Performansı Genel Puan		Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ^a	87	3,41	,605	4	,485	,747	
		Antrenörlük Eğitimi ^b	75	3,46	,549				
		Spor Yöneticiliği ^c	47	3,30	,879				
		Rekreasyon ^d	9	3,46	,916				
		Diğer ^e	37	3,38	,589				

p<0,05*, p<0,01**

Tablo 4.8. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin mezun olunan bölüm değişkenine göre bireysel iş performansı alt boyutlarından yalnızca üretkenlik karşıtı iş davranışı puanlarında, stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme, pozitif değerlendirme ve mantıksal analiz alt boyut puanlarında ve stresle başa çıkma genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığı tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutunda rekreasyon bölümünden mezun olan personel ile antrenörlük eğitimi bölümünden mezun olan personel arasında farklılığın olduğu ve farklılığın antrenörlük eğitimi bölümünden mezun olan personel lehine olduğu tespit edilmiştir. Stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme, pozitif değerlendirme ve mantıksal analiz boyutları ile stresle başa çıkma genel puanlarında farklılığın diğer bölümlerden mezun olan personel ile beden eğitimi öğretmenliği bölümünden mezun olan personel arasında olduğu ve farklılığın diğer bölümlerden mezun olan antrenörlerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Antrenörlük Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Antrenörlük Kademesi	n	$\bar{x}$	s.s	sd	f	p	Post-Hoc
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	1.Kademe ^a	80	4,18	,521				
		2.Kademe ^b	107	4,04	,557	2	2.429	,090	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,99	,604				
	Pozitif Değerlendirme	1.Kademe ^a	80	4,07	,582				
		2.Kademe ^b	107	3,87	,669	2	2.779	,064	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,85	,752				
	Mantıksal Analiz	1.Kademe ^a	80	4,22	,477				
		2.Kademe ^b	107	4,05	,541	2	3.204	,042*	a>b,c
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	4,03	,541				
	Profesyonel Destek Arama	1.Kademe ^a	80	3,24	1.028				
		2.Kademe ^b	107	3,23	,885	2	,021	,979	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,21	,982				
	Çevre Desteği Arama	1.Kademe ^a	80	3,47	,913				
		2.Kademe ^b	107	3,38	,801	2	2.418	,091	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,16	,979				
	Stresle Başa Çıkma Genel Puan		1.Kademe ^a	80	4,01	,485			
			2.Kademe ^b	107	3,87	,529	2	2.837	,060
			3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,82	,598			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	1.Kademe ^a	80	3,15	,530				
		2.Kademe ^b	107	3,03	,512	2	1.395	,250	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,10	,533				
	Devam Bağlılığı	1.Kademe ^a	80	3,41	,654				
		2.Kademe ^b	107	3,47	,688	2	1.505	,224	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,28	,771				
	Normatif Bağlılık	1.Kademe ^a	80	3,22	,756				
		2.Kademe ^b	107	3,11	,688	2	,939	,392	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,06	,705				
	Örgütsel Bağlılık Genel Puan		1.Kademe ^a	80	3,26	,497			
			2.Kademe ^b	107	3,20	,484	2	,945	,390
			3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,15	,519			
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	1.Kademe ^a	80	3,70	,833				
		2.Kademe ^b	107	3,66	,816	2	2.594	,077	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,94	,824				
	Bağlamsal Performans	1.Kademe ^a	80	3,72	,861				
		2.Kademe ^b	107	3,71	,802	2	1.813	,165	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,94	,807				
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	1.Kademe ^a	80	1,97	,993				
		2.Kademe ^b	107	2,12	1.176	2	,643	,527	
		3.Kademe ve Üzeri ^c	68	2,18	1.330				
	Bireysel İş Performansı Genel Puan		1.Kademe ^a	80	3,34	,642			
			2.Kademe ^b	107	3,35	,608	2	2.715	,068
			3.Kademe ve Üzeri ^c	68	3,56	,726			

p<0,05*

Tablo 4.9. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkenine göre yalnızca stresle başa çıkma mantıksal analiz alt boyut puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığı tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, farklılığın 1. Kademe antrenörlük düzeyine sahip personel ile 2. Kademe ve 3. Kademe antrenörlük düzeyine sahip personel arasın olduğu, farklılığın 1. Kademe antrenörlük düzeyine sahip personel lehine olduğu tespit edilmiştir.



Tablo 4.10. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x}$	s.s	Sd	f	p	Post-Hoc
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	Problem Çözme	Lisans ^a	199	4,09	,572				
		Yüksek Lisans ^b	46	4,06	,504	2	1.323	,268	
		Doktora ^c	10	3,80	,602				
	Pozitif Değerlendirme	Lisans ^a	199	3,93	,706				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,97	,516	2	,335	,716	
		Doktora ^c	10	3,78	,618				
	Mantıksal Analiz	Lisans ^a	199	4,11	,532				
		Yüksek Lisans ^b	46	4,08	,504	2	,754	,471	
		Doktora ^c	10	3,91	,540				
	Profesyonel Destek Arama	Lisans ^a	199	3,23	,965				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,18	,979	2	,212	,809	
		Doktora ^c	10	3,40	,614				
	Çevre Desteği Arama	Lisans ^a	199	3,36	,904				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,29	,898	2	,176	,839	
		Doktora ^c	10	3,45	,643				
Stresle Başa Çıkma Genel Puan		Lisans ^a	199	3,91	,560				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,89	,444	2	,391	,677	
		Doktora ^c	10	3,75	,537				
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	Lisans ^a	199	3,06	,533				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,14	,496	2	1.174	,311	
		Doktora ^c	10	3,30	,443				
	Devam Bağlılığı	Lisans ^a	199	3,38	,707				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,38	,670	2	2.274	,105	
		Doktora ^c	10	3,86	,665				
	Normatif Bağlılık	Lisans ^a	199	3,10	,692				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,17	,807	2	2.770	,065	
		Doktora ^c	10	3,63	,537				
Örgütsel Bağlılık Genel Puan		Lisans ^a	199	3,18	,500				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,23	,487	2	3.412	,035*	c>b,a
		Doktora ^c	10	3,60	,358				
Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	Görev Performansı	Lisans ^a	199	3,74	,795				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,81	,962	2	,299	,742	
		Doktora ^c	10	3,60	,899				
	Bağlamsal Performans	Lisans ^a	199	3,76	,804				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,89	,897	2	,721	,487	
		Doktora ^c	10	3,60	,923				
	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	Lisans ^a	199	2,07	1.147				
		Yüksek Lisans ^b	46	2,21	1.263	2	,356	,700	
		Doktora ^c	10	1,96	1.127				
Bireysel İş Performansı Genel Puan		Lisans ^a	199	3,39	,629				
		Yüksek Lisans ^b	46	3,50	,747	2	,847	,430	
		Doktora ^c	10	3,25	,754				

p<0,05*

Tablo 4.10. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumu değişkenine göre yalnızca örgütsel bağlılık genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığı tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, farklılığın doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip personel ile lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim düzeyine sahip personel arasın olduğu, farklılığın doktora düzeyinde öğrenim düzeyine sahip personel lehine olduğu tespit edilmiştir.



Tablo 4.11. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık, Bireysel İş Performansı ve Stresle Başa Çıkma Alt Boyutları ve Genel Puan Ortalama Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi

		Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları			ÖB GP	Bireysel İş Performansı Ölçeği Alt boyutları			BİP GP	Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları					SBÇGP
		DUB	DEB	NB		GP	BP	ÜKİD		PÇ	PD	MA	PDA	ÇDA	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları	DUB r p n	1	,205 ,001 255	,198 ,002 255	,542 ,000 255	-,138 ,027* 255	-,043 ,489 255	-,061 ,333 255	-,109 ,083 255	,103 ,100 255	,044 ,485 255	-,007 ,908 255	,002 ,978 255	,077 ,221 255	,054 ,389 255
	DEB r p n		1	,650 ,000 255	,853 ,000 255	-,165 ,008** 255	-,146 ,020* 255	-,085 ,175 255	-,185 ,003** 255	-,092 ,142 255	-,109 ,082 255	-,174 ,005** 255	-,020 ,745 255	-,008 ,905 255	-,114 ,069 255
	NB r p n			1	0,853 0,000 255	-,182 ,004** 255	-,164 ,009** 255	-,002 ,969 255	-,171 ,006** 255	-,148 ,018* 255	-,121 ,054 255	-,149 ,017* 255	-,056 ,374 255	,036 ,568 255	-,126 ,044* 255
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Puan					1	-,213 ,001* 255	-,162 ,009** 255	-,063 ,319 255	-,207 ,001** 255	-,078 ,214 255	-,094 ,136 255	-,156 ,013* 255	-,036 ,570 255	,041 ,518 255	-,095 ,130 255
İş Performansı Ölçeği Alt boyutları	GP r p n					1	,688 ,000 255	-,021 ,744 255	,814 ,000 255	-,121 ,054 255	-,045 ,473 255	-,055 ,385 255	-,093 ,141 255	-,022 ,729 255	-,082 ,190 255
	BP r p n						1	,085 ,177 255	,881 ,000 255	-,093 ,137 255	-,036 ,562 255	,013 ,834 255	-,102 ,106 255	-,015 ,814 255	-,054 ,391 255
	ÜKİD r p n							1	,417 ,000 255	-,050 ,429 255	-,035 ,582 255	-,016 ,800 255	,032 ,614 255	-,089 ,158 255	-,038 ,542 255
Bireysel İş Performansı Ölçeği Genel Puan									1	-,124 ,048* 255	-,053 ,398 255	-,024 ,708 255	-,084 ,179 255	-,052 ,413 255	-,081 ,198 255
Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Boyutları	PÇ r p n									1	,803 ,000 255	,776 ,000 255	,516 ,000 255	,398 ,000 255	,907 ,000 255
	PD r p n										1	,763 ,000 255	,506 ,000 255	,479 ,000 255	,924 ,000 255
	MA r p n											1	,393 ,000 255	,398 ,000 255	,869 ,000 255
	PDA r p n												1	,479 ,000 255	,656 ,000 255
	ÇDA r p n													1	,609 ,000 255

DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık, ÖBGP: Örgütsel Bağlılık Genel Puanı, GP: Görev Performansı, BP: Bağlamsal Performans, ÜKİD: Üretkenlik Karşısı İş Davranışı, BİPGP: Bireysel İş Performansı Genel Puanı, PÇ: Problem Çözme, PD: Pozitif Değerlendirme, MA: Mantıksal Analiz, PDA: Profesyonel Destek Arama, ÇDA: Çevre Desteği Arama, SBÇGP: Stresle Başa Çıkma Genel Puan,

Tablo 4.11. incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu ile ($r=-.027$), örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı boyutu ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu ($r=-.165$), bağlamsal performans boyutu ($r=-.146$) ve bireysel performans genel puanı ile ($r=-.185$), stresle başa çıkma alt boyutlarından mantıksal analiz boyutu ile ($r=-.174$) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Aynı şekilde örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık boyutu ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu ($r=-.182$), bağlamsal performans boyutu ($r=-.164$) ve bireysel performans genel puanı ile ($r=-.171$), stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme boyutu ile ($r=-.148$), mantıksal analiz boyutu ile ($r=-.149$) ve stresle başa çıkma genel puanı ile ($r=-.126$) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık genel puanı ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu ($r=-.213$), bağlamsal performans boyutu ($r=-.162$) ve bireysel performans genel puanı ile ($r=-.207$), stresle başa çıkma alt boyutlarından mantıksal analiz boyutu ile ($r=-.156$) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Bireysel iş performansı genel puanı ile stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme boyutu ile ($r=-.124$) negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4.12. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık ve Bireysel İş Performansı Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi

Değişkenler		Beta (β)	S. Hata	t	f	p	R ²
Bağımsız Değişken	Örgütsel Bağlılık						
	ÖB»BİP	-,207	,081	-3.370	11.359	,001**	,04
Bağımlı Değişken	Bireysel İş Performansı						
p<0,01**							

Tablo 4.12. incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin örgütsel bağlılık ile bireysel iş performansı düzeylerinin birbirlerine etkisini tespit etmek için yapılan regresyon

5. TARTIşMA

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyeti dikkate alındığında, bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı puanlarında ve bireysel iş performansı genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, örgütsel bağlılık alt boyutları ve genel puanları ile stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. akır (2007), tarafından ilköğretim okulu öğretmenleri ile gerçekleştirilen araştırma bulgularında örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında cinsiyetler arasında bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde, Danış (2009)'ın Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmasında da cinsiyetler bağlamında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Kırmıoğlu ve ark.(2011), araştırmalarında ilk ve ortaöğretim okullarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda, katılımcı beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin stresle başa çıkma tarzlarında anlamlı değişiklik göstermediğini ortaya koymuştur. Akbağ (2000), yapmış olduğu araştırmada stresle başa çıkma açısından cinsiyetin önemli bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızın bulguları, bu çalışmaları destekler mahiyettedir. Bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı puanlarında ve bireysel iş performansı genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Nitekim Keleş (2017)'in gerçekleştirdiği araştırmada cinsiyet ile bireysel iş performansı arasında önemli bir farklılık tespit edilmemiştir. Özdemir ve ark.(2019) ise çalışanların iş performans düzeylerinin cinsiyet durumlarına göre değişmediğini ifade etmişlerdir. Araştırma bulguları arasında benzerlik bulunmamasının temel nedeni olarak kadınların görev performansının erkeklerin görev performanslarına göre daha iyi bir performans sergiledikleri. Ancak bağlamsal performansta cinsiyetin arada önemli bir fark olmayabileceği gösterilebilir. Ayrıca, kadınlar üretkenlik karşıtı iş davranışında erkeklerden daha yüksek puan almıştır, bu da kadınların bu tür olumsuz davranışları daha çok sergilediğini göstermektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların nedenleri çeşitli faktörlere dayandırılabilir; kadınların görev performansındaki yüksek puanları, motivasyon düzeylerine, işyeri destek sistemlerine veya liderlik stillerine bağlı olarak

açıklanabilir. Bununla beraber bağlamsal performanstaki eşitlik, cinsiyetler arası görev tanımlarının benzerliğinden kaynaklanabilmektedir. Araştırmamızın üretkenlik karşıtı davranışlardaki fark incelendiğinde kadınların işyerlerinde uyum ve işbirliği eksikliği nedeniyle bu davranışları sergiledikleri düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, toplumsal normlar ve beklentiler de etkili olabilmektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin medeni durumları dikkate alındığında bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çakır (2007)'ın ilköğretim öğretmenleri üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel bağlılık seviyelerinin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin medeni durumları arasında kayda değer bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Yıldız ve ark.(2013), ile Gürer ve ark.(2012)'nin yaptıkları araştırmaların sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konulmuştur. Gürer ve ark.(2014), ile Görün ve ark.(2020)'nin yapmış oldukları çalışmalarda, çalışmamızla benzer şekilde algılanan stres ile sporcuların medeni durumları arasında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Özdemir (2017)'in iş performansının cinsiyet, medeni durum ve iş pozisyonu üzerine gerçekleştirilen araştırmada bir farklılık göstermediği belirtilmiştir. Boz (2019), medeni durum ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir değişim olmadığını ifade etmiştir. Literatür incelendiğinde, çalışmamızın hipotezini destekler nitelikteki çalışmalara rastlanılmaktadır. Araştırmamızda antrenörlerin medeni durumlarının, bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark yaratmaması, bu değişkenlerin daha çok bireysel yetkinlikler, iş deneyimi ya da kişisel özellikler gibi faktörlerden etkilendiğini gösterebilir. Ayrıca, örneklem büyüklüğünün ve grupların homojenliği, istatistiksel anlamlılık açısından sınırlayıcı bir etkenden kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin branşları dikkate alındığında bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Lee ve ark.(2017), tarafından yapılan araştırmada da spor organizasyonlarında çalışanların branşları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Takamatsu ve Yamaguchi (2018), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, spor organizasyonlarında görev

alan bireylerin çalıştıkları branş değişkeninin örgütsel bağlılık seviyelerini etkilemediği ifade edilmiştir. Kat (2009)'ın bireysel ve takım sporcularıyla ilgili yaptığı bir çalışmada, sporcuların uzman oldukları branş ile algılanan stres durumları arasında araştırmamız sonuçlarına benzer bir ilişki bulunmadığı ifade edilmektedir. Uğur (2021), tarafından gerçekleştirilen “Futbol Antrenörlerinin Stres Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmasında, futbol antrenörlerinin çalıştırdıkları takım seviyeleri bakımından algıladıkları stres düzeylerinde belirgin bir fark tespit edilmemiştir. Bununla birlikte Çolak (2007), tarafından yapılan çalışmada, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin "öğretmen performans yönetimi" süreçlerine yönelik düşüncelerinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Nitekim çalışmamız bu bulguları destekler niteliktedir. Bu durumun nedenleri arasında, her iki grup antrenörünün benzer çalışma ortamlarında bulunması, ortak görev ve sorumluluklar üstlenmesi, sporcularla benzer ilişki dinamikleri geliştirmesi ve destek sistemlerinin etkisi yer alabilmektedir. Ayrıca, antrenörlerin spor organizasyonlarının kültürel yapıları da bağlılık seviyelerini etkileyebilmektedir. Sonuç olarak, bireysel ve takım spor antrenörleri arasında benzer stres yönetimi ve bağlılık düzeyleri gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin görev türleri dikkate alındığında bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Literatür incelendiğinde araştırmamızın bulgularını destekleyen veya desteklemeyen yeterli çalışma bulunmaması, bu alanda çalışma olmadığını göstermektedir. Çalışmamızın bulgularında anlamlı farklılık tespit edilememesinin de birkaç nedeni olabilir. Öncelikle, antrenörler ve EYS benzer görev tanımlarına sahip oldukları için iş süreçlerinde önemli farklılıklar yoktur. Ayrıca, çalıştıkları organizasyonların destek sistemleri ve kültürleri benzerlik gösteriyorsa, bu durum her iki grup için de benzer stresle başa çıkma stratejileri, örgütsel bağlılık ve iş performans seviyeleri oluşturabilir. Antrenörlerin görev türlerine göre bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilememesi, konunun daha derinlemesine incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızın, gelecekte yapılacak araştırmalara temel oluşturması ve literatüre katkı sunması amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaşları dikkate alındığında yalnızca stresle başa çıkma alt boyutlarından profesyonel destek arama alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken, diğer değişkenlere ait alt boyutlarda ve genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc testi sonucuna göre, farklılığın stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz ve çevre desteği arama boyutlarında ve genel puanlarında 35-44 yaş aralığında bulunan antrenörlerin lehine, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu ile genel puan ortalamalarında 45-54 yaş aralığında bulunan antrenörlerin lehine ve son olarak da bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutunda, bağlamsal performans boyutunda ve bireysel iş performansı genel puanlarında 18-24 yaş aralığında bulunan personel ile 25-34 yaş aralığında bulunan personel haricindeki diğer bütün yaş grupları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunurken, üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutunda farklılığın yalnızca 18-24 yaş aralığında bulunan personel ile 45-54 yaş aralığında bulunan personel arasında olduğu ve farklılığın 18-24 yaş aralığında bulunan antrenörlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Solmuş (2004) ve Sürgevil (2007), yaptıkları araştırmalarda, yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu ve yaşın artışıyla birlikte örgütsel bağlılığın da yükseldiğini ortaya koyacak bulgular elde etmişlerdir. Benzer şekilde Çakır (2001) ve Albayrak (2007), yapmış oldukları araştırmalarda, yaşı ilerleyen çalışanların genç çalışanlara oranla şirketlerine daha fazla bağlı olma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Konter (2004) ve Brandao ile arkadaşları (2003), takım sporlarında, sporcuların performans ve başarı yönünden antrenörlerin üstlendiği görevlerin onların stres düzeylerini etkilediğini ve antrenörlerin zihinsel ve fiziksel olarak baskı altında bulunduklarını belirtmişlerdir. Araştırmacılar, antrenörlerin yaş ve deneyim kazandıkça strese maruz kalma düzeylerinin de azaldığını savunmuşlardır. Reinboth ve ark.(2004), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, antrenörlerin oyuncu seçiminden antrenman süreçlerine, liderlikten takım yönetimine kadar her aşamada baskı altında bulunduklarını ve bunun, onların strese maruz kalmalarına neden olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, yaş ve deneyim gibi mesleki kazanımların stresi azaltan unsurlar olabileceğine de dikkat çekmişlerdir. Tercan (2017), yapmış olduğu araştırmada, yaş ile bireysel iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Çalışmaya yeni katılan çalışanların heyecanı ile daha uzun süre

alışan ve belli bir yaşı aşımlı olan çalışanların motivasyonlarının farklı olduğunu söylemek mümkündür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Deneyim seviyesi, psikolojik olgunluk düzeyi, sosyal destek ağları, kariyer hedefleri vb. araştırmamızın bulgularını etkileyen unsurlardır. Genç antrenörlerin sınırlı iş deneyimi, stresle başa çıkma becerilerini kısıtlayabilirken, deneyim arttıa stres yönetimi stratejileri de geliştirebilir. Yaş ilerledikçe, psikolojik olgunluk artabilir ve stresli durumlarla başa çıkma yeteneklerini olumlu etkileyebilir. Deneyimli alışanlar geniş sosyal ağlara sahip olduklarından, stresli anlarda daha fazla destek bulma imknına sahip olabilirler. Gençler kariyer heyecanıyla motive olsalar da, daha uzun süre çalışanlar somut hedeflere ulaşmak için daha derin bir motivasyona sahip olabilirler. Çalışma hayatı uzun olan çalışanlar, iş yerlerine bağlılık geliştirme eğilimine girebilirler. Bu da motivasyonu artıran bir etken olabilir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin meslekteki görev süreleri dikkate alındığında bireysel iş performansı, örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma alt boyutları ve genel puan ortalamalarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Biçen (2019)'nin araştırmasının bulgularına göre, çalışanların iş performans düzeyinin örgütteki çalışma süresi demografik değişkenlerine bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Pekmezci (2019), ise gerçekleştirdiği araştırmada otel çalışanlarının otelde geçirdikleri srenin iş performansları üzerinde etkili bir farklılık sergilemediğini belirtmiştir. akır (2007)'ın çalışmasında meslekteki görev süresiyle alakalı örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Benzer şekilde, Kuşunoğlu ve ark.(2010) ilköğretim öğretmenleri üzerine yaptığı, bağlılık seviyelerini inceledikleri çalışmada, öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde deneyim değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yıldız ve Atilla (2019), ise araştırmalarında mesleki kıdem açısından örgütsel bağlılık puanlarının değişmediği sonucuna ulaşmışlardır. Kaya (2019) ve Eraslan (2016), tarafından yrtlen araştırmada sporcuların sporculuk deneyimleri ve çalışma süreleri ile algıladıkları stres seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca, antrenörlerin eğitim düzeyleri ile hissettikleri stres seviyeleri arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ekmekçi (2008), tarafından basketbol hakemleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, hakemlik süresine göre stres kaynakları alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmamızın sonucunda elde edilen bulgular çalışmaları destekler niteliktedir.

Araştırmamızın sonuçlarını etkileyen bazı etkenler vardır. Öncelikle, katılımcıların deneyim sürelerindeki küçük farklılıklar, stres yönetimi ve performans düzeylerinin benzer olmasına yol açmış olabilir. Uzun süre çalışan antrenörler, deneyimlerini etkin bir şekilde kullanıyor olsalar da eşit eğitim ve gelişim fırsatları sunan bir ortamda çalışmaları, bu farkı azaltabilmektedir. Ayrıca, örgütsel destek ve kültür, tüm antrenörlere benzer çalışma koşulları sunarak bireysel farklılıkları minimize etmekte olabilir. Ayrıca benzer stres kaynaklarıyla karşılaşmaları, stresle başa çıkma yöntemlerini de homojen hale getirebilir. Son olarak, katılımcılar arasındaki motivasyon seviyeleri ve çalışma alışkanlıklarının benzerliği de bu durumu etkileyebilmektedir. Tüm bu unsurlar, antrenörlerin görev sürelerine bağlı olarak belirlenen puan ortalamalarının birbirine yakın çıkmasına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin mezun oldukları bölümler dikkate alındığında bireysel iş performansı alt boyutlarından yalnızca üretkenlik karşıtı iş davranışı puanlarında, stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme, pozitif değerlendirme ve mantıksal analiz alt boyut puanlarında ve stresle başa çıkma genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonucuna göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutunda rekreasyon bölümünden mezun olan personel ile antrenörlük eğitimi bölümünden mezun olan personel arasında farklılığın olduğu ve farklılığın antrenörlük eğitimi bölümünden mezun olan personel lehine olduğu tespit edilmiştir. Stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme, pozitif değerlendirme ve mantıksal analiz boyutları ile stresle başa çıkma genel puanlarında farklılığın diğer bölümlerden mezun olan personel ile beden eğitimi öğretmenliği bölümünden mezun olan personel arasında olduğu ve farklılığın diğer bölümlerden mezun olan antrenörlerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Şahin (2013), tarafından yapılan çalışmada, il müdürlerinin mezun oldukları bölüm ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve mezuniyet durumları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç çalışmamızdaki bulguları destekler nitelikte olsa da Oh ve Yoo (2023), tarafından yapılan araştırmada, mezun olunan bölüm ile spor örgütlerinde örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, spor yöneticiliği ve beden eğitimi ile spor öğretmenliği bölümü mezunu olan örgüt üyelerinin örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmamızın bulguları önceki çalışmaları kısmen desteklemektedir. Araştırmamızın bulgularını destekleyen veya bu bulguları desteklemeyen sonuçlar içeren çalışmalara bakıldığında sadece örgütsel bağlılık ile alakalı çalışmalara rastlanılmıştır. Araştırmamızda bulunan diğer sonuçlar ise gelecekte yapılacak çalışmalara kaynak teşkil etmesi düşünülmektedir. Çalışmamızda elde edilen bulgulara göre, stresle başa çıkma, örgütsel bağlılık ve bireysel iş performansı açısından mezun olunan bölümlerin belirgin etkileri olduğu görülmektedir. Diğer bölümlerden mezun olanların, beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencilerine kıyasla daha yüksek stresle başa çıkma ve problem çözme becerilerine sahip olmaları, bu bölümlerin daha teorik ve multidisipliner bir eğitim sunmasından kaynaklanabilir. Bu eğitim, bireylerin geniş bir perspektife sahip olmalarını ve stresle başa çıkma konusunda farklı yaklaşımlar geliştirmelerini sağlayabilir. Ayrıca, antrenörlük eğitimi gibi daha uygulamalı bölümlerden mezun olanlar, stratejik düşünme ve çözüm odaklı yaklaşım geliştirme konusunda avantajlı olabilmektedirler. Rekreasyon bölümü gibi daha az odaklanmış eğitim programları, bu bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyebilir. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği öğrencilerinin daha düşük stresle başa çıkma puanları ise, bu öğrencilerin eğitimlerinin daha çok fiziksel ve pratik uygulamalara dayalı olmasından dolayı, stres yönetimi üzerinde farklı bir etki yaratmış olabilir. Sonuç itibarıyla, mezun olunan alan, bireylerin stresle başa çıkma yetenekleri ve iş performansları üzerinde etkili olurken, örgütsel bağlılıkta daha az belirgin farklılıklar gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin antrenörlük kademesi dikkate alındığında yalnızca stresle başa çıkma mantıksal analiz alt boyut puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonucuna göre, farklılığın 1. kademe antrenörlük düzeyine sahip personel ile 2. kademe ve 3. kademe antrenörlük düzeyine sahip personel arasında olduğu, farklılığın 1. kademe antrenörlük düzeyine sahip personel lehine olduğu tespit edilmiştir. Son tahlilde araştırmaya katılan antrenörlerin antrenörlük kademeleri, stresle başa çıkma yöntemleri ve seviyeleri arasında bir bağlantı olduğu sonucuna varılmıştır. Antrenörlerin kademeleri yükseldikçe stresle etkili baş etme yöntemlerinin düştüğü gözlemlenmiştir. Yani, düşük kademedeki antrenörlerin stres ile etkili baş etme yöntemlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aksoy 2022). Örgütsel bağlılık incelendiğinde, antrenörlük seviyesinin yükselmesiyle

bireylerin hem işlerinden duydukları memnuniyetin hem de çalıştıkları birimlere olan bağlılıklarının arttığı ortaya çıkmıştır (Giritli ve ark. 2013). Ancak araştırmamızın bulguları bu çalışmayı destekler nitelikte değildir. Nitekim bazı çalışmalar, araştırma bulgularımızla benzer veriler sunarak antrenörlük kademesinin iş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında bir ilişki bulunmadığını ileri sürmektedir (Çap 2016; Köse 2019). Literatürde, araştırmamızın bulgularıyla uyumlu veya farklı sonuçlar içeren çalışmalara bakıldığında bireysel iş performansı ile ilgili çalışmalara rastlanılmamıştır. Araştırmamızda bulunan antrenörlük kademesi ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi anlatan sonuçlar gelecekte gerçekleştirilecek olan çalışmalara kaynak teşkil etmesi düşünülmektedir. Çalışmamızda elde edilen bulgulara göre, 1. kademe antrenörlerin "Mantıksal Analiz" alt boyutunda daha yüksek skorlar elde ettiği anlaşılabılır. Bu durumun, yeni başlayanların motivasyonlarının yüksek olması, analitik düşünmeyi teşvik eden güncel eğitimlerden yeni çıkmış olmaları ve aldıkları teorik bilgileri pratikte uygulama isteklerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumu dikkate alındığında, yalnızca örgütsel bağlılık genel puanlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonucuna göre, farklılığın doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip personel ile lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim düzeyine sahip personel arasında olduğu, farklılığın doktora düzeyinde öğrenim düzeyine sahip personel lehine olduğu tespit edilmiştir. Görün ve ark.(2020), hakemler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada eğitim seviyesi ile stres arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Kurt (2017)'un gerçekleştirdiği araştırmada antrenörlerin eğitim seviyeleri ile algılanan stres skorları arasında anlamlı bir bağlantı bulunmadığını belirtmiştir. Barutcu ve Ağca (2012), bireylerin eğitim seviyelerine bağlı olarak yeteneklerinin, ilgi alanlarının, bakış açıların ve beklentilerinin değişiklik gösterebileceğini öne sürmektedirler. Ayrıca, iş yaşamındaki beklentilerin de artma potansiyelinin bulunduğunu ve bu örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Bu durumda eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, diğerlerine kıyasla çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının daha fazla olduğu söylenebilir. Belli (2010), Şahin (2013), Ekici ve ark.(2017), Seçkin ve Çakmak (2019), Biçen (2019)'nin yapmış oldukları araştırmaların bulguları, çalışanların iş performans düzeyinin eğitim seviyesi

gibi demografik faktörlere bağlı olarak değişmediğini göstermiştir. Benzer şekilde Ünal ve Günay (2016), İstanbul'da faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, benzer şekilde iş performansı ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna varmışlardır. Tez çalışmamız bu anlamda bahse konu araştırmaları teyit etmektedir. Bulguların bu şekilde ortaya çıkmasının temel nedeni, stresle başa çıkma ve bireysel iş performansı gibi unsurların, eğitim seviyesinden bağımsız olarak bireylerin kişisel nitelikleri, deneyimleri ve çalışma ortamları tarafından şekillendirilmesinden kaynaklanabilir. Diğer yandan, örgütsel bağlılıkta eğitim seviyesinin etkili olmasının sebebi, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin genellikle daha fazla bilgi ve yetenek kazanarak iş ortamlarına daha aktif katılım ve aidiyet hissetmelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu durum, eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığı artırırken, diğer boyutlar üzerinde belirgin bir farklılık oluşturmadağı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı boyutu ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu bağlamsal performans boyutu ve bireysel performans genel puanı ile stresle başa çıkma alt boyutlarından mantıksal analiz boyutu ile negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık boyutu ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu bağlamsal performans boyutu ve bireysel performans genel puanı ile stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme boyutu ile mantıksal analiz boyutu ile ve stresle başa çıkma genel puanı ile negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık genel puanı ile bireysel iş performansı alt boyutlarından görev performansı boyutu bağlamsal performans boyutu ve bireysel performans genel puanı ile stresle başa çıkma alt boyutlarından mantıksal analiz boyutu ile negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bireysel iş performansı genel puanı ile stresle başa çıkma alt boyutlarından problem çözme boyutu ile negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, spor federasyonlarında görev yapan personelin "örgütsel bağlılık ile iş performansları arasındaki ilişki" açısından yapılan değerlendirmede, katılımcıların korelasyon analizi sonucunda elde edilen veriler, "iş performansı" ile "duygusal, devam ve normatif bağlılık" arasında negatif yönde düşük

düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya konulmuştur (Aydemir 2022). Bununla birlikte Wright (1997) tarafından önemli kurumsal deneyime sahip 41 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, “örgütsel bağlılık ile iş performansı” arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Tez çalışmamız bu anlamda bahse konu araştırmaları destekler niteliktedir. Brett ve ark.(1995), örgütsel bağlılık ile iş performansı kavramları arasında zayıf bir ilişki olduğunu belirlemiş ve bu durumun nedenleri olarak ekonomik koşulları, zorunlulukları ve beklentileri göstermiştir. Meyer ve ark.(1989), örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, iş performansı ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Çelik ve Turunç (2009), ise iş stresi ile iş performansı arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Stres ile performans arasındaki ilişkinin olumsuz ve zayıf bir etkiye sahip olması, önceki araştırmaların bulgularıyla uyumludur (Turhan ve ark. 2018; Alıcı ve Yalçınkaya 2019). Seyhan (2015), örgütsel bağlılık ile iş stresi arasında zayıf ve olumsuz bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Nart ve Batur (2014), ise iş stresinin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Malezya’da kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, iş stresi ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında negatif ve düşük düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir (Ahmad 2016). Yapılan araştırmalar neticesinde önceki pek çok çalışmanın sonuçlarının, araştırmamızın sonuçlarına benzerlik arz ettiği görülmüştür. Elde edilen verilerin bu şekilde çıkmasının önemli bazı nedenleri bulunabilir. İlk olarak, iş stresi, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkileyerek motivasyonlarını azaltmakta, bu da örgütsel bağlılıklarını zayıflattığı düşünülmektedir. Nitekim yüksek iş stresi, iş performansını düşürerek bağlılığı azaltabilir. Diğer bir etken, stresli ortamlar da çalışanların duygusal ve fiziksel kaynaklarını tükettiği düşünülmektedir. Bu durum, stresle başa çıkma becerilerini zayıflatır ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, stresin olumsuz duyguları artırması, işyerindeki ilişkileri ve işbirliğini olumsuz etkileyerek örgütsel bağlılığı zayıflattığı düşünülmektedir. Son olarak, çalışanların stresle başa çıkma süreçlerinde yeterli destek alamamaları, bağlılıklarını daha da zayıflatabilir. Destek eksikliği, iş stresini artırarak performansı olumsuz etkileyebilir. Sonuç olarak, araştırmadaki negatif ilişkiler, yüksek stres düzeyi, yetersiz destek ve duygusal bağlılık eksikliğinin birleşimiyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, örgütsel bağlılığın artırılması ve stres yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi, iş performansını iyileştirmek açısından büyük önem

taşıyabilmektedir. Tüm bu nedenler, stresle başa çıkma, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki olumsuz ilişkiyi açıklayabilmektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin örgütsel bağlılık ile bireysel iş performansı düzeylerinin birbirlerine etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizi bulguları incelendiğinde, antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bireysel iş performansını düşük ancak olumlu düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Mowday ve ark.(1974), yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında olumlu bir ilişkinin varlığını belirlemişlerdir. Çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık arttıkça, iş performanslarının da artacağını ileri sürmüşlerdir. Bu araştırmalarda, örgütsel bağlılık ile bireysel iş performansı arasında kuvvetli ve olumlu bir ilişkinin varlığını gösteren sonuçlar oldukça fazladır. Bu olumlu bulguların yanı sıra, örgütsel bağlılık ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu belirleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Düzgün 2014). Literatür incelendiğinde çalışmalar araştırmamızın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Nitekim sonucun düşük ama olumlu çıkmasının nedeni, örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde doğrudan etkisi olmasına rağmen, bu etkinin diğer faktörler tarafından sınırlandırılması olabilir. Çalışılan kurum kültürünün etkisi yani küçük ölçekli örgütler olmaları, benzer değerleri taşımaları ve ortak hedeflerinin olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak, eğitim ve gelişim imkânlarının artırılması, tüm seviyelerdeki antrenörlerin performanslarını ve stresle başa çıkma yeteneklerini geliştirebilir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin stresle başa çıkma ile bireysel iş performansı düzeylerinin birbirlerine etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizi bulgularına bakıldığında, antrenörlerin stresle başa çıkma düzeylerinin bireysel iş performansını etkilemediği tespit edilmiştir. Kulaksız (2016), tarafından gerçekleştirilen araştırmada, stres oluşturan unsurların iş performansı üzerinde etkili olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, bu çalışmanın bulguları doğrultusunda stres yönetiminin iş performansını etkileme açısından anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Bu anlamda önceki çalışmaların bulgularının, araştırmamızın bulgularıyla paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmamızın bulguları, antrenörlerin stresle başa çıkma becerilerinin bireysel iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını gösterebilir. Nitekim, stresle başa çıkma ve iş performansını değerlendirirken, motivasyon, iş tatmini veya organizasyonel destek gibi diğer faktörlerin varlığı ve araştırmanın gerçekleştirildiği

dönemdeki dışsal koşullar nedeniyle ortaya çıkmış olabilir. Ayrıca, katılımcıların bireysel özellikleri ve stresle başa çıkma stratejilerindeki farklılıklar da bu ilişkiyi etkileyen unsurlar arasında sayılabilir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin stresle başa çıkma ile örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirlerine etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizi bulgularına bakıldığında, antrenörlerin stresle başa çıkma düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği tespit edilmiştir. Bu anlamda, araştırmamızın bulgularıyla benzerlik gösteren herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırmamızın bulguları değerlendirildiğinde, stresle başa çıkma becerileri anlık durumlar için geçerli olabilirken, uzun vadeli örgütsel bağlılık üzerinde kalıcı bir etkisi olmayabilir. İş ortamı ve kültürü de stresle başa çıkma ile örgütsel bağlılık önemli bir unsur olabilir. Nitekim, destekleyici bir atmosfer stresle başa çıkmayı olumlu yönde etkileyebilirken, olumsuz bir ortamın bu etkiyi azalttığı düşünülmektedir. Son olarak, katılımcıların iş dışında sosyal yaşamlarında karşılaştıkları stres kaynakları, iş performansları ve bağlılıkları üzerinde daha fazla etkili olabilmektedir. Araştırmamızın bulgularının bundan sonra yapılacak araştırmalara kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Antrenörlerin stres yönetim becerilerinin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamıştır.

Stresle başa çıkma becerileri kısa vadeli etkili olsa da, uzun vadeli bağlılık üzerinde anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

Örgütsel bağlılık, daha çok iş tatmini, liderlik desteği ve sosyal ilişkiler gibi uzun vadeli faktörlerle şekillenmektedir.

Stresle başa çıkma becerileri iş performansını doğrudan etkilememiştir.

Performans artışı, motivasyon, liderlik desteği ve iş yükünün dengelenmesi gibi unsurlarla daha fazla ilişkilidir.

Organizasyonların destekleyici kaynaklar sunması, stres yönetiminin dolaylı olarak performansa yansımaları sağlayabilir.

Cinsiyetin bireysel iş performansı üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş; kadınlar daha yüksek görev performansı ve daha az üretkenlik karşıtı davranış sergilemiştir.

Yaş gruplarına göre fark gözlemlenmiş; 35-44 yaş arası antrenörler stresle başa çıkmada daha etkili yöntemler kullanmış, 45-54 yaş arası bireylerin örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur.

Kariyer süresi, örgütsel bağlılık veya iş performansı üzerinde belirgin bir fark yaratmamıştır.

Branş farklılıkları (bireysel ya da takım sporları) da iş performansı ve stresle başa çıkma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmamıştır.

Eğitim seviyesi, örgütsel bağlılık düzeyini artırmıştır; doktora seviyesindeki antrenörler daha yüksek bağlılık göstermiştir.

Eğitim düzeyi iş performansı ve stresle başa çıkma becerilerini doğrudan etkilememiştir.

6.1. Öneriler

Stres yönetimi eğitimleri, çalışan motivasyonunu ve iş performansını dolaylı olarak destekleyebileceğinden düzenli aralıklarla gerçekleştirilmelidir.

Organizasyonlar, stres yönetimini kolaylaştıracak destekleyici kaynaklar ve danışmanlık hizmetleri sunarak iş yerinde stresle başa çıkma sürecine katkı sağlayabilir.

Örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkili olan iş tatmini, liderlik desteği ve sosyal ilişkileri güçlendirmeye yönelik faaliyetler yapılmalıdır.

Liderlik eğitimleri ile yöneticilerin çalışanlara daha destekleyici ve motive edici bir yaklaşım göstermeleri teşvik edilmelidir.

Kadın antrenörlerin yüksek görev performansı ve düşük üretkenlik karşıtı davranışları göz önüne alınarak, bu grubu daha da destekleyici programlar geliştirilebilir.

Cinsiyetten bağımsız olarak, çalışanların görev performanslarını artırmaya yönelik eşit fırsatlar sunulmalıdır.

35-44 yaş grubundaki antrenörler için stres yönetimi becerilerini geliştirecek ve destekleyecek eğitimler sunulabilir.

45-54 yaş grubundaki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini korumak ve artırmak amacıyla, bu gruba yönelik ödüllendirme ve motivasyonel etkinlikler düzenlenebilir.

Yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğundan, çalışanların eğitim seviyelerini artırmaya yönelik teşvikler sağlanabilir.

Antrenörlerin kariyer süresi veya branşlarına bakılmaksızın, destekleyici ortamlar ve ortak eğitim fırsatları sunulmalıdır.

İş yükü dağılımının dengeli bir şekilde yapılması ve destekleyici liderlik tarzlarının benimsenmesi sağlanarak, çalışanların motivasyon ve performanslarının artması hedeflenmelidir.

KAYNAKLAR

Abdelmoteleb SA. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: A three-wave longitudinal study. *Journal Of Business and Psychology*, **34**, 321-336.

Agolla HO. (2008). Occupational stress in organizations and its. *Journal of Management Research*, **8** (3), 123-135.

Ahmad S. (2016). Relationship between job stress and organisational commitment among public servants in pontian, johor. *International Journal Of Business, Economics and Law*, **10** (2), 2289-1552.

Akbağ M. (2000). *Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Üniversite Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşünceler: Transaksiyonel Analiz Ego Durumları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 264 s.

Akbaş S. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Stresle Başa Çıkma Stilleri: Pamukkale Üniversitesinde Bir Araştırma*. Yüksek lisans projesi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 81 s.

Akgemci T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **15** (1-2), 301-309.

Aksoy D. (2022). *Basketbol Antrenörlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Programı, Ankara, 102 s.

Albayrak EG. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 119 s.

Al-Hawajreh KM. (2013). Exploring the relationship between occupational stress and organizational commitment among nurses in selected jordanian hospitals. *Dirasat: Administrative Sciences*, **40** (1), 127-43.

Al-Hussami M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education, *European Journal of Scientific Research*, **22** (2), 286-295.

Alıcı B ve Yalçınkaya M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor/Edebiyat*, **25** (97), 213-229. <https://doi.org/10.22559/folklor.939>

Ali N ve Kakakhel SJ. (2013). Relationship between occupational stress and organizational commitment (Empirical evidence from pharmaceuticals industry). *Journal Of Managerial Sciences*, **7** (2), 292-298.

Allen NJ and Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63** (1), 1-18.

Allworth E and Hesketh B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment*, **7** (2), 97-111.

Almaçık Ü, Almaçık E, Akçin K ve Erat S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Social and Behavioral Sciences*, (58), 355-362.

Alrowwad AA, Almajali DA, Masa'Deh RE, Obeidat B and Aqqad N. (2019). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *In Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference*, 10-11 Nisan, Granada, pp.9133-9154.

Altan S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **2** (3), 137-158.

Anitha J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. **63** (3), 308-323.

Argon, T. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Basımevi, Ankara, 310 s.

Arnetz BB, Lucas T and Arnetz JE. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: Mediating effects of organizational efficiency. *Journal Of Occupational and Environmental Medicine*, **53** (1), 34-42.

Arslan R, Efe D ve Aydın E. (2013). Duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, **5** (3), 169-180.

Atalay A, Yücel AS ve Korkmaz M. (2015). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlükleri çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, **13** (1), 17-28.

Atilla GG. (2016). Bir bağlılık pratiği olarak örgütsel sessizlik. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, **14** (1), 104-124.

Ayan A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, **10** (3), 177-141.

Aydemir U. (2022). *Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.

Yüksek lisans tezi, Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Bayburt, 171 s.

Aydın Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **6** (3), 52-54.

Baard SK, Rench TA and Kozlowski SW. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, **40** (1), 48-99. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>.

Bağcı Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, **12** (24), 58-72.

Baker R, Thomas S, Thomas PW, Gower P, Santonastaso M and Whittlesea A. (2010). The emotional processing scale: scale refinement and abridgement (EPS-25). *Journal of psychosomatic research*, **68** (1), 83-88.

Balcı A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Pegem A Yayıncılık, Ankara, 125 s.

Ballı AİK ve Kılıç KC. (2016). Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **25** (3), 273-286.

Baltaş A ve Baltaş Z. (1991). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Mess Yayınları, Bursa, 328 s.

Baltaş A ve Baltaş Z. (2016). *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (19. Baskı). Remzi Kitapevi, 324 s.

Barnett-Schuster PC. (2008). *Fundamentals of International Occupational Health and Safety Law*. Aberdeen University Press, Aberdeen, 128 p.

Barutcu M ve Ağca A. (2012). Kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörler: Kumluca örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **32** (1), 217-232.

Bashir U and Ismail RM. (2010). Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *Bashir U ve Ramay MI (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. International Journal Of Marketing Studies*, **2** (1), 122-126.

Batson CD and Adam AP. (2003). Altruism and prosocial behavior. İçinde: Weiner IB, (Editör), *Handbook of Psychology*. Wiley Press, New Jersey, pp.463-484.

Bayram L. 2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi* (59), 125-139.

Baysal AC ve Mahmut P. (1999). Mesleğe ve orgute bağlılığın çok yonlu incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.U İşletme Fakültesi Dergisi*, **28** (1), 7-15.

Becker E, Thomas DM and Randallve CDR. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, **21** (4), 617-638.

Befort N and Hatstrup K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research*, **8** (1), 17-32.

Belli E. (2010). *Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Muğla, 136 s.

Bennett H and Durkin M. (2000). The effects of organizational change on employee psychological attachment: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, **15** (2), 126–147.

Bhatti MH, Bhatti MH, Akram MU, Hashim M and Akram Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal Of Business Management And Economics*, **7** (1), 29-37.

Biçen G. (2019). *İşgören Muthuluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 121 s.

Bilgin KU. (2004). *Kamu Performans Yönetimi Memur Hak ve Yükümlülüklerinin Performansa Etkisi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 449 s.

Borman WC and Motowidlo SJ. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. İçinde: Schmitt N and Borman W, (Editörler), *Personnel Selection In Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, San Francisco, pp.71-98.

Borman WC and Motowidlo SJ. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personal selection research. *Human Performance*, **10** (2), 99-109.

Boz D, Duran C ve Narin İ. (2019). *Vicdani Zekâ İş Performansı*. Gece Akademi Yayınları, Ankara, 115 s.

Brandao E, Janeira M, Cura J and Cura P. (2003). Relationship between technical skills and game performance in youth basketball players. *Revista Portuguesa De Ciencias De Desporto*, **3** (2), 121-171.

Breitsohl H and Ruhle S. (2013). Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Re-Source Management Review*, **23** (2), 161-173.

Brett J, Cron W and Slocum J. (1995). Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance. *The Academy of Management Journal*, **38** (1), 261-271.

Buchner A, Erdfelder E, Faul F and Lang AG. (2007). “G*Power: Statistical Power Analyses for Windows and Mac.” Erişim adresi: <https://www.psychologie.hhu.de/arbeitsgruppen/allgemeine-psychologie-und-arbeitspsychologie/gpower.html> (Erişim tarihi: 25.11.2023).

Calarco HN. (2016). *Measuring The Relationship Between Adaptive Performance and Job Satisfaction*. Yüksek lisans tezi, Middle Tennessee State University, USA, 99 p.

Charbonnier-Voirin A and Roussel P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, **29** (3), 280-293. doi: 10.1002/CJAS.232

Chen Z and Francesco AM. (2003). The relationship between the three components and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, **62** (3), 490-510.

Chien MS, Lawler JS and Uen JF. (2010). Performance-based pay, procedural justice and job performance for r&d professionals: Evidence from the taiwanese high-tech sector. *The International Journal of Human Resource Management*, **21** (12), 2234-2248.

Chraif M and Stefan C. (2010). A practical model for the development of public servants' competitiveness and professional performance. *Romanian Journal of Applied Experimental Psychology*, **1** (1), 44-57.

Chraif M. (2008). Predicting Counterproductive Work Behavior İn Fast-Food Organizations. *International Conference Education and Creativity for a Knowledge Society Second Edition*, November 20-21, 2008, Bucharest, pp.1-17.

Chrousos GP. (2009). Stress and disorders of the stress system. *Nature Reviews Endocrinology*, **5** (7), 374-381.

Cicei CC. (2012). Occupational Stress and organizational commitment in romanian public organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, **33**, 1077-1081.

Cihangiroğlu N. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum, 246 s.

Clugston M. (2000). The Mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, **21** (4), 477-486.

Cohen S, Kessler RC and Gordon LU. (1995). Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders. *Measuring Stress: A Guide for Health and Social Scientists*, **28**, 3-26.

Corona R, Rodríguez VM, McDonald SE, Velazquez E, Rodríguez A and Fuentes VE. (2017). Associations between cultural stressors, cultural values, and Latina/o college students' mental health. *Journal of Youth And Adolescence*, **46**, 63-77.

Çakır A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi,

Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 120 s.

Çakır Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İzmir, 149 s.

Çap H. (2016). *Takım Spor Antrenörleri Ve Gemi Adamlarının İş Tatmin Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, İstanbul, 199 s.

Çatalsakal S. (2016). *How Trait Mindfulness is Related to Job Performance and Job Satisfaction: Self-Regulation As A Potential Mediator*. Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Ankara 144 p.

Çekmecelioğlu HG. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **6** (2), 23-39.

Çelik M ve Turunç Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, **8** (2), 217-245.

Çetin MÖ. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayınevi, Ankara, 150 s.

Çiçek S. (2012). *Ücretler Üzerindeki Kamusal Yüklerin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi: Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeler Karşılaştırması*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Ankara, 317 s.

Çolak M. (2007). *Orta Öğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Sakarya, 142 s.

Çöl G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, **6** (2). <https://isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>.

Danış A. (2009). *Anadolu Teknik Ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 83 s.

Demirbilek T. (2005), *İş Güvenliği Kültürü*. Legal Yayıncılık, İstanbul, 219 s.

Díaz-Vilela LF, Rodríguez ND, Isla-Díaz R, Díaz-Cabrera D, Hernández- Fernaud E and Rosales-Sánchez C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any?. *PloS One*, **10** (10), 1-13.

Doğan S ve Kılıç S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.

Doğruyol A ve Aydınlar K. (2015). Emek üretkenliği ve ücret teorisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **24** (2), 263-278.

Dorsey D, Cortina J. and Luchman J. (2010). Adaptive and citizenship-related behaviors at work. İçinde: Farr JL ve Tippins NT, (Editörler), *Handbook of Employee Selection*, Routledge, New York, pp.463-489.

Durgun ÖŞ. (2014). *Çalışma Ortamı Algısı-İş Doyumu Ve Sağlık Çalışanları*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 112 s.

Durna U ve Eren V. (2006). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **6** (2), 210-219.

Düzgün A. (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi: Antalya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Aydın, 135 s.

Eğinli AT. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **23** (3), 35-52.

Ekici S, Hacıcaferoğlu H ve Çalışkan K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, **12** (2), 40-57.

Ekmekçi R. (2008). *Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Tespiti Ve Önleyici Yönetimsel Uygulamaların Geliştirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Bolu, 340 s.

Eraslan M. (2016). Yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre kick boks sporcularının algılanan stres düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, **13** (3), 5069- 5077.

Erdoğan İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, 333 s.

Eren E. (1993). *Psychology of Management (in Turkish)*. Beta Yay. İstanbul, 254 s.

Eren E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 16. Baskı, İstanbul, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul, 672 s.

Ergun-Özler ND. (2013). Güdüleme. İçince: Koparal C ve Özalp İ, (Editörler), *Yönetim ve Organizasyon*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss.24-160.

Erickson P. (1996). *Practical Guide to Occupational Health and Safety*. Academic Press, San Diego, 296 p.

Erickson RA. (2007). *Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment*. Doktora Tezi, Northwestern University, Evanston, 152 p.

Ertekin Y. (1993). *Stres ve Yönetim*. TODAİE, Ankara, 192 s.

Fairbrother K ve Warn J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal Of Managerial Psychology*, **18** (1), 8-21.

Fayol H. (1949). *General and Industrial Management*. Sir Isaac Pitman and Sons, Londra, 110 p.

Fields D. (2002). *Taking The Measure Of Work: A Guide To Validated Scales For Organizational Research and Diagnosis*. Sage, Londra, 261 p.

Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, Bonato S and Dewa CS. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. *BMC public health*, **13**, 1-13.

Fonkeng C. (2018). *Effects Of Job-Stress On Employee Performance In An Enterprise: A Microfinance Institution In Cameroon*. Yüksek lisans tezi, Centria University Of Applied Sciences, Business Management, Kokkola/Finland, 35 p.

Garg S and Dhar RL. (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.

George D and Mallery M. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*, 10. Baskı, Pearson, Boston.

Giritli H, Sertyeşilşik B and Horman B. (2013). An investigation into job satisfaction and organizational commitment of construction personel. *Global Advanced Research Journal of Social Science*, **2** (1), 1-11.

Gök S. (2009). Çalışma yaşamının önemli bir sorunu: Örgütsel stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **27** (2), 429-448.

Gökdeniz İ. (2005). Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 173-189.

Görün L, Öntürk Y, Efek E, Bingöl, E ve Bayrakdaroğlu Y. (2020). Futbol hakemlerinin benlik saygıları ve algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Düzce ili örneği). *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, **3** (1), 127-140.

Griffin MA, Neal A and Parker SK. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, **50** (2), 327- 347.

Gul AGH. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, **2** (1), 37-56.

Gulley LD, Hankin BL and Young JF. (2016). Risk for depression and anxiety in youth: The interaction between negative affectivity, effortful control, and stressors. *Journal of Abnormal Child Psychology*, **44** (2), 207-218.

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

Gümüştekin GE ve Öztemiz AB. (2005). Productivity and performance interaction with stres of organizations. *Journal of Çukurova University Institute of Social Sciences*, **14** (1), 271-288.

Gürer B, Adiloğulları İ ve Caymaz E. (2012). Akut gönüllülerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*; **14** (2), 290-297.

Gürer B, Zühal K, Şahin HM ve Esentaş M. (2014). İşitme ve bedensel engelli sporcuların stres düzeylerinin bazı demografik değişkenler yönünden incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **2** (2), 352-359.

Hall DT, Schneider B and Harold TN. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, **15** (2), 176-190.

Hammen C. (2005). Stress and depression. *Annu. Rev. Clin. Psychol.* **1** (1), 293-319.

Han B, Dağlı A ve Elçiçek Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, **17** (68), 1788-1800.

Haque AU and Aston J. (2016). A relationship between occupational stress and organisational commitment of it sector's employees in contrasting economies. *Polish Journal Of Management Studies*, **14** (1), 95-105.

Havermans BM vd. (2016). Process variables in organizational stress management intervention evaluation research: asystematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, **42** (5), 371-381.

Hesketh B and Neal A. (1999). Technology and performance. İçinde: Ilgen DR ve Pulakos ED, (Editörler), *The Changing Nature Of Performance: Implications For Staffing, Motivation, and Development. Frontiers Of Industrial and Organizational Psychology*, CA: Jossey-Bass Inc., San Fransisco, pp.21-25.

Hu Z, Jiang Y and Li Q. (2015). The confirmatory factor analysis of secondary school teachers' contextual performance structure in Mainland China. *Shunde Li Zhaoji Middle School*, **6**, 1077-1085.

Huang X, Wang L, Dong X, Li B and Wan Q. (2021). Effect of nursing work environment on work related outcomes among psychiatric nurses: A mediating model. *Journal of Psychiatric and Mental Nursing*, **28** (2), 186-196.

İnce M. ve Gül H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Yayıncılık, Konya, 122 s.

İsmail MI and Teck-Hong T. (2011). Identifying work related stress among employees in the Malaysian financial sector. *World Journal of Management*, **3** (2), 229-243.

Jawahar IM and Ferris GR. (2011). A longitudinal investigation of task and contextual performance influences on promotability judgments. *Human Performance*, **24** (3), 251-269.

Jawahar J and Carr D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, **22** (4), 330-349.

Jehangir M, Kareem N, Khan A, Jan MT and Soherwardi S. (2011). Effects of job stress on job performance and job satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, **3** (7), 453-465.

Jundt DK, Shoss M and Huang JL. (2014). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, **36** (1), 53-71.

Karagöz H. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Nobel Kitabevi, İstanbul, 1000 s.

Karasar N. (2018). *Bilimsel Algı Çerçevesi İle Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayıncılık, Ankara, 368 s.

Karataş-Erdem F. (1990). Fiziksel çevre stresörleri ve iş görenler üzerinde bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Dilimler Fakültesi Dergisi* **11** (1-2), 63-68.

Kat H. (2009). *Bireysel Sporcularla Takım Sporcularının Stres Düzeyleri Ve Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Kayseri, 106 s.

Kausar R, Athar H and Ashraf M. (2006). Chlorophyll fluorescence: A potential indicator for rapid assessment of water stress tolerance in canola (*Brassica napus* L.). *Pakistan Journal of Botany*, **38** (5), 1501-1509.

Kaya Mİ. (2019). *Kadın Futbolcularda Antrenmanın Algılanan Stres, Sporda Güdülenme, Sürekli Öfke ve Öfke Tarzı Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Çorum, 85 s.

Keleş K. (2017). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderliğin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Sivas, 129 s.

Kılıç G, Tunç T, Saraçlı S ve Kılıç İ. (2013). Örgütsel stresin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Beş yıldızlı termal otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **5** (1), 17-32.

Kırıcı B. (2010). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 128 s.

Kırımoğlu H, Yıldırım Y ve Temiz A. (2011). İlk ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının incelenmesi (Aydın il örneği). *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, **5** (2), 144-154.

Kızılkaya M. (2020). *Study On The Relationship Between Personality Types, Emotional Intelligence and Stress Management: Case Of Engineers In Turkey*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı, İstanbul, 153 s.

Koca S ve Yıldız SM. (2018). An investigation of relationships among stress resources of football referees, job satisfaction and job performance. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, **3** (2), 195-207.

Koçel T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 784 s.

Konter E. (2004). *Antrenörlük ve Takım Psikolojisi*. Palme Yayıncılık, Ankara, 272 s.

Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Van-Buuren S, Van der Beek AJ and De Vet HC. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, **62** (1), 6-28.

Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, HCW De Vet and Van Der Beek AJ. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational Environment Med.* **53** (8), 856-866.

Kozlowski SW and Bell BS. (2003). Work groups and teams in organizations. *Handbook of psychology*, **12**, 333-375.

Köroğlu-Kaba N ve Öztürk H. (2021). Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, **8** (3), 293-301.

Köse M. (2019). *Cimnastik Antrenörlerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Bursa, 102 s.

Kulaksız A. (2016). *Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Konya, 152 s.

Kurşunoğlu A, Bakay E ve Tanrıöğen A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **28** (28), 101-115.

Kurt İ. (2017). *İstanbul Amatör Kümede Görev Yapan Antrenörlerde Stres Belirtileri Ve Kullandıkları Başa Çıkma Yöntemleri*. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Kütahya, 79 s.

- Lambert EG, Hogan NL and Allen RI.** (2006). Correlates of correctional officer job stress: The impact of organizational structure. *American journal of criminal justice*, **30** (2), 227-246.
- Larson J.** (1996). The world health organization's definition of health: Social versus spiritual health. *Social Indicators Research*, **38** (2), 181-192.
- Leather P, Beale D and Sullivan L.** (2003). Noise, psychosocial stress and their interaction in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, **23** (2), 213-222.
- Lee OC, Yusof A, Geok SK and Omar Z.** (2017). Volunteerism, organizational justice and organizational commitment: The case of sport coaches in Malaysian schools. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, **7** (7), 387-401.
- Lindberg S.** (2023). "How Does Your Environment Affect Your Mental Health?" <https://www.verywellmind.com/how-your-environment-affects-your-mental-health-5093687#:~:text=Three%20main%20types%20of%20environmental,outdoor%20spaces%2C%20and%20messy%20environments>. (Erişim Tarihi: 23 Mart 2023).
- Lu S, Wei F and Li G.** (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell Stress*, **5** (6), 76.
- Lyons JB and Schneider TR.** (2009). The effects of leadership style on stress outcomes. *The Leadership Quarterly*, **20** (5), 737-748.
- Maurice P, Lavoie M, Laflamme L, Svanström L, Romer C and Anderson R.** (2001). Safety and safety promotion: Definitions for operational developments. *Injury Control and Safety Promotion*, **8** (4), 237-240.
- Mayo E.** (1930). The western electric company experiment. *Human Factor*, **6** (1), 1-2.
- McEwen BS.** (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal Of Medicine*, **338** (3), 171-179.
- Mcgee GW and Ford KC.** (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, **72** (4), 638-642.
- Meyer J, Paunonen S, Gellatly I, Goffin R and Jackson D.** (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, **74** (1), 152-156.
- Meyer JP and Allen NJ.** (1997). *Organizational Commitment In The Workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage, Londra, 160 p.
- Meyer JP, Allen NJ and Smith CA.** (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, **78** (4), 538-551.

Meyer JS and Allen NJ. (1991). A three–component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, **1** (1), 61–89.

Mollaoğlu M, Fertelli T ve Tuncay F. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, **5** (5), 17-30.

Moos R. (1993). *Coping Responses Inventory: Professional Manual*. 2. Baskı, PAR Assessment Resources, New York, 90 p.

Mowday R, Porter L and Dubin R. (1974). Unit performance, situational factors and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, **12** (2), 231-248.

Mowday RT, Steers RM and Porter LW. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, **14** (2), 224-247.

Mueller CW, Boyer EM, Price JL and Iverson RD. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work: The case of dental hygienists. *Work and Occupations*, **21** (2), 179-212.

Muris P, Meesters C and Blijlevens P. (2007). Self-reported reactive and regulative temperament in early adolescence: Relations to internalizing and externalizing problem behavior and “Big Three” personality factors. *Journal of adolescence*, **30** (6), 1035-1049.

Muse LA, Harris SG and Field HS. (2003). Has the inverted-u theory of stress and job performance had a fair test?. *Human Performance*, **16** (4), 349-364.

Nart S and 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.

Nikolaou I and Tsaousis 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.

Oh Y and Yoo JI. (2023). Team cohesion in individual/team sports athletes: Transformational leadership and the role of social norms. *Healthcare*, **11** (6), 792.

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

Onay M. (2011). Çalışanın sahip olduğu duygusal zekâsının ve duygusal emeğinin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, **11** (4), 587-600.

Osborne JW and Amy O. (2004). The power of outliers (and why researchers should always check for them). *Practical Assessment, Research and Evaluation*, **1** (1), 6-9.

Örücü E, Kılıç R ve Ergül A. (2011). The effects of stress on individual performance in business life: A research for education and healthcare staff. *Akademik Bakış Dergisi*, **26**, 1-21.

Özdemir O, Birer İ ve Akkoç İ. (2019). Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunu. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **6** (10), 77-106.

Özdemir O. (2017). *Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara, 137 s.

Özdevecioğlu M ve Kanıgür S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, **2009** (1), 53-82.

Özutku H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, **37** (2), 79-97.

Pehlivan İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Pegem Yayınları, Ankara, 159 s.

Pehlivan İ. (2000). *İş Yaşamında Stres*. Pegem Yayınları, Ankara, 220 s.

Pekmezci D. (2019). *Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ile Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Performansları Üzerine Bir Araştırma: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Afyonkarahisar, 167 s.

Pektas C. (2002). *Toplam Kalite Uygulamaları ve Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Boyutları Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Farklılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 103 s.

Pulakos ED, Arad S, Donovan MA and Plamondon KE. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, **85** (4), 612-624.

Puolakanaho A, Muotka JS, Lappalainen R, Hirvonen R, Lappalainen P and Kiuru N. (2023). Temperament and symptoms of stress and depression among adolescents: The mediating role of psychological flexibility. *Journal of Affective Disorders Reports*, **12**, 100493.

Raykov T and Marcoulides GA. (2008). *An Introduction To Applied Multivariate Analysis*. Taylor and Francis Group, Londra, 496 p.

Reinboth M, Duda JL and Ntoumanis N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion*, 2004, **28** (3), 297-313.

Robbins SP and Judge TA. (2012). *Örgütsel Davranış* (Organizational Behavior). 14. Basımdan Çeviri, (İ. Erdem, Çev.), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 688 s.

Rothbart MK. (2007). Temperament, development and personality. *Current Directions In Psychological Science*, **16** (4), 207-212.

Rothbart MK. (2011). *Becoming Who We Are: Temperament And Personality In Development*. Guilford Press, New York, 384 p.

Saldamlı A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Detay Yayıncılık, Ankara, 160 s.

Sarıgül E. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin İş Stresine ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, Sivas, 78 s.

Sarılı MA. (2019). *Türk Vergi Sistemi*. 7. Baskı. Hermes Yayıncılık, Ankara, 432 s.

Saygılı M. (2008). *Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 161 s.

Schafer W. (1996). *Stress Management For Wellness*. Harcourt Brace College Publishers, Kaliforniya, 304 p.

Seçkin Aİ ve Çakmak YY. (2019). Presenteizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Spor Genel Müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, **7** (4), 1291-1310.

Seyhan H. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, öbları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, **4** (2), 41-60.

Shahzad K, Rehman U, Shad I, Gul A and Khan MA. (2011). Work-life policies and job stress as determinants of turnover intentions of customer service representatives in Pakistan. *European journal of social sciences*, **19** (3), 403-411.

Shao AT. (2002). *Marketing Research; An Aid to Decision Making*. South-Western/Thomson Learning, Stamford, 610 p.

Solmuş T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. Beta Yayınları, İstanbul, 238 s.

Sönmez D. (2022). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılığın ve Stres Yönetiminin Çalışan Verimliliğine Etkisi: İstanbul İlinde Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, 140 s.

Steers RM. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, **22** (1), 46-56.

Stohr MK, Lovrich Jr NP, Menke BA and Zupan LL. (1994). Staff management in correctional institutions: Comparing DiIulio's "control model" and "employee investment model" outcomes in five jails. *Justice Quarterly*, **11** (3), 471-497.

Strank JW. (2005). *Stress At Work: Management and Prevention*. Elsevier Publishing, Amsterdam, 232 p.

Susser M. (1993), Health as a human right: An epidemiologist's perspective on the public health. *American Journal of Public Health*, **83** (3), 418-426.

Sürgevil O, Fettahhoğlu ÖO, Gücenmez S, Budak G ve Budak G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **10** (17), 36-58.

Şahin H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası Dergisi*, **1**, 54-56.

Şahin S. (2013). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sport Sciences*, **8** (1), 12-25.

Takamatsu S and Yamaguchi Y. (2018). Effect of coaching behaviors on job satisfaction and organizational commitment: The case of comprehensive community sport clubs in Japan. *International Journal of Sports Science & Coaching*, **13** (4), 508-519.

Tercan S. (2017). *Otantik Liderliğin Çalışan Performansına ve İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, 97 s.

Terzioğlu A. (2019). İş hukukunda işverenin borcu olarak ücret. *Harran Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, **18** (72), 1890-1908.

Tozkoparan G ve Taşoğlu J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **30** (1), 181-209.

Triplett R, Mullings JL and Scarborough KE. (1996). Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature. *Journal of Criminal Justice*, **24** (4), 291-308.

Turan N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **37** (1), 169-212.

Turhan M, Erol YC, Demirkol M ve Özdemir TY. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, **13** (27), 1491-1507.

Turunç Ö ve Çelik M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **17** (2), 183-206.

Tutar H ve Altınöz M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, **65** (2), 195-218.

Türk Dil Kurumu (TDK). (2024). “Görev”. <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim tarihi: 25 Haziran 2024.

Türk Dil Kurumu (TDK). (2024). “Performans”. <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 18 Haziran 2024.

Uçar F. (2004). Streste zihnin rolü ve strese bağlı zihinsel/ruhsal hastalıklar. *Türk Psikoloji Bülteni*, **10** (34-35), 85-102.

Uğur E. (2021). *Futbol Antrenörlerinin Algılanan Stres Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 71 s.

Uyargil C. (2013). Performans değerlendirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, (7), 211-266.

Ünal ÖF ve Günay Z. (2016). Çalışanların algıladıkları performansları ile 360 derece performans değerlendirme arasındaki ilişki: Bir telekomünikasyon şirketi örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **6** (1), 273-289.

Ünlü O ve Yürür S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: Yalova’da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 183-207.

Üstün F ve Büyükbaş ŞM. (2020). Uyum performansı ölçeğinin türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **6** (2), 637-656.

Vandenberghe C, Kathleen B and Florence S. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, **64** (1), 47-71.

Wallenberg N, Lindberg F, Thorsson S, Jungmalm J, Fröberg A, Raustorp A and Rayner D. (2023). The effects of warm weather on children’s outdoor heat stress and physical activity in a preschool yard in Gothenburg, Sweden. *International Journal of Biometeorology*, **67** (12), 1927-1940.

Whyte WH. (1956). *The Organization Man*. Garden City, New York, 471 p.

Wiener Y. (1982). Commitment in organization a normative view. *Academy of Management Review*, **7** (3), 418-428.

Williams LJ and Anderson SE. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, **17** (3), 601-617.

Wright KN, Saylor WG, Gilman E and Camp S. (1997). Job control and occupational outcomes among prison workers. *Justice Quarterly*, **14** (3), 525-546.

Wright T. (1997). Job performance and organizational commitment. *Perceptual and Motor Skills*, **85** (2), 447-450.

Xin Y, Wu J, Yao Z, Guan Q, Aleman A and Luo Y. (2017). The relationship between personality and the response to acute psychological stress. *Scientific Reports*, **7** (1), 16906.

Yalçın S. (1991). *Personel Yönetimi*. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 180 s.

Yeniçeri H. (2014). Ücret gelirlerinin vergilendirme usulleri ve vergi adaleti. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **6** (2), 77-85.

Yenihan B ve Cerev G. (2017). Minimum wage in republican period in Turkey: history, development, current issues and proposed solutions, İçinde: Arapgirlioğlu H, Atık A, Elliott R ve Turgeon E, (Editörler), *Researches On Science and Art In 21 St Century Turkey*, Gece Kitaplığı, Ankara, pp.420-429.

Yıldırım F. (2007). İş Doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **62** (1), 253-278.

Yıldız A ve Atilla G. (2019). Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **10** (19), 39-64.

Yıldız G, Akbolat M ve Işık O. (2013). Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **2** (2), 85-117.

Yousuf Nİ. (2015). *Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 235 s.

Yozgat U, Yurtkoru S ve Bilginoğlu E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, **75**, 518-524.

Zijlstra WP, Ark LA and Sijstma K. (2007). Outlier detection in test and questionnaire. *Multivariate Behavioral Research*, **42** (3), 531-555.

EKLER

Ek 1. Bakanlık İzni



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-604.02-6978635
Konu : Araştırma İzni-Mehmet Zeki SAN

20.02.2024

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Bingöl Üniversitesi Rektörlüğünün 29.12.2023 tarih ve 137848 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "*Antrenörlerin Stres Yönetimi Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" başlıklı araştırma izni talebi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren **araştırmacılar tarafından** yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar **kurum yetkilileri** tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı(lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması gerekmektedir. Ayrıca araştırma raporlarında kurumsal gizliliğin korunması, üretilecek bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda Bakanlık ve Bakanlığa bağlı birimlerin isimlerinin verilmemesi, katılımcıların kurumsal aidiyetlerinin ve kimliklerinin tahmin edilmesine imkân verebilecek hiçbir paylaşımın yapılmaması gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemdeki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımda gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 0459AD86-FDE3-42EC-9677-DC4BDD92D29 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altındağ/ANKARA Bilgi için: Çiğdem AKTAŞ
Telefon: 444 0 472 Faks No: (0 312) 517 67 99 KANAK
İnternet Adresi: www.gsb.gov.tr Bilgisayar İşletmeni
KEP Adresi: genclikvesporbakanligi@hs01.kep.tr Telefon No: (312) 596 64 08



Ek 2. Etik Kurul Raporu



BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARARLARI

Toplantı Tarihi:23/01/2024

Toplantı Sayısı: 24/2

Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Prof.Dr. Enis KARABULUT başkanlığında 23.01.2024 tarihinde Salı günü saat 14.00'de aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımlarıyla toplanarak, gündemdeki konular görüşülmüş ve aşağıdaki kararlar alınmıştır.

KARAR 4: Bingöl Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde görevli Dr. Öğr.Üyesi İsa ÇİFTÇİ (Sorumlu Araştırmacı) ve Öğrenci Mehmet Zeki SAN'ın "Antrenörlerin Stres Yönetimi, Örgütsel Bağlılığı ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmalarının etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

BAŞKAN	Prof. Dr. Enis KARABULUT	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Mehmet ÇİFTÇİ	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Bahri PATİR	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Ramazan SOLMAZ	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Abdurrahman GÜL	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Aydın GİRGİN	İMZA
ÜYE	Prof. Dr. Hayati YÜKSEL	İMZA

Ek 3. Ölçek Formları

Gençlik Spor Çalışanlarının Stres Yönetimi, Örgütsel Bağlılığı ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Değerli Katılımcılar; yapılacak olan bu çalışma **yüksek lisans tezinde** bilimsel bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilecek olup, elde edilen veriler bilimsel bir çalışma dışında kullanılmayacaktır. Önergelerde **olması gereken durumu değil, var olan durumu** size en uygun şıkı işaretleyerek cevaplayınız. Önergelere vereceğiniz samimi ve içten cevaplar için teşekkür ederiz.

Mehmet Zeki SAN

Bingöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

san_mehmet_23@hotmail.com

0530 681 06 64

1	Cinsiyetiniz	☐ Kadın	☐ Erkek
2	Yaşınız	☐ 18-24 ☐ 35-44	☐ 25-34 ☐ 45-54
3	Medeni Durumunuz	☐ Evli	☐ Bekar
4	Antrenörlük Kademeniz	☐ 1.Kademe	☐ 2. Kademe ☐ 3. Kademe ve üzeri
5	Öğrenim Durumunuz	☐ Lisans	☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
6	Meslekteki Görev Süreniz	☐ 1-5 yıl ☐ 10-15 yıl	☐ 5-10 yıl ☐ 15 ve üzeri yıl
7	Görev Yaptığınız Branş	☐ Takım Spor	☐ Bireysel Spor
8	Göreviniz	☐ Antrenör	☐ EYS Antrenör
9	Lisans Öğrenim Gördüyseniz Bölümünüz	☐ Beden Eğitimi ☐ Spor Yöneticiliği	☐ Antrenörlük Eğitimi ☐ Rekreasyon

Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği

Maddeler	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğunlukla (4)	Her zaman (5)
Sorunlarla başa çıkmak için farklı yollar düşünürüm.					
Kendimi daha iyi hissetmek için kendi kendimi motive ederim.					
Sorunlar hakkında eşim ya da diğer akrabalarım ile konuşurum					
Bir plan yapar ve onu izlerim.					
Sorunlara dışarıdan bakmaya ve objektif olmaya çalışırım					
Hayatta her zaman daha kötüsünün de olabileceğini düşünürüm					
Sorunlar hakkında bir arkadaşım ile konuşurum					
Yapılması gerekenleri bilir ve onları yapmak için çok çalışırım					
Söylediklerimde ve yaptıklarım da aklıma izlerim.					
Olayların iyi tarafını görmeye çalışırım					
Sorunlarla ilgili olarak profesyonel birinden yardım alırım (doktor, avukat...)					
Ne istediğime karar verir ve istediğimi gerçekleştirmek için çalışırım					
Olayların nasıl sonuçlanacağını tahmin etmeye çalışırım.					
Benzer problemlere sahip insanlardan, daha iyi durumda olduğumu düşünürüm					
Benzer problemler yaşamış kişi ya da gruplardan yardım alırım.					
Sorunları çözmek için birden fazla bakış açısı geliştiririm					
Olaylardan ders almaya çalışırım					
Kendime her şeyin daha iyi olacağını söylerim.					
Kendimi sürekli geliştirmeye çalışırım					
İnsanların benden beklediklerini anlamaya çalışırım.					
Yaşadığım sorunların hayatımı olumlu olarak değiştireceğini düşünürüm					
Sorunları çözerken acele etmeden yavaş yavaş ilerlerim.					

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum</u> .					
4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum</u> .					
5. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum</u> .					
6. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8. Kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum</u> .					
14. Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

Bireysel İş Performansı Ölçeği

Maddeler	Nadiren (1)	Bazen (2)	Düzenli (3)	Sıklıkla (4)	Sürekli (5)
İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.					
Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum.					
Önceliklerimi ayarlayabildim.					
İşimi verimli bir şekilde yapabildim.					
Zamanımı iyi yönettim.					
Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim.					
İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.					
Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm.					
Ekstra sorumluluklar üstlendim.					
İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.					
Toplantılara ve/veya konsültasyonlara aktif olarak katıldım.					
İşimde, işle ilgili küçük problemlerden şikayetçi oldum.					
İşimde, olduğundan daha büyük sorunlar yarattım.					
İşimde bir durumun olumlu yönleri yerine olumsuz yönlerine odaklandım.					